



Las Empresas de Inserción en el País Vasco



Asociación de Empresas
de Inserción del País Vasco
Gizarteratzeko eta Laneratzeko
Euskadiko Enpresen Elkarte

Colaboran:

memoria social 2009

Las Empresas de Inserción en el País Vasco



Asociación de Empresas
de Inserción del País Vasco
Gizarteratzeko eta Laneratzeko
Euskadiko Enpresen Elkarte

Memoria social 2009
Las Empresas de Inserción en el País Vasco

Diciembre 2010

Gizatea
Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco
Gizarteratzeko eta Laneratzeko Euskadiko Enpresen Elkarte
Cuevas Ekain 3, 1º • 48005 Bilbao
Tel.: 944 160 566 • Fax: 944 156 319
gizatea@gizatea.net
www.gizatea.net

Diseño y Maquetación: Marra, S.L.
Traducción: Instituto Labayru
Impresión: Lankopi, S.A.



Atribución-NoComercial-CompartirIgual 3.0

Este documento está bajo una licencia de Creative Commons. Se permite libremente copiar, distribuir y comunicar públicamente esta obra siempre y cuando se reconozca la autoría y no se use para fines comerciales. Si se altera o transforma, o se genera una obra derivada, sólo podrá distribuirse bajo una licencia idéntica a ésta.

Licencia completa: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/es/>

Índice

Prólogo	5
Resumen Ejecutivo	7
Presentación	9
Metodología	11
I. ¿Qué son las Empresas de Inserción?	13
Normativa reguladora	13
Requisitos	14
Adecuación ética en las empresas de inserción social	16
II. Descripción	19
Distribución geográfica	21
Distribución por forma jurídica	23
Antigüedad y registro	25
III. La inserción sociolaboral	27
La dimensión social y el rol de las empresas de inserción sociolaboral	27
Plantilla en las Empresas de Inserción	29
Distribución de la plantilla	31
Estructura de la plantilla	32
El personal técnico en el proceso de inserción	32
Trabajo de inserción	35
Modalidades de contratación de personas trabajadoras de inserción	42
Tipo de jornada de las personas trabajadoras de inserción	42
Permanencia en la empresa de inserción	43
Inserción laboral	43

IV. Información económica	45
Distribución por sectores de actividad	45
Diversificación de actividades	46
Fuentes de ingresos	50
Volumen de facturación anual	51
Ayudas públicas y privadas	52
Composición de la cartera de clientes	55
Análisis económico	57
V. El retorno económico de las EI a las administraciones públicas	59
Conclusiones	63



Prólogo

Agradezco a Gizatea la oportunidad que me brinda de reconocer su aportación al bienestar de la ciudadanía. Siempre supone una satisfacción para mí decir y enfatizar que las políticas sociales en Euskadi no son meramente asistenciales, sino políticas de inserción real. Hablamos de políticas que luchan contra la desigualdad, que reman a favor de la inclusión, que tienen su fundamento en la solidaridad. Se trata de políticas que miran al ser humano y que parten de entender que la lucha contra la pobreza y la exclusión sólo tienen un camino bueno y efectivo, que es el camino del empleo.

Ese objetivo es prioritario para el Gobierno Vasco. Y es un objetivo que Gizatea desarrolla a la perfección. La prueba es que en apenas tres años de existencia presenta un espléndido balance de cómo hasta las iniciativas que parecen social y económicamente más arriesgadas pueden arrojar resultados positivos, si realmente se cree en ellas desde compromisos honrados y sólidos.

Resulta especialmente loable la apuesta por el empleo que las empresas del sector han realizado en años especialmente duros y en medio de una crisis que no parece terminar nunca. Incluso en ese negativo escenario, Gizatea exhibe su solvencia sosteniendo el empleo mejor que la media del mercado normalizado.

El Departamento de Empleo y Asuntos Sociales no tiene duda alguna de que las empresas de inserción constituyen un modelo empresarial sobresaliente para la consecución de muchos de los objetivos que nos hemos marcado en todo lo que afecta y se relaciona con la inclusión activa, con medidas de activación a través de la formación y del empleo. Compartimos también esos anhelos que, a modo de conclusión, el sector hace suyos en esta memoria con el reto de mejorar las expectativas de futuro.

Y digo compartimos porque desde el Departamento se celebra de forma muy especial que hayáis demostrado que la orientación laboral puede ser decisiva para superar situaciones personales muy complicadas y reconforta observar que trazáis nuevas líneas de actuación para promocionar esa senda.

Estoy convencida de que son los modelos de cooperación y colaboración los que tendrán mejor futuro y por eso, el nuevo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, que será buque insignia del Gobierno en la defensa del empleo y que estrena actividad en enero de 2011, dará utilidad al catálogo de empresas de inserción. Trabajaremos de la mano con Gizatea porque hemos contemplado la ubicación de un servicio específico de empresas de inserción en el nuevo Lanbide.

Esto significa que existe un compromiso y una apuesta clara a favor del sector y que, como hasta ahora, los poderes públicos seguiremos dando pasos que apoyen y refuercen a las empresas de inserción. Porque si algo han conseguido con su esfuerzo y con su tesón, es demostrar que todas las personas tienen un margen para mejorar su empleabilidad.

Las empresas de inserción han conseguido acabar con el falso mito de que algunos no pueden ganarse la vida. Los datos que se recogen en las siguientes páginas son una demostración evidente de que cualquier estrategia a favor del empleo no admite terrenos vetados ni prejuicios gratuitos. Hay juego para el sector que correctamente gestionado ofrece beneficios económicos y sociales.

Pues bien, el Gobierno Vasco extenderá ese ejemplo y dará cuerpo a través de Lanbide a lo que debe ser un adecuado tratamiento de la diferencia también a la hora del empleo. Y es que la realidad que refleja esta memoria constituye un acicate y toca el nervio de esa Euskadi solidaria, sostenible y competitiva por la que estamos trabajando.

Gemma Zabaleta

Consejera de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco
Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailburua

Resumen ejecutivo

Datos más significativos de las Empresas de Inserción asociadas a Gizatea durante el año 2009	
Total de empresas de inserción que han participado de la memoria social.	41 EI
Peso de las empresas de inserción asociadas a Gizatea respecto del total a nivel estatal.	21,2%
Datos referidos a las personas	
Plantilla total (media del año 2009).	606 empleos
Personas trabajadoras de inserción (media del año 2009) ¹ .	379 personas
Puestos de inserción equivalentes a jornada completa.	365 puestos
Total personas en inserción que han trabajado en las empresas de inserción durante el año 2009.	611 personas
% de personas que acceden al mercado laboral una vez finalizado su itinerario.	75%
Datos económicos	
Ingresos totales.	23.594.489 €
Facturación total.	16.844.254 €
% Ayudas públicas sobre ingresos de explotación.	27,5%
Costes en sueldos y salarios.	7.858.870 €
Costes en Seguridad Social a cuenta de la empresa.	2.349.362 €
Valor Añadido Bruto Generado.	14.171.166 €
Retorno económico de las empresas de inserción a las administraciones públicas	
Estimación del retorno a las administraciones públicas en concepto de seguridad social, contingencias comunes e IVA.	10.272 € por plaza de inserción

¹ Diferenciamos entre puesto y persona en inserción: un puesto o plaza de inserción implica una jornada completa de trabajo mientras una persona en inserción puede ocupar un puesto a jornada completa o tener una dedicación parcial.

Presencia territorial. Las Empresas de Inserción se sitúan mayoritariamente en Bizkaia con 28 empresas (68%), 8 (20%) en Araba y 5 (12%) en Gipuzkoa.

Inserción laboral. Las 41 empresas de inserción emplearon, durante el año 2009, un total de 606 personas trabajadoras en sus plantillas², de las cuales 379 han sido personas en proceso de inserción. 15 personas trabajadoras ha sido la media de plantilla por empresa.

Las EI contaron con 365 puestos de inserción equivalentes a una jornada completa que supone un incremento del 7% respecto a 2008 con 341 puestos de inserción.

En cuanto a la inserción laboral de las personas, el 75% de las personas que finalizaron su itinerario de inserción sociolaboral han encontrado empleo.

Diversificación de sectores. 34 (82,9%) pertenecen al sector Servicios, mientras que 3 (7,3%) a la Industria y 4 (9,8%) a la Construcción. En cuanto a las actividades hay mucha heterogeneidad siendo algunos ejemplos de ello el reciclaje y reutilización, comercio, hostelería y alimentación, artes gráficas, mensajería, etc.

Facturación y ayudas públicas. En 2009 el volumen de facturación global de las 41 empresas de inserción analizadas, ha sido de 16.844.254 euros lo que supone un incremento del 10,9% respecto al año 2008.

La media de facturación de las EI analizadas durante 2009 ha sido de 410.835,46 euros situándose por encima de la media estatal de las EI que ha sido de 398.928 euros.

El análisis de las fuentes de ingresos de las EI revela que las ayudas públicas suponen el 27,4% que equivale a 6.433.066 euros. El 71,4% de las fuentes de ingresos de las EI procede de la venta de productos y servicios, suponiendo ello un indicador de la autonomía y presencia en el mercado como pequeñas y medianas empresas.

Retorno a las Administraciones públicas. Existe un retorno de 10.272 euros a las administraciones públicas en diferentes conceptos como seguridad social, contingencias comunes e IVA. Teniendo en cuenta que el importe que reciben las EI en concepto de ayudas públicas - 17.154 euros por puesto de inserción-, se estima que el coste real de una persona trabajadora de inserción sería de 6.882 euros.

² Este cálculo se basa en la sumatoria de las medias del total de personal equivalentes a jornada completa aportadas por cada una de las 41 EI durante el año 2009.



Presentación

A continuación se presenta la primera Memoria Social de todas las empresas asociadas a Gizatea, Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco.

Los objetivos de la presente memoria y los motivos por los cuales se ha elaborado son varios:

- Dotar a la sociedad de mayor información sobre la labor social y económica que realizan las empresas de inserción en el contexto actual. Por ello este documento pretende ser principalmente una herramienta para la información y sensibilización de la ciudadanía.
- Ser un instrumento de comunicación para las administraciones públicas, empresas, organizaciones sociales, medios de comunicación y entidades financieras.
- Disponer de una fotografía de la situación actual en las dimensiones económica y social, de las 41 empresas de inserción asociadas a Gizatea, y así facilitar al propio grupo de empresas de inserción su autoevaluación y la identificación de fortalezas y desafíos.

Por todo ello, este documento pretende ser un instrumento para comunicar a la sociedad y las instituciones públicas y privadas, el trabajo que realizan las empresas de inserción sociolaboral en su doble labor económico-empresarial y social.

Si bien la presente memoria recoge la información y el análisis de las 41 empresas de inserción asociadas a Gizatea, cabe destacar que en la CAPV, están registradas actualmente un total de 47 EI³.

³ Según datos del Registro de Empresas de Inserción del Gobierno Vasco al 01/12/2010.

Por último, y de acuerdo con la legislación estatal que regula las EI⁴, entre otros requisitos deberán presentar anualmente un Balance Social de la actividad de la empresa que incluya la memoria económica y social, el grado de inserción en el mercado laboral ordinario y la composición de la plantilla, la información sobre las tareas de inserción realizadas y las previsiones para el próximo ejercicio. Esta Memoria Social agregada de las 41 EI que hemos elaborado se basa en los balances sociales de cada entidad y aquí se presentan sus principales resultados.

Creemos que todo ello, permitirá transmitir el trabajo de las empresas de inserción asociadas a Gizatea así como su labor de promoción de la economía social y solidaria en Euskadi.

⁴ Art.5, Ley 22/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de empresas de inserción. BOE núm.299.

las EI de Euskadi asociadas a Gizatea.

Esta herramienta, en forma de plantilla, recoge datos individualizados de cada empresa de inserción para cada año y está dividida en cinco secciones:

- ↻ Datos generales.
- ↻ Información económica.
- ↻ Financiación.
- ↻ Datos de inserción.
- ↻ Responsabilidad Social.

Toda la información de cada empresa de inserción ha sido recogida a través del formulario y posteriormente ha sido volcada en una hoja de cálculo, con el fin de hallar agregados, comparativas y crear sus gráficos correspondientes.

Las fases para la elaboración de la Memoria Social han sido:

- ↻ Recopilación, revisión, volcado y análisis de los datos.
- ↻ Elaboración de memoria con los datos agregados.
- ↻ Edición y corrección.

Por último, la estructura de la Memoria Social está dividida en capítulos que se corresponden con las secciones en las que se divide el formulario de recopilación de información.

I. ¿Qué son las Empresas de Inserción?

Las empresas de inserción son aquellas estructuras productivas de bienes o servicios que tienen como fin la incorporación al mercado laboral de colectivos en situación de exclusión social y lleven a cabo un proyecto personal de inserción mediante un proceso de aprendizaje adecuado que contemple la consecución de habilidades sociales, laborales, formación básica, cualificación laboral y conocimientos del mercado que les permitan mejorar sus condiciones de empleabilidad.⁵

Normativa reguladora

A. Normativa estatal

- LEY 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de Empresas de Inserción.
- DISPOSICIÓN Adicional Duodécima Modificación de la regulación de las empresas de inserción en la Ley 27/2009 de 30 de diciembre sobre Fomento del Empleo.
- REAL DECRETO 49/2010 de 22 de enero por el que se crea el Registro Administrativo de Empresas de Inserción del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

⁵ Decreto 182/2008, de 11 de noviembre, por el que se regula la calificación de empresas de inserción, se establece el procedimiento de acceso a las mismas y su registro. BOPV 24/11/2008.

