

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA
INSTITUT DE INVESTIGACIÓ EN ECONOMIA
SOCIAL I COOPERATIVA IUDESCOOP



TESIS DOCTORAL

**EMPRESAS DE INSERCIÓN Y MUJER: EFECTOS
SOBRE LA GESTIÓN Y DIRECCIÓN
EMPRESARIAL. UNA APLICACIÓN EMPÍRICA A
LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN DE LA
COMUNIDAD VALENCIANA**

PRESENTADA POR:

Nieves Pérez González

DIRIGIDA POR:

Dra. Vanessa Campos i Climent, Departamento de Organización
de Empresas de la Universitat de València

Dra. M^a Desamparados Melián Navarro, Departamento de
Economía Agroambiental de la Universidad Miguel Hernández

Valencia, abril de 2014

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA
INSTITUT DE INVESTIGACIÓ EN ECONOMIA
SOCIAL I COOPERATIVA IUDESCOOP

TESIS DOCTORAL

EMPRESAS DE INSERCIÓN Y MUJER: EFECTOS
SOBRE LA GESTIÓN Y DIRECCIÓN
EMPRESARIAL. UNA APLICACIÓN EMPÍRICA A
LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN DE LA
COMUNIDAD VALENCIANA

Nieves Pérez González
Doctoranda

Dra. Vanessa Campos i Climent
Directora Tesis Doctoral

Mª Desamparados Melián Navarro
Directora Tesis Doctoral

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mis directoras de tesis, la Dra. Vanessa Campos Climent, profesora de la Universitat de València y a la Dra. María de los Desamparados Melián Navarro, profesora de la Universidad Miguel Hernández, por la orientación y seguimiento recibido y, por su capacidad de trabajo, compromiso y apoyo permanente durante todo el proceso de tutela.

También manifestar mi gratitud al Institut Universitari d'Economia Social i Cooperativa (IUDESCOOP) de la Universitat de València, y a su director, por ofrecerme la posibilidad de realizar mi doctorado en el campo específico de la Economía Social, y por la ayuda recibida en todas las etapas del proceso administrativo.

Por su puesto mi agradecimiento a los directivos y directivas de las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana por su cortesía al acceder a colaborar en esta tesis y cuya contribución ha sido decisiva para el proyecto, además de a la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI).

Y como no, a todas las personas de mi entorno, que de una u otra forma me han acompañado y ayudado en este proceso.

A todos y todas muchas gracias.

RESUMEN

El propósito de esta Tesis es avanzar en el estudio de las Empresas de Inserción desde un nuevo enfoque, desde una perspectiva de género, analizando la contribución que realiza la mujer cuando desempeña labores de dirección en estas Empresas Sociales. A pesar de que la incorporación laboral femenina ha sido especialmente significativa en los últimos años, existe una manifiesta desigualdad participativa en todas las jerarquías del modelo empresarial (sobre todo en los puestos con poder de decisión).

Las Empresas de Inserción son los instrumentos empresariales que la Economía Social pone al servicio de las personas con especiales dificultades para acceder al empleo, convirtiéndose en elementos decisivos para el proceso de integración sociolaboral de la mujer, colectivo con mayor riesgo de sufrir exclusión cuando la demanda laboral escasea. Este contexto motiva la presente Tesis, con el objeto de revalorizar el papel que en la actualidad ejercen las Empresas de Inserción como resorte corrector y amortiguador frente al desempleo, además de analizar la función y el cometido que desde las labores de gestión y dirección es capaz de realizar la mujer en las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana.

Con el fin de conseguir los objetivos propuestos en esta Tesis, el método a seguir presenta una primera parte sustentada en la revisión teórica de la literatura disponible, así como de la información estadística publicada (marco teórico). Esta parte se completa con una segunda, de carácter empírico, que combinará una operativa doble del tratamiento de la información, con técnicas de investigación tanto cuantitativa como cualitativa con el objeto de sortear la juventud y especificidad de la Empresa de Inserción además de integrar la visión de los agentes responsables de su dirección y gestión. A partir de las fuentes cuantitativas (FAEDEI, informes Axesor y Sabi) se perfila la figura de la Empresa de Inserción a nivel social, organizativo, estructural y económico-financiero en el territorio español. Por su parte las técnicas cualitativas con base en el estudio del método del caso permite determinar las pautas aplicadas por los responsables de las Empresas de Inserción en la Comunidad Valenciana en el ámbito de la dirección y gestión de sus organizaciones, e identificar si la participación femenina en la toma de decisiones de estas entidades presenta rasgos distintivos en la operativa de la empresa.

RESUM

El propòsit d'aquesta Tesi és avançar en l'estudi de las Empreses de Inserció des de un nou enfocament, des d'una perspectiva de gènere, analitzant la contribució que realitza la dona quan desenvolupa tasques de direcció en aquestes Empreses Socials. Malgrat que en els darrers anys la incorporació laboral femenina ha sigut especialment significativa, aquesta reflecteix una manifesta desigualtat participativa en totes les jerarquies del model empresarial (sobre tot pel que fa als llocs amb poder de decisió).

Les Empreses de Inserció són els instruments empresarials que l'Economia Social posa al servei de les persones amb especials dificultats per a accedir a l'ocupació, esdevenint elements decisius per a el procés de integració sociolaboral de la dona, col·lectiu amb major risc de patir exclusió quan la demanda laboral escasseja. Aquest context motiva la presente Tesi, amb l'objecte de revaloritzar el paper que en l'actualitat exerceixen les Empreses de Inserció com a ressort corrector i amortidor front a la desocupació, a més d'analitzar la funció i la comesa que des de les tasques de gestió i direcció és capaç de realitzar la dona en les Empreses de Inserció de la Comunitat Valenciana.

Per tal d'aconseguir els objectius proposats en aquesta Tesi, el mètode a seguir presenta una primera part sustentada en la revisió teòrica de la literatura disponible, així com de la informació estadística publicada (marc teòric). Aquesta part es completa amb una segona, de caràcter empíric, que combinarà una operativa doble del tractament de la informació, emprant tècniques de investigació tant quantitativa com qualitativa amb l'objecte de sortejar la joventut i especificitat de l'Empresa de Inserció a més de integrar la visió dels agents responsables de la seua direcció i gestió. A partir de les fonts quantitatives (FAEDEI, informes Axesor i Sabi) es perfila la figura de l'Empresa de Inserció a nivell social, organitzatiu, estructural i econòmic-financer al territori de l'estat espanyol. Per la seua banda les tècniques qualitatives basades en l'estudi del mètode del cas permeten determinar las pautes aplicades pels responsables de las Empreses de Inserció en la Comunitat Valenciana en l'àmbit de la direcció i gestió de les seues organitzacions, i identificar si la participació femenina en la presa de decisions en aquestes entitats presenta trets distintius en l'operativa de l'empresa.

SUMMARY

The purpose of this Thesis is to advance the study of Work Integration Social Enterprises from a new perspective, from a gender perspective, analyzing the contribution made by women when performing management duties in these Social Enterprises. Although that women have joined the ranks of paid employment in recent years, there is a clear labor inequality between women and men in the economic model, in which the women have a lower participation of all ranks of the business model (especially in decision-making positions).

Work Integration Social Enterprises are business tools that the Social Economy put at the service of people with special difficulties in accessing employment , becoming key elements to the process of social integration of women, as a group with higher risk of exclusion when demand labor shortage. This context motivates this Thesis, in order to reassess the role that Work Integration Social Enterprises exert as corrector and buffer against unemployment, in addition to analyzing women leadership role in the Work Integration Social Enterprises in the Valencian Community.

In order to achieve the objectives of this Thesis, the method followed consisted of a first part supported by the theoretical review of the available literature and published statistical information (theoretical framework). This part is completed with a second empirical part which combines a double operation of information with quantitative and qualitative research techniques in order to overcome youth and specificity of the insertion company and integrate the vision of the responsible agents about its direction and management. From quantitative sources (FAEDEI, Axesor reports and Sabi) the Work Integration Social Enterprise is profiled at social, organizational, structural and economic-financial level within the Spanish territory. Meanwhile qualitative study based on the case method techniques allows determining patterns applied by the Work Integration Social Enterprise's leadership in the management of their organizations Valencian Community, and identifying if female participation in the decision making on these entities has distinctive features in the operation of the enterprise.

ÍNDICE

ÍNDICE

Capítulo 0. Introducción

0.1. Antecedentes del estudio y justificación	1
0.2. Objetivos y Metodología de investigación	5
0.3. Estructura de la tesis	9

PARTE I: MARCO TEÓRICO

Capítulo 1. La Economía Social en tiempos de crisis

1.1. El posicionamiento activo de la ES frente a la pasividad de los poderes públicos	13
1.2. El declive de la figura del Estado del Bienestar	15
1.3. El nuevo concepto de pobreza, desempleo y exclusión social	21
1.4. Primeras medidas europeas frente a la exclusión	24
1.5. La Nueva Economía Social y su compromiso con la inserción por lo económico	27
1.5.1. Emprendedor Social	31
1.5.2. Empresas Sociales	34
1.6. Las empresas de la Economía Social como referente de cohesión social	39

Capítulo 2. Las Empresas de Inserción

2.1. Introducción al origen y concepto de las Empresas de Inserción	47
2.2. La necesaria regulación en las Empresas de Inserción. Razones para la misma y proceso evolutivo	50
2.3. Caracterización de las Empresas de Inserción a partir de la normativa que las regula	57
2.4. Estudio comparativo de la normativa aplicable a las Empresas de Inserción: regulación autonómica vs Ley General	71
2.5. Actualización de la regulación autonómica posterior a la Ley General de 2007	89
2.6. Estudios previos realizados en España sobre Empresas de Inserción	93
2.7. Las cifras de las Empresas de Inserción en España	98
2.8. El compromiso de la AAPP con las Empresas de Inserción	107
2.9. La inclusión de las Empresas de Inserción en Redes Sociales	114

Capítulo 3. La mujer en la Economía Social

3.1. Contextualización de la situación laboral de la mujer en el mercado de trabajo	121
3.2. Actividad de mercado de las entidades de Economía Social	126
3.2.1. Características laborales de la mujer en el sector de mercado de Economía Social	127
3.2.2. Análisis de la diferente participación femenina entre empresas	132
3.2.2.1. Las cooperativas como forma de empleo y autoempleo para la mujer	133
3.2.2.2. Las sociedades laborales como vector integrador del empleo femenino	139
3.3. El compromiso de la Economía Social ante la discriminación laboral femenina	144
3.3.1. El autoempleo femenino como respuesta a la marginación laboral	149

3.3.2. Invisibilidad de la mujer en los órganos de decisión de las Empresas Sociales	153
3.3.3. La Responsabilidad Social Empresarial de las Empresas Sociales	155

PARTE II: ESTUDIO EMPÍRICO

Capítulo 4. Metodología de la investigación

4.1. Introducción.....	159
4.2. Metodología de la investigación. Las técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.....	159
4.3. Ámbito de la investigación y fuentes de información.	163
4.3.1. Población objetivo	163
4.3.2. Cronología de la investigación.....	165
4.3.3. Fuentes de información.....	166
4.4. Método del caso	170

Capítulo 5. Resultados del estudio empírico. Resultados de la investigación cuantitativa

5.1. Introducción al perfil socioeconómico de las Empresas de Inserción.....	177
5.2. Caracterización de las Empresas de Inserción en España	178
5.2.1. Distribución territorial	178
5.2.2. Fecha de constitución.....	180
5.2.3. Forma jurídica.....	187
5.2.4. Capital Social.....	188
5.2.5. Nivel de contratación en las Empresas de Inserción	192
5.2.6. Colectivo de beneficiarios	197
5.2.7. Entidades promotoras de las Empresas de Inserción	202
5.2.8. Composición del Órgano Social en las Empresas de Inserción.....	205
5.2.9. Pertenencia a Redes Sociales	216
5.3. Información económica	218
5.3.1. Sector de actividad de las EI	218
5.3.2. Resultados económicos de las EI.....	223
5.3.2.1. Ingresos de explotación.....	223
5.3.2.2. Gastos de explotación	229
5.3.2.3. Resultados de explotación	240
5.3.3. Vías alternativas a la captación de ingresos	256
5.3.3.1. Subvenciones públicas a las EI	256
5.3.3.1.1. Subvenciones percibidas en el País Vasco.....	259
5.3.3.1.2. Subvenciones percibidas en Cataluña	262
5.3.3.2. Adjudicaciones y contratos públicos.....	268
5.3.3.3. Financiación con entidades de crédito.....	271

Capítulo 6. Resultados del estudio empírico. Resultados de la investigación cualitativa

6.1. El cuestionario	273
6.1.1. Perfil de los encuestados y canal de distribución.....	273
6.1.2. Estructura del cuestionario	274
6.2. Las Empresas de Inserción en la Comunidad Valenciana	276
6.2.1. Introducción	276
6.2.2. Las Empresas de Inserción en Castellón.....	279

6.2.3. Las Empresas de Inserción en Valencia	282
6.2.4. Las Empresas de Inserción en Alicante.....	286
6.3. Aplicación del método del caso	291
6.3.1. La plantilla de inserción en las Empresas de Inserción de la C. Valenciana	292
6.3.2. Estilo de dirección. Características y estrategias directivas	299
6.3.3. Financiación.....	318
6.3.4. Pertenencia a redes.....	327
6.3.5. Labor Social y Actividad	330
6.4. Diagnóstico estratégico de las Empresas de inserción gestionadas por mujeres	335
Capítulo 7. Conclusiones.....	345
Referencias bibliográficas.....	365
Anejos.....	409
Anejo 1. Listado Empresas de Inserción del estudio cuantitativo.....	410
Anejo 2. Carta de presentación. Cuestionario del estudio cualitativo	419

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 0.2.1. Ámbito de investigación y metodologías.....	8
Cuadro 1.6.1. Cuantificación de la cohesión social de Empresas Sociales y resto empresas.....	44
Cuadro 1.6.2. Beneficio a los agentes por la cohesión social de las Empresas Sociales	45
Cuadro 2.2.1. Disposiciones normativas sobre Inserción por Comunidades Autónomas.....	50
Cuadro 2.3.1. Principales aspectos de referencia que conforman la Ley 44/2007	58
Cuadro 2.4.1. Concepto Empresa Inserción según CCAA	73
Cuadro 2.4.2. Principales características de las Empresas de Inserción por CCAA	75
Cuadro 2.4.3. Colectivo de personas en exclusión por CCAA	80
Cuadro 2.4.4. Servicios públicos competentes por CCAA	84
Cuadro 2.4.5. Principales partidas objeto de subvenciones y ayudas públicas	86
Cuadro 2.5.1. Actualización de normativas autonómicas posterior a la Ley 44/2007	89
Cuadro 2.5.2. Principales características de las Empresas de Inserción según CCAA	90
Cuadro 2.5.3. Colectivo de personas consideradas en exclusión por CCAA.....	92
Cuadro 2.5.4. Servicios Públicos Competentes por CCAA	93
Cuadro 2.6.1. Estudios sobre Empresas de Inserción en España	96
Cuadro 2.6.2. Tesis Doctorales sobre Empresas de Inserción en España.....	97
Cuadro 2.9.1. Redes Sociales autonómicas de Empresas de Inserción	119
Cuadro 3.1.1. Evolución del mercado laboral español según género 2007-2013	123
Cuadro 3.3.2. Trabajos relativos a la participación femenina en puestos de dirección en las empresas de Economía Social	154
Cuadro 4.3.1. Ámbito de estudio de la investigación.....	165
Cuadro 4.3.2. Cronología de la investigación	166
Cuadro 4.3.3. Metodología y fuente de investigación	168
Cuadro 5.1.1. Muestra total de datos a partir de las diferentes fuentes consultadas.....	178
Cuadro 5.2.1. Altas de EI por año y provincia durante 1988-2000	182
Cuadro 5.2.2. Altas de EI por año y provincia durante 2001-2012	184
Cuadro 5.2.3. Variación en el número de altas entre ambos periodos (1988-2000 y 2001-2012)	186
Cuadro 5.2.4. Últimas CCAA en constituir EI	186
Cuadro 5.2.5. Año de Constitución de EI con capital social superior a 100.000 €	190
Cuadro 5.2.6. Empresas de Inserción con Marca Nacional	191
Cuadro 5.2.7. Número de EI y trabajadores por CCAA durante 2011	192
Cuadro 5.2.8. Evolución del ratio número de trabajadores por tipo de empresa	194
Cuadro 5.2.9. Empresas de Inserción con colectivo único de mujeres	200
Cuadro 5.2.10. Empresas de Inserción con colectivo único de Jóvenes	201
Cuadro 5.2.11. Promotores minoritarios en la creación de EI	205
Cuadro 5.2.12. Empresas de Inserción con órganos sociales jurídicos	208