B. Normativa autonómica

- DECRETO 182/2008, de 11 de noviembre, por el cual se regula la calificación de empresas de inserción, se establece el procedimiento de acceso a las mismas y su registro.
- LEY 18/2008, de 23 de diciembre, para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social.
- DECRETO 1/2000, de 11 de enero, por el que se regulan los Convenios de Inserción.
- ORDEN de 4 de mayo de 2009, del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se regulan las ayudas para la creación y el sostenimiento de las empresas de inserción.

Requisitos

Para obtener la calificación de Empresas de Inserción son necesarios los siguientes requisitos:

- a. Constituir una sociedad mercantil o de economía social.
- b. Desarrollar una actividad económica lícita de producción de bienes o prestación de servicios en cualquier sector del mercado.
- c. No realizar actividades distintas a las de su objeto social.
- d. Contemplar, como fin primordial de su objeto social, la inclusión sociolaboral de personas que presentan especiales dificultades de acceso al mercado laboral.
- e. Encontrarse debidamente inscrita en el registro correspondiente a su personalidad jurídica.
- f. Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras. Esta participación será al menos de un 51% del capital social para las sociedades mercantiles. En el caso de sociedades cooperativas y sociedades laborales, dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que le sean de aplicación a los socios colaboradores o asociados.
- g. No tener vinculados sus balances, cuentas de resultados y patrimonio a otras actividades económicas que no sean las de su objeto social.
- h. Estar al corriente en el pago de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social y no tener ninguna deuda pendiente con la Administración General de la Comunidad Autónoma o con sus Organismos Autónomos, en el momento de solicitar calificación.

- i. No haber amortizado ningún puesto de trabajo por despido improcedente durante el año anterior a la solicitud de calificación.

En este sentido, uno de los requisitos mínimos que deben cumplir las EI es mantener en cómputo anual, desde su calificación, un porcentaje de personas trabajadoras en proceso de inserción, cualquiera que sea la modalidad de contratación, de al menos el 30% durante los primeros tres años de actividad y de al menos el 50% del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser el número de aquellos inferior a dos⁶.

¿Qué es Gizatea?

Gizatea, Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco, nació en noviembre de 2007, con el objeto de fomentar la cooperación entre las empresas, contribuir a la mejora y fortalecimiento del sector, así como promocionar su interlocución ante las instituciones públicas y ante la sociedad.

Gizatea es una palabra que combina los términos *giza* (humano), *gizartea* (sociedad) y *atea* (puerta). Con ella queremos expresar la función que cumplen las empresas de inserción como una de las posibles puertas de entrada a la participación e integración social, a través de un proceso de inserción socio-laboral, donde la propia persona es la protagonista.

Con la seguridad de que el impacto en la sociedad en general, y en la inserción sociolaboral en particular será mayor si trabajamos en equipo, en Gizatea promovemos el trabajo en red entre todas las Empresas de Inserción que la conforman, así como con otras organizaciones de empresas de inserción en el marco de FAEDEI, u otras redes que trabajan en el ámbito de la economía solidaria como REAS Euskadi o el Proyecto FIARE de Banca Ética.

⁶ Artículo 5, Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

Adecuación ética en las empresas de inserción social

En el año 2009 se publicó el Código de Ética de Gizatea y de sus empresas de inserción asociadas. Este se divide en tres apartados, cada uno de los cuales afecta a un nivel de responsabilidad concreto: la Asociación Gizatea, las Entidades Promotoras y las Empresas de Inserción.

A continuación se extraen algunos de los artículos que corresponden a las Empresas de Inserción y que tienen especial interés.

Calidad

En virtud del principio de responsabilidad, las empresas de inserción gestionarán sus servicios con competencia, aplicando criterios de eficiencia y calidad como una exigencia relacionada con el desarrollo de su misión.

Participación

Las personas trabajadoras que ocupan plaza de inserción ejercerán su derecho a ser consideradas en el trabajo colaboradoras y responsables en sus procesos de inserción participando en actividades de apoyo mutuo.

Transparencia

Las empresas de inserción, a través de la gerencia, garantizarán al personal contratado una gestión transparente y honesta así como de calidad y coherente con su misión.

No lucratividad

Las empresas de inserción se caracterizarán por criterios de funcionalidad y economía en cualquier medio que utilicen para la consecución de sus fines.

En la elección de proveedores se discriminará positivamente a las empresas de inserción u otras entidades acordes con los principios y los valores de Gizatea.

Co-responsabilidad

Las personas responsables de las empresas de inserción apoyarán acciones orientadas a lograr un entorno que potencie las capacidades de las personas en procesos de inserción y les ayude en su desarrollo a través del desempeño en un puesto de trabajo.

Las empresas de inserción estarán abiertas a todas las personas en procesos de inserción, especialmente a quienes por circunstancias personales o de otra índole estén situación de mayor desprotección.

Igualdad de oportunidades

La gerencia deberá respetar la intimidad y diversidad de las personas profesionales que trabajan en la empresa de inserción. Asimismo su trato será respetuoso tanto hacia su persona como hacia el trabajo que desarrollen, garantizando la confidencialidad de los datos que estén en su conocimiento.

Igualdad de género

La gerencia favorecerá la implementación de medidas que ayuden a conciliar la vida familiar y formativo-laboral.

Cooperación

Las personas responsables de la gestión velarán por el trabajo en red de Gizatea con otras asociaciones así como con las administraciones públicas.

Personalización

Los procesos de acompañamiento deberán estar orientados a conseguir la mayor autonomía de las personas destinatarias de los mismos, contando con su participación y evitando la creación o el mantenimiento de situaciones de dependencia.

Viabilidad

Corresponde a los máximos órganos de gestión de las empresas de inserción la constitución de un proyecto serio, viable y sostenible económicamente, sólidamente gestionado, que permita consolidar las actuaciones de la empresa de inserción en el tiempo.

Compromiso con el entorno

Las personas responsables de las empresas de inserción velarán por el reconocimiento de los derechos de las personas en procesos de inserción así como por la participación de estas en nuestro entorno social y por la superación de barreras sociales.



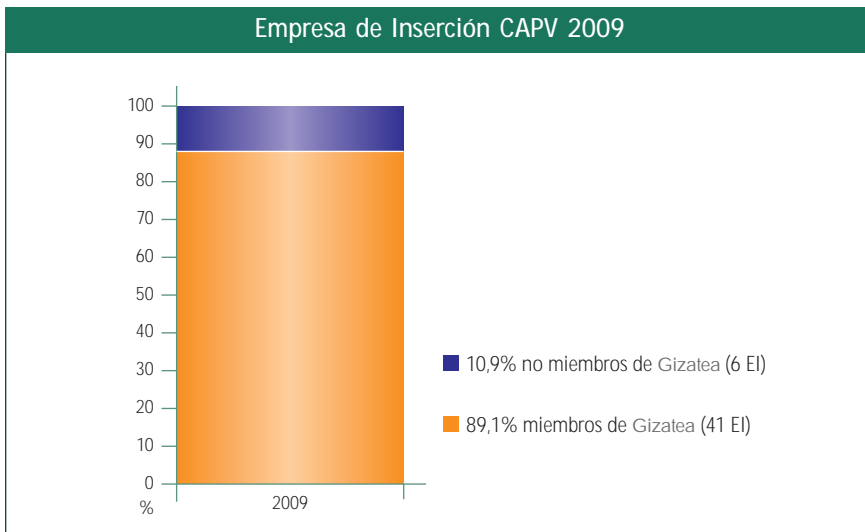
II. Descripción

Las Empresas de Inserción que han participado en la elaboración de la Memoria Social son:

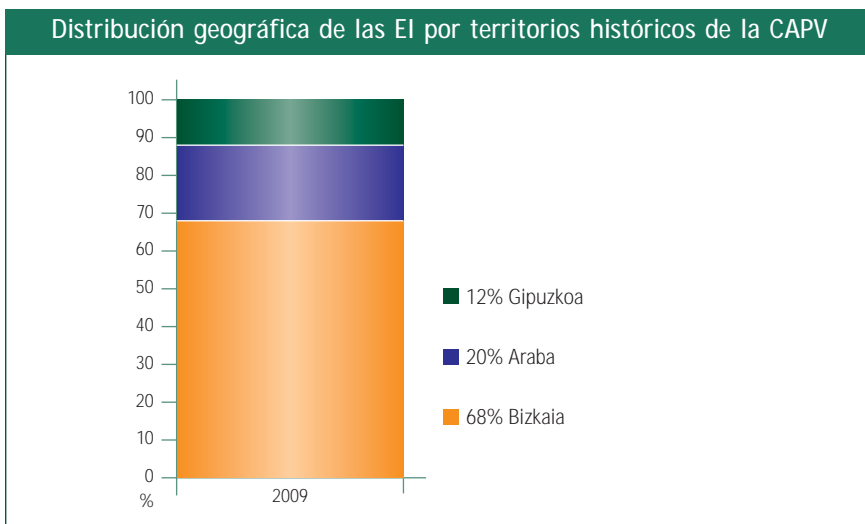
Empresa de Inserción	Entidad promotora	Año inicio actividad
ALKAR BIZIZ, S.L.	Asociación Lanberri Empleo Joven	2004
AMAYADIGITAL, S.L.	Instituto de Reintegración Social de Eukadi-Álava (IRSE)	2005
AMUITZ BERRIKUNTZAK, S.L.	Asociación Erroak-Sartu Donostia	2001
AMUITZ MARGOTU BERRIA, S.L.U.	Asociación Erroak-Sartu Donostia	2004
BEREZI 99 GARBIKETAK-LOREZAITZA, S.L.	Fundación Giltza	2008
BERZIKLATU, S.L.	Emaús Bilbao SCIS, Rezikleta SCIS y Garbiker DFB	2007
BIDEBARRI ENPLEGU ZENTRUA, S.L.	Cáritas y Ayuntamiento de Oñati	1996
BILBAO SERVICIOS DE HOSTELERIA, S.L.	Fundación Peñasal	2005
BILEKOMEN, S.L.	Asociación Gaztaroa-Sartu Bilbao y Fundación Inlan	1998
EKIBER, S. COOP.	Rezikleta S. Coop. y Kooperera S. Coop.	2004
EKORREPARA S. COOP.	Cáritas	2007
ELKAR PROTEO S. COOP. DE INICIATIVA SOCIAL	Emaús Bilbao SCIS	1998
EMAÚS BIDASOA, S.L.U.	Emaús Fundación Social	1998
EMAÚS COMERCIO JUSTO, S.L.	Emaús Fundación Social	2004
EMAÚS EZKERRALDEA S.L.U.	Emaús Bilbao SCIS	2004
EMAÚS GETXO LOGISTICA, S.L.	Emaús Bilbao SCIS	2008
ERAKUS-GOIZTIRI, S.L.	Asociación Goiztiri Elkartea	2005
EUSKAL POSTAL RED, S.L.	Asociación Gaztaroa-Sartu Bilbao	2007
EUSKARRI, S. COOP. DE INICIATIVA SOCIAL	Aurrerantz Coop.	2002

GARBINGURU SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.L.U.	Instituto de Reintegración Social de Euskadi-Álava (IRSE)	2003
GIZARLINE, TELECOMUNICACIÓN COMUNITARIA, S.L.	Asociación de Reinserción Social Sartu-Álava	2004
GOILURRA, S.L.	Asociación Goiztiri Elkartea	1995
IKATZBIZI, S.L.	Fundación Beti Gizartean	2002
ITURRITEK, S.L.	Fundación Peñasal	2005
IZARZA, S.L.	Fundación Peñasal	2005
JANTZIPREST, S.L.U.	Fundación Aldauri	2006
KAIALURKO, S.L.	Emaús Bilbao SCIS	2005
KEIMA ANIMAZIOA, S.L.	Asociación Gaztaroa-Sartu Bilbao	2000
KIDE EMAUS, S.L.	Emaús Bilbao SCIS	2007
KUPELAN KENTUCKY, S. COOP.	Asociación Aurkilan	2006
LIBURKI, S.L.L.	Asociación Bizitegi	2002
LOGICART, S. COOP.	Asociación Aurkilan	2005
MEDRANO OSTALARITZA, S.L.	Bagabiltza Fundazioa	2006
OR KONPON TABERNA, S.L.	Fundación Peñasal	2007
SERVICIOS GENERALES INTEGRADOS EFICIENT, S.L.	Fundación Integrando	2005
SOKAIRE SERVICIOS DE LIMPIEZA, S.L.	Asociación Gaztaroa-Sartu Bilbao	2004
SUSPERTU, S.L.	Asociación Suspergintza y Fundación Harribide	2006
TINKO GARBIKETAK, S.L.	Fundación Beti Gizartean	2003
TXUKUNBERRI OSOKO ZERBITZUAK, S.L.	Asociación Zabaltzen-Sartu Durango	2004
ZABALTEGI JUDIZMENDI, S.L.U.	Instituto de Reintegración Social de Euskadi-Álava (IRSE)	2005
ZURTEK, S.L.	Fundación Peñasal	2005
Total de Empresas de Inserción		41

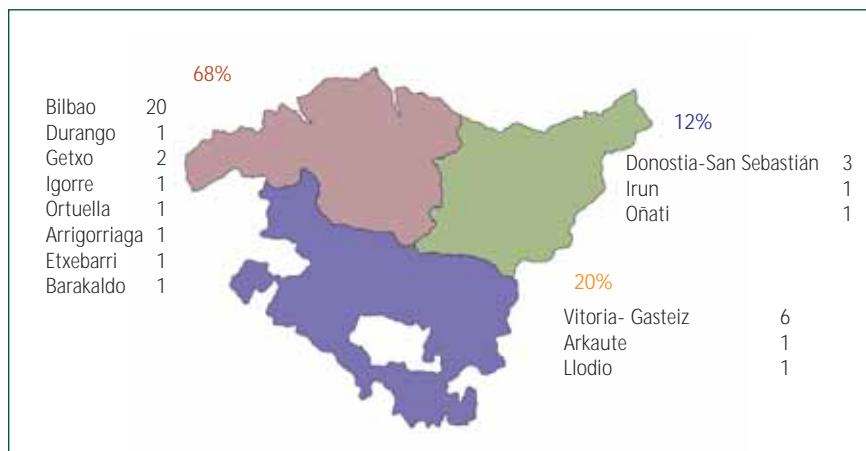
Durante el año 2009, el 89,1% (41 EI) de las EI de la CAPV eran asociadas a Gizatea, mientras que sólo el 10,9% (6 EI) no eran socias.



Distribución geográfica



Como puede observarse en el gráfico, 28 EI (68%) se concentran en Bizkaia. En Araba encontramos 8 EI (20%) mientras que en Gipuzkoa se encuentran 5 EI (12%).



En cuanto a la concentración de EI por capitales de provincia, en Bilbao se concentra el 48,8% de las EI (20), mientras que en Donostia- San Sebastián el 7,3% (3 EI) y en Vitoria-Gasteiz el 14,6% 6 EI.

Concentración empresas Euskadi 2009		
	Empresas ordinarias ⁷	Empresas de Inserción
Araba	12,3%	20%
Bizkaia	50,6%	68%
Gipuzkoa	34,8%	12%
Resto del Estado	2,3%	-
Total	100%	100%

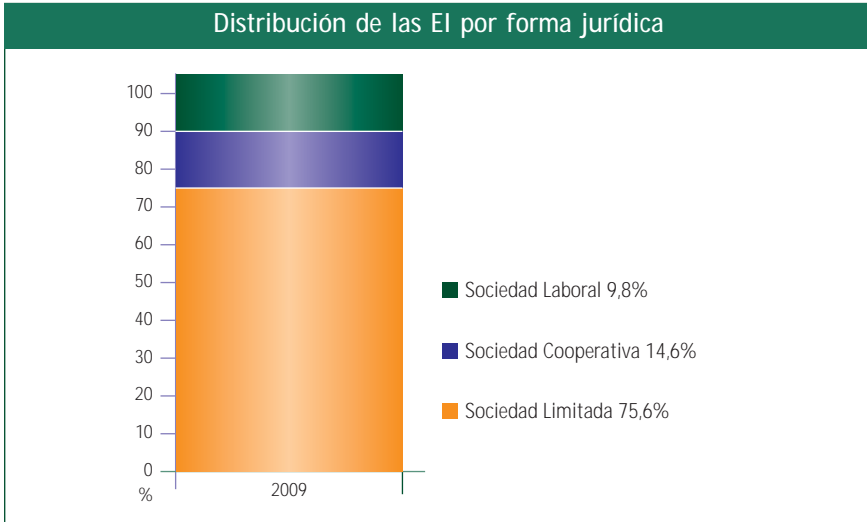
La concentración de empresas de inserción en Bizkaia coincide con la mayor ubicación de empresas ordinarias en este territorio.

Sin embargo en el caso de Gipuzkoa la concentración de empresas de inserción es sensiblemente menor al porcentaje de empresas ordinarias ubicadas en este territorio.

⁷ Cuadro de elaboración propia en base a fuentes de EUSTAT, Empresas y su empleo en la C.A. de Euskadi por sección de actividad (A21) y sede social. 1-I-2009, marzo 2010.

Distribución por forma jurídica

La forma jurídica adoptada mayoritariamente por 31 EI es la de sociedad limitada. Asimismo, hay 6 cooperativas y 4 sociedades laborales.



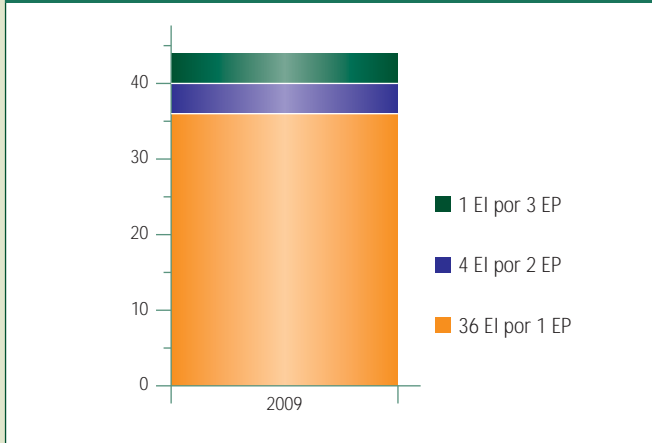
En cuanto a las Entidades Promotoras

Son consideradas entidades promotoras aquellas entidades sin ánimo de lucro, incluidas las de derecho público, las Asociaciones sin fines lucrativos y las Fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de personas especialmente desfavorecidas, que promuevan la constitución de empresas de inserción participando. Su participación en las EI debe ser como mínimo en un 51% asegurando la prestación de medidas de acompañamiento social.

En el caso de sociedades cooperativas y sociedades laborales, dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que le sean de aplicación a los socios colaboradores o asociados.

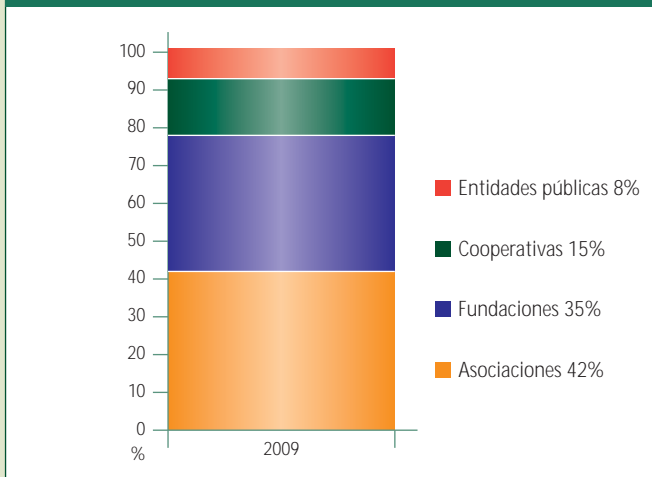
De las 41 EI analizadas, 36 son promovidas por una Entidad Promotora (EP) mientras que 4 son promovidas por un consorcio de 2 entidades y 1 EI por 3 entidades.

Empresas de Inserción por nº de Entidades Promotoras (EP)



Si analizamos la forma jurídica de las Entidades Promotoras, las EI son promovidas mayoritariamente por Asociaciones (11) y Fundaciones (9) sumando entre ambas formas jurídicas el 77%. Le siguen en orden las Cooperativas (4) y las entidades públicas (2).

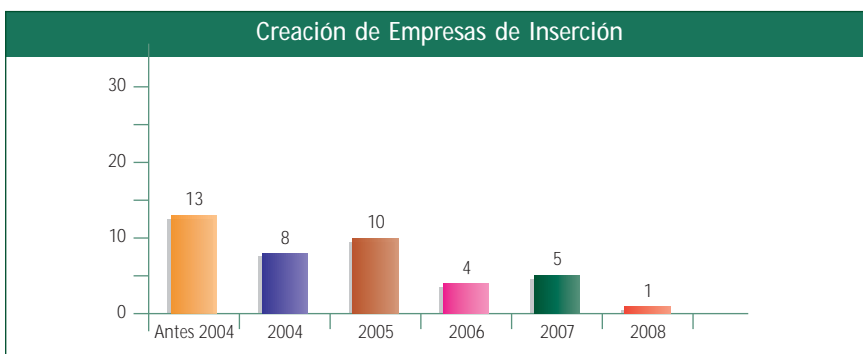
Distribución por entidades promotoras de EI



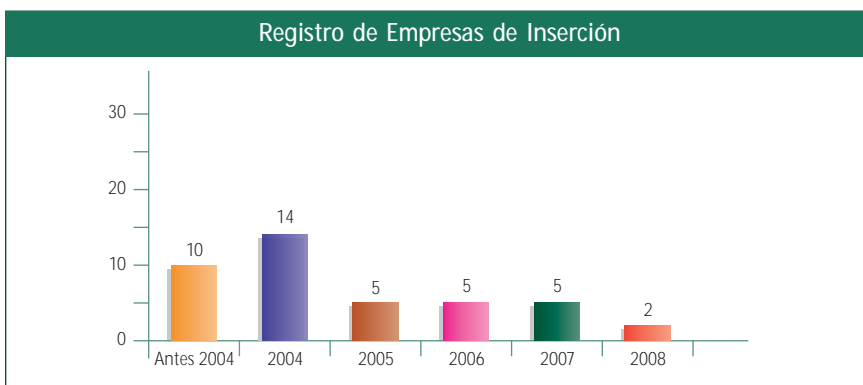
Antigüedad y registro

En la CAPV, las EI están reconocidas desde 2001 cuando el Gobierno Vasco creó el Registro de Empresas de Inserción, aunque fue a partir de 2002, cuando se puso en marcha el programa de ayudas para la creación y mantenimiento de dichas empresas⁸.

Esta es una de las razones para que 1995-2004 sea el periodo con el mayor número de empresas de inserción creadas y registradas. Cabe destacar que posteriormente a 2004 la cifra de EI ha seguido creciendo de forma sostenida, con la creación de 20 EI.



Todas las empresas de inserción analizadas en esta Memoria se encuentran registradas en la Comunidad Autónoma Vasca. La inscripción registral es una condición necesaria para que una empresa de inserción acceda a las medidas de fomento y programas subvencionables que realice la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco en el ámbito de sus competencias.



⁸ Decreto 305/2000, de 26 de diciembre, por el que se regula la calificación de las EI, se establece el procedimiento de acceso a las mismas y se crea el registro de empresas de inserción. Orden de 11 de diciembre de 2002, del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se regulan las ayudas para la creación y sostenimiento de las EI.

Las EI y el consumo responsable

Las empresas de inserción se comprometen con el medio ambiente en el cual trabajan, producen, comercializan... La sostenibilidad medio-ambiental deberá reflejarse tanto a nivel de funcionamiento interno como a nivel externo en el apoyo y compromiso con aquellos proyectos que potencien su cuidado.

Por ello, toman especial importancia las medidas y prácticas que fomentan el consumo responsable tanto hacia adentro de las empresas como hacia fuera de la comunidad. Actualmente las EI desarrollan medidas de consumo responsable relacionadas con el respeto por el medio ambiente.

Consumo responsable y medio ambiente		
1. La EI ¿cuenta con medidas de consumo responsable?	22 sí	54%
	19 no	46%
2. La EI ¿cuenta con medidas de ahorro energético?	26 sí	63%
	15 no	37%
3. La EI ¿cuenta con medidas de reciclado de productos?	30 sí	73%
	11 no	27%

Las EI y el compromiso con la calidad

9 EI ya cuentan con certificación de gestión de calidad. Además, 7 EI están en proceso de obtención de certificado de calidad.

1. La EI ¿cuenta con certificado de gestión de calidad?	9 sí	22%
	32 no	78%
2. La EI ¿está en proceso de obtención de certificado de calidad?	7 sí	17%
	34 no	83%



III. La inserción sociolaboral

La dimensión social y el rol de las empresas de inserción sociolaboral

Las empresas de inserción son un dispositivo para la inserción laboral de mujeres y hombres que están atravesando una situación de riesgo o exclusión social.

Con el objetivo de dar cuenta de ese trabajo realizado durante el año 2009, se presentarán en este apartado los principales resultados de esa tarea que constituye su principal razón de ser.

Itinerario de inserción sociolaboral

Las EI cuentan con itinerarios de inserción sociolaboral para las personas de inserción.

Una de las herramientas desarrolladas y utilizadas por el personal técnico de acompañamiento es el "Manual de acompañamiento en las Empresas de Inserción: proceso y herramientas. Una propuesta desde la práctica" de Fernández, A., Galarreta, J. y Martínez N. (Bilbao, Lamegi 2007)

Las EI aplican itinerarios de inserción sociolaboral en función de los criterios que establecen los Servicios Sociales y los Servicios Públicos de Empleo, de acuerdo con las propias EI, teniendo que ser aceptados dichos itinerarios por la persona contratada, a través de un convenio de inserción, con el objetivo de su integración en el mercado laboral, definiendo las medidas de intervención y acompañamiento que sean necesarias.

El acompañamiento como modelo de intervención

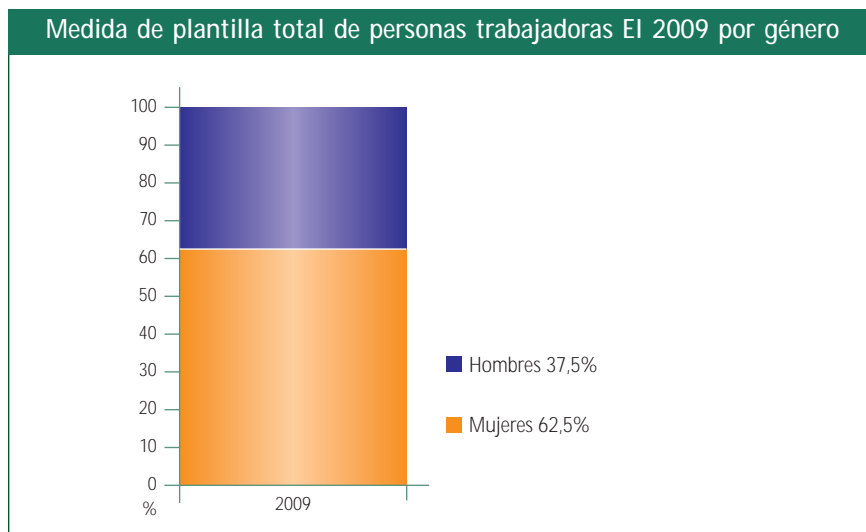
El enfoque de acompañamiento es el que toman como referencia las personas técnicas en las EI. Así, las herramientas de acompañamiento que se diseñen tienen las siguientes características:

- Sensibles al punto de vista de la persona, recogiendo sus expectativas y aspiraciones.
- Accesibles a todas las personas, mediante el uso de un lenguaje sencillo y evitando la tecnicización innecesaria.
- Procesuales, permitiendo la recogida progresiva de información.
- Orientadas a la situación actual.
- De carácter ecológico, con relación a los recursos y ayudas disponibles.