Cuadro 5.2.13. Tipología Órganos Sociales de las EI según la personalidad física o jurídica de los cargos	208
Cuadro 5.2.14. Distribución por provincias de las EI según composición de órgano social.....	210
Cuadro 5.2.15. Desglose de puestos según género en los órganos sociales Mixtos Puros de las EI	211
Cuadro 5.2.16. Órganos sociales constituidos exclusivamente por hombres	214
Cuadro 5.2.17. Órganos sociales constituidos exclusivamente por mujeres	215
Cuadro 5.2.18. Pertenencia de las EI a Redes Autonómicas	217
Cuadro 5.3.1. Ingresos medios de explotación del conjunto de EI durante 2008-2011	227
Cuadro 5.3.2. Valores medios de facturación por categoría de Empresas de Inserción.....	228
Cuadro 5.3.3. Ingresos de las EI con facturación superior a 1 millón durante el periodo 2008-2011	229
Cuadro 5.3.4. Valores medios del gasto de explotación en las Empresas de Inserción	233
Cuadro 5.3.5. Valores medios del gasto de explotación por categoría de EI	233
Cuadro 5.3.6. Gastos (€) de las EI con ingresos superiores a 1 millón durante el periodo 2008-2011	234
Cuadro 5.3.7. El que presentan mayor coste de personal sobre el gasto total durante 2011..	237
Cuadro 5.3.8. Sector de actividad de las EI con mayor ratio de gasto de personal (80-90,0%)	238
Cuadro 5.3.9. Evolución de plantilla para empresas con coste de personal entre 80,0-90,0% del total	240
Cuadro 5.3.10. Resultado económico medio de EI durante 2008-2011	242
Cuadro 5.3.11. Resultado económico medio de EI (por categoría) durante 2008-2011.....	247
Cuadro 5.3.12. Resultado medio de beneficio de EI (por categoría) durante 2008-2011	249
Cuadro 5.3.13. Resultado medio de pérdida de EI (por categoría) durante 2008-2011	250
Cuadro 5.3.14. Resultado económico de EI con facturación superior a 1 millón durante el periodo 2008-2011	252
Cuadro 5.3.15. Resultado ejercicio económico en 2011 de las EI con subvención	252
Cuadro 5.3.16. Gasto de personal en las EI beneficiarias de subvenciones y pérdidas	253
Cuadro 5.3.17. Resultado Explotación de EI con beneficios y subvenciones en 2011	254
Cuadro 5.3.18. Peso relativo de las subvenciones respecto al resultado de balance de las EI.	255
Cuadro 5.3.19. Subvenciones (€) recibidas en la provincia de Vizcaya	261
Cuadro 5.3.20. Subvenciones (€) destinadas a Proyectos de Igualdad	262
Cuadro 5.3.21. Subvención proyecto Técnico acompañamiento y producción en EI en 2009	264
Cuadro 5.3.22. Subvención proyecto Técnico de soporte en EI durante 2011	266
Cuadro 5.3.23. Subvenciones recibidas en concepto de Igualdad de Género en Barcelona	267
Cuadro 5.3.24. Concursos y subastas adjudicados a Keima Animazonia S.L (Vizcaya)	268
Cuadro 5.3.25. Concursos y subastas adjudicados a la provincia de Barcelona	269
Cuadro 5.3.26. Concursos y subastas adjudicados a la provincia de Navarra.....	270
Cuadro 5.3.27. Concursos y subastas adjudicados a la provincia de Burgos	270
Cuadro 5.3.28. Concesión de Concursos y Adjudicaciones a Cormo Integral, S.L (Vigo)	271
Cuadro 5.3.29. Créditos concedidos a EI durante 2010	271

Cuadro 6.2.1. Ficha caracterización Reciplana Recuperacions 2010 S.L	281
Cuadro 6.2.2. Ficha caracterización Integras.Tú S.L	283
Cuadro 6.2.3. Ficha caracterización Fempersones S.L.U	285
Cuadro 6.2.4. Ficha caracterización Insertadix del Mediterráneo S.L.....	287
Cuadro 6.2.5. Ficha caracterización Apuntadas S.L.....	291
Cuadro 6.3.1. Características de los contratos celebrados con trabajadores en inserción	294
Cuadro 6.3.2. Principales limitaciones detectadas en el personal en inserción	295
Cuadro 6.3.3. Responsable de la dirección en Empresa de Inserción. Perfil profesional	299
Cuadro 6.3.4. Características de las tareas delegadas por el responsable de la Empresa de Inserción	302
Cuadro 6.3.5. Informes utilizados en la gestión empresarial de las Empresas de Inserción.....	305
Cuadro 6.3.6. Factores limitadores del desarrollo empresarial de la EI frente empresas normalizadas	305
Cuadro 6.3.7. Propuesta de factores decisivos para el buen desarrollo de la Empresa de Inserción	308
Cuadro 6.3.8. Plan de formación de A Puntadas.....	311
Cuadro 6.3.9. Plan de formación de Integras.Tú.....	311
Cuadro 6.3.10. Plan de formación de Fempersones	311
Cuadro 6.3.11. Mayor implicación de las AAPP en las etapas del ciclo de vida de la EI	325
Cuadro 6.3.12. Participación de las EI de la C. Valenciana en asociaciones de la Economía Social	327
Cuadro 6.3.13. Participación en asociaciones por sector o pertenencia a Economía Social	328
Cuadro 6.3.14. Asociaciones enfocadas al colectivo femenino.....	328
Cuadro 6.3.15. Principales diferencias entre la actividad de la EI y el resto de empresas	330
Cuadro 6.3.16. Difusión social del cometido de las Empresas de Inserción	332
Cuadro 6.3.17. Vías para la divulgación de la labor social realizada por las Empresas de Inserción	333
Cuadro 6.3.18. Externalización de servicios de las Empresas de Inserción.....	334
Cuadro 6.3.19. Actividades asumidas por la estructura promotora de las Empresas de Inserción	335
Cuadro 6.3.20. Actividades asumidas por voluntarios en las Empresas de Inserción.....	335
Cuadro 6.4.1. Matriz DAFO de las Empresas de Inserción lideradas por mujeres	336
Cuadro 6.4.2. Acciones de mejora sobre las que incidir en las EI lideradas por mujeres	341

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 5.2.1. Distribución de EI por Comunidades Autónomas	179
Gráfico 5.2.2. Altas de EI entre 1988-2000.....	181
Gráfico 5.2.3. Altas de EI entre 2001-2012	183
Cuadro 5.2.4. Forma jurídica de las EI	188
Gráfico 5.2.5. Distribución del número de EI según Capital Social	190
Gráfico 5.2.6. Clasificación EI según el número de trabajadores en 2011	193
Gráfico 5.2.7. Evolución del número de trabajadores en las EI Grandes	195
Gráfico 5.2.8. Evolución trabajadores fijos y eventuales en el Arca del Maresme S.L.....	196
Gráfico 5.2.9. Evolución trabajadores fijos y eventuales en Gureak Navarra S.L.....	197
Gráfico 5.2.12. Colectivo de beneficiarios en Empresas de Inserción	199
Gráfico 5.2.13. Composición de las EI según Entidad Promotora	202
Gráfico 5.2.14. Promotores de las EI. (% de participación según entidad)	203
Gráfico 5.2.15. Composición de los órganos sociales en las EI. Peso relativo (%)	207
Gráfico 5.2.16. Participación (%) de personas físicas o físicas y jurídicas en los órganos sociales de las EI	209
Gráfico 5.2.17. Total de personas y puestos en órganos sociales mixtos “puros”	211
Gráfico 5.2.18. Desglose de puestos por género en órganos sociales mixtos “puros”	213
Gráfico 5.2.19. Composición (%) por cargos en órganos sociales masculinos “puros”	214
Gráfico 5.2.20. Composición (%) por cargos en Órganos Sociales femeninos “puros”	215
Gráfico 5.3.1. Distribución por sectores de actividad	219
Gráfico 5.3.2. Ingresos totales (€) por la actividad de las EI.....	223
Gráfico 5.3.3. Intervalos de facturación de las EI durante el 2011	224
Gráfico 5.3.4. EI por CCAA con más de 1 millón de euros de ingresos en 2011.....	225
Gráfico 5.3.5. Facturación por CCAA de las EI con ingresos superiores a 1 millón de euros durante el 2011	225
Gráfico 5.3.6. Evolución en número de EI según categoría del importe facturado	226
Gráfico 5.3.7. Evolución de los importes de facturación (€) de las EI por categorías	227
Gráfico 5.3.8. Ingresos (€) en 2011 de las EI con mayor volumen de facturación en el periodo 2008-2011	228
Gráfico 5.3.9. Gastos totales (€) por la actividad de las EI	230
Gráfico 5.3.10. Gastos explotación por categoría de ingresos en las EI durante el 2011	231
Gráfico 5.3.11. Gastos por CCAA de las EI con ingresos superiores a 1 millón € durante el 2011	231
Gráfico 5.3.12. Gastos por CCAA de las EI con más de 1 millón de euros de ingresos en 2011.....	232
Gráfico 5.3.13. Evolución de los importes de gastos (€) de las EI	232
Gráfico 5.3.14. Gastos (€) en 2011 de las EI con mayor volumen de facturación en el periodo 2008-2011	234
Gráfico 5.3.15. Distribución de EI según relación gasto de personal y gastos totales en las EI	236

Gráfico 5.3.16. Evolución del resultado de las EI en el periodo 2008-2011	240
Gráfico 5.3.17. Evolución del número de EI según resultado de explotación durante 2008-2011	241
Gráfico 5.3.18. Importe (€) del resultado global obtenido (beneficios vs pérdidas) por las EI durante 2008-2011	242
Gráfico 5.3.19. Distribución (%) del resultado de explotación en 2011 por categorías de EI ...	243
Gráfico 5.3.20. Distribución (%) de resultados positivos del ejercicio 2011 por Comunidades para categoría de EI con facturación superior a 1 millón €	244
Gráfico 5.3.21. Beneficios (€) por CCAA de las EI con ingresos superiores a 1 millón € en 2011	244
Gráfico 5.3.22. Distribución de resultados negativos del ejercicio 2011 por CCAA para categoría de EI con facturación superior al millón €	245
Gráfico 5.3.23. Pérdidas (€) por CCAA de las EI con ingresos superiores a 1 millón € en 2011	245
Gráfico 5.3.24. Total de EI (con beneficios o pérdidas) por categorías	246
Gráfico 5.3.25. Resultado (€) económico de EI por categorías de facturación	247
Gráfico 5.3.26. Total de EI con beneficios por categorías	248
Gráfico 5.3.27. Beneficio (€) económico de EI por categorías de facturación	248
Gráfico 5.3.28. Total de EI con pérdidas por categorías	249
Gráfico 5.3.29. Pérdida (€) económica de EI por categoría de facturación	250
Gráfico 5.3.30. Resultados (€) en 2011 de las EI con mayor volumen de facturación en el periodo 2008-2011	251
Gráfico 5.3.31. Distribución (%) Subvenciones por CCAA en 2011	257
Gráfico 5.3.32. Distribución (%) de Subvenciones acumulada por CCAA entre 2008-2011	258
Gráfico 5.3.33. Importe (€) de subvenciones a EI del País Vasco por provincias	260
Gráfico 5.3.34. Ayudas (€) a la Creación y Sosténimiento de la EI en las provincias vascas	261
Gráfico 5.3.35. Importe (€) de subvenciones a EI de Cataluña por provincias	262
Gráfico 5.3.36. Distribución (%) proyectos subvencionables a las EI de Cataluña	263
Gráfico 5.3.37. Distribución (%) subvención Técnico de acompañamiento y producción en EI en 2009	264
Gráfica 5.3.38. Subvención (€) para financiar a las personas receptoras de la RMI	265
Gráfico 5.3.39. Subvención para financiar Técnico de soporte a las EI en 2011	266
Gráfico 5.3.40. Subvención (€) para personas en situación de exclusión social	266
Gráfico 6.3.1. Implicación de los participantes en el proceso de inserción	297
Gráfico 6.3.2. Valoración de la formación específica de los gestores de las Empresas de Inserción	303
Gráfico 6.3.3. Circunstancias tenidas en cuenta en el proceso de selección de candidatos	315
Gráfico 6.3.4. Medidas alternativas a la financiación	326
Gráfico 6.3.5. Ventajas de formar parte de redes sociales	329

CAPÍTULO 0. INTRODUCCIÓN.

0.1. Antecedentes del estudio y justificación.

El tema de esta tesis surge de una motivación personal, conocer cómo la Economía Social (ES) da respuesta a un problema social de gran envergadura como es el desempleo y la exclusión social, y cuáles son y cómo actúan las Empresas Sociales que con mayor énfasis encuentran una solución a este problema ejerciendo una actividad económica.

Las empresas que cubren este objetivo son las Empresas de Inserción (EI) y aunque su figura ha ido evolucionando en nombre y forma según el país de origen en el que se han desarrollado, comparten una máxima que las hace únicas y que les ha valido el calificativo de empresa paradigmática respecto a otras formas de Empresa Social, que no es otra que su manifiesta orientación por crear y facilitar el empleo a aquellos que encuentran mayores dificultades para conseguirlo.

El factor trabajo se ha impuesto en las sociedades (con independencia del grado de desarrollo alcanzado) como vía de ingreso único para una considerable mayoría de la sociedad. Esta limitación coincidente con lo que se puede denominar “vector empleo-ingresos económicos-calidad de vida” condiciona las expectativas de los ciudadanos, limita sus posibilidades de desarrollo y bienestar y, los somete a la discriminación de pertenecer o no a este segmento “favorecido”. Por tanto, el empleo y las rentas generadas por la actividad laboral adquieren la dimensión de necesidad para la inmensa mayoría de la población, que ven como su sostenimiento personal y social está ligado al trabajo.

La Empresa de Inserción ha sabido detectar la valía del trabajo en las sociedades actuales incorporando al término no sólo el concepto económico de fuente de ingresos sino también la carga social que representa: ya que se convierte en la herramienta que hace visible al ciudadano, confiriéndole el derecho de ser miembro y parte de la

sociedad; la fatalidad de carecer de empleo, condena a los afectados a permanecer al margen del sistema.

En nuestro país la Empresa de Inserción puede interpretarse como un mecanismo absolutamente necesario para combatir un fenómeno tan recurrente y enquistado en nuestra sociedad como es el desempleo que merece la designación de paro “crónico”.

El desempleo en España tiene un carácter marcadamente estructural y no es descabellado afirmar que es un problema de difícil solución. En las últimas décadas la tasa de paro no ha sido inferior al 8,0%, cifra que muchos países industrializados identifican como propio de una situación de crisis económica y, que nos ha llevado tres décadas seguidas a niveles de desempleo que duplican la media de los países desarrollados (por delante incluso de países como Irlanda y Grecia) e inamovibles aún cuando el análisis del dato se corresponde con etapas de crecimiento y bonanza económica de nuestro país, como en 2003, con el 11,5% de paro o en 2007, con la tasa más baja de la historia reciente con un millón ochocientos mil parados (INE,2013).

El desempleo es una lacra para cualquier colectivo de la sociedad pero ha encontrado nichos de los que se nutre con mayor dureza: las mujeres y los jóvenes. Como suscriben los sucesivos informes presentados por UGT (2013, pág.17; 2014), durante el 2012 aproximadamente la cuarta parte de las mujeres europeas en paro eran españolas (23,3%). La tasa de paro femenina en nuestro país fue superior a la masculina, 26,9% frente al 25,3% en el caso de ellos, y lo que es más alarmante, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se situó en 2011 en un 22,9% de media anual, que viene a significar que las mujeres españolas tendrían que trabajar ochenta y cuatro días más que los hombres para equipar su salario al de ellos.

En esta línea de cifras catastróficas, España se posiciona como el segundo país europeo con mayor porcentaje de desempleo juvenil (actualmente sólo superado por Grecia). Si este dato gira en la Europa de los veintisiete en torno al 22,0% para menores de veinticinco años, en nuestro país se duplica la cifra (superior al 56,0%). Sin embargo, el dato alcanza tintes devastadores cuando se combinan en un mismo colectivo la

condición de mujer y joven: en octubre de 2013, la tasa de paro de las mujeres jóvenes (menores de veinticinco años) fue del 57,0% (EUROSTAT, 2013).

Esta circunstancia implica que las Empresas de Inserción españolas convivan permanentemente con el escenario del desempleo, razón por la que han tenido que ir acomodándose a las eventualidades propias de cada etapa vivida e integrarlas en su propio desarrollo. Por tanto, se puede afirmar que el ciclo de vida de las Empresas de Inserción en nuestro país no presenta marcadas diferencias entre el contexto económico y social que motivó su nacimiento, su posterior desarrollo y su consolidación en la situación de crisis actual con niveles de desempleo desorbitados.

Sujetas a los ciclos propios del capitalismo imperante, las primeras formas improvisadas de Empresas de Inserción surgen bajo la iniciativa social que nace para combatir la dolencia del desempleo ocasionado por la crisis económica de la década de los ochenta que alcanzó a más de tres millones y medio de personas. Treinta años más tarde y con una nueva crisis, el patrón del desempleo continua más presente que nunca con una tasa de paro que supera el 26,0% y que expone, según datos de la oficina estadística comunitaria, al 27,0% de la población española a una situación de riesgo de exclusión social y pobreza (EUROSTAT, 2011), personificada mayoritariamente en la población femenina que representa el 90,0% de los hogares en riesgo de pobreza formados por un adulto (mujer) con hijos a su cargo. Si por el contrario, se recurre a otro indicador, como el de Renta Mínima de Inserción, para verificar la marginalidad de la situación de la mujer en la sociedad actual la evidencia se confirma, ya que representan el 61,0% de las personas receptoras de estas ayudas (UGT, 2014, pp.17-19).

Resulta evidente que aún en el escenario más optimista, las Empresas de Inserción españolas tienen que lidiar con la problemática de altos niveles de desempleo, sin dejarse amedrentar por ello, buscando nuevas soluciones, reinventándose ante los nuevos retos para encarar la crisis del empleo, porque es una constante que no nos abandona, y sus efectos nocivos se acentúan por su persistencia en el tiempo.

La Empresa de Inserción surge como un modelo de actuación empresarial con principios insoslayables de corte ético. Conscientes de la responsabilidad de trabajar con un valor tan sensible como las personas marcadas por el estigma del desempleo y la exclusión social, asumen el reto de producir y competir en el mercado con productos y/o servicios de calidad a la vez que competitivos en precio y, con el hándicap de contar con un capital humano en proceso de reeducación. El concepto de empresa se humaniza bajo la forma de Empresa de Inserción, se aproxima a las necesidades y dificultades de la población, sin olvidar que tienen que generar valor por sí mismas para salvaguardar la supervivencia de su cometido. Es esto lo que las hace únicas y las convierte en una de las pocas herramientas actuales que generan, y brindan “segundas” oportunidades para estos colectivos en exclusión.