Acceso	Acogida e incorporación	Actualización proyecto profesional	Desempeño y mejora empleabilidad	Transición
Clarificación previa Oferta de empleo Solicitud de acceso Selección	Acogida Primeros pasos en empresa	Evaluación inicial Planificación	Mejora empleabilidad Desempeño Laboral Acompañamiento Social Coordinación entre personal técnico	Crear las condiciones Elaboración Plan Búsqueda Activa Empleo Salida Empresa Seguimiento y apoyo

Plantilla en las Empresas de Inserción

Durante el año 2009, hubo un total de media de 606 personas trabajadoras en las EI⁹, incluyendo personas de inserción y no inserción.



Teniendo en cuenta que son 41 empresas de inserción, la media de plantilla por empresa ha sido de 15 personas trabajadoras.

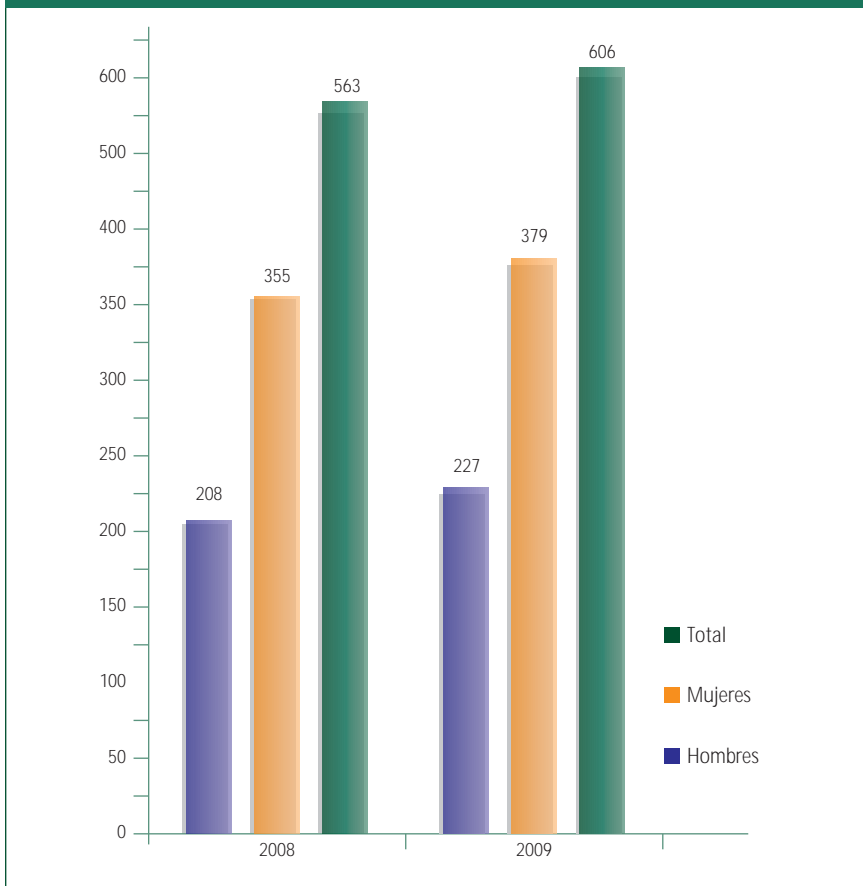
De esas 606 personas trabajadoras, el 62,5% son mujeres y el 37,5% son hombres.

Según datos del EUSTAT¹⁰, durante el año 2009 la población ocupada asalariada de 16 años y más se situaría en 787.600 personas de las cuales el 46,03% son mujeres y el 53,97% son hombres.

⁹ Este cálculo se basa en la sumatoria de las medias del total de personal equivalentes a jornada completa aportadas por cada una de las 41 EI durante el año 2009.

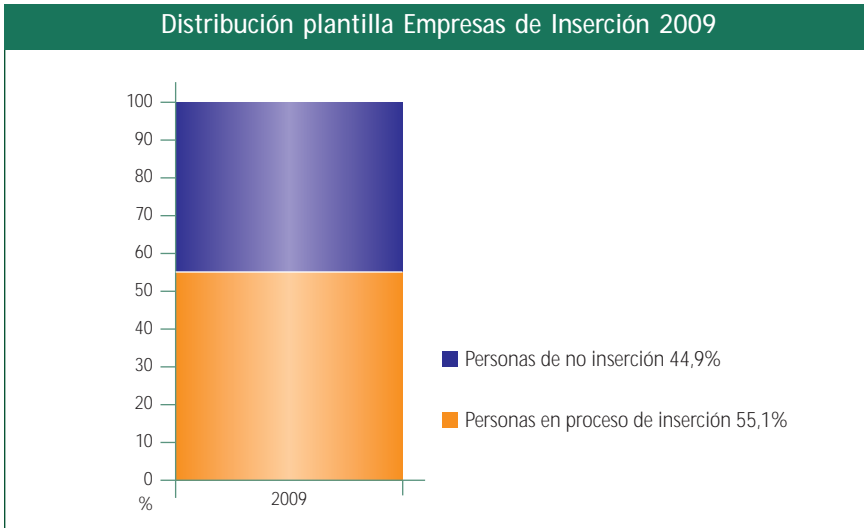
¹⁰ Información basada en cuadro de EUSTAT referente a Población de 16 y más años ocupada asalariada (miles) por tipo de contrato y sexo. Euskadi 2009.

Evolución 2008-2009. Total plantilla de personas trabajadoras El por género



En cuanto a la evolución de la plantilla de personal, entre 2008 y 2009, esta se ha incrementado en un 7,6%, es decir, el total de personas de las plantillas de las El se ha incrementado en 43 personas, de las cuales 19 son hombres y 24 mujeres.

Distribución de la plantilla



En cuanto a la distribución de la plantilla, conformada por personas de inserción y no inserción, más de la mitad, el 55,1% está compuesta por personas trabajadoras en proceso de inserción.

Distribución plantilla EI 2009	Hombres	Mujeres	Total	%
Personas trabajadoras en proceso de inserción ¹¹	143	236	379	55,1
Personas trabajadoras de no inserción	124	185	309	44,9
Total media EI	267	421	688	100

Otra característica a tener en cuenta es la alta feminización de las plantillas de las empresas de inserción, quienes salvo excepciones relacionadas con el sector de producción -como por ejemplo la construcción- tienen alta presencia de mujeres trabajadoras tanto en plazas de inserción como de no inserción.

- ⊕ 379 es la media de personas de inserción durante el año 2009.
- ⊕ 611 es el total de personas de inserción que han pasado por las 41 EI.

¹¹ Este cálculo se basa en el número de personas de inserción, que trabajan a jornada completa o parcial.

Estructura de la plantilla

La media de plantilla de las EI durante 2009 estuvo compuesta por 688 personas.

Es necesario destacar que el personal de no inserción puede ser contratado por la propia EI o por la entidad promotora.

En el análisis total encontramos la siguiente distribución de funciones y contrataciones según EI o entidad promotora:

	Empresa de Inserción	Hombres	Mujeres	Total	%
Personal de Inserción	Personas trabajadoras de inserción	143	236	379	55,1
	Dirección/gerencia	10	9	19	2,8
	Personas técnicas acompañamiento	7	18	25	3,6
	Personas técnicas producción o comercial	26	21	47	6,8
Personal de no Inserción	Personal de administración	9	11	20	2,9
	Personas trabajadoras de no inserción	72	126	198	28,8
	Total	267	421	688	100
	Entidad promotora	Hombres	Mujeres	Total	%
Personal de no Inserción	Dirección/gerencia	10	8	18	26,9
	Personas técnicas acompañamiento	9	20	29	43,3
	Personas técnicas producción o comercial	7	0	7	10,4
	Personal de administración	4	9	13	19,4
	Total	30	37	67	100

El personal técnico en el proceso de inserción¹²

Con relación al personal técnico de la empresa de inserción que participa y facilita el proceso de inserción, no es sencillo presentar una única fórmula dada la diversidad de entidades y características de las empresas implicadas. Por una parte, pue-

¹² Basado en: Fernández, A., Galarreta, J. y Martínez N. (coords. 2007): Manual de acompañamiento en las Empresas de Inserción: proceso y herramientas. Una propuesta desde la práctica. Proyecto EQUAL LAMEGI, Bilbao, Pp.29-30.

de haber empresas que tengan diferenciadas, desde el punto de vista organizativo las funciones del personal técnico, mientras que en otras, por su menor tamaño, el conjunto del proceso es desarrollado por la misma figura profesional.

En cualquier caso, tanto por la normativa que regula las empresas como por la experiencia de una parte de ellas, nos podemos encontrar con dos perfiles: la persona técnica de producción y la técnica de acompañamiento, que pueden aparecer de forma más o menos diferenciada.

El proceso de acompañamiento es facilitado desde ambos perfiles. Por una parte, en la medida que una referencia central en las empresas es el desempeño laboral, la figura del personal técnico de producción es clave para facilitar un funcionamiento laboral exitoso.

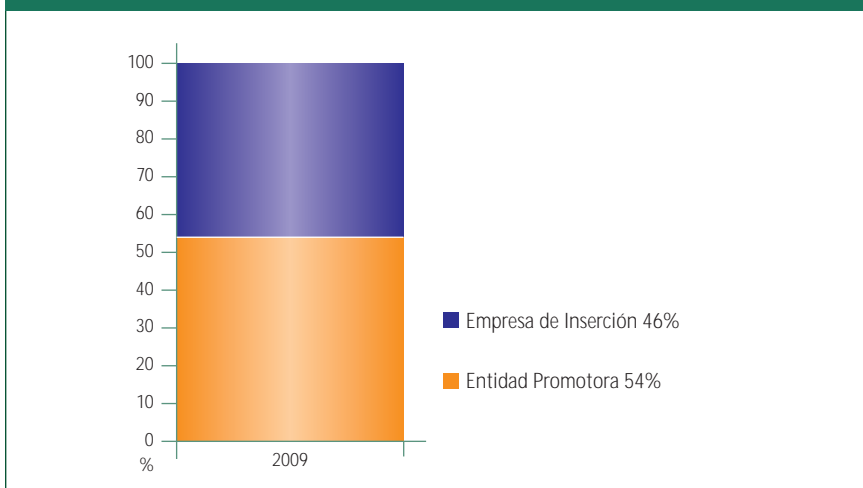
Por otra parte, en la medida que el acompañamiento se proyecta en un futuro más global, que precisa relación con recursos diversos y el desarrollo de acciones complementarias, también supone un perfil profesional específico y la utilización de herramientas también específicas.

Por tanto, son dos niveles de acompañamiento que exigen una gran articulación y que son desarrollados por dos perfiles profesionales que requieren, consecuentemente, un trabajo conjunto.

En el caso del personal técnico de acompañamiento está compuesto por la personas que se encargan del seguimiento y coordinación del itinerario de inserción sociolaboral y de las medidas de acompañamiento correspondientes y representan el 3,6% del total de la plantilla media de las EI analizadas.

Su función es programar, ejecutar y evaluar las actividades de intervención social, dentro de los itinerarios diseñados a partir del diagnóstico de necesidades de las personas, de forma coordinada con las personas técnicas de producción y los servicios sociales y/o de empleo.

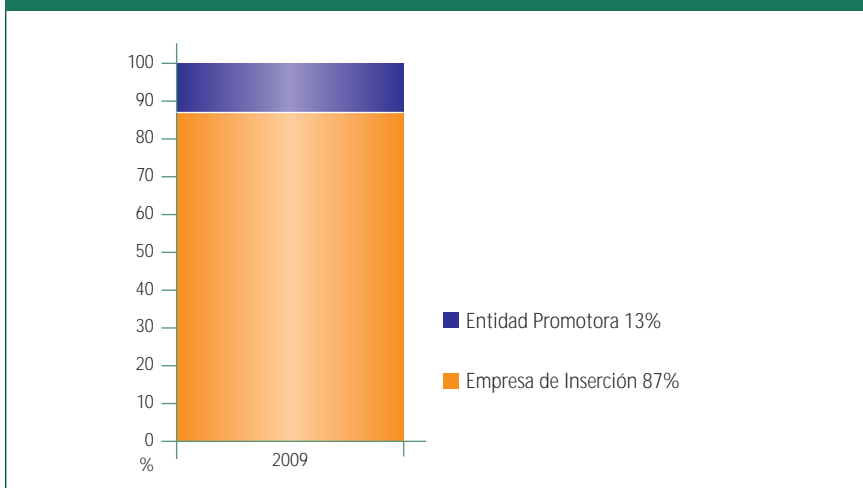
Personas técnicas de acompañamiento contratadas por...



De acuerdo con la información obtenida, 29 (54%) personas técnicas de acompañamiento fueron contratadas por las entidades promotoras mientras que 25 (46%) han sido contratadas directamente por las empresas de inserción, sumando un total de 54 técnicas y técnicos.