Los buenos propósitos y el compromiso del tejido empresarial lucrativo por integrar las recomendaciones de los estamentos oficiales (europeos, estatales) en torno al hito de un modelo de gestión en el que se combine la competitividad y el crecimiento económico junto a parámetros de: responsabilidad social (como programas de igualdad, conciliación de la vida laboral y familiar) y, medioambiental (estrategias en el cambio climático) se han visto volatilizadas en la mayoría de los casos como consecuencia de la crisis económica actual. Esta desasistencia desde la empresa convencional obliga a las Empresas de Inserción a una mayor concienciación por proteger al capital humano en sus organizaciones, ya que es precisamente por lo turbulento del momento, cuando se ha de tener más presente, si cabe, la necesidad de generar empleo directo y de calidad para salvaguardar de la exclusión a los colectivos más vulnerables, que en nuestra sociedad y, de forma particular podemos identificar con las mujeres.

A pesar de la relevancia unánime sobre el papel que las Empresas de Inserción ejercen como resorte corrector y amortiguador frente al drama del desempleo, no han sido muchos los trabajos desarrollados al respecto, así como tampoco se dispone de bibliografía expresa sobre la presencia de la mujer en las Empresas de Inserción. Y, es fundamentalmente esta premisa la que motiva el origen, y el planteamiento de este trabajo de investigación: dar una visión global de las Empresas de Inserción y su

cometido en la actualidad, así como enfocar desde la perspectiva de género cual es el papel que desempeña la mujer cuando desarrolla actividades de gestión y dirección en estas entidades. La Empresa de Inserción no puede permanecer ajena frente a la estigmatización de la mujer como fuerza laboral de segunda categoría en el entramado del mercado laboral, ni a la función y cometido que desde las labores de dirección es capaz de realizar.

Por este motivo, este trabajo apuesta por tomar el pulso a las Empresas de Inserción de nuestro país durante estos años de crisis, elaborando un análisis en profundidad del perfil de estas empresas desde sus orígenes hasta nuestro días bajo variables que caracterizan aspectos estructurales, sociales, económicos y financieros propios de esta figura, y que vienen a completar la escasa documentación existente. Además también se presenta una línea de análisis no tenida en cuenta en estudios previos y que identifica la impronta que el género puede tener en estas empresas marcadamente sociales. Dar visibilidad a la mujer en todas y cada una de las distintas formas en las que participa de la Empresa de Inserción permite posicionar al género femenino como parte del proyecto con independencia del papel que ocupe, bien sea como usuaria, empleada, emprendedora, gestora, directiva.

0.2. Objetivos y metodología de investigación.

La Tesis se concibe con el objetivo general de poner en valor el papel desempeñado por las Empresas de Inserción como instrumentos empresariales al servicio de la sociedad que surgen de una necesidad social, y de las iniciativas emprendedoras de personas con una clara responsabilidad de ayuda a terceros. El principal objetivo de esta tesis es diagnosticar las razones por las que las Empresas de Inserción se conciben como elementos decisivos para el proceso de integración sociolaboral de las personas en riesgo de exclusión social, con especial interés en la gestión desempeñada en los momentos actuales, donde perviven y son autosuficientes y en la labor que realizan ante el colectivo femenino, más excluido cuando la demanda laboral escasea. De

hecho, puede establecerse un nexo de unión sólido entre entornos con elevados niveles de desempleo y la marginalidad de su población, con especial afectación entre la población femenina, sector que sufre con mayor dureza los efectos del desempleo. En el caso concreto de España la lacra del paro ha acompañado nuestra historia más reciente caracterizándonos por tasas de desempleo superiores a la del resto de Estados Miembros de la Unión Europea además de corroborar con niveles máximos la tendencia de expulsar a las mujeres del mercado laboral, las cuales una vez fuera del circuito presentan mayores dificultades para reincorporarse al empleo que los hombres. Esta casuística propia se ha visto reforzada por la reciente etapa de crisis económica que aún con rango mundial, en nuestro país ha alcanzado tintes dramáticos.

Esta premisa y su argumentación se convierten en el factor fundamental de este trabajo de investigación que pretende analizar el contexto de las Empresas de Inserción en nuestro territorio para poder identificar el papel que están asumiendo en la difícil situación actual, y comprobar qué tipo de acciones ejercen para incorporar a las personas más vulnerables y, en especial para el caso de las mujeres, al mercado de trabajo.

El propósito expuesto de carácter general se formula y aborda a partir de los siguientes objetivos parciales operativos:

- Revalorizar la importancia que la Economía Social cobra en los periodos de crisis cuando el sector público abandona sus obligaciones como estamento garante del Estado de Bienestar.
- Identificar la apuesta directa que la Economía Social realiza a favor de la inserción por lo económico de colectivos en exclusión con base en la figura del Emprendedor Social y, estructura de Empresas Sociales.
- Describir el recorrido histórico de la figura de la Empresa de Inserción en España a partir de sus orígenes y formas constitutivas, y realizar un análisis de las diversas

normativas autonómicas hasta su reconocimiento legal a nivel estatal y disposición de marco normativo.

- Visibilizar el papel de la mujer en la Economía Social con independencia del rol que desempeñe dentro de la estructura empresarial (bien sea como empleada, socia, directiva y/o consumidora-cliente), además de explicar cómo el Tercer Sector resuelve la marginación laboral de la mujer a través de las entidades sociales de mercado (cooperativas y sociedades laborales).
- Caracterizar, identificar y cuantificar el contexto en el que se desarrollan a nivel nacional las Empresas de Inserción con especial incidencia en los años duros de la crisis (ciclo 2008-2011) a partir de un análisis en dos planos diferenciados: el que le otorga las características que las convierten en las figuras que son, definido como aspecto social de la Empresa de Inserción, y el aspecto económico-financiero con sustento en la viabilidad empresarial intrínseca como soporte de la misión del proyecto.
- Estudiar la participación de la mujer como miembro activo en la toma de decisión en los órganos sociales de las Empresas de Inserción localizadas en un territorio concreto (ámbito de la Comunidad Valenciana), con el fin de identificar comportamientos empresariales diferenciados en los estamentos de dirección que puedan explicarse con perspectiva de género, así como realizar un diagnóstico estratégico de las Empresas de Inserción gestionadas por mujeres.

Esta investigación asume el reto de enfrentarse a un campo del que se dispone escasa información por la juventud de la figura sometida a análisis, la Empresa de Inserción y por la dificultad de acceder a datos segregados por razón de género para analizar la representatividad femenina como miembro activo en las entidades de economía de mercado de la Economía Social. La situación particular de la Comunidad Valenciana en la que coexisten empresas con casuísticas muy diferentes en cuanto al organigrama en sus órganos de dirección ha permitido realizar el estudio empírico en un territorio circunscrito a una Comunidad Autónoma donde se dan los distintos perfiles

(masculino/femenino) entre los gestores que toman las decisiones empresariales en los consejos de dirección de las Empresas de Inserción.

Con el fin de cubrir los objetivos anteriores se procederá del siguiente modo: en primer lugar se efectuará una revisión bibliográfica que permita caracterizar el marco teórico y el estado del arte de la investigación en Empresas de Inserción (revisión de la literatura), y en segundo lugar, se procederá a desarrollar el estudio empírico, definición del mismo, elección de las técnicas y ejecución. La metodología empleada en el estudio empírico de la presente tesis será doble, combinando una metodología de análisis cuantitativo y una metodología de análisis cualitativo, considerando que la conjunción de ambas permite extrapolar conclusiones de interés para el estudio y mejor conocimiento de las Empresas de Inserción. Se escoge entre las diversas técnicas de investigación cualitativa la del método del caso, al ser ésta una herramienta aceptada en los trabajos de organización de empresas.

El ámbito de la investigación comprende a su vez una doble vertiente, a nivel geográfico se estudia la totalidad de las Empresas de Inserción del conjunto nacional, y de forma especial las de la Comunidad Valenciana. A nivel temporal la serie cronológica de los ejercicios 2008 a 2011 en el estudio cuantitativo de todas las Empresas de Inserción registradas y catalogadas como tales en el territorio nacional y el ejercicio 2013 para el estudio cualitativo de las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana aplicando el método del caso.

Cuadro 0.2.1. Ámbito de investigación y metodologías

		Metodología cuantitativa	Metodología cualitativa		
Cronología temporal	Serie 2008-2011	Total Empresas de Inserción	Empresas de Inserción C. Valenciana	Cronología	Ejercicio 2013
		Geográfico (Todas CCAA)	Geográfico (1 CCAA)		

Fuente: Elaboración Propia

0.3. Estructura de la tesis.

La Tesis se estructura en dos partes claramente diferenciadas y ambas necesarias por complementarias en un trabajo de investigación. La parte teórica que define el marco de investigación, la propuesta de estudio, las Empresas de Inserción como paradigmáticas Empresas Sociales con particularidades propias, y el papel de la mujer en las Empresas Sociales, y la parte empírica, que indica la metodología de estudio y los resultados obtenidos.

El documento se estructura en siete capítulos, más uno (el presente) de introducción. La tesis se completa con las conclusiones que del estudio se derivan, la bibliografía y los anexos.

El marco teórico comprende tres capítulos (primero a tercero).

- En el primer capítulo se expone una situación repetida a lo largo de la historia, y es cómo las sociedades avanzadas se han visto afectadas por crisis cíclicas que han puesto al límite la protección garantizada desde los estamentos públicos a la sociedad civil. Por ello se analiza la adaptación evolutiva del sector de la Economía Social o Tercer Sector para cubrir las carencias desatendidas, adaptando sus organizaciones y actividades a aquellas que puedan responder favorablemente a los nuevos retos inevitablemente anexados a variables propias de la era del capital: economía y empleo.
- El capítulo segundo se dedica a la caracterización de las Empresas de Inserción, desde su origen y reconocimiento mediante la promulgación legislativa de la figura de la Empresa de Inserción, como referente de las organizaciones de la Economía Social que funcionando como empresas, sujetas a las reglas del mercado se instrumentalizan como vector generador de empleo para una “pobreza de nueva creación” codificada bajo el término de excluidos sociales.

- El capítulo tercero incide en delimitar el efecto que el desarrollo y consolidación de la Economía Social ha tenido sobre un colectivo potencialmente expuesto a la marginación laboral como es el de la mujer tratando de representar el grado de responsabilidad y compromiso asumido desde las Empresas Sociales con el sector femenino en términos de discriminación laboral.

La parte empírica comprende tres capítulos (cuarto al sexto), más las conclusiones (capítulo séptimo).

- En el capítulo cuarto se indica la metodología de la investigación, el diseño de la misma, el ámbito de la investigación y las fuentes documentales y/o de información. Se presenta asimismo un esquema con la cronología del estudio. La metodología de investigación es doble, pues se ha considerado la aplicación conjunta de técnicas cuantitativas y cualitativas (el método del caso) como la forma más adecuada para abordar la citada investigación por la complementariedad entre ambas técnicas y su aceptación en la investigación social.
- En el capítulo quinto se presentan los resultados del estudio cuantitativo. En base a las fuentes documentales consultadas (fuentes estadísticas e informes contables) se efectúa una caracterización cuantitativa del perfil socioeconómico de las Empresas de Inserción a partir de la conjunción de variables que delimitan su representatividad en torno a conceptos como: forma jurídica, sector de actividad en los que operan, colectivos de personas que las integran, o proyección en función de su pertenencia a redes sociales entre otros y, aquellas otras que determinan su condición de empresa con criterios económicos relativos a ingresos, gastos, resultados económicos, acceso a financiación etc. En definitiva se aborda un estudio cuantitativo desde su vertiente fundacional, constitutiva y organizativa y otro relativo a su función como empresas, estudio económico. Con carácter general, el estudio toma como unidad de referencia temporal la anualidad 2011, y el intervalo de evolución 2008-2011 (ciclo de cuatro años) para elaborar el estudio cuantitativo desde la primera perspectiva, y para estimar la evolución en la pauta de comportamiento económico de las unidades analizadas, a excepción de que para

determinadas variables las fuentes consultadas publiquen datos relevantes para el estudio.

- En el capítulo sexto se presentan los resultados cualitativos del estudio empírico aplicando la técnica de investigación del método del caso. En primer lugar se describe el cuestionario circulado a las diversas Empresas de Inserción para conocer desde dentro sus estrategias de gestión, y el papel que desempeña la mujer en los órganos de dirección, y en definitiva determinar su posible influencia en la toma de decisiones. En segundo lugar se describe la situación particular y la composición de las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana. En tercer lugar se analizan los resultados que se derivan de la respuesta al cuestionario de las Empresas de Inserción. Y en cuarto y último lugar, se presenta un diagnóstico estratégico de las Empresas de Inserción gestionadas por mujeres. El estudio toma como valor actual de referencia el año 2013.

Se escogen las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana por su criterio de compromiso con dos categorías de población especialmente afectados por el desempleo como son los jóvenes y las mujeres, a la vez que permiten visualizar la representatividad de la mujer en los órganos de gobierno de sus empresas y los comportamientos en el estilo de dirección de los órganos sociales constituidos sólo por mujeres, sólo por hombres y mixtos.

- En el capítulo siete se presentan las conclusiones del estudio.

CAPITULO 1. LA ECONOMÍA SOCIAL EN TIEMPOS DE CRISIS.

1.1. El posicionamiento activo de la Economía Social frente a la pasividad de los poderes públicos.

Históricamente conceptos como “Estado de Bienestar” y “Políticas Sociales” han estado estrechamente relacionados con una clara intencionalidad del Sector Público por erradicar las desigualdades sociales. El origen del Estado de Bienestar viene predeterminado por una pauta evolutiva ligada a conseguir protección y derechos sociales para ciertas categorías de población que a lo largo de la historia han estado sometidas a los intereses económicos y políticos, y que con la instrumentalización de las políticas sociales se pretende corregir dichos desfases sociales.

Las políticas públicas sociales fueron los instrumentos utilizados por el Estado para subsanar las desigualdades sociales con origen en el liberalismo económico de la Revolución Industrial de finales del siglo XVIII. Autores como Alemán y García (1999); De Paz et al., (2003); Rodríguez Cabrero (1990 y 2004); Berzosa (2003) reconocen estas desigualdades en la “sobreexplotación de los trabajadores, el desempleo o la progresiva desigualdad de las rentas” convirtiendo por tanto, al sistema capitalista en motor precursor de conflictos sociales, al que De Paz et al., (2003) citado por Castro (2010, pág. 7) le confiere la capacidad de generar movimientos cíclicos en la economía, sujetos a grandes periodos de crecimiento intercalados con grandes periodos de crisis económicas, y que genera una mala distribución de la riqueza.

Estos efectos negativos se aprecian a nivel mundial en el progresivo resquebrajamiento que durante el último tercio del siglo XX así como, en los momentos actuales con especial crudeza, están afectando a nuestro sistema de bienestar, forzando la redefinición de las líneas de acción de los tres grandes estamentos institucionales existentes: Sector Público, Sector Privado Lucrativo y Economía Social o Tercer Sector.

Los consensos en materia de políticas sociales así como los avances sociales duramente peleados y conseguidos en momentos de estabilidad y crecimiento resultan fácilmente revocados por el Estado en tiempos de crisis. Esta línea de actuación gubernamental ha erosionado la confianza de la sociedad civil en un estamento que resulta incapaz de sortear los desafíos impuestos por los desequilibrios económicos del mercado sin perjuicio de su población.

En medio de este dismantelamiento de garantías sociales provistas por el Estado, las sociedades desarrolladas han visto como el Tercer Sector experimenta un fenómeno de revalorización de sus funciones en el ámbito del bienestar social, parcela del que se había visto parcialmente relegado tras la fuerte impronta de los “felices treinta” (1945-1975). Comienza así, una nueva etapa que alcanza en los momentos actuales una especial relevancia, expuesta a dos grandes desafíos contemporáneos: la crisis del empleo y el sostenimiento de los sistemas tradicionales del Estado de Bienestar, en los que la Economía Social está llamada a ocupar la relevancia que ya ostenta, según palabras de Carpio y Salas (2003, pág.53) “en aquellas sociedades desarrolladas en las que el Estado de Bienestar nunca llegó a tener una dimensión tan significativa como en Europa central”.

Este fenómeno ha sido designado por algunos investigadores como un proceso de privatización parcial de la protección social del Sector Público. En concreto los anteriores autores reafirman esta teoría al mantener que es así, “en la medida en que una parte pasa a ser gestionada por instituciones del mercado, y otra queda cubierta por la acción del Tercer Sector”, hipótesis que Sajardo (2004, pág.290) complementa al afirmar que la Economía Social actuará “prolongando, sustituyendo o complementando las actividades en contextos donde el Sector Público no puede asegurar una provisión de outputs eficiente por limitaciones burocráticas o presupuestarias, o bien, donde el mercado no está dispuesto a promover bienes dirigidos a colectivos desfavorecidos, de bajo nivel económico, o con externalidades”. El actual reto de las organizaciones del siglo XXI, fieles al objetivo que ha caracterizado a la Economía Social desde sus primeras manifestaciones centrada en la preocupación por el ser humano, sus problemas y necesidades, se orienta hacia la movilización de

competencias con las que combatir la actual coyuntura económico-social y el nuevo rol quebrado y desorientado de la Administración Pública. De esta manera, el trabajo de Monzón (1992, pág.12-13) y Chaves (1999, pág.121) identifica el papel del Tercer Sector con “un espacio económico que no responde ni a la lógica del sector público ni a la del sector capitalista, en el que las empresas de Economía Social/ Tercer Sector contribuyen a resolver viejos y nuevos problemas que afectan a nuestras sociedades y que no pueden resolverse satisfactoriamente con la exclusiva acción de empresas capitalistas, empresas públicas y sector público en general”.