Las personas técnicas de producción desempeñan sus tareas en el ámbito productivo de la EI coordinando y ejecutando labores, bajo supervisión de la gerencia y coordinando a las personas trabajadoras de inserción y no inserción. Diagnostican las necesidades formativas y colaboran en el diseño del itinerario formativo. Asimismo se encargan de la formación en el puesto de trabajo, realizando el seguimiento del cumplimiento de dicho itinerario.

Personas técnicas de producción contratadas por...



En el caso del personal de producción, 7 personas (13%) fueron contratados por la entidad promotora mientras que 47 (87%) han sido contratadas por las empresas de inserción, sumando un total 54.

Trabajo de inserción

Las El trabajan por la inserción sociolaboral de las personas que atraviesan una situación o riesgo de exclusión social. Son colectivos sociales diversos en los cuales las personas pueden agruparse en uno o varios de los mismos definidos en el recuadro siguiente.

¿A quienes se dirigen las empresas de inserción?

El Decreto 182/2008 que regula la calificación de empresas de inserción, especifica que se considerarán personas susceptibles de incorporarse a una empresa de inserción con objeto de iniciar un proceso de inclusión sociolaboral, aquellas personas en situación de exclusión social desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo y que hayan suscrito un convenio de inserción.

Entre estos colectivos sociales se encuentran los siguientes:

- Titulares de la renta básica así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ella.

- b. Personas que no pueden acceder a la renta, por falta del período exigido de residencia o empadronamiento, la falta de constitución de la unidad de convivencia o haber agotado el periodo máximo de percepción legalmente establecido.
- c. Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
- d. Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentran en proceso de rehabilitación o reinserción social.
- e. Internos de centros penitenciarios.
- f. Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000 reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo.
- g. Personas procedentes de programas prelaborales de orientación formación o procedentes de los Servicios Sociales de Base de la Comunidad Autónoma del País Vasco concretada a través de un convenio de inserción sociolaboral.

La situación de exclusión de las personas pertenecientes a estos colectivos deberá ser acreditada por los Servicios Sociales Públicos competentes¹³.

Para evitar hacer agrupaciones y comparaciones subjetivas que no describan exactamente la realidad social, se ha omitido en este apartado hacer comparaciones porcentuales y desagregación por colectivos sociales.

Sin embargo, se puede afirmar que entre los colectivos sociales que conforman la plantilla de personas de inserción resalta la presencia de perceptoras de Renta Garantía de Ingresos (RGI) así como de personas procedentes de programas prelaborales de orientación o formación y de otros recursos sociales.

Durante el año 2009 en las empresas de inserción, 226¹⁴ personas trabajadoras de inserción habían sido perceptoras de la Renta de Garantía de Ingresos y ello implica un 0,72% del total de 31.283 personas que han percibido la RGI en Euskadi a diciembre de 2009 y que constituyen una Unidad de Convivencia.

¹³ Art. 5, Decreto 182/2008, de 11 de noviembre, por el que se regula la calificación de empresas de inserción, se establece el procedimiento de acceso a las mismas y su registro. BOPV 24/11/2008.

¹⁴ Se les ha preguntado a las 41 EI en qué grupos de exclusión social se incluían las personas en inserción, siendo uno de ellos las perceptoras de la RGI. Es necesario tener en cuenta que una persona puede ser perceptora de la RGI y también estar atravesando otra situación de exclusión.

Renta de garantía de ingresos¹⁵

La Renta de Garantía de Ingresos es una prestación periódica de naturaleza económica, dirigida tanto a la cobertura de los gastos básicos para la supervivencia como a la de los gastos derivados de un proceso de inclusión social y/o laboral, y destinada a las personas integradas en unidades de convivencia que no dispongan de ingresos suficientes para hacer frente a dichos gastos.

La Renta de Garantía de Ingresos (RGI) presenta dos modalidades, que son incompatibles entre sí:

1. La Renta Básica para la Inclusión y la Protección Social, dirigida a las personas que no dispongan de ingresos procedentes de rentas de trabajo, cuando su nivel mensual de recursos computables no alcance el importe de la Renta Básica para la Inclusión y la Protección Social que pudiera corresponder.
2. La Renta Complementaria de Ingresos de Trabajo dirigida a complementar el nivel de recursos de las unidades de convivencia que, aun disponiendo de ingresos procedentes del trabajo, cuentan con un nivel mensual de recursos computables inferior al importe de la Renta Básica para la Inclusión y la Protección Social que pudiera corresponder.

Quienes pueden acceder a la RGI:

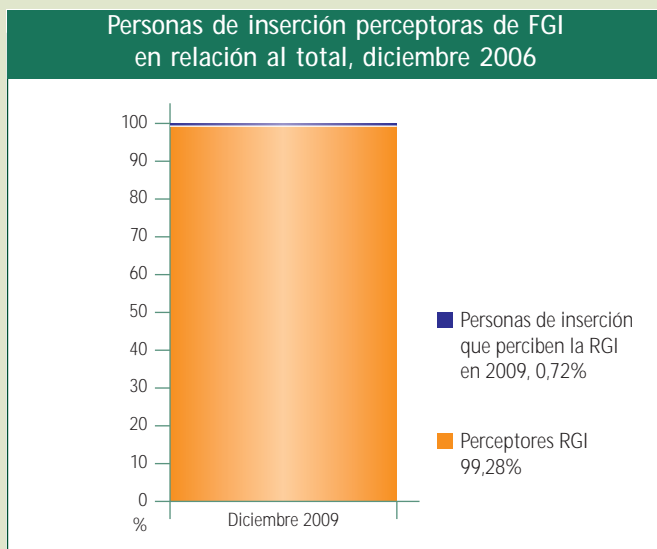
Personas que:

1. Constituyen una unidad de convivencia (UC).
2. Figuren en el Padrón y tengan la residencia efectiva en cualquier municipio de la CAPV, con un año de antelación a la solicitud.
3. No dispongan de recursos suficientes para hacer frente a los gastos básicos para la supervivencia.
4. Sean mayores de 23 años. En la norma se contempla excepciones.
5. No ser usuarias de una prestación de servicio residencial, de carácter social, sanitario o sociosanitario, con carácter permanente.
6. No encontrarse en prisión.
7. En el caso de disponer de ingresos de trabajo, no disfrutar de una reducción de jornada laboral o situación análoga, salvo circunstancias excepcionales.

¹⁵ Decreto 147/2010, (BOPV N° 114/2010) de 25 de mayo, de la Renta de Garantía de Ingresos (con anterioridad a este decreto se denominaba Renta Básica).

Requisitos: Vinculación con el Convenio de Inclusión, entendido como un instrumento para la inclusión social y/o laboral de las personas receptoras cuyos contenidos se definirán de mutuo acuerdo entre la persona titular y el Servicio Social de Base correspondiente.

Datos 2009. Según datos de diciembre de 2009, percibieron la Renta de Garantía de Ingresos 48.489 personas en Euskadi, de las cuales, el 13,3% (6.465) se ubica en Araba, el 67,6% (32.787) en Bizkaia y el 19,7% (9.237) en Gipuzkoa. Si se eliminan del cálculo las personas receptoras de la RGI en su formato de complemento de pensiones (17.206) el número se reduce a 31.283 personas.



226 personas en proceso de inserción fueron receptoras de la RGI. Es decir, un 0,72% respecto de las 31.283 personas receptoras en Euskadi a diciembre de 2009 -sin contar las 17.206 personas receptoras de la RGI como complemento de pensiones-.

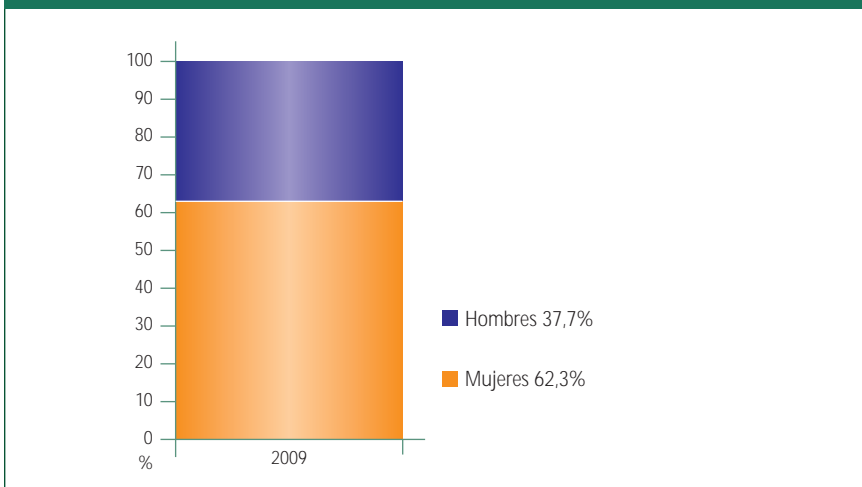
La exclusión social

La exclusión social debe ser entendida como una realidad donde existen diferentes grados de exclusión provocados por diferentes factores externos e internos.

Factores referentes al ámbito laboral, económico, financiero, formativo, sociosanitario, residencial, personal y social pueden provocar que una misma persona o grupo social pueda pasar de una situación de exclusión social a una de inclusión o viceversa.

En función de cómo estos factores se interrelacionan y la intensidad con la que afecten a las personas y/o grupos se observarán diferentes grados o niveles de exclusión-inclusión social. De esta manera, la dificultad para la inserción laboral, pérdida de empleo o paro, la pobreza, dificultades de acceso a la educación y a unos mínimos educativos, la desestructuración familiar, las dificultades para acceder a la legalidad en condiciones de migración, son sólo algunos factores que inducen a proceso de exclusión social¹⁶.

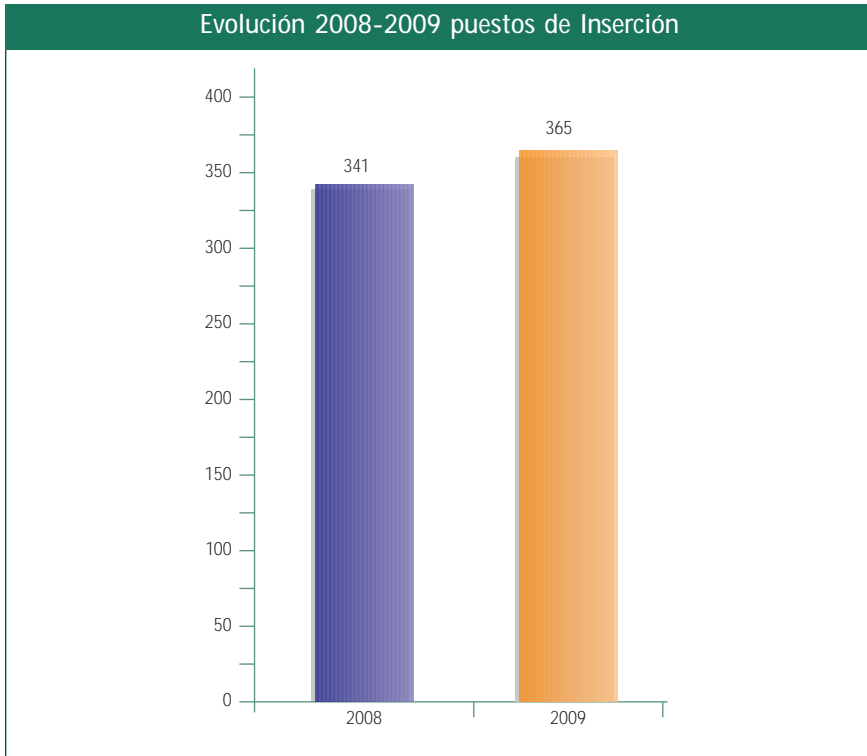
Media anual Trabajadores y Trabajadoras de Inserción (TI) por género 2009



En el año 2009 las 41 EI, tuvieron de media 379 personas trabajadoras de inserción de las cuales 236 (62,3%) eran mujeres y 143 hombres (37,7%). La media anual por empresa fue de 9 personas trabajadoras de inserción.

¹⁶ Basado en: Federación SARTU (2010): Tendencias sociales e inclusión social. País Vasco.

La media de 379 personas de inserción ha ocupado, durante el año 2009, 365 puestos de inserción equivalentes a una jornada completa. En comparación con los datos del 2008 con 341 puestos, existe un incremento del 7% en 2009 respecto del año anterior.



Las EI contaron en 2009 con 365 puestos de inserción y su evolución muestra un incremento del 7% con respecto al 2008 con 341 puestos.

Género e inserción sociolaboral

Conciliación familiar y discriminación positiva

Se les ha preguntado a las EI sobre la existencia e implementación de medidas para la conciliación familiar o de discriminación positiva durante 2009.

En cuanto a las medidas para el logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, 18 EI respondieron que sí tienen medidas, sin embargo 23 respondieron que aun no cuentan con este tipo de medidas. El 44% de las EI cuenta con medidas de discriminación positiva.

En cuanto a la existencia de medidas para la conciliación familiar, 30 EI respondieron que sí tienen mientras que 13 aun no poseen este tipo de medidas.

Género y conciliación familiar	Respuestas	%
1. La EI ¿cuenta con medidas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?	18 sí	44
	23 no	56
2. La EI cuenta con medidas de discriminación positiva?	18 sí	44
	23 no	56
3. La EI cuenta con medidas para la conciliación familiar, laboral y personal?	30 sí	70
	13 no	30

Los planes de igualdad entre mujeres y hombres.

¿Qué son los planes de igualdad? Son un conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

En el Artículo 40 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres se establece las responsabilidades de las empresas en cuanto a los planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres.

1. Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas que según el número de personas empleadas u otros criterios se determine reglamentariamente, elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior.

En este sentido, las EI realizan diversas medidas para la igualdad de oportunidades y la conciliación familiar entre ellas la elaboración de diferentes compromisos y planes de igualdad, etc.