1.2. El declive de la figura del Estado del Bienestar.

Con las particularidades de cada nación el Estado de Bienestar propio de las democracias capitalistas de finales de la Segunda Guerra Mundial conjugó, como objetivos estratégicos para su implantación, una política económica de corte Keynesiano orientada a la consecución del crecimiento y el pleno empleo, con un sistema de protección garante tanto de servicios sociales universales, como de servicios específicos dirigidos a los sectores con mayor riesgo de desprotección social.

En esta etapa comúnmente conocida como la “edad dorada” de los Estados del Bienestar, el mercado laboral jugó un papel determinante como uno de los pilares fundamentales sobre los que se mantuvo la universalización del bienestar social. La expansión del consumo de masas, basada en el comercio creciente, y los elevados niveles de productividad junto con la redistribución estatal, aseguraron el pleno empleo y los crecimientos salariales. De esta forma, la seguridad de un empleo y un salario, limitado a un determinado grupo de trabajadores, los hombres, se convirtieron en la mejor garantía para la mejora de las familias, concepto éste que Esping-Andersen (1993a, 1993b) ejemplifica como “familia estable en torno al varón cabeza de familia, asegurando la alta fertilidad y la provisión de los cuidados en el seno del hogar”. Qué duda cabe que bajo este esquema la actuación de la mujer estaba limitada a su papel de ama de casa (Arriba, 2002, pág.2).

El modelo económico y social se vio reforzado por la coyuntura del momento de manera que el Estado fue incrementando progresivamente las coberturas sociales a una población que también de forma progresiva fue aumentando sus expectativas de mayores y mejores servicios provistos por el Estado. Para Cabeza (2006, pág.47-48) este contexto favoreció la “explosión del gasto público y de un modo especial, del gasto social: educación, salud, vivienda, jubilaciones, pensiones, prestaciones por desempleo. El desarrollo, la extensión de sistemas de protección social solidarios, el acceso a la educación y a la atención sanitaria se consideraban como las mejores herramientas para la creación de sociedades igualitarias y solidarias en las que la pobreza sería un mal erradicado”.

El consenso sobre la idoneidad del modelo de Estado de Bienestar Keynesiano funcionó durante treinta años, aproximadamente hasta que la mayoría de los países europeos comenzaron a sufrir elevadas tasas de desempleo asociado a la crisis económica, en un primer momento a las crisis petroleras de los años setenta y posteriormente, según autores como Borzaga y Loss (2006, pág.169); Quintão (2007, pág.51) a las cuestiones de reestructuración de los modelos productivos, de la innovación tecnológica y de la globalización económica.

La irrupción de estos acontecimientos desquebrajó las expectativas de las décadas precedentes y obligó a la redefinición de un modelo económico que conjugó elementos como la innovación empresarial y la entrada de nuevas tecnologías en el sistema productivo, con la necesaria flexibilización y desregulación del mercado laboral, que operó en perjuicio de los derechos de los trabajadores y que tuvo su traducción en un incremento considerable del número de despidos.

El Estado vio como la crisis del empleo adelgazaba sus arcas públicas provocando una desestabilización del sistema fiscal que había programado el sostenimiento de su sistema de protección social en torno a las contribuciones provenientes del mercado laboral. Se evidenciaba por tanto, el inicio del agotamiento del anterior modelo de crecimiento con la irrupción de un nuevo orden en el que el desempleo fue su consecuencia más directa.

Ante la evidencia que las poblaciones afectadas por el paro eran cada vez más jóvenes y las que se beneficiaban de la asistencia social eran personas aptas para el trabajo, se extendió la opinión de que no se podía seguir subvencionando la inactividad (Defourny et al., 1997, pág.22). En esta línea de argumentación con tintes neoliberales, las prestaciones por desempleo han sido criticadas por aumentar el salario de reserva de los trabajadores desempleados y por reducir el esfuerzo de búsqueda, derivando en un alargamiento de la duración del desempleo como razones justificativas de los altos niveles de desempleo de Europa, donde se encuentran los sistemas de seguro de desempleo más generosos (Muñoz de Bustillo, 2005, pág.15). Resultaba por tanto necesario elaborar nuevos programas de intervención que superasen los dispositivos de protección basados únicamente en la indemnización al desempleado.

Es con especial incidencia en la década de los noventa cuando frente a los temores de dualización social y dependencia de los sistemas de protección social frente al desempleo en palabras de Garonna (1990); Defourny et al., (1997, pág.22.) las políticas públicas de empleo y protección social se orientan hacia nuevas lógicas de intervención y hacia el diseño de nuevos programas de combate, principalmente a través de lo que ha sido designado como activación de las políticas de empleo (Tobes, 2002). De esta manera y continuando con la argumentación de los autores anteriormente mencionados, el sistema de subsidio del desempleo empieza a inscribirse en este nuevo marco de orientación activa de las políticas de empleo y se convierte en un instrumento de política activa y de ajuste frente al paro estructural. El concepto de activación en las políticas de empleo, lo concibe Quintà (2007, pág.52) como “asociado a la idea de activar los gastos pasivos del sistema de protección social del desempleo y de activar la población activa, en el sentido de aumentar su participación en el mercado de trabajo”. Esta activación podrá ejecutarse dirigiendo los mecanismos de actuación sobre la oferta de trabajo, a través de la participación de desempleados en programas de apoyo a la formación y cualificación profesional, ayudas a la búsqueda de empleo o autoempleo colectivo, o bien sobre la demanda, con beneficios fiscales y financieros a los empresarios para incentivar la contratación.

En España, las circunstancias que rodearon el establecimiento del Estado de Bienestar (EB) así como el desarrollo de programas públicos específicos enfocados hacia el ámbito de la integración laboral fueron bastante peculiares con respecto al resto de países del entorno europeo.

El Estado de Bienestar español se desarrolló de forma tardía y simultánea, con una situación de crisis en dos direcciones, la compartida con Europa y la propia, provocada por el agotamiento del modelo de desarrollo franquista. González y Calvet (1991) sostienen que el Estado de Bienestar de la etapa franquista resultó ser un “proto-estado” del bienestar. Contrario a lo que se puede pensar, el desarrollo de las políticas sociales en nuestro país corresponden con la etapa de dictadura como recoge Rodríguez Cabrero (1989, pág. 187) para el que “el periodo 1960-1970 se puede caracterizar como la década que consolida el gasto social como primera función del gasto de las Administraciones Centrales, se inicia la universalización del sistema de seguridad social e impulsa el crecimiento del gasto en sanidad y educación”. Sin embargo, la estabilidad en el empleo del momento frenó cualquier tipo de desarrollo de políticas en el ámbito laboral, incluyendo cualquier sistema de prestaciones sociales, que se mantuvo subdesarrollado respecto al del resto de Europa y que no progresó hasta 1978, con el fin de la dictadura y la llegada de la democracia a España.

A partir de ese momento, se inicia en nuestro país una etapa de transición no sólo a nivel político, por el cambio de régimen, sino también de orden social, debido fundamentalmente por la metamorfosis en los niveles de ocupación que España sufrirá durante las dos décadas posteriores, pasando de una situación de pleno empleo a registrar las peores cifras respecto a nuestros vecinos europeos. Vidal (1997, pág.237) recoge en datos esta preocupante situación: en 1995 nuestra tasa de actividad era del 49,1%, la menor dentro del conjunto de países de la Unión Europea. De los tres millones seiscientos mil parados, tan sólo un millón trescientos mil percibían prestaciones por desempleo. Un año después, en 1996 la tasa de paro española duplicaba la media existente en el conjunto de las economías comunitarias con el 22,8%, afectando con mayor intensidad a las mujeres y a los jóvenes.

Entre la sociedad civil se va dilatando la creencia de que los poderes públicos son los únicos posibles proveedores de garantías sociales de esta nueva sociedad democrática y la Economía Social española, a partir de la sociedad civil organizada, adopta un posicionamiento activo para buscar soluciones a los dramáticos niveles de desocupación laboral de nuestro país.

El protagonismo de la sociedad para la corrección del desempleo se estructura con diversas formas y en dos etapas de la historia española. Entre los años setenta y ochenta las sociedades laborales y las cooperativas supusieron en palabras de Vidal y Claver (2003, pág.43) una lección magistral para los responsables de políticas de empleo, que tuvieron que aceptar que el fuerte desarrollo de la pequeña empresa, a partir de las sociedades anónimas laborales (SAL) y cooperativas promovidas por trabajadores en paro, eran más creadoras de empleo y, de un empleo más resistente a los ciclos económicos, que la gran empresa pública o privada. Mientras, en los años noventa, Vidal (1997, pág. 242) otorga el protagonismo a las asociaciones y pequeñas cooperativas de trabajo asociado (CTA) que toman el relevo para crear empleo para las personas excluidas de las políticas oficiales de protección del empleo por su prolongada permanencia en situación de desempleo o pertenencia como colectivo con algún tipo de minusvalía.

En este contexto de crisis, Muñoz de Bustillo (2008, pág.18) sostiene que la postura del Estado se debatió entre “unas crecientes necesidades de protección social, debido a la insuficiencia del sistema de protección social existente, a las expectativas de desarrollo social despertadas con la transición democrática y al mayor riesgo de desprotección derivado de la crisis económica y, la necesidad de controlar un gasto creciente en un contexto de insuficiencia financiera (en parte derivado de la ausencia de un sistema impositivo moderno y suficiente, y en parte fruto de la crisis económica)”.

La respuesta del Estado a la inestabilidad del momento combinó:

- Medidas correctoras de contención del gasto social. Mediante nuevas disposiciones, como la Ley 26/1985 de Medidas Urgentes para la Racionalización de la Estructura y de la Acción Protectora de la Seguridad Social se aumentó el número mínimo de

años de cotización necesarios para conseguir una pensión contributiva, y con las reformas continuadas de la Ley Básica de Empleo de 1980, se consigue endurecer las condiciones para acceder a las prestaciones por desempleo, así como reducir el importe de dichas prestaciones.

- Desarrollo de políticas activas de fomento del empleo. El Estado Central que tradicionalmente había asumido las competencias en políticas de empleo transfirió competencias a los gobiernos autonómicos tras la instauración del Estado de Autonomías. De esta manera, los poderes centralistas conservaron las competencias en materia de legislación básica y de régimen económico del sistema de seguridad social mientras que las diecisiete Comunidades Autónomas resultantes, favorecidas por la indeterminación del texto constitucional en cuestiones de asistencia social y servicios sociales, optaron según palabras de Moreno (2001, pág.77) por “reclamar en sus estatutos de autonomía un considerable número de servicios y funciones en las áreas de asistencia social, servicios sociales, desarrollo comunitario y atención primaria, promoción social y, en general, de políticas del bienestar”. Entre todas éstas, quedó incluida también la gestión en materia de empleo y por la que la Administración Autonómica con cargo a sus presupuestos comienza a trabajar en el diseño de políticas de empleo para los vecinos dentro de su territorio.

Esta reciente implicación de los gestores locales por la problemática del desempleo funda las teorías del desarrollo local, que propugnan según Cachón (1992) la necesidad de “localizar y movilizar factores que faciliten el desarrollo endógeno, aprovechando las características específicas de cada ciudad o región geográfica”. Es la movilización por iniciativa social privada la que consigue que pequeñas estructuras empresariales maximicen la implicación del término local. La proximidad geográfica de estas iniciativas con el territorio permite a los agentes sociales e institucionales promotores tomar conciencia directa de las debilidades del entorno para trabajar por y para un crecimiento económico inclusivo de los ciudadanos de la región.

El contrapunto de esta descentralización del poder central fue que la Administración (Central) desatendió una regulación que garantizase la disposición igualitaria de los servicios vinculados a las autonomías, fomentando así, una composición plural del territorio con distintos niveles competenciales.

1.3. El nuevo concepto de pobreza, desempleo y exclusión social.

La situación de pleno empleo de las sociedades capitalistas avanzadas había falseado conceptos como el de desempleo y pobreza.

Con el fin de la bonanza económica el problema acuciante del desempleo redefinió su máxima como problema estructural y no meramente coyuntural, “desmintiendo las tesis neo-liberales que proclamaban su carácter pasajero” (Rojo, 1996, pág. 4; Álvarez, 1999, pág.50). Ante este hecho surgieron numerosas aportaciones teóricas tendentes a explicar las causas que lo motivaban. Entre las principales líneas argumentativas encontramos las de Defourny et al., (1997, pág.19) que apuntaban por un lado, a la problemática de un crecimiento lento con muy poca creación de empleo así como la existencia de costes laborales demasiado elevados (sobre todo en el caso de trabajos que exigen poca cualificación de su personal) y por otro, a la insuficiente eficacia de los dispositivos públicos como responsables para establecer mecanismos reguladores eficientes en el mercado de trabajo.

Es de esta manera como Europa redescubre un término para designar la dureza con la que el desempleo ataca a una población desprovista de alternativas y sumida bajo una nueva forma de pobreza. Así es como durante el último tercio del siglo XX el concepto de pobreza es sustituido por el de “exclusión social” para designar en palabras de Castel (1997); Chauvel (1999); Boltanski y Chiapello (1999) y, Redondo (2008, pág.6) a las “nuevas formas de explotación que corresponden a las formaciones capitalistas que

emergen en la década de los ochenta” que dilatan la desprotección hacia mayores capas sociales como consecuencia de unas laxas políticas públicas.

Buena parte de la lógica de la exclusión social puede explicarse a través del mercado de trabajo y su función como eje vertebrador de la dualización social. La participación o no de la esfera laboral permite establecer una sociedad en dos niveles, el de la población integrada, y el nivel definido por los que quedan fuera del mercado de trabajo y al margen del sistema.

Según Ethel et al. (1996) citados por Defourny et al., (1997, pág.20) las personas que conforman el núcleo del desempleo pueden clasificarse en tres grandes categorías:

- Una primera categoría fácilmente diferenciable que es la de los parados de larga duración.
- Una segunda que aglutina a diversos grupos bastantes heterogéneos de individuos que sufren un paro recurrente alternando con experiencias cortas de trabajo y que además presentan dificultades añadidas como toxicomanías, o problemas de desestructuración familiar, entre otros.
- Y la tercera categoría, la conformada por las personas que proceden de la asistencia social y de sistemas de renta mínima aunque sean totalmente aptos para el trabajo.

Tanto la pobreza, como la exclusión social, como otros múltiples términos propuestos por distintos autores ya sea “desafiliación” (Castel, 1997), “discualificación” social o “pobreza descalificadora” (Paugman, 1991), precariedad, vulnerabilidad, fragilización, “desinserción” (Gauléjac, 1994) nos describen una “nueva realidad” y nos remiten en palabras de Castel (1997) a la comprensión de la precariedad en el empleo, a la ausencia de cualificación, al desempleo, y a la incertidumbre hacia el futuro (Redondo, 2008, pág.5), así como que además una buena parte de la sociedad está en peligro de quedar desamparada ante una protección social insuficiente, atrapada entre la escasez de recursos y la incapacidad de acceder a canales normalizados para obtenerlos (Arriba, 2002, pág.6).

Desde la primera referencia al lastre del desempleo y sus efectos en las sociedades capitalistas, le han sucedido toda una serie de periodos de crisis con tintes sistémicos, entre los que el actualmente vivido y en especial para el caso de España, ha alcanzado tal magnitud que resulta difícil desentrañar a los afectados por la heterogeneidad del perfil social de los colectivos, adoptándose, desde el ámbito político y académico, simultáneamente el término de “nuevos pobres” o “nueva pobreza” (Arnal et al.,2013; Serrano, 2013) para referirse a los que se encuentren inmersos en situaciones de necesidad o riesgo de exclusión social.

En el trabajo de Arnal et al., (2013) se recopila la aportación que diversos autores han establecido en torno al perfil de los colectivos más vulnerables ante el crecimiento de la “nueva pobreza”. Subirats et al., (2004, pág. 121 y ss) identifica dos grupos principales: el grupo de excluidos del mercado laboral (en el que se incluyen fundamentalmente personas con baja formación –mayoritariamente mujeres- y que sufren pobreza severa, desempleados sin subsidios y jóvenes parados, así como enfermos y jubilados) y el grupo de inclusión social precaria que se configura fundamentalmente en torno a la experiencia laboral y el nivel formativo. El estudio de la Red Europea de Lucha contra la Pobreza (EAPN, 2009, pág. 289) destaca como grupos especialmente vulnerables ante las situaciones de aumento de las nuevas pobreza los siguientes: familias jóvenes con niños pequeños, parados procedentes de empleos de baja cualificación, mujeres con cargas familiares no compartidas (familias monoparentales), personas mayores con responsabilidades familiares que reaparecen (hijos en paro, avalando hipotecas, etc.), inmigrantes regulares en paro e inmigrantes en situación irregular. Para Malgesini (2010, pág. 29) el colectivo de “nuevos vulnerables” son los que estaban insertos en el mercado de trabajo, pero que al perder su empleo, empiezan a acumular factores de riesgo, empezando por el económico”. Por último, Belzunegui (2012, pág. 26) asume que “las nuevas pobreza, en el caso de España son aquellas que afectan a jóvenes con formación media o superior, familias nucleares cuyos miembros principales están entre los treinta y los cuarenta y nueve años, y finalmente una parte de los inmigrantes”. En definitiva toda una amalgama en la que tanto los desempleados, como según Prieto (1994) “un trabajador efectivamente empleado pero en condiciones precarias” se convierten en los

colectivos más vulnerables, y es que para este último caso ha tenido mucho que ver las sucesivas reformas laborales (septiembre 2010, febrero 2012) que han contribuido a la precarización del mercado laboral español a niveles tales que hasta los propios trabajadores no son capaces de asegurarse unas condiciones mínimas de bienestar con su empleo.

1.4. Primeras medidas europeas frente a la exclusión.

Las primeras alusiones al concepto de exclusión social en el contexto comunitario aparecieron en el preámbulo de la Carta Social Europea en 1989 y, ese mismo año, el Consejo de Ministros adoptó una resolución relativa a la lucha contra la exclusión social.

Posteriormente su uso se extendió a la política social desarrollada por la Comisión, en especial en el “Programa de la Comunidad Europea para la Integración Económica y Social de los Grupos menos Favorecidos” (conocido como “Pobreza 3”) y en el “Observatorio de Políticas Nacionales de Lucha contra la Exclusión Social”. Fue en este último dónde según Abrahamson (1997, pág.123) citando a G.Room, primer coordinador del Observatorio de Políticas Nacionales de Lucha contra la Exclusión Social, se justificó la adopción del nuevo término como sustituto de otros anteriores como pobreza o marginación social al determinar que la población será susceptible de ser calificada en términos de exclusión social cuando sufran desventajas generalizadas en términos de educación, habilidades, empleo, vivienda, recursos financieros, etc; cuando sus oportunidades de obtener acceso a las principales instituciones que distribuyen esas oportunidades de vida son sustancialmente menores que las del resto de la población; así como cuando esas desventajas y accesos disminuidos persisten a lo largo del tiempo” (Berghman, 1996; Arriba, 2002, pág. 10).

En este nuevo contexto de profundos cambios económicos, políticos y sociales, las instituciones europeas han participado de la política social con un modelo social

europeo orientado a reconfigurar el desarrollo económico y el progreso social de los Estados Miembros, incidiendo en las cuestiones de mayor problemática, como el mercado de trabajo y los procesos de exclusión social, materializando las pautas a seguir propuestas por la Estrategia Europea de Empleo.

El punto de partida del discurso europeo en esta materia arranca a principio de los años noventa con la publicación del Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo, también conocido como Libro Blanco de J. Delors, y el Libro Verde sobre política social, durante el Consejo Europeo de Bruselas de diciembre de 1993, que servirán de referente para el proyecto de redefinición y modernización de las políticas sociales de la Unión Europea.

El Libro Blanco definió como acciones prioritarias al servicio del empleo (Comisión de las Comunidades Europeas, 1993) las siguientes: garantizar que el crecimiento económico se plasme en la creación de nuevos puestos de trabajo; aumentar la flexibilidad interna y externa; reducir el coste relativo del trabajo de baja cualificación; anticipar y acelerar la creación de empleo en las nuevas actividades y en las PYMEs; aumentar la inversión comunitaria en recursos humanos e intensificar los esfuerzos para integrar o reintegrar a aquellos que se encuentran en una situación de desventaja en el mercado laboral.

Es necesario precisar que el informe Delors se concibe en plena fase de recesión económica. Según datos de Palma (2008, pág. 65) entre 1980 y 1992 la tasa media de desempleo en la UE había aumentado del 6,2% al 9,8%, y en países como España se había alcanzado el 18,1%.

La relevancia del informe radica en que las políticas de empleo se posicionan como objetivo prioritario de la agenda política europea. Se reconoce por tanto, el desequilibrio del desempleo como objetivo perentorio a combatir con estrategias de actuación conjuntas que garanticen la sostenibilidad del proyecto europeo, donde la problemática de la exclusión social en las propias palabras de la Comisión CCE (1994) “amenaza la cohesión social de cada Estado Miembro y de la Unión en su conjunto”.

A partir de este momento se iniciaba un proceso de acción social materializado en las sucesivas cumbres de Luxemburgo, Cardiff, Colonia, Lisboa, Niza y otras, donde se van consolidando los llamados “procesos por el empleo” de la Estrategia Europea de Empleo” (Consejo Económico y Social, 2001, pág. 5), dirigidos a “modernizar” el modelo social europeo y alcanzar el objetivo estratégico de convertir a la UE en una economía basada en el conocimiento (Consejo Europeo de Lisboa, 2000).

Con objeto de la celebración del Consejo Europeo de Estocolmo de 2001 este compromiso sale reforzado y así, con el fin de establecer una perfecta simbiosis en cuestiones económicas y sociales (sobre las que ya se venía apostando desde propuestas anteriores) se consigue un acuerdo total sobre el refuerzo mutuo tanto para la reforma económica como de las políticas sociales y de empleo.

La raíz de esta modernización surge según Martínez López (2011, pág.42) de la necesidad de buscar el equilibrio entre los objetivos de competitividad económica en un mundo globalizado, y el mantenimiento de la cohesión social y los niveles de bienestar que caracterizan a Europa, y que por otra parte nos distinguen de los Estados Unidos.

Para hacer frente a estos retos el discurso europeo propone reformular el papel activo del Estado y de sus políticas sociales mediante el distanciamiento de anteriores “medidas más pasivas de mantenimiento de los ingresos para ir hacia medidas activas de mercado de trabajo diseñadas para asegurar la integración económica y social de todas las personas” (Comisión Europea, 1994, pág. 51). La ruta de acción del proceso ha estado subordinada a la relevancia del mercado de trabajo como eje integrador en la cuestión social haciendo de la inserción por lo económico, a través del empleo, el pilar de la inserción social. Ante la realidad de un mercado de trabajo discriminatorio frente a determinados colectivos (mujeres, jóvenes, mayores de cuarenta y cinco años, etc) incidir sobre la empleabilidad con la implantación de itinerarios formativos, medidas de formación profesional ocupacional para parados, medidas de orientación laboral y profesional, etc., permite fomentar mejoras de las condiciones y capacidades

de las personas para que puedan acceder al mercado de trabajo en igualdad de oportunidades.

Desde los estamentos europeos se defiende que “la inversión en los recursos humanos y la puesta en marcha de un Estado social activo y dinámico tendrán una importancia capital tanto para el lugar de Europa en la economía del conocimiento como para que la emergencia de esta nueva economía no tenga como efecto agravar los problemas sociales actuales como el desempleo, la exclusión social y la pobreza (...)” (Consejo Europeo, 2000, puntos 24 y 31).

1.5. La Nueva Economía Social y su compromiso con la inserción por lo económico.

En los últimos años el papel que representa la Economía Social/ Tercer Sector ha evolucionado por iniciativa social adoptando un giro económico de nuevas formas organizativas que operan en el mercado y que apuestan por la innovación social para dar respuesta a los grandes problemas actuales.

La crisis económica europea de los años setenta evidenció que el problema del desempleo debía ser asumido en las sociedades desarrolladas como un conflicto sistémico y recurrente, y será justamente durante esta etapa de recesión económica y desmantelamiento de las políticas sociales cuando el Tercer Sector inicie en los años ochenta un proceso de transformación, reemergiendo con nuevas iniciativas que desde la vertiente empresarial y, con las Empresas y Emprendedores Sociales como referente, apuestan por favorecer la inserción sociolaboral de colectivos de difícil colocación.

Si bien es cierto como sostiene Demoustier (1999, pág. 36) que la creación de empleos no ha sido el objetivo principal de la Economía Social (excepto en el caso de las

cooperativas de trabajadores) durante los períodos de crisis, se le ha pedido tanto a nivel nacional como europeo que intervenga con el objetivo de materializar el derecho al trabajo. Este movimiento de creación desde la Economía Social de asociaciones, de nuevas modalidades cooperativas y de nuevas formas jurídicas (Estivill y Darmon, 1999) se ha visto favorecido con la aparición de conceptos como el Emprendimiento Social y Emprendedor Social. En la figura del Emprendedor Social converge la actividad promotora de estas organizaciones empresariales de nueva creación conocidas como Empresas Sociales, con el reto de transformar las deficiencias socio-económicas existentes con una actuación reformadora, responsable y sostenible que genere beneficio social a la comunidad.

Esta facción del Tercer Sector que apuesta por nuevas fórmulas con soluciones innovadoras para ayudar en momentos de crisis fue denominada por Laville (2000) como “Nueva Economía Social o Solidaria”, que no es más que una extensión de la Economía Social en origen, sólo que irrumpe en sectores que han surgido de los nuevos retos socio-económicos y que tratan de compatibilizar el fin social por el que surgen, con la eficacia y eficiencia empresarial necesarias para su subsistencia en el mercado donde compiten con las formas empresariales capitalistas. La explicación ante el nuevo reto queda sintetizado por Defourny et al., (1997, pág. 38) al argumentar que si “la Economía Social surgió en el s. XIX simultáneamente como una reacción y una adaptación funcional a la economía de mercado, a finales del s. XX, la Nueva Economía Social se concibe como una reacción contra la incapacidad conjunta del mercado y del Estado para asegurar el pleno empleo con las mismas bases que se lo permitieron durante el periodo de expansión”, siendo durante el periodo de salida de la crisis “postkeynesiana” cuando con mayor fuerza suena desde las organizaciones sociales la reivindicación de una actividad económica vinculado a lo social y cuando la cuestión del trabajo se plantea en las sociedades desarrolladas con una nueva sensibilidad (Laville, 1997, pág.329). En la “Nueva Economía Social” de Defourny et al., (2001), las Empresas Sociales desarrollan su actividad en sectores como el del empleo, los servicios sociales, el medio ambiente y el desarrollo local entre otros, es decir, lo que algunos autores denominan “servicios de proximidad” (Laville y Nyssens, 2001, pág.359).

Las crisis económicas incuban, por el desempleo y la pobreza, colectivos con manifiestas dificultades de acceso al empleo. Demoustier (1997, pág.46) identificó en los años setenta a este colectivo naciente como individuos “aptos para el trabajo” pero particularmente discriminados a causa de su edad, su sexo o su falta de formación. Y es que cuando el sistema configura el empleo como piedra angular de la integración económica y social, y el mercado de trabajo se dibuja a partir de una más que excesiva oferta de capital humano junto a una demanda altamente selectiva, surgen determinados grupos vulnerables que estarán condenados a permanecer al margen de un mercado de trabajo que no es lo suficientemente eficiente por sí sólo como para garantizar la inclusión de estas categorías de población. El funcionamiento competitivo del mercado imposibilita que desde las empresas capitalistas se recurra a la contratación de estos colectivos. Laville (1997, pág.30) ejemplifica esta manifiesta incompetencia del mercado cuando afirma que “a falta de empresarios tradicionales que intervengan con el fin de asegurar actividades necesarias para determinados grupos, ciertas agrupaciones de individuos, adquiriendo para ello los poderes del empresario, se harán cargo de éstas”, convirtiéndose de este modo, en campo de acción de iniciativas de Emprendedores Sociales y Empresas Sociales.

Las Empresas Sociales apuestan por “la inserción por la economía o por el trabajo” a partir de lo que Vienney (1986) caracteriza con “un conjunto de organizaciones gracias a las cuales son movilizados recursos, desarrolladas actividades y alcanzados objetivos que la producción mercantil rentable no contempla” y que permitirá en palabras de Bernard (1997, pág. 300) “ofrecer un lugar” en la economía mercantil a las personas desfavorecidas. Serán por tanto, las particularidades intrínsecas de la Empresa Social lo que favorece la gestación, también particular, de los Emprendedores Sociales, como agentes promotores convencidos de la importancia del trabajo como factor de cohesión social.

Establecer el axioma de origen de las Empresas Sociales implica especificar la dicotomía de términos para la designación del Tercer Sector/ Economía Social en función de dos enfoques teóricos distintos (Quintà, 2007, pág.39; Sajardo, 2007, pág.3-4; Miedes y Redondo, 2002, pág.15-16):

- El enfoque con origen en los países francófonos o de tradición europea que Evers y Laville (2004) identifica al Tercer Sector con la Economía Social y, según Defourny (1998), reúne las formas cooperativas, las mutuas, las asociaciones y las fundaciones. El conjunto de estas organizaciones not-for-profit están sujetas a: prestar su actividad con finalidad de servicio de sus socios y/o a la comunidad; autonomía en la gestión y procesos de decisión democrática; y, primacía de las personas y del trabajo frente al capital en el reparto de beneficios que podrá efectuarse hasta un cierto límite. Para Díaz Foncea et al., (2012, pág.184) las Empresas Sociales en España han seguido una trayectoria similar al resto de los países de la UE y predomina el modelo vinculado a la Economía Social.
- El referido como Tercer Sector sin ánimo de lucro o Sector NonProfit (en Estados Unidos) o de Organizaciones Voluntarias (Reino Unido) donde las entidades constitutivas de esta facción cuentan con una organización formal, autogobernada y privada (aunque puede recibir apoyo financiero público), de carácter no lucrativo, sujeta al principio de no distribución de beneficios entre los miembros de la organización y caracterizada con un alto grado de participación voluntaria. Para el caso concreto de las organizaciones pertenecientes al Tercer Sector No Lucrativo su transformación en Empresas Sociales sujetas a una actividad mercantil ha supuesto un mayor esfuerzo de adaptación al nuevo orden en lo referido según Dart (2004) a la forma de financiación, que ha evolucionado desde una total dependencia del sector público a la obtención parcial de recursos por su actividad económica.

Las Empresas y el Emprendimiento Social se consolidan como un sector cada vez más visible y relevante. Desde una perspectiva internacional, observamos que en cada país son resultado de iniciativas diversas, pero siempre como respuesta a necesidades concretas de bienestar de personas y colectividades. Su diversidad y pluralidad es consecuencia de su propio origen que tiene un carácter adaptativo según las necesidades sociales concretas de la comunidad en la que se ubica (Díaz Foncea et al., 2012, pág.193). La multiplicidad de formas y conceptos referidos a las iniciativas inscritas en la Nueva Economía Social está presente no sólo en los países de un mismo continente como ocurre a nivel europeo sino que se extiende a ambos lados del

atlántico. Defourny y Nyssens (2010) corroboran esta complejidad en el sector argumentando que la revisión histórica sugiere que existen diferentes perspectivas del concepto de Emprendedor Social y Empresa Social en base al contexto social, económico, político y cultural en el que estas entidades emergen.

Por este motivo, analizaremos en sendos epígrafes posteriores las especificidades del movimiento Emprendedor y de Empresas Sociales.

1.5.1. Emprendedor Social

La actual crisis económica ha dejado en entredicho el modelo tradicional de bienestar, siendo uno de los problemas actuales de la sociedad el paro estructural, agravado de forma considerable en los últimos años.

Así, cuando las políticas en materia laboral no son efectivas y un porcentaje elevado de la población se ve abocado hacia la exclusión, surge la motivación de un conjunto de personas que, de motu propio, apuestan por una fórmula alternativa a la gestión del desempleo. Es en este contexto donde encuentra su origen y desarrollo el Emprendimiento Social.

Son varias las definiciones que se han dado sobre Emprendimiento Social y Emprendedores Sociales. Desde los siglos XVII-XVIII cuando se acuñó el término emprendedor para la persona que emprende una nueva actividad, buscando y encontrando una nueva manera de hacer las cosas (Dees, 1998) hasta nuestros días el concepto ha ido evolucionando.

La metamorfosis desde el concepto de “Emprendedor” a “Emprendedor Social” precisa delimitar tanto los aspectos compartidos por las dos figuras y que Morales et al., (2012, pág.158) identifica con cualidades como tener una gran idea, la capacidad para hacerla realidad, habilidades para la gestión, pasión, determinación y por supuesto, la creencia de que nada es imposible, como aquellos que los inhiben, focalizados para

Valcárcel (2012, pág. 111) en las motivaciones y resultados de las actividades que promueven, ya que los Emprendedores Sociales tienen un fuerte deseo de cambiar la sociedad y su principal objetivo es la creación de valor social. En este tipo de actividades, la persona que crea valor (Emprendedor Social) es diferente del que se va a beneficiar del mismo (un grupo social).

El ámbito académico ha participado de la investigación de la actividad del Emprendedor Social con aportaciones como:

- Crea estructuras socioeconómicas viables, relaciones, instituciones, organizaciones y prácticas que buscan generar y mantener beneficios sociales (Fowler, 2002).
- Utiliza de forma innovadora combinaciones de recursos para conseguir oportunidades con el objetivo de crear organizaciones y/o prácticas que buscan beneficios sociales (Mair y Noboa, 2003).
- Se nutre de individuos con iniciativa y creatividad que cuestionan el statu quo, aprovechan las nuevas oportunidades, no se rinden y acaban transformando un mundo que les rodea (Bornstein, 2005).

A partir de estas definiciones, se ha ido configurando el perfil del Emprendedor Social en base a características como: el predominio de una fuerte fibra ética (Dess, 2011); erigirse como figura pragmática y visionaria (Elkington y Hartigan, 2008); tener una percepción creativa de la oportunidad ante los problemas (Drayton, 2006); capacidad en la identificación de recursos donde el resto ven problemas (Bornstein, 2005); su nivel de aversión al riesgo está por debajo de la media y, dispone de escasos recursos para acometer su proyecto (Curto, 2012).

En definitiva, el Emprendimiento Social comprende todas aquellas iniciativas emprendedoras (con independencia del número de promotores de la acción) que aplican el conocimiento y la gestión empresarial al servicio de las problemáticas y necesidades sociales. Bajo la perspectiva de Lemaitre y Helmsing (2012) se afirma que

cuando las iniciativas emprendedoras estén promovidas por dinámicas colectivas, éstas entran en consonancia con la Economía Social, especialmente cuando ésta se centra en el desarrollo comunitario, así como con el enfoque de la Economía Solidaria, para la cual la autogestión se considera un criterio clave de discriminación, lo que Enciso (2012, pág. 67) asocia con la tradición emprendedora cooperativa (de corte europeo) que contrasta con el enfoque estadounidense, más centrado en el individuo, en el sujeto como emprendedor individual.