Modalidades de contratación de personas trabajadoras de inserción

En cuanto a las modalidades de contratación en las EI, 160 personas (40%) cuentan con un contrato temporal por obra y servicio, 82 personas (20,6%) con un contrato por exclusión social bonificado y 85 personas (el 21,3%) mediante el nuevo tipo de contrato de fomento del empleo de la Ley 44/2007.

Es necesario resaltar que aquellas personas que previamente a la aprobación de la ley 44/2007 estaban contratadas con un contrato temporal por obra y servicio, probablemente sigan contratadas por esta modalidad, indicando aun un bajo porcentaje las personas empleadas bajo contrato de fomento de empleo.

Contrato temporal de fomento del empleo, Ley 44/2007

Este tipo de contrato tiene por objeto la prestación voluntaria de servicios retribuidos por cuenta ajena en una empresa de inserción como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado. El contrato podrá concertarse por un periodo mínimo de doce meses y máximo de tres años. No obstante, podrá celebrarse por una duración menor si, dentro del itinerario de inserción previamente pactado, así se aconseja por los Servicios Sociales Públicos competentes para el seguimiento del proceso de inserción, sin que en ningún caso la duración pueda ser inferior a seis meses.

Tipo de Jornada de las personas trabajadoras de inserción

Tipo de jornada	%
Tiempo completo	55,8
Tiempo parcial	44,2
Total	100,0

El 55,8% está en régimen de jornada completa mientras que el 44,2% está bajo jornada parcial.

Permanencia en la empresa de inserción

Tiempo de permanencia en la EI 2009	%
Menos de 6 meses	17,7
6 a 12 meses	24,8
De 1 a 2 años	28,5
Más de 2 años	29,0
Total	100,0

Las personas en inserción, según la legislación vigente, pueden permanecer en una EI entre un mínimo de 6 meses y un máximo de 3 años. De esta manera, puesto que los procesos de inserción son personalizados, las personas tienen una permanencia muy variable.

El cuadro anterior nos ofrece información de la situación durante 2009 de las personas en inserción: el 17,7% de las personas en inserción llevaban menos de 6 meses, mientras que el 29% tenía una permanencia de más de 2 años en la EI.

Inserción laboral

Personas en inserción que durante 2009...	Nº	%
Finalizaron el proceso de inserción	288	47,13
Abandonaron el proceso antes de su finalización	37	6,05
Continuaron el proceso de inserción	286	46,80
Totales	611	100

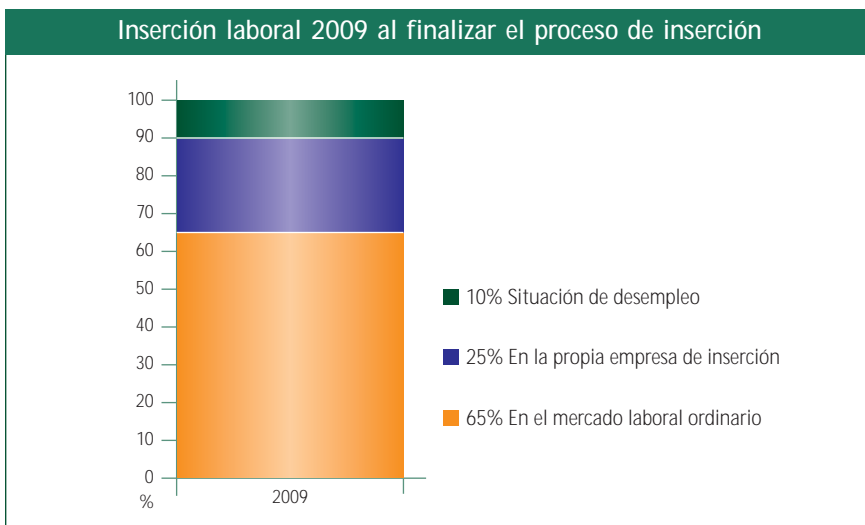
De las 611 personas que durante el año 2009 estuvieron en proceso de inserción, 288 (47,13%) han finalizado su proceso, 37 (6,05%) lo abandonaron y 286 (46,80%) lo continuaron.

Quiénes finalizaron el proceso, su inserción laboral ha sido...	Nº	%
En el mercado laboral ordinario	187	65
En la propia empresa de inserción ¹⁷	30	10
Situación de desempleo	71	25
Totales	288	100

De las 288 personas que han finalizado el proceso, 188 (65%) han encontrado empleo en empresas ordinarias y 30 (10%) se han insertado en la propia empresa de inserción ocupando a partir de ese momento una plaza de no inserción.

¹⁷ En este caso, la persona trabajadora pasa a formar parte de la plantilla de la empresa sin ocupar un puesto de inserción.

Por último, 71 (25%) personas que han finalizado su proceso de inserción no han encontrado empleo.



Así pues, el 75% (217) de las personas que han finalizado su proceso de inserción han encontrado empleo.

Si analizamos los tipos de trabajo en los cuales se han insertado las personas por género, encontramos las siguientes actividades diferenciadas para mujeres y hombres:

- ↻ En el caso de las mujeres resalta la inserción laboral en los sectores de limpieza y mantenimiento, geriatría, comercial, servicio doméstico, técnica especializada y labores administrativas.
- ↻ Por su parte, en los hombres la inserción laboral es mayoritaria en sectores de actividad como limpieza y mantenimiento, construcción, jardinería, hostelería, conducción y transporte, logística y movimiento de mercancías, carpintería y técnico especializado.

Existe relación entre el proceso de formación y trabajo en la empresa de inserción y la inserción sociolaboral posterior en el mercado ordinario de las personas.



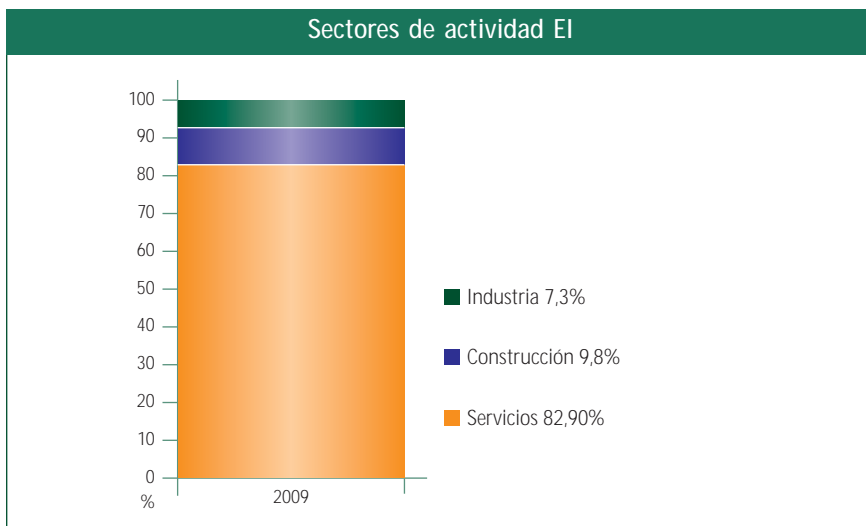
IV. Información económica

Las EI compiten en el mercado mediante la provisión de bienes y servicios, cumpliendo a su vez su labor de inserción sociolaboral. Aquí se presentan los datos económicos agregados generales.

Distribución por sectores de actividad

34 EI (82,9%) operan mayoritariamente en el sector Servicios, mientras que en el sector de la Construcción operan 4 EI (9,8%) y en la Industria 3 EI (7,3%).

Sectores de Actividad	Nº EI por sector	% EI por sector
Industria	3	7,3
Construcción	4	9,8
Servicios	34	82,9
Total	41	100,00



Sectores de Actividad	Nº Empresas sector	% Empresas sector
Industria	13.936	7,65
Construcción	32.632	17,90
Servicios	135.716	74,45
Total	182.284	100,00

Sectores de actividad empresarial en Euskadi¹⁸. Si comparamos con los sectores del total de las empresas en Euskadi, encontramos una concentración paralela en las empresas de inserción, con el menor porcentaje en Industria 7,65% y el mayor en Servicios con el 74,45%.

Diversificación de actividades

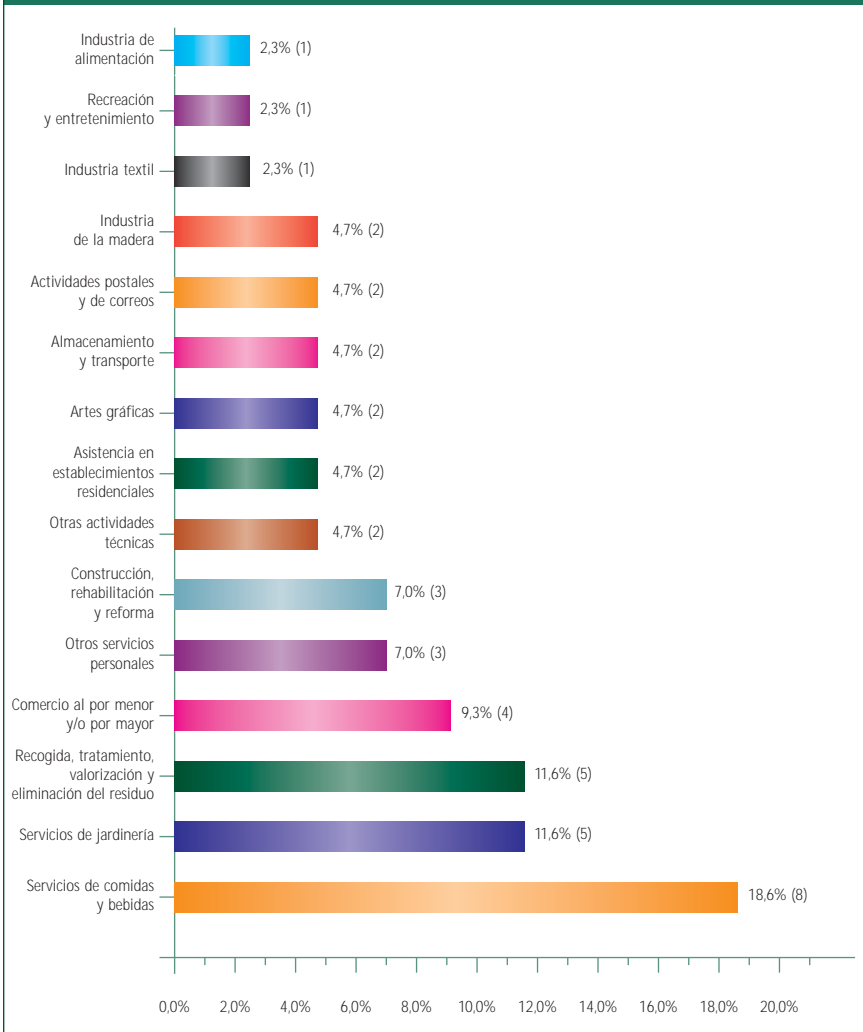
Las El desarrollan diversas actividades, como por ejemplo 8 empresas realizan actividades de hostelería y catering (18,6%). En la recogida, reciclaje y la reutilización de ropa, electrodomésticos y máquinas se agrupan 5 empresas de inserción (11,6%); y también otras 5 empresas trabajan en el sector de servicios de jardinería (11,6%).

La variedad de actividades es un buen indicador del proceso de diversificación que están atravesando las empresas de inserción, de las posibilidades que presenta en el mediano plazo pero también de los desafíos para competir en el mercado ampliando su prestación de servicios y productos.

En la medida en que esta creciente diversificación siga siendo sostenible en el tiempo, las personas consumidoras como así también las instituciones, empresas y organizaciones tendrán más oferta de productos y servicios para elegir.

¹⁸ Cuadro elaboración propia en base a fuentes de EUSTAT, Empresas y su empleo en la C.A. de Euskadi por sección de actividad (A21) y sede social. 1-I-2009, marzo 2010.

Actividades económicas



Empresas de inserción: innovación social y desarrollo local

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)¹⁹ define a las experiencias de innovación social como procesos y prácticas, para llevar a cabo procesos tradicionales o tareas nuevas que se hacen con participación de la comunidad y las personas beneficiarias transformándose en actores de su propio desarrollo. Se tratan de experiencias que poseen el valor agregado de los efectos demostrativos, y que se organizan como programas y proyectos articulados con organizaciones sociales de la sociedad civil, del Estado o de la propia comunidad. La mayor parte de esas innovaciones no son suficientemente visibles y reconocidas como tales, a veces ni por los mismos actores y agentes que son sus protagonistas.

En este sentido, y en sintonía con la definición de Morales Gutiérrez²⁰, podemos afirmar que en este caso, las empresas de inserción sociolaboral, tienen un carácter innovador y social debido a los siguientes rasgos:

Aquellos que se derivan de su carácter innovador:

- ④ *Son originales*, no tanto por su complejidad técnica, sino sobre todo por su capacidad para la resolución de problemas.
- ④ *Manejan sobre todo intangibles*, en las cuales se insertan iniciativas que de forma original mejoran el bienestar de determinados grupos sociales.
- ④ *Son imitables, transferibles y reproducibles*. Las innovaciones sociales tienden por su esencia a su difusión y a su expansión, siendo innovaciones abiertas.

Otros rasgos se derivan de su carácter social:

- ④ *Orientación a la resolución de problemas sociales*: impacto directo (económico directo o indirecto).
- ④ *Intensiva en capital social-relacional*. La innovación social requiere, normalmente, unos niveles adecuados de capital social tanto de cooperación a nivel micro y de acción colectiva implicada en la iniciativa

¹⁹ Rodríguez Herrera, A y Alvarado Ugarte, H. (2008): Claves de la innovación social en América Latina y el Caribe. CEPAL, Santiago de Chile, noviembre 2008. pp. 23.