Defourny (2001) resuelve el Emprendimiento Social ante todo como un emprendimiento innovador, que busca solucionar un problema social o medioambiental de una manera no tradicional, económicamente sostenible y causando un impacto en el territorio donde se emplaza. Esta innovación conjuga aspectos innovadores como nuevos métodos organizacionales, nuevos factores productivos o, nuevas relaciones con el mercado donde la finalidad principal de la actividad no responde a fines lucrativos.

Las Empresas Sociales y la Economía Social suponen una mayor implicación del total de la ciudadanía para la constitución de un Estado de Bienestar propio que se traduzca en una sociedad más cohesionada. Sin embargo su implantación y desarrollo está ligado principalmente a una serie de limitaciones asociadas a su propia naturaleza como son, el limitado acceso a la financiación privada así como el escaso reconocimiento del Emprendimiento Social. Estos problemas particulares de este tipo de empresas han sido recogidos en sucesivos informes de la Comisión Europea con un planteamiento según el CESE (2009, pág.10) de como lo esencial debe ser apoyar a estos emprendedores con entornos que les permitan desarrollar su capacidad de innovación, una habilidad que en tiempos de crisis económica resulta especialmente valiosa. En esta línea de actuación, la CE (2011b) publicó un borrador de norma sobre los fondos europeos de Emprendimiento Social con el objetivo de facilitar la creación y acceso a la financiación de las empresas de Economía Social. En nuestro país esta iniciativa de la UE es una actividad aún poco desarrollada y convive con otra propuesta de Norma "PNE 165001 Responsabilidad Social. Productos financieros socialmente responsables" (pendiente de aprobación).

1.5.2. Empresas Sociales

La primera alusión al concepto de Empresa Social en el contexto europeo la localiza Defourny y Nyssens (2012, pág.9) a principios de la década de 1990 en Italia bajo el movimiento cooperativo. Aunque Borzaga (1997, pág.113-114), anticipa el acontecimiento a finales de los años setenta, con la aparición, fruto de iniciativas privadas, de las primeras cooperativas sociales para paliar las insuficiencias de las políticas públicas. El impulso decisivo al desarrollo de este tipo de cooperativas llegó con la aprobación del parlamento italiano en 1991 de una ley que establecía una forma legal específica para las cooperativas sociales. Las principales aportaciones de la Ley 38 de 1991 fue que: estableció dos tipos de cooperativas sociales inscritas al sector de la asistencia social y al de la inserción mediante el trabajo; calificó la cooperación social como instrumento no sólo al servicio de los socios sino también al servicio de la colectividad a través de la promoción personal y de la inserción social de los ciudadanos; y especificó las categorías a las que se reserva la condición de “personas desfavorecidas” aptas para la inserción: los minusválidos físicos y mentales, los toxicómanos, los alcohólicos, los menores de familias problemáticas y los presos en libertad provisional, que viene a corroborar el manifiesto interés de los países desarrollados por la inserción laboral de determinados segmentos de la población, que se remonta a los años cincuenta, cuando ya desde las asociaciones se promovía el empleo en ámbitos protegidos y adaptados a las minusvalías físicas, mentales o sensoriales de los contratados.

En los EEUU, los conceptos de Emprendimiento Social y Empresa Social también encontraron una respuesta positiva en los primeros años de la década de los noventa. Por ejemplo Morales et al., (2012, pág.156) sostiene que el interés de esta figura no es algo nuevo y que en 1993 la Harvard Business School puso en marcha el proyecto “La iniciativa de la Empresa Social” de la que han surgido numerosos programas para apoyar la formación y el acompañamiento estratégico de Emprendedores Sociales bajo patrocinio de universidades y fundaciones privadas.

En el Reino Unido, uno de los países más activos en el desarrollo de Empresas Sociales, el Parlamento aprobó en 2004 una ley que creaba la empresa de interés comunitario, pero que ya en el 2002 el gobierno británico promovió su definición como "un negocio con objetivos principalmente sociales cuyos excedentes se reinvierten principalmente para este fin en el negocio o en la comunidad, en lugar de estar dirigida por la necesidad de maximizar los beneficios para los accionistas y propietarios" (DTI, 2002).

A partir de las distintas experiencias existentes sobre las características que definen a la Empresa Social, la literatura académica ha detectado dos corrientes diferenciadas con origen en la tradición europea continental y la anglosajona (Kerlin, 2006; Quintao, 2007; Hulgard, 2010; Fayolle y Matlay, 2010; Monzón y Chaves 2012). En la primera, la Empresa Social se incluye dentro del marco de los principios y valores de la Economía Social (Defourny, 2001; Defourny y Nyssens, 2008; Bagnoli y Megali, 2011), así como que se vinculan principalmente con Emprendedores Sociales colectivos (Spear, 2006; Defourny y Nyssens 2008). Monzón y Chaves (2012) conciben la Empresa Social como resultado del trabajo de emprendedores del ámbito de la Economía Social y se definen como tales en base a sus objetivos económicos, sociales y de gobierno corporativo. Sin embargo este mismo autor según la tradición anglosajona, concibe en la figura de la Empresa Social tanto la parte empresarial con fin social de entidades sin ánimo de lucro, como aquellas empresas centradas exclusivamente en la innovación social y la satisfacción de necesidades sociales independientemente de su forma jurídica (empresa públicas, privadas, coop., etc). Serán por tanto, simplificando en palabras de Treslad (2008), Brouard y Larivet (2010) "organizaciones donde predominen los fines sociales sobre el capital, sin exigir, en muchas ocasiones ninguna cuestión añadida".

A pesar de lo novedoso del término "Empresa Social" (Spear et al., 2009) y de no contar con una definición formal como recoge el CESE (2011) que "reconoce la disparidad de las definiciones nacionales en el entorno europeo" unido a la propuesta realizada por la Comisión Europea de "continuar explorando en la definición de Empresa Social", esto no ha impedido que proliferen las investigaciones empíricas de autores como Estivill et al., (1997); Defourny et al., (1998); Borzaga y Defourny (2001); Fraisse et al., (2001); Laville y Nyssens (2001); Salinas y Rubio (2001); McMillan y Boisot

(2004); Muñoz Catellano y Sanchez de Pablo (2004); Zandonai y Pezzini (2004); Demoustier (2005); De Pablo (2005); García Mainar (2007); García Mainar y Esteve (2007); Quintao (2007); García Gutiérrez et al., (2008); Sanchis y Campos (2008); Sanchis y Melián (2009); Melián y Campos (2010); Travaglini et al., (2010); Campos (2011); Dees, (2011); Contreras y González (2011); Moreira et al., (2011); Villajos (2012).

Con carácter general, referirnos a la Empresa Social implica vincular la organización empresarial a unos valores distintivos propios que se alejan de las estructuras mercantiles tradicionales, a pesar de protagonizar una actividad productora de bienes y servicios convencional. En esta línea la CE (2011a) concibe las Empresas Sociales como aquellos operadores de la Economía Social cuyo principal objetivo es generar un impacto social positivo por encima de la generación de beneficios para sus accionistas. Trabajan produciendo bienes o prestando servicios en distintos sectores y usan sus ingresos principalmente para conseguir objetivos sociales. La Comisión distingue las Empresas Sociales entre:

- Aquellas cuyo fin social de interés común justifica la causa y origen de su actividad comercial;
- Las que sus beneficios son mayoritariamente reinvertidos en la consecución del fin social; y
- Las que cuentan con un sistema de organización interna o régimen de propiedad democrático o participativo, consecuencia de su misión social.

Los trabajos de Alguacil (2012, pág.85), Enciso et al., (2012, pág.71) y Valcárcel (2012, pág.109) permiten a partir de la visión de la UE establecer el universo de las Empresas Sociales en dos modelos:

- Por un lado, los negocios que proveen de bienes o servicios sociales para un público vulnerable, considerados de elevada importancia en el contexto europeo, como son entre otros, el acceso a la vivienda, sanidad, asistencia a mayores, protección de la

infancia, gestión de la dependencia, discapacitados, servicios de empleo y formación.

- Por otro lado, también se reconoce como sociales a las empresas cuyo modo de producción de bienes o servicios persiguen como objetivo de tipo social la integración laboral, facilitando el acceso al empleo a colectivos desfavorecidos en riesgo de exclusión por falta de formación o marginación, aunque su actividad incluya bienes o servicios que no sean sociales.

Aún bajo estructura de empresa mercantil, la figura jurídica adoptada para el desarrollo de la actividad con reto social no es determinante, demostrando tal evidencia el hecho de que según Spear y Bidet (2005) “las hay con diferentes formas jurídicas” a pesar de que Nogales (2007, pág.44-48) y Borzaga (1996a y 1995) consideran que las cooperativas sociales son líder en esta forma de Empresa Social. La reciente expansión de estas iniciativas se ha visto favorecida por la implicación de los distintos gobiernos en el desarrollo de políticas públicas fomentando la aparición de un complejo entramado de empresas dentro de la geografía mundial. Algunas de estas nuevas formas son recogidas por Spear y Bidet (2005) y, Henry et al., (2006) como son: las empresas socioeconómicas de utilidad pública en Austria, sociedades de finalidad social como las EFTA, ETA, ateliers sociaux o los ateliers protégés de Bélgica, las cooperativas de trabajo de Finlandia, las CAVAS o las empresas de inserción en Francia, las RUSE o las empresas de economía solidaria en Luxemburgo, las empresas de inserción y las cooperativas de solidaridad social en Portugal, los centros especiales de empleo, las empresas de inserción y los centros ocupacionales en España, las Community Businesses en Reino Unido o las empresas sociales y gubernamentales de los Estados Unidos y, la cooperativa social de Quebec.

Con carácter general, las Empresas Sociales en el terreno de la inserción laboral se agrupan en Empresas de Inserción y en empresas de participación de los trabajadores como las cooperativas de trabajo asociado (CTA). Sin embargo, en Europa desde hace aproximadamente veinte años predomina la fórmula Empresa Social de Integración

laboral (cuyas siglas en inglés son WISE-Work Integration Social Enterprise) respecto al resto.

España se posiciona como uno de los primeros países con una legislación específica sobre Economía Social, Ley 5/2011 de 29 de marzo, muestra de la posición de relevancia que en nuestro país desempeña la labor de la Economía Social y las Empresas Sociales, y que servirá de referencia legislativa para otros países. En el art.5 de dicha Ley, se identifican las entidades que integran a la Economía Social: Empresas de Inserción, Cooperativas, Sociedades Laborales, Mutualidades, Cofradías de Pescadores, Centros Especiales de Empleo, las Sociedades Agrarias de Transformación y las Fundaciones (FAEDEI, 2013, pág.13), destacando como Empresas Sociales por el empleo las Empresas de Inserción, las Sociedades Laborales y los Centros Especiales de Empleo. Sin embargo, Melián (2010a, pág.35) reconoce que de todas las Empresas Sociales, las de Inserción, son la respuesta más clara de la sociedad civil organizada a los problemas de exclusión social y laboral. Distintos términos han apadrinado esta iniciativa empresarial algunos de los cuales están recogidos por Álvarez (1999, pág.54) como el propuesto por Borzaga (1996b) de “Empresas de Inserción Laboral” o el de Vidal (1996) “Empresas de Inserción Social” o “Empresas de Inserción Socio-Laboral” y que todos ellos vienen a complementar lo que García Maynar (2007, pág.10) sintetiza en torno al concepto de “inserción como calificativo de un determinado tipo de empresas; sin ser ninguna categoría jurídica ni encerrar ningún reconocimiento legislativo especial”, pero a las que el autor les atribuye la característica de “empresas especiales y distintas a las otras ofertas empresariales existentes”.

El trabajo de Vidal (1996, pág.55-56) establece a partir del estudio de casos en España, dos corporaciones empresariales de Empresas Sociales:

- Un sector empresarial organizado que acoge al grupo formado por personas con minusvalías físicas, psíquicas, mentales o sensoriales representadas en seis grandes organizaciones a nivel estatal como: la Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España (COCEMPE), la Confederación Española de Federaciones y Asociaciones Pro Personas Deficientes Mentales (FEAPS), la

Organización Nacional de Ciegos de España (ONCE), la Federación Española de Asociaciones de Padres y Amigos de los Sordos (FIAPAS), la Confederación Nacional de Sordos en España (CNSE) y la Federación de Asociaciones de Ayuda a la Parálisis Cerebral (ASPACE). Su presión y movilización permitieron que se dieran incentivos fiscales a la contratación de estas personas y al reconocimiento formal de los centros ocupacionales y los centros especiales de empleo.

- Un segundo grupo surgido a partir de los años ochenta que sería el de las Empresas de Inserción Social que actúan en el ámbito de los discapacitados sociales. Sus estructuras de representación: Asociación Red Española de Promoción e Inserción Socio-Labora (REPRIS), la Asociación Español Red de Economía Alternativa y Solidaria (REAS) y la Asociación Española de Recuperados de Economía Solidaria (AERESS) representan modelos empresariales con menor intensidad que los anteriores, presentes en sectores de actividad más jóvenes, y que luchan por obtener el reconocimiento institucional del que disfruta el colectivo de personas con minusvalías físicas, psíquicas, mentales o sensoriales.

El estudio de las corporaciones empresariales de este último grupo, el de los “discapacitados sociales”, personas con dificultades para acceder al mercado laboral, y por tanto en riesgo de exclusión social son el objeto de la presente Tesis.

1.6. Las empresas de la Economía Social como referente de cohesión social.

Desde sus orígenes la Economía Social se ha proyectado como referente de soluciones convenientes ante los nuevos retos con un impacto social positivo. La difícil situación de crisis actual no ha sido capaz de mermar la apuesta de los Emprendedores y Empresas Sociales por formas alternativas, inclusivas, cohesionadoras y responsables de “hacer negocio” como medio para afrontar la amplia brecha de fractura social que el

desempleo, las políticas de recortes en gasto social y las sucesivas reformas laborales del gobierno han ocasionado en la sociedad. No es nuevo que la medida recurrente para salir de una crisis en nuestro país se oriente hacia la precarización del empleo, lo fue en los años ochenta, en la recesión de 1993, y lo vuelve a ser en estos momentos actuales. Frente a la flexibilidad exigida desde el sector empresarial, amparado bajo la falta de seguridad de crecimiento económico sostenido, el Estado responde con la reforma del mercado laboral, que abarata el despido y somete a la clase trabajadora de nuestro país al empleo precario con alta temporalidad en los contratos, parcialidad de las jornadas y rebaja de sueldos. Según datos del Instituto Nacional de Estadística a finales de 2013 el empleo a tiempo completo había perdido más de ochocientos ocupados y la jornada parcial creció en ciento cuarenta y seis mil trabajadores; aproximadamente un millón doscientas mil personas buscaban en nuestro país una segunda ocupación para poder garantizar su subsistencia con dignidad frente a la rebaja de los salarios del 2,0% (INE, 2014). Este escenario laboral ha sido el que, aún con crecimiento económico favorable, ha amparado a las mujeres trabajadoras en nuestro país, sometidas a menores tasas de ocupación que los hombres y a peores condiciones laborales. Ahora, la situación es dramática, porque se ha hecho extensible de forma generalizada a toda la fuerza laboral la precarización del sistema, situación identificada en el último informe presentado por UGT (2014, pág.29) con motivo del día de la igualdad salarial donde se apuntaba que “la alarma provocada por la pérdida de un millón quinientos treinta mil puestos de trabajo por parte de los hombres desde el año 2009 hasta hoy, silenció el millón cuatrocientas ochenta y dos mujeres menos que hombres con empleo”.

Urge la necesidad de una apuesta por la creación de empresas que generen empleo y garanticen la estabilidad y cohesión social. El entorno europeo ha favorecido la creación de esta tipología de Empresa Social con el desarrollo sobre todo a partir de 1990 de programas públicos específicamente orientados al ámbito de la integración laboral, quedando según Vidal y Claver (2003, pág. 44) enmarcadas las Empresas de Inserción como mecanismos útiles de integración por el trabajo dentro del ámbito de las políticas activas de ocupación. Los efectos positivos de esta apuesta son demostrables con datos, tanto para el conjunto de la Unión Europea, que cuantifica

que la Economía Social, junto con las Empresas Sociales, supone entre el 15,0% y el 17,0% del PIB y del empleo en la UE, habiendo más de dos millones de Empresas Sociales que representan alrededor del 10,0% del total del tejido empresarial; como para el caso español donde los datos son igual de alentadores, ya que el sector de la Economía Social, a pesar de la complicada situación económica que atraviesa nuestro país, crea y mantiene empleo por encima del resto de las empresas con ciento cincuenta mil nuevos empleos y veinte mil nuevas empresas en los últimos cinco años; y durante el 2012, se crearon dos mil once nuevas empresas y cerca de veinte mil puestos de trabajo. Para el caso concreto de las Empresas de Inserción como motor de la apuesta por la inserción laboral en las Empresas Sociales, la Red Europea de Empresas de Inserción (ENSIE) y la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI), cifraron la existencia de más de dos mil cuatrocientas entidades que dan empleo alrededor de trescientas setenta y siete mil novecientas veintinueve personas en el conjunto europeo y, de ciento ochenta y una empresas con cuatro mil trescientos treinta y cinco mil trabajadores en España (FAEDEI, 2013, pág.14-26).

La Comisión ha hecho un ejercicio de reflexión a cerca de la posición de excelencia que en los últimos años ostentan las iniciativas empresariales de tipo social, así como el papel que pueden tener en estos momentos difíciles sobre el conjunto de la economía, priorizando el apoyo a estas iniciativas sociales a través de la Comunicación de la Comisión Europea (2011a): “Iniciativa en favor del Emprendimiento Social: construir un ecosistema para promover las Empresas Sociales en el centro de la economía y la innovación sociales”. Conocido como “Social Business Initiative” decide potenciar el apoyo a los Emprendedores y Empresas Sociales porque citando las palabras del Comisario Michel Barnier “las Empresas Sociales encarnan justo el tipo de crecimiento sostenible, integrador e inteligente basado en la innovación, que tanta importancia reviste para la economía europea actual. Las medidas propuestas contribuirán a la creación de este tipo de empresas en toda Europa, garantizando que reciben el apoyo financiero que necesitan para poder crecer sobre todo en tiempos de crisis”.