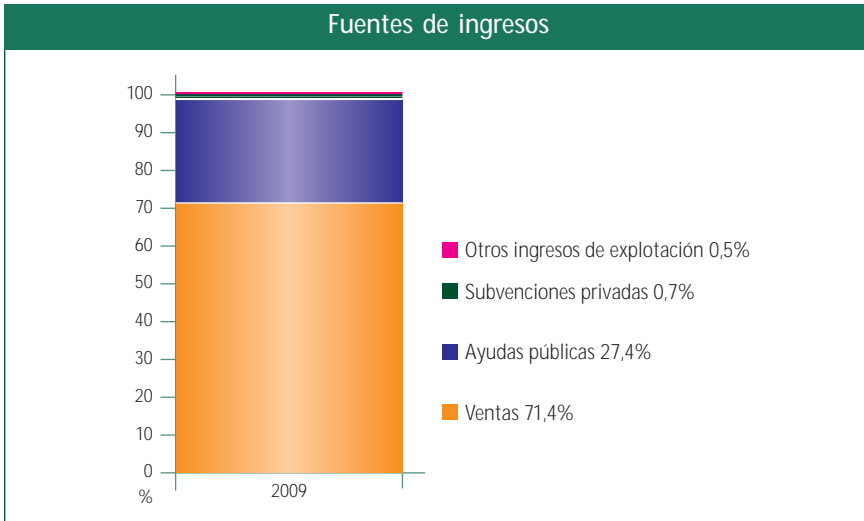
²⁰ Morales Gutiérrez, A.C. (2009): Innovación social: un ámbito de interés para los servicios sociales. Revista Zerbitzuan 45, junio 2009.

como de cooperación entre instituciones públicas y una ciudadanía organizada a nivel macro.

Por último, según Morales Gutiérrez, existen tres clases principales de innovación social: Construcción de capacidad local; difusión de un conjunto de innovaciones consistente en la recombinación de productos, recursos y procesos para obtener fórmulas que se adapten mejor a las especificidades locales y por último, creación de un movimiento que dote de voz a grupos sociales excluidos.

Las empresas de inserción sociolaboral se constituyen como un instrumento de inclusión social para determinados grupos de personas en situación de exclusión social articulando, junto con instituciones y organizaciones sociales, la posibilidad de empoderarlas a través de la formación y el trabajo por un lado, y por el otro generando desarrollo local en la comunidad donde se insertan y realizan su doble labor económica y social.

Fuentes de ingresos

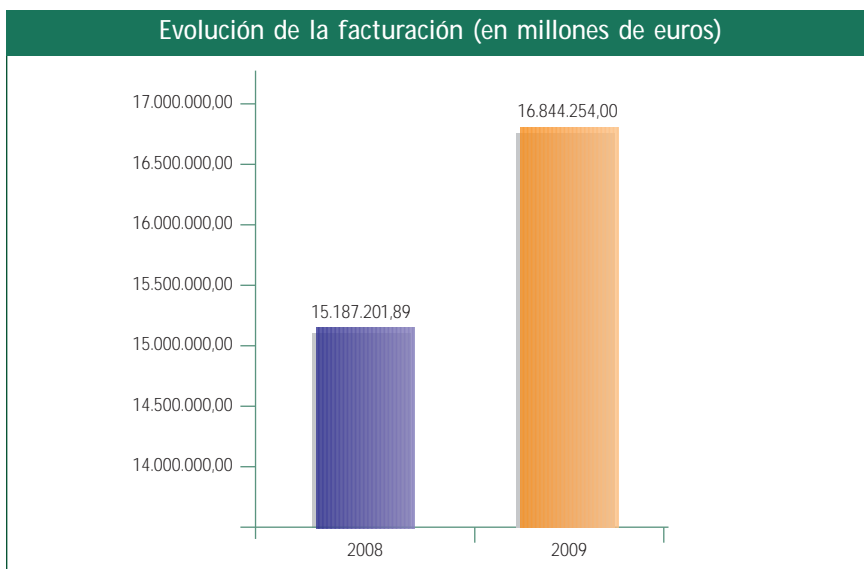


Fuentes de ingresos	%	
Ayudas Públicas	27,4	6.478.144,00
Ayudas Privadas	0,7	153.529
Otros ingresos de explotación	0,5	118.562
Ventas	71,4	16.844.254,00
Totales	100	23.594.489,00

Las EI vascas se financian en un 71,4% a través de sus ingresos en concepto de ventas y prestación de servicios, suponiendo ello un alto grado de autonomía y de presencia en el mercado como pequeñas y medianas empresas. Los ingresos generados a través de la venta y prestación de servicios de las 41 EI, suponen 16.844.254 euros.

Los ingresos de explotación totales de las EI durante el año 2009 han sido 23.594.489,00 euros.

Volumen de facturación anual



El volumen de facturación global durante 2009 de las 41 empresas de inserción analizadas, ha sido de 16.844.254 euros lo que supone un incremento del 10,9% respecto al año 2008.

El volumen de facturación global de las empresas de inserción a nivel estatal, durante 2009, ha sido de 54.245.172 euros. La facturación global de Euskadi supone el 31,05% del total global de la facturación estatal.²¹

La media de facturación de las EI de Gizatea ha sido de 410.835,46 euros, siendo 18 empresas las que se sitúan por encima de la media y 23 por debajo de la media de facturación.

²¹ Volumen de facturación global de 136 empresas de inserción del Estado Español que formaron parte del Informe de Memoria Social 2009 de FAEDEI.

La media de facturación de las EI de Gizatea durante 2009 ha sido de 410.835,46 euros situándose por encima de la media estatal de las EI que es de 398.928 euros.²² Durante 2008, la media de las EI de Gizatea ha sido de 370.419,56 euros por EI.

Ayudas públicas y privadas

Respecto de las ayudas públicas, estas constituyen el 27,5% de las fuentes de ingresos, equivalentes a 6.433.066 euros. Las ayudas privadas han sido de 153.529 euros, siendo un 0,7% de estos.

El total de las ayudas públicas que reciben las EI, se desagregan por diferentes tipos:

- ➔ Ayudas públicas a EI para el empleo de inserción.
- ➔ Ayudas públicas a EI para personas técnicas de acompañamiento.
- ➔ Ayudas públicas a EI para inversiones.
- ➔ Ayudas públicas a EI para asistencia técnica.
- ➔ Ayudas públicas a EI en otros conceptos.
- ➔ Otras Ayudas públicas.

De acuerdo al análisis realizado, más del 70% de las ayudas públicas son destinadas para la creación de empleo de inserción. Si se desagregan por tipos de ayudas, el 96,65% pertenece a ayudas públicas para EI mientras el 3,35% restante pertenece a otros tipos de ayudas públicas.

Total Ayudas públicas EI 2009	6.261.048,00 €	96,65%
Otras Ayudas públicas 2009	217.096,00 €	3,35%
Total Ayudas Públicas 2009	6.478.144,00 €	100,00%

²² FAEDEI, Informe de avance de datos 2009, septiembre 2010.

Las ayudas públicas a las EI²³

El decreto 182/2008 tiene por objeto la regulación, en el marco de las políticas públicas contra la exclusión social y de inclusión sociolaboral, el régimen jurídico de las empresas de inserción como agentes activos de la inserción sociolaboral de personas con especiales dificultades de acceso al mercado laboral.

En el marco del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos e Inclusión Social tienen la consideración de instrumentos orientados a la inclusión social y laboral los siguientes:

- ⊕ El convenio de inclusión, dispositivo básico de articulación del conjunto de acciones de diferente naturaleza necesarias para la inclusión social y laboral, con especial énfasis en la formación y preparación para la inclusión laboral.
- ⊕ Las medidas específicas de intervención, ya sean programas, servicios o centros, organizados por los diferentes ámbitos de la protección social, en particular por los servicios sociales, los servicios de empleo, los servicios de salud, y los servicios de vivienda, susceptibles de aplicarse, de forma combinada en el marco de un convenio de inclusión.

Así, sobre la base de que las EI, son un instrumento de inclusión social, las ayudas económicas que el Gobierno Vasco dispone para ellas tienen los siguientes fines:

1. Promover la creación de empresas de inserción, en cuanto a la realización de los estudios de mercado que contemplan la viabilidad de su creación.
2. Apoyar el sostenimiento de las empresas de inserción en materia de inversiones en activos fijos orientados a la creación o mantenimiento de puestos de trabajo de inserción; creación y mantenimiento de puestos de trabajo personas técnicas de acompañamiento a la producción y técnicas especializadas en acciones de acompañamiento a la inserción. Las ayudas también sirven a efectos de asistencia técnica y formación.

Las empresas de inserción podrán ser beneficiarias de las siguientes ayudas:

- a. Ayudas destinadas a la creación de empresas de inserción.
- b. Ayudas destinadas al sostenimiento de las empresas de inserción. Entre ellas:
 - ⊕ Ayudas para inversiones en activos fijos orientados al sostenimiento o a la creación de puestos de trabajo destinados a personas en proceso de inserción.

²³ Decreto 182/2008, de 11 de noviembre, por el cual se regula la calificación de empresas de inserción, se establece el procedimiento de acceso a las mismas y su registro.

- ⊕ Ayudas para la creación y el mantenimiento de los puestos de trabajo destinados a personas en proceso de inserción.
- ⊕ Ayudas para la creación y el mantenimiento de los puestos de trabajo destinados a técnicos de acompañamiento de inserción.
- ⊕ Ayudas por asistencia técnica para realizar estudios de mercado, para la realización de auditorías contables y de gestión, así como para realizar auditorías sociales.
- ⊕ Ayudas para la formación.
- ⊕ Ayudas por I+D.
- ⊕ Ayudas a los trabajadores provenientes de empresas de inserción, para su establecimiento como trabajadores autónomos o en fórmulas de economía social.

Desde 2003, el Gobierno Vasco ha distribuido en concepto de ayudas públicas para las EI, y cerca de dos mil personas beneficiarias²⁴.

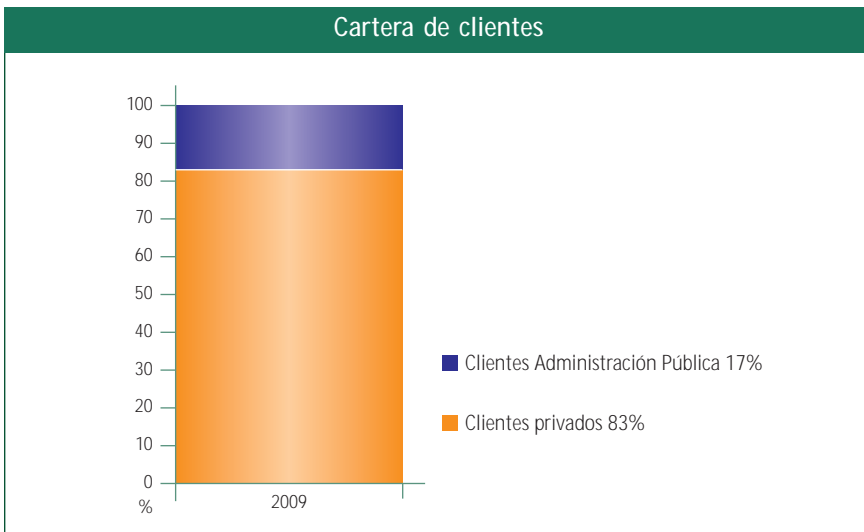
Año	Presupuesto (mill)	Entidades	Personas Beneficiarias
2003	1.800	9	43
2004	3.040	21	90
2005	5.170	32	212
2006	7.940	40	321
2007	7.790	48	423
2008	7.130	45	450
2009	7.235	40	447

Cabe destacar que la CAPV es una de las comunidades que más ayudas públicas recibe para el desarrollo de las EI y esto se debe también a la antigüedad que tienen las mismas en comparación con otras comunidades.

²⁴ Gizarteratuz N°3, Boletín Documental sobre Asuntos Sociales, "El apoyo a las empresas de inserción, una estrategia de activación", abril 2010, pp 9.

Composición de la cartera de clientes

Las empresas de inserción social ofrecen servicios y productos en el mercado compitiendo con las mismas reglas de juego que el resto de empresas. El 83% de su cartera de clientes está compuesto por clientes privados (empresas, organizaciones privadas y particulares) mientras que sólo el 17% está compuesto por la Administración Pública y sector público.



Dentro del sector privado (83%) resaltan las empresas privadas y particulares, así como organizaciones del tercer sector, siendo esto último una buena señal de intercooperación entre las entidades sociales.

Sólo el 17% de la cartera de clientes de las EI la componen las Administraciones Públicas y el Sector Público como cliente a través de contrataciones, reservas de mercado y/o cláusulas sociales.

A la pregunta realizada a las EI sobre *"Si en su territorio existen cláusulas sociales..."* el 36,5% respondió que Sí mientras que el 63,5% respondió mayoritariamente que No. Esta respuesta puede ser un indicador de la necesidad de trabajar más en este ámbito tanto en la sensibilización hacia las EI sobre las posibilidades que plantea la cooperación público-privada como en la incidencia política hacia las instituciones públicas.

Según la información analizada, sólo 4 EI han sido contratadas por las administraciones públicas locales incluyendo cláusulas sociales en el proceso de contratación.

Actualmente, la introducción de cláusulas sociales en los pliegos de contratación es una oportunidad para la provisión de bienes y servicios por parte de las EI mediante la Compra Pública Social.

Cláusulas Sociales y Compra Social

La Compra Social consiste en la integración de aspectos sociales en los procesos y fases de la contratación pública, aspectos como la calidad en el empleo, la perspectiva de género, la contratación de personas con discapacidad y personas en riesgo o situación de exclusión social o la subcontratación de empresas de inserción sociolaboral o Centros Especiales de Empleo (CEEs).