Con esta actuación la Unión Europea pretende llevar a término los retos propuestos en la Estrategia Europa 2020: “Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador” que según Enciso et al., (2012, pág. 59) fue lanzada por la Comisión en plena crisis y conecta, en sentido amplio, la actividad empresarial con el crecimiento económico y la cohesión social y, de la que se desprenden una importante apuesta por las cuestiones sociales como objetivos prioritarios en su ámbito de actuación como la promoción de la inclusión social, la lucha contra la pobreza y la generación de oportunidades, además de aumentar hasta el 75,0% la tasa de empleo de la población entre veinte y sesenta y cuatro años, mejorar los niveles de educación y promover la integración social, fundamentalmente a través de la reducción de la pobreza.

Las instituciones de la Unión Europea han sabido reconocer y poner en valía unos valores intrínsecos y diferenciadores de las empresas de la Economía Social que no están presentes en otras formas de empresa, y que las posiciona como referente para liderar el reto planteado en la Estrategia Europea (EU,2020). Este respaldo se justifica más allá del significativo papel que desempeñan en la generación de empleo y en el desarrollo económico y social (Barea y Monzón, 2002), que aún siendo importantísimos, son superados a criterio de Gadrey (2005) por otros efectos relacionados con la lucha contra la exclusión y las desigualdades, la reducción del aislamiento, la existencia de democracia participativa en la gestión de las empresas o la contribución a la innovación social, todos ellos asociados a la utilidad social (Castro et al., 2013, pág.39 y ss) y por extensión, sus efectos sobre la cohesión social.

Frente al interés académico por valorar cuantitativamente el efecto de la actividad económica de las Empresas Sociales sobre el PIB, se ha despertado en la comunidad investigadora un creciente interés enfocado a cuantificar, en términos económicos, los valores diferenciadores de las Empresas Sociales frente al resto de empresas, y que están asociados a los efectos que la existencia de estas empresas trasladan a la sociedad en términos de utilidad social y la cohesión social (Gadrey, 2005; Garrabé, 2007; Castro et al., 2013), a pesar de que Bouchard et al., (2003) identifica los avances en este campo de forma teórica y todavía limitada por la ausencia de instrumentos de evaluación para su medición.

El trabajo de Castro et al., (2013, pág.46) recoge en cifras el impacto socioeconómico de los valores de las Empresas Sociales sobre la cohesión social para el caso español, como parte de una investigación realizada por Abay Analistas Económicos S.L, y financiado por la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES), disponible en <http://www.eoi.es/savia/documento/eoi-80096/el-impacto-socioeconomico-de-las-entidades-de-economia-social>. Los resultados obtenidos, en términos globales, cuantificaron el beneficio total aportado de este tipo de empresas a la cohesión social en el año 2009 con más de tres mil cuatrocientos millones de euros, siendo sus principales beneficiarios los/las trabajadores/trabajadoras de sus empresas, que recibieron dos mil doscientos sesenta millones de euros anuales en rentas salariales netas. La investigación centra la metodología aplicada para la cuantificación de la cohesión social en dos líneas de análisis: 1) a través del impacto económico generado sobre cuatro áreas diferenciadas: los colectivos con dificultades de acceso al empleo, calidad en el empleo, mejora de la igualdad de oportunidades y oferta de servicios sociales, y otros servicios de interés general; además 2) del beneficio que le reporta a los agentes que de una manera u otra forma se ven afectados por los procesos emprendidos por este tipo de Empresas Sociales, y que se identifican con los propios trabajadores, el resto de empresas y, la Administración. La muestra para el análisis incluye trece mil trescientas treinta y nueve empresas en total, seis mil trescientas sesenta y una de Economía Social y seis mil novecientas setenta y ocho para el grupo de control, y casi treinta y un mil trabajadores/as, quince mil ochenta de la Economía Social y quince mil ochocientos veintiséis en el grupo de control.

El resultado obtenido para el año de análisis de 2009 se presenta, de forma resumida, en dos cuadros. El cuadro 1.6.1 recoge las principales diferencias observadas sobre las cuatro áreas de actuación propuesta según la intervención se realice por una empresa perteneciente a la Economía Social, o en el caso de una empresa lucrativa. El cuadro 1.6.2 presenta el beneficio que reporta a los agentes implicados derivado de la intervención de las Empresas Sociales sobre dos áreas concretas de acción: la ocupación de colectivos con dificultades para el empleo y la calidad en el empleo generado.

Cuadro 1.6.1. Cuantificación de la cohesión social de Empresas Sociales y resto de empresas

Áreas de cohesión social	Diferencias en cohesión social			
	empresas de ES		empresas lucrativas	
Ocupación de colectivos con dificultades de acceso al empleo				
Mujeres de 45 años o más	15,3%		11,5%	
Trabajadores con bajo nivel de cualificación	32,3%		12,5%	
Calidad del empleo				
Mantenimiento del empleo (trayectoria laboral)	56,9%		21,3%	
Duración del empleo	6,4 años		3,3 años	
Contratación a tiempo parcial	17,3%		20,9%	
Contratación a tiempo completo	82,7%		79,1%	
Valor promedio del salario a jornada completa	20.980 €		20.396 €	
Mejora de igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género				
Diversidad de mujeres en alta dirección	46,7%		40,7%	
Duración media del empleo (años)	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
	4,8	7,8	2,4	4,3
Duración media de desempleo (meses)	3,4	4,3	4,6	4,3
Excedencia por cuidados de hijos	3,7%	0,0%	1,8%	0,1%
Oferta de servicios sociales				
Dependencia, atención a mayores y discapacitados	16,1%		3,9%	
Educación	Primaria	Secundaria	Primaria	Secundaria
	13,0%	0,8%	7,0%	9,2%

Fuente: Elaboración Propia a partir de Castro et al., (2013)

Respecto al análisis de los efectos cohesionadores de las Empresas Sociales para la primera área de estudio, se observa que éstas integran mayor porcentaje de trabajadores con dificultades, en este caso mujeres de más de cuarenta y cinco años con 15,3% y trabajadores con escasa cualificación 32,3% , frente al 11,5% y 12,5% respectivamente de las empresas convencionales. En lo referido a la calidad del empleo generado entre un tipo y otro de empresas, las diferencias a favor de las Empresas de la Economía Social son considerables: los trabajadores de las Empresas Sociales mantienen durante más tiempo sus empleos (casi 57,0% frente 21,3%), fomentan la contratación a tiempo completo (82,7% vs 79,1%) y son retribuidos con salarios más altos (veinte mil novecientos ochenta euros frente a veinte mil trescientos noventa y seis euros). Las empresas de la Economía Social manifiestan una orientación absoluta por promover la igualdad de oportunidades entre todos sus trabajadores, tanto favoreciendo la conciliación de ambos planos, el laboral y personal con la aplicación de medidas especialmente concebidas para su consecución (el 3,7% de las mujeres disfrutaron de excedencia frente al 1,8% de las trabajadores del sector

lucrativo), como garantizando una representación femenina en los puestos más altos de la jerarquía de la empresa, con el 46,7% frente al 40,7% de la empresa convencional. La observación de los datos evidencia que persiste un mayor acogimiento a la excedencia por cuidado de hijos, en ambos grupos de la muestra, por parte de las mujeres frente a los hombres. Además, las Empresas Sociales dirigen su actividad económica a dar cobertura a sectores vulnerables de la población como son las personas con necesidades especiales, mayores, discapacitados y dependientes, así como a atender a los niños en las edades tempranas de su escolarización.

Cuadro 1.6.2. Beneficio (€) a los agentes por la cohesión social Empresas Sociales

Contribución de la ES a la cohesión social por:	Beneficio para los Agentes implicados (miles de euros)			
	Trabajadores	Empresas	AA.PP.	Total
Calidad del empleo	105.256€	44.580€	183.020€	332.856€
Ocupación de colectivos con dificultades	2.120.129€	113.929€	795.064€	3.029.122€
Total	2.225.385€	158.509€	978.084€	3.361.978€

Fuente: Elaboración Propia a partir de Castro et al., (2013)

El mayor efecto positivo sobre los agentes analizados por la existencia de esta forma de empresa propia de la Economía Social recae sobre los propios trabajadores que son contratados para formar parte de este proyecto. Qué duda cabe que la razón de ser de esta forma “no al uso de empresa” instrumentaliza la actividad empresarial como vía de escenificación, para generar oportunidades laborales en condiciones dignas para aquellos que presentan especiales dificultades en conseguir un empleo en las estructuras mercantiles convencionales, pero por extensión de su actuación, otros entes del sistema se ven favorecidos. El cuadro 1.6.2 recoge casi un millón de euros para la Administración por la labor de las Empresas Sociales en integración laboral de colectivos desfavorecidos y empleo de calidad. La Administración Pública, es responsable de velar por las garantías sociales del conjunto de la población y, con la existencia de estas empresas se crea un flujo de población que abandona la subsidiaridad (desempleados, perceptores de prestaciones) amparados por las instituciones públicas, para ser fuerza laboral contratada en estas empresas. En el caso de las empresas lucrativas, las Empresas Sociales ponen en circulación en el mercado de trabajo a personal con adiestramiento profesional en sectores de actividad afines a los de las empresas convencionales.

CAPITULO 2. LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN.

2.1. Introducción al origen y concepto de las Empresas de Inserción.

La figura de la Empresa de Inserción (EI¹) constituye un elemento clave dentro de las Empresas Sociales de inserción por lo económico por su voluntad de facilitar, desde una estructura empresarial, el acceso de determinados grupos sociales a un derecho fundamental reconocido en nuestra Constitución (art. 35) como es el derecho al trabajo.

Las primeras premisas de las Empresas de Inserción en nuestro país se remontan a los años ochenta cuando grupos vecinales y comunidades religiosas cristianas carentes de respaldo por parte de las instituciones, intentan mediar ante la problemática del desempleo en sus entornos más cercanos. En este primer momento, las iniciativas orientan su actuación en un plan de formación y práctica enfocado a una población marginal integrada principalmente por adultos analfabetos, jóvenes sin estudios primarios, sujetos con problemas de drogadicción o delincuencia entre los que los talleres ocupacionales de empleo o centros sociolaborales son su máximo referente. El tesón de la sociedad civil en estos primeros empujes por remediar la exclusión laboral de sus convecinos, fructificó una década después en iniciativas organizadas de referencia en el terreno de la inserción sociolaboral por todo el territorio español. López Aranguren (2002) cita como referente de Empresas de Inserción pioneras a cuatro organizaciones sociales con actividades de formación e inserción laboral como son la Fundación Engrunes, Fundación Deixelles, Traperos de Emaús y Fundación Tomillo.

Esta consolidación de la figura de la Empresa de Inserción forzó a las administraciones territoriales a reconocer los efectos positivos de estas estructuras sobre el desempleo, que resolvieron implicándose para impulsar el proyecto. A partir de este momento el

¹ En el texto se utilizará de forma indistinta Empresa de Inserción como su forma abreviada EI.

almazón de las Empresas de Inserción combinará grupos sociales y religiosos, trabajadores autónomos, personas individuales, equipos y personas pertenecientes a las Administraciones Autonómicas motivadas por los resultados de las Empresas de Inserción. Esta misión desde las Comunidades Autónomas Álvarez (1999, pág.57) la personifica a través de las iniciativas pioneras como: las del sociólogo Oriol Homs y Daniel Jover desde el Ayuntamiento de Barcelona; las apuestas de Proempleo, Norte Joven, Cepa, Fundación Tomillo en Madrid y, la labor personal de Abel Sanz además de entidades como el Proyecto “Búscate la Vida”, el Burdindoki, Gaztelán, la Asociación Impulsora del Empleo y Traperos de Emaús en Pamplona.

La proximidad de los promotores de las Empresas de Inserción y su implicación con la realidad sociolaboral y las necesidades del entorno condicionó la evolución del desarrollo de la figura de la EI en un contexto geográfico cercano, favoreciendo un reconocimiento institucional prematuro por parte de las Administraciones locales y autonómicas. Por este motivo, éstas de forma autónoma, asumieron la tarea en cuestiones como la adopción del término para su designación, definición conceptual, naturaleza de su actividad, fórmula empresarial, espectro de actuación, tratamiento de beneficios económicos, aspectos todos ellos que hasta el momento existieron bajo el amparo legal de tantas disposiciones autonómicas como Comunidades apostaron por su desarrollo y reconocimiento legal y que, quedarían unificados con la promulgación a nivel estatal de la ley 44/2007 de Empresas de Inserción. Las cuestiones relativas a la tardía configuración de las Empresas de Inserción en nuestro ordenamiento jurídico estatal así como sus implicaciones serán analizadas en posteriores apartados de este capítulo.

A partir de las aportaciones de distintos autores como Coque y Pérez (2000); Retolaza et al., (2005 y 2007); Marcuello et al., (2005), y trabajos como el de FEDEI (2003), coinciden en afirmar que con carácter general, las Empresas de Inserción pueden definirse como “empresas cuyo objetivo fundamental es la integración sociolaboral de personas con dificultades de acceso al mercado laboral. Su característica principal es la dualidad de su objeto social: por una parte, la realización de la actividad económica

para la que la empresa se haya constituido, por otra parte, la inserción socio-laboral de personas pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión”.

La especificidad de la naturaleza en torno al plano económico y social de la figura de las Empresas de Inserción adquiere para Ruiz et al., (2007, pág.128) el calificativo de “requisito innato a su propia condición”. Es por tanto, que esta bipolaridad consustancial las convierte en sociedades únicas dentro del tejido empresarial de la economía de mercado y las posiciona en un terreno complicado al tener que garantizar la viabilidad económica de la actividad empresarial como mecanismo de garantía para su labor integradora en el plano laboral de colectivos desfavorecidos. Es evidente que por su pertenencia al sector de la Economía Social el objetivo social de las Empresas de Inserción prima sobre el económico. Sin embargo, sólo con la consecución de este último se puede garantizar la supervivencia de la misión, haciendo imposible desprestigiar aspectos como que la baja cualificación, desmotivación y aislamiento laboral y social del capital humano en las Empresas de Inserción repercute de forma negativa en sus niveles de productividad debilitando sus posibilidades de pervivencia frente a otras empresas convencionales en el mercado.

Con todo esto, existen otras muchas peculiaridades innatas a la figura de la Empresa de Inserción que les permiten neutralizar el plano económico confiriéndoles ciertos atractivos sobre los que incidir y que las convierten en los instrumentos sociales que son, algunos de los cuales están citados por Sanchis (2001); Westlund y Westerdahl (1996); Melián y Campos (2010) cuando se refieren a los efectos que ejercen sobre el territorio, otros como Dess (1998, 2011); Melián, Campos y Sanchis (2011) abogan por el potencial de sus promotores en la figura del emprendedor de las Empresas de Inserción como agentes de cambio positivos para las personas y los entornos y, Ruiz et al., (2007) apuestan por la capacidad de estas Empresas Sociales de incidir en la mentalidad pública siendo capaces de modificarla, así como de dinamizar el entorno a la vez que implantar un modelo de desarrollo en el que la exclusión no tiene cabida.

2.2. La necesaria regulación en las Empresas de Inserción.

Razones para la misma y proceso evolutivo.

Se da la paradoja una vez más, (no es tan infrecuente en temas de Economía Social) de que las Comunidades Autónomas promueven iniciativas legislativas en esta materia antes que el Gobierno Central, preocupadas y concienciadas de su necesidad.

Rojo (2004, pág. 35) explica la temprana regulación autonómica como consecuencia de que muchas Comunidades Autónomas, en el ejercicio de las competencias atribuidas por la Constitución (CE) y por sus respectivos Estatutos de Autonomía, desarrollaron las competencias en materia de Economía Social y empleo, regulando así las Empresas de Inserción. Esta coyuntura promovió la adopción de medidas de fomento a la contratación laboral de personas en situación de exclusión social así como la concesión de subvenciones para la formación de estos colectivos.

El cuadro 2.2.1. Recoge las disposiciones reglamentarias de trece Comunidades.