- Reserva de Mercado: De acuerdo con la legislación vigente, la administración pública puede reservar una parte del mercado a las empresas de inserción sociolaboral a través de contratos menores y procedimientos negociados.
- Cláusulas Sociales: Es la inclusión de aspectos de política social en los procesos de la contratación pública.

Ambos instrumentos son medios de creación de empleo para personas en situaciones de exclusión social y posibilitan el ejercicio de la responsabilidad social de las administraciones públicas.

En la Comunidad Autónoma Vasca (CAV), se aprobó en junio de 2008 mediante la resolución 6/2008²⁵ el "Acuerdo sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas en la contratación de la Administración y la Comunidad Autónoma y de su sector público". Si bien se ha aprobado esta medida, actualmente falta su aplicación en los procesos de compra pública.

²⁵ BOPV 19 de Junio 2008. Resolución 6/2008.

Análisis económico

Se constata que 22 EI han terminado el ejercicio 2009 con resultado positivo mientras que las 19 restantes de las 41, han terminado con resultado negativo.

En Euskadi las EI deben reinvertir todos los beneficios generados²⁶, de acuerdo al consenso establecido entre el Gobierno Vasco y Gizatea. En el caso de otras comunidades autónomas según la ley 44/2007, las EI pueden repartir hasta un 20% de los beneficios generados.

Cuenta de resultados	
Ingresos de explotación	23.594.489 €
Consumo de materias primas y mercaderías	5.195.361 €
Otros gastos de gestión corriente	4.249.157 €
Valor Añadido Bruto	14.149.971 €
Resultados extraordinarios	21.195 €
Valor Añadido Bruto Generado (VAB)	14.171.166 €

El Valor Añadido Bruto es una magnitud, a nivel macroeconómico, que mide la sumatoria del valor agregado –de la producción menos los consumos intermedios- de todas las empresas de un país y a partir de ahí se obtiene el Producto Interior Bruto (PIB). En síntesis, el VAB es la contribución que realizan en este caso las Empresas de Inserción a la economía productiva del país. Las 41 Empresas de Inserción analizadas en la presente Memoria, han generado un Valor Añadido Bruto de 14.171.166 euros.

²⁶ Art. 10. Obligaciones derivadas de la calificación: (...) k. Aplicar los excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas o a la promoción de actividades relacionadas con la inserción sociolaboral, no debiendo producirse en ningún caso reparto de beneficios. DECRETO 182/2008, de 11 de noviembre, por el que se regula la calificación de empresas de inserción, se establece el procedimiento de acceso a las mismas y su registro.

Si analizamos el VAB, se han cubierto los gastos de personal –tanto de estructura como de inserción- los intereses a las entidades financieras y se han dotado las correspondientes amortizaciones:

Valor Añadido Bruto Generado (VAB)	14.171.166 €
Gasto de personal	10.135.566 €
Resultados financieros	22.361 €
Amortizaciones	925.825 €
Beneficio Antes de Impuestos (BAI)	3.132.136 €
Amortizaciones	925.825 €
Flujo de Caja o Cash Flow	4.057.961 €

El Cash Flow es una magnitud, que en sentido económico, implica la suma de las amortizaciones y el beneficio neto correspondiente al ejercicio o periodo considerado. Es igual al resultado contable corregido. Se caracteriza como "recursos generados" (cash-flow generation) y se usa para analizar el resultado con el objeto de determinar la capacidad de beneficios de la empresa.



V. El Retorno económico de las EI a las administraciones públicas

Las empresas de inserción llevan a cabo su misión de inserción sociolaboral de personas en situación de exclusión social. Para ello, reciben ayudas públicas específicas. En este apartado se analizará el retorno de una parte de las mismas, así como la estimación del valor real de una plaza de inserción.

Datos más significativos de las aportaciones de las empresas de Gizatea	
Plantilla total (media del año 2009)	606 empleos
Total personas en inserción que han trabajado en las empresas de inserción durante 2009	611 personas
Personas trabajadoras de inserción (media del año 2009)	379 personas
Puestos de inserción equivalentes a jornada completa	365 puestos
Facturación	16.844.254 €
% Subvenciones Públicas sobre ingresos de explotación	27,5%
Gasto empresarial en sueldos y salarios	7.858.870 €
Gasto empresarial en Seguridad Social	2.349.362 €
Valor Añadido Bruto Generado	14.171.166 €

El retorno a las Administraciones Públicas

Para calcular el retorno, se han considerado los siguientes aspectos:

Se han hecho los cálculos en base a un salario bruto anual de trabajador de inserción de 15.129 euros²⁷.

Sobre este importe, se han aplicado los conceptos que se señalan a continuación:

- ⊕ Seguridad Social, hemos imputado un 32% del salario bruto anual.
- ⊕ Contingencias comunes, desempleo, etc., imputamos un 6,4%.
- ⊕ IVA, 16% imputado al volumen de facturación del año 2009.

Retorno de las Empresas de Inserción a las administraciones públicas por puesto de inserción	
Seguridad social empresarial	4.856 €
Contingencias comunes (6,4%)	968 €
IVA (16% Facturación)	4.447 €
Total	10.272 €

Así, el retorno por puesto de inserción es de 10.272 euros.

A nivel global, el importe total del retorno a la CAPV es el siguiente:

Total retorno	3.749.129 €
Nº de puestos de inserción	365
Retorno por puesto	10.272 €

Existe un retorno de 10.272 euros a las administraciones públicas en concepto de Seguridad Social, contingencias comunes e IVA.

²⁷ El promedio del coste salarial de una persona trabajadora de inserción (TI) no sirve para tomarlo como referencia absoluta, ya que los diferentes salarios se establecen de acuerdo a los convenios colectivos de cada sector productivo.

Comparación ayudas-retornos. Coste real de la plaza de inserción

Comparación ayudas- retornos. Coste real de la plaza de inserción	
Subvención EI	17.154 €
Retorno	10.272 €
Coste real	6.882 €

Con las estimaciones realizadas, el coste real de una persona trabajadora de inserción sería de 6.882 euros.

Coste de una persona en Renta de Garantía de Ingresos y comparación con el coste en una empresa de inserción

Para hacer este cálculo se han considerado dos cuestiones:

1. Lo que una persona percibe (una media) de renta mínima.
2. Se ha calculado un importe de unos 3.000 euros por otros apoyos sociales que la persona recibe.

En el caso del coste de los apoyos sociales, hemos realizado una estimación teniendo en cuenta las siguientes cuestiones:

- ⊕ Según el Síndic de Greuges de Barcelona, en un estudio realizado en colaboración La Caixa y la Universidad Pompeu Fabra²⁸:
 - Presupuesto medio anual por persona atendida en la atención social individualizada = 243 euros
 - Atención psicológica= 854 euros
 - Acción socioeducativa= 287 euros
- ⊕ Coste de una persona en un programa de Formación Ocupacional: 2.000 euros al año.

²⁸ Sarasa, S. y Sales, A. (2009): Itinerarios y factores de exclusión social. Ayuntamiento de Barcelona, Síndic de Greuges de Barcelona, Obra Social La Caixa y la Universidad Pompeu Fabra.

Siguiendo esas premisas, el coste de una persona que esté percibiendo la renta mínima o similar, por Comunidad Autónoma, sería el siguiente:

Euskadi	
Renta de Garantía de Ingresos	8.400 €
Ayudas sociales	3.000 €
Total	11.400 €

Con estos datos, se puede realizar una comparación entre lo que cuesta a la administración realmente una persona en una Empresa de Inserción y en situación de estar cobrando la Renta de Garantía de Ingresos. Los datos son los siguientes:

Euskadi	
Coste en Empresa de Inserción	6.882 €
Coste RGI y ayudas sociales	11.400 €
Diferencia	4.518 €

Por último, se estima que existe un ahorro de 4.518 euros.



Conclusiones

Las EI son un dispositivo consolidado para la inserción sociolaboral

Las EI vienen demostrando, y particularmente durante el año que se analiza, ser un dispositivo de inserción laboral para personas en riesgo de exclusión. De media 379 personas han trabajado en las EI de las cuales un 37,7% fueron hombres y el 62,3% mujeres. Sin embargo, es necesario destacar que en total han trabajado 611 personas en las empresas de inserción.

Otra muestra de la consolidación de las EI es su peso creciente en la economía social y solidaria como grupo de empresas en el Estado español, siendo 193²⁹ EI de las cuales 47 (24,3%) se ubican en la CAPV y 41 de ellas (21,2%) están asociadas a Gizatea.

Las EI son un dispositivo eficaz

Durante el año 2009, 217 (75%) personas que han finalizado su proceso de inserción han encontrado empleo. Esta media de inserción laboral sitúa a las EI como uno de los dispositivos más eficaces en relación con los Programas de formación para el empleo que tienen una media de 35-55% de éxito y los Programas mixtos de empleo y formación cuyo éxito se sitúa en 50-75%.

Las EI son un dispositivo eficiente

Las EI a través de diferentes conceptos (Seguridad Social empresarial, contingencias comunes e IVA) retornan un total de 10.272 euros a las administraciones públicas por plaza de inserción. Dado que reciben un total de 17.154 euros como ayudas públicas, el coste real de cada plaza de inserción es de 6.882 euros. Asimismo,

²⁹ Memoria Social 2009, FAEDEI.

mo, el coste en ayudas sociales y RGI para una persona en situación de exclusión es de aproximadamente 11.400 euros.

Por lo tanto, si bien estas empresas cuentan con ayudas públicas para desarrollar su trabajo, los flujos económicos generados, así como el ahorro público por persona de inserción (menor coste social en servicios y rentas pasivas) suponen una serie de beneficios que demuestran no solamente su rentabilidad social sino también económica.

Las EI son un recurso sostenible

Las EI funcionan en el mercado de acuerdo a sus reglas de funcionamiento. Pero la particularidad y valor agregado que aportan las EI, y que las diferencia del resto, es su rol de inserción sociolaboral. En este sentido, las EI han demostrado durante el año 2009 y en un contexto de crisis, su capacidad de adaptación al medio en el que trabajan y producen.

El 71,4% de los ingresos de las EI provienen de ventas de productos y servicios mientras que las ayudas públicas durante el año 2009 han sido el 27,5% de sus ingresos. En este sentido, se puede destacar la importancia de entender las ayudas públicas como inversión social y no sólo en términos de gasto social.

El conjunto de EI ha crecido en personal en un 7,6%³⁰ en 2009 respecto del año anterior y en la evolución de la facturación total de las EI ha habido un incremento del 10,9%³¹ respecto del 2008.

Su cartera de clientes está constituida en un 83% por clientes privados, y en un 17% por el sector público.

De iniciativa social

Asimismo, resalta el peso importante de la iniciativa social como promotora de las EI, ya que el 92% son entidades del tercer sector no lucrativo de intervención social como son las asociaciones, fundaciones y cooperativas de iniciativa social.

Un dispositivo a seguir potenciando

En cuanto a la procedencia de las personas trabajadoras de inserción, 226 eran con anterioridad perceptoras de la Renta de Garantía de Ingresos, este grupo es tan

³⁰ Evolución del total de las plantillas de las EI 2008-2009.

³¹ Evolución de la facturación total de las EI 2008-2009.

solo el 0,72% respecto del total de 31.283 personas perceptoras a diciembre de 2009 en la CAPV por lo que consideramos las EI son un dispositivo a seguir potenciando como herramienta para la activación laboral.

Por último, existen desequilibrios regionales en la presencia y distribución de empresas de inserción, siendo Gipuzkoa el territorio histórico con menor presencia de EI con un 12% (5), mientras que Bizkaia concentra el 68% (28) y Araba el 20% (8). Así, se estima necesaria la promoción de más empresas de inserción principalmente en Araba y Gipuzkoa.

Algunos desafíos a medio plazo

Habiendo demostrado sus fortalezas, se necesita una mayor promoción de las empresas de inserción en Euskadi que, especialmente durante la crisis económica, funcionan como una herramienta para la inclusión sociolaboral de las personas.

Asimismo, también vemos las siguientes cuestiones para mejorar:

- ④ Aumentar el número de empresas de inserción y plazas de inserción como así también equilibrar su distribución geográfica.
- ④ Actualizar las ayudas públicas que perciben las EI que en los últimos años no han subido y, en concreto las ayudas para personas técnicas de acompañamiento para que ello redunde en un ratio más positiva entre personal de acompañamiento y personas de inserción.
- ④ Fomentar la protección de mercados públicos para empresas de inserción, así como la implantación de cláusulas sociales en los procesos de contratación pública de acuerdo tanto a la legislación estatal como la autonómica vigente en materia de contratos del sector público.
- ④ Incrementar el acceso a líneas de financiación adaptadas a las empresas de inserción como así también para la creación y desarrollo de las mismas que permitan su sostenibilidad.
- ④ Trabajar por una mayor diversificación de la producción y los servicios que permitan el aumento de la sostenibilidad económica como así también la ampliación de opciones para la inserción laboral en el mercado ordinario.

- Fomentar la intercooperación empresarial así como los intercambios comerciales entre las mismas empresas de inserción fomentando el desarrollo de mercados sociales.
- Fomentar la visibilización de las empresas de inserción tanto en la sociedad en general como hacia los agentes socioeconómicos.

Por último, podemos afirmar que siendo conscientes de los desafíos que han tenido las empresas en el contexto del 2009 de crisis económica, es necesario resaltar que las empresas de inserción han cumplido y cumplen su doble labor económica y social y esto implica mayores desafíos, como es la sostenibilidad económica para la generación de empleo y así lograr su labor social: la inserción laboral de hombres y mujeres en situación de exclusión que día a día solicitan apoyo.