Cuadro 2.2.1. Disposiciones normativas sobre Inserción por Comunidades Autónomas

Ámbito	Normativa
Andalucía	Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía (BOJA núm.79, de 28 de abril de 2003)
Aragón	Decreto 37/2006, de 7 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se regulan las Empresas de Inserción Laboral y se aprueba el Programa ARINSER de ayudas económicas para la integración socio-laboral de colectivos en situación o riesgo de exclusión (BOA núm. 20, de 17 de febrero, de 2006) Decreto 33/2002, de 5 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se regulan las Empresas de Inserción Laboral y se aprueba el Programa ARINSER de ayudas económicas para la integración socio-laboral de colectivos en situación o riesgo de exclusión (BOA núm. 20, de 15 de febrero, de 2002)
Canarias	Ley 1/2007, de 17 de enero, por la que se regula la Prestación Canaria de Inserción (BOC núm. 17, de 23 de enero de 2007) Decreto 32/2003, de 10 de marzo, por el que se regula la inserción sociolaboral en empresas de inserción (BOC núm. 57, de 24 de marzo, de 2003)
Castilla-La Mancha	Decreto 179/2002, de 17 de diciembre, de Desarrollo del Ingreso Mínimo de Solidaridad, Ayudas de Emergencia Social y Prestaciones Económicas en favor de colectivos desfavorecidos, y de la colaboración y cooperación en materia de Servicios Sociales (DOCM núm. 158, de 20 de diciembre de 2002) Ley 5/1995, de 23 de marzo, de Solidaridad en Castilla-La Mancha (DOCM núm.19, de 21 de abril de 1995)

Castilla-León	Decreto 34/2007, de 12 de abril, por el que se regula el procedimiento de calificación de las Empresas de Inserción laboral y se crea su registro administrativo (BOC y L núm. 75, de 18 de abril de 2007)
Cataluña	Ley 27/2002, de 20 de diciembre, de Medidas Legislativas para Regular las Empresas de Inserción Sociolaboral (BOE núm. 14, de 16 de enero de 2003)
Comunidad Valenciana	Ley 1/2007, de 5 de febrero, de la Generalitat, por la que se regulan las Empresas de Inserción para fomentar la inclusión social en la Comunitat Valenciana (DOCV núm. 5.447, de 9 de febrero de 2007) Orden de 29 de diciembre de 1995, de la Conselleria de Trabajo y Asuntos Sociales, mediante la cual se regulan los talleres de integración sociolaboral (TIS) dirigidos a los colectivos con especial dificultades de inserción, y se establece el procedimiento general para el otorgamiento de ayudas durante el ejercicio 1996 (DOGV núm. 2.671, 19 de enero de 1996)
Galicia	Decreto 156/2007, de 19 de julio, por el que se regula el procedimiento para la calificación de las Empresas de Inserción laboral, se crea su registro administrativo y se establecen las medidas para el fomento de la inserción sociolaboral (BOG núm. 153, de 8 de agosto de 2007) Ley 9 /1991, de 9 de octubre, de medidas básicas para la inserción social Galicia (BOE num.1 de 1 de enero de 1992)
La Rioja	Decreto 2/2006, de 13 de enero, por el que se crea el Registro de Empresas de Inserción Sociolaboral de La Rioja y se regulan los requisitos para la calificación e inscripción en dicho Registro (BO de la Rioja núm. 9, de 20 de enero de 2006) Ley 7/2003, de 26 de marzo, de Inserción Sociolaboral de La Rioja (BO de la Rioja núm. 40, de 3 de abril, BOE núm. 87, de 11 de marzo de 2003)
Madrid	Decreto 32/2003, de 13 de marzo, por el que se regula la colaboración de las empresas de promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social de la Comunidad de Madrid y se establecen medidas de fomento de su actividad (BOCM núm. 70, de 24 de marzo de 2003)
Murcia	Orden de 20 de junio de 2007, de la Presidenta del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las bases reguladoras de los programas de subvenciones para el fomento de las Empresas de Inserción en la Región de Murcia (BORM núm. 149, de 30 de junio de 2007) Orden de 2 de enero del año 2004, de la Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social, sobre ayudas para programas de inserción (BORM núm. 3, de 5 de enero de 2004)
Navarra	Decreto Foral 26/2002, de 4 de febrero, por el que se modifica el Decreto Foral 130/1999, de 26 de abril, por el que se regulan las ayudas económicas para el desarrollo de los programas de incorporación socio-laboral destinados a personas en situación de exclusión social (BON núm. 34, de 18 de marzo de 2007)
País Vasco	Orden 11 de diciembre de 2002, 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 (BOPV núm. 247, de 27 de diciembre de 2002) Decreto 35/2000, de 26 de diciembre, por el que se regula la calificación de las Empresas de Inserción, se establece el procedimiento de acceso a las mismas y su registro de Empresas de Inserción (País Vasco) (BOPV núm. 24, de 2 de febrero de 2001)

Fuente: Elaboración Propia

García Mainar y Esteve (2007, pág.156-157) sostienen que la aprobación en su momento de estas normativas supuso un gran avance para estas empresas en sus

respectivos territorios. Por un lado, significó todo un reconocimiento a una labor y una realidad existente, que no es otro, que el papel que juegan estas empresas en el área de la integración por lo laboral de personas en situación marginal y su capacidad para facilitar oportunidades a aquellos que no las tienen. Por otro lado, fueron un reconocimiento a la capacidad que estas empresas tienen para llevar a cabo políticas activas de empleo. Sin embargo, a medida que comienzan a surgir estas normativas, las diferencias de las Empresas de Inserción en los distintos territorios van siendo cada vez más significativas, como consecuencia de la disparidad de conceptos y definiciones que se establecen en las propias normativas. Las Empresas de Inserción en el territorio nacional, si bien constituyen un sector de la Economía Social con una misión y unos fines comunes, resultan ser muy heterogéneas. Surge la necesidad de normalizar el sector, de establecer una definición y unos criterios que sean homogéneos para todas las empresas.

La pluralidad de dispositivos reglamentarios autonómicos dotó a las Empresas de Inserción, sector relativamente joven y en proceso de expansión, de un amplio entramado de conceptos, definiciones y objetivos que distaban considerablemente de unos territorios a otros y que serán objeto de análisis en un apartado posterior de este capítulo.

Vidal (1997, pág. 245-246) sostiene que el nacimiento y evolución de las Empresas de Inserción sigue una lógica coincidente con cualquier otra iniciativa social en cualquier otro ámbito donde ha habido una carencia: en primer lugar, un grupo de personas decide organizarse y desarrollar una actividad económica para alcanzar su objetivo. Posteriormente, y una vez han demostrado que su estrategia empresarial refleja un cierto nivel de resultados, la Administración empieza a interesarse por la iniciativa. Respecto a la laxitud de nuestro país por el reconocimiento legal de este movimiento social en pro de la inserción laboral, la autora apunta como posible causa a que en origen “las Empresas de Inserción formaron parte de un movimiento muy minoritario y que actuaron en un sector cuya existencia era difícil de reconocer por lo que los responsables de las políticas sociales y de empleo no prestaron especial interés”.

Otro autor, Rojo (2004, pág.4) localiza “las demandas de una regulación jurídica de las Empresas de Inserción a mediados de los años ochenta, cuando aparecen las primeras iniciativas empresariales que se autodenominan con esa terminología y, al observar como las mismas iniciativas tienen un reconocimiento legal en los países europeos con una situación social, laboral y de exclusión parecida a la española”. Cuando los promotores piden la articulación de las Empresas de Inserción están solicitando una regulación jurídica que responda a sus necesidades específicas que son las siguientes:

- Una identificación o reconocimiento jurídico de su existencia, para diferenciarse de las empresas lucrativas y de otras iniciativas empresariales sociales que no tienen fines de inserción. La justificación para solicitar esta regulación está en todos los beneficios económicos y sociales que redundan en la sociedad por el hecho de que las personas en situación de exclusión estén trabajando en lugar de estar, en el mejor de los casos, en programas dependiendo de los servicios sociales.
- Poder realizar, a los trabajadores en inserción, unos contratos de trabajo específicos que permitan recoger sus necesidades laborales pero también sus necesidades de formación o de adaptación social y laboral; ello supone unos contratos de trabajo de duración determinada y con previsiones específicas en materia de formación y adaptación.
- Disfrutar de una normativa de Seguridad Social más beneficiosa, con bonificaciones en las cuotas empresariales, y de medidas de políticas activas de empleo dedicadas específicamente a las personas contratadas, como serían por ejemplo el abono de una subvención por cada puesto de trabajo creado y tomando como punto de referencia un determinado porcentaje del salario percibido por el trabajador.
- El sector considera que las Administraciones Públicas son su mercado natural por lo que esperan que se generalice la utilización de cláusulas sociales en los pliegos de condiciones de los concursos públicos. Conviene aquí recordar que el Real Decreto Legislativo 2/2000 de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de contratos de las Administraciones Públicas regula ya en su disposición adicional

octava la contratación de éstas con las empresas que tengan minusválidos en su plantilla y con las entidades sin ánimo de lucro.

Como ejemplos de regulaciones anteriores en otros países europeos, mencionar el caso de Francia, donde las experiencias que combinan la formación y la producción obtienen en 1985 su primer reconocimiento como “empresas intermediarias” (reconocidas con las siglas EI). Nacen de la unión de educadores preventivos o formadores y profesionales para realizar actividades de construcción y de mantenimiento de espacios verdes ante las dificultades de los jóvenes para integrarse en el mercado de Trabajo (Demoustier, 1997, pág.59). Y también el de Austria, donde el Ministerio de Asuntos Sociales en 1984 lanza un programa especial para crear ocho mil nuevos puestos de trabajo, denominado “Aktion 8.000” destinado a los parados de larga duración. Con asignación a cargo del sector no lucrativo (asociaciones) como promotores del plan, éstos deberán cumplir con la labor de consolidar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes de las personas asistidas y garantizar una remuneración suficiente para evitar el riesgo de pauperación o de degradación social de los beneficiarios (Lehner, 1997, pág.255).

Diversos han sido los intentos realizados por los distintos grupos parlamentarios en las Cortes Generales para conseguir una regulación estatal de las Empresas de Inserción a lo largo de los años. Estas tentativas han seguido una trayectoria en paralelo a la articulación del vacío legal existente a nivel estatal de nuestro país en materia de inserción laboral. Esta desregulación queda recogida en el Manual de Ayuda para la formulación de Proyectos Sociales elaborado por la Fundación Luis Vives en 2004 cuando afirma que “Diversas disposiciones regulan de una forma descoordinada esta realidad: unas contemplan la integración social de determinados colectivos en desventaja social, otras velan por la igualdad de oportunidades y la no discriminación, otras adoptan medidas de discriminación positiva y, otras buscan el fomento del empleo para sectores marginados”.

Ante esta situación, la Administración Central y concretamente, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales junto con otros ministerios, articulan los Planes Nacionales

de Empleo y los Planes Nacionales de Inclusión Social como instrumentos para integrar las acciones contra la pobreza y la exclusión social.

Se encuentra la primera referencia a la conveniencia de regular por ley la inserción sociolaboral con la aprobación por el Consejo de Ministros, en abril de 1998, del Plan de Acción para el Empleo del Reino de España, con el objetivo marcado para el ejercicio de 1999, según recoge la Directriz (9) de: “la regulación de las Empresas de Inserción social para facilitar la integración sociolaboral de grupos afectados por la exclusión social” con expresa mención según Bernete (2010, pág.12) de colectivos de “exreclusos, drogodependientes en rehabilitación, inmigrantes con graves problemas y otros colectivos”, además de que las Empresas de Inserción “deben ser objeto y apoyo por parte de la Administración”. En esta línea, sucesivos Planes han ido plasmando los intentos del gobierno por fomentar programas a favor del empleo, la integración sociolaboral y la figura de la Empresa de Inserción.

El Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2001-2003 persigue los objetivos fijados en la línea comunitaria con medidas concretas como vincular inclusión social y empleo. De esta manera, la realidad española y las experiencias de otros países reconocen a las Empresas de Inserción como instrumentos positivos dentro de las políticas activas de empleo para desfavorecidos, por lo que se propone favorecer mediante bonificaciones, apoyo financiero, etc a las empresas que recurran a la contratación de personas en riesgo de exclusión social. La reforma de la normativa laboral del año 2001 fue el primer intento del ordenamiento jurídico estatal de regular las Empresas de Inserción. En palabras del Informe del Consejo Económico y Social (2001) sobre “La pobreza y la exclusión social en España” éste debía recoger “la definición y los requisitos de la Empresa de Inserción, registro y calificación, sujetos de inserción sociolaboral y procesos de acompañamiento, condiciones laborales, mecanismos de apoyo y fomento”.

El Plan de Empleo 2004 se orienta al fomento de la creación de empleo en la Economía Social dotando un presupuesto de más de diecinueve millones de euros y la

participación estimada de nueve mil setecientos sesenta y dos participantes desfavorecidos en las acciones.

El Plan para la inclusión social 2003-2005, aprobado por el Consejo de Ministros el veinticinco de julio de 2003, es referente de apuesta por la lucha contra la exclusión. Concentró medidas a favor del fomento de Empresas de Inserción y estableció programas intermedios para que las personas con alto nivel de desestructuración pudieran acceder a proyectos laborales orientados a la reinserción.

A finales del 2005, y tras un evolutiva gestión que tiene su primer conato en septiembre de 1995 con la iniciativa de IU-IC con la “Proposición de Ley de regulación de las Empresas de Economía Solidaria”, se consigue el mayor impulso político hasta el momento a favor de la articulación en el ámbito estatal de la figura de la Empresa de Inserción gracias al Programa Nacional de Reformas de España del trece de octubre de 2005. Es en este momento cuando existe entre los distintos grupos parlamentarios unanimidad en el requerimiento de una ley que regule la actividad de las Empresas de Inserción. Esta demanda explícita queda registrada en la Disposición Adicional Quinta de la Ley 43/2006, de veintinueve de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo argumentando que estas figuras son “un instrumento para facilitar el empleo de los trabajadores en riesgo de exclusión social” y “con el fin de facilitar el empleo de los trabajadores en situación de exclusión social (a los que se refiere la Disposición Adicional Segunda) el Gobierno en el plazo de seis meses desde la aprobación de esta Ley, y previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, incluidas las del sector afectado, aprobará una norma con rango de Ley para regular el régimen de las Empresas de Inserción”.

Esta iniciativa relanza los trabajos de elaboración del texto del Anteproyecto de Ley, proceso en el que según FAEDEI (2012, pág.7) la intervención como interlocutor de la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI) con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social resultó decisiva no sólo para la aprobación en el marco estatal de la regulación de las Empresas de Inserción, sino también para la posterior aprobación de una ley de Economía Social (Ley 5/2011). Se convoca al

Consejo Sectorial de las Administraciones Autonómicas, se emplazan a los agentes sociales, organizaciones empresariales y organizaciones sindicales y se mantienen reuniones con el sector de las Empresas de Inserción, y es llevado al Consejo Económico y Social para su dictamen.

Finalmente, con fecha veintinueve de Junio de 2007 se aprueba en Consejo de Ministros el Proyecto de Ley de esta figura alcanzando, con el respaldo de todos los partidos políticos, el rango de Ley el trece de diciembre, como Ley 44/2007 para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción.

A lo largo de estos años los diferentes Planes Nacionales de Inclusión Social se convierten en auténticos proyectos consensuados por los agentes participantes (Ministerios, Comunidades Autónomas, entidades locales y el Tercer Sector de Acción Social) que mejor contribuye a dar respuesta a las necesidades sociales y mejorar la eficacia del sistema de protección dirigido a las personas más vulnerables. En especial, el último aprobado en Consejo de Ministro en diciembre del 2013, el Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2014-2017 articula doscientas cuarenta mediadas en torno a tres objetivos estratégicos: empleo, sistema de prestaciones y servicios básicos como respuesta al compromiso asumido en la Estrategia Europa 2020 de reducir entre en un millón cuatrocientos mil y un millón quinientos mil el número de personas en riesgo de sufrir una situación de exclusión social.

2.3. Caracterización de las Empresas de Inserción a partir de la normativa que las regula.

La promulgación de la Ley 44/2007 para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción significó la legitimación de un sector con largo recorrido y, contribuyó a su desarrollo a partir del establecimiento de un marco legal al que acogerse.

Retolaza et al., (2007, pág 64) identifica que las Empresas de Inserción se articulan en torno a estos ejes fundamentales: el objeto social; los destinatarios; el proceso de inserción socio-laboral y, a una característica diferenciadora del resto de empresas: su carácter no lucrativo. Aunque se traten de empresas en su forma jurídica, en sus estatutos tienen estipulado la imposibilidad de repartir beneficios. Esta característica tendrá especial incidencia a la hora de determinar el capital social de la empresa y, por tanto su estructura económica y financiera.

El cuadro 2.3.1 destaca algunos de los artículos que regulan la figura de esta particular Empresa Social orientada a promover la inserción desde el plano económico.

Cuadro 2.3.1. Principales aspectos de referencia que conforman la Ley 44/2007

Normativa estatal	Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción (BOE núm. 299, 14 de diciembre de 2007)
Concepto de Empresa de Inserción (art.4)	Tendrá la consideración de Empresas de Inserción aquellas sociedades mercantiles o cooperativas legalmente constituidas que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realicen cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario. A estos efectos deberán proporcionar a sus trabajadores, como parte de sus itinerarios de inserción, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social. Asimismo, estas Empresas de Inserción deberán tener servicios de intervención y acompañamiento para la inserción laboral que facilite su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario.
Forma jurídica de las Empresas de Inserción (art.4)	Sociedad mercantil Sociedad cooperativa
Requisitos (art.5)	
Entidades promotoras y porcentaje de participación en las Empresas de Inserción (art.5,a)	Estar promovidas o participadas por una o varias entidades promotoras. Esta participación será al menos del 51,0% para sociedades mercantiles. En el caso de sociedades cooperativas y laborales, dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sean de aplicación a los socios colaboradores o asociados.
Ratios de trabajadores de inserción en plantilla (art.5,c)	Mínimo del 30,0% de trabajadores en proceso de inserción durante los tres primeros años. Mínimo del 50,0% para el resto de años. Nunca menos de dos trabajadores de inserción en plantilla.
Reparto de beneficios generados (art.5,e)	Aplicar al menos, el 80,0% de los resultados disponibles obtenidos a la mejora o ampliación de las estructuras productivas y de inserción.
Entidades Promotoras (art.6)	Podrán ser una o varias 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.

<p>Colectivo de trabajadores excluidos (art. 2.1.)</p>	<p>Las EI podrán contratar como trabajadores a las personas en situación de exclusión social desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo, que estén incluidos en alguno de estos colectivos:</p> <p>a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.</p> <p>b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones anteriores por alguna de las siguientes causas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora. - Agotado el período máximo de percepción legalmente constituido <p>c) Jóvenes mayores de 18 y menores de 30, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.</p> <p>d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos en proceso de rehabilitación o reinserción social con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.</p> <p>e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y exreclusos.</p> <p>f) Menores internos (incluidos en la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores), cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.</p> <p>g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo y de servicios de prevención e inserción social autorizados.</p>
<p>Acreditación de los colectivos de exclusión en las Empresas Inserción (art.2.2)</p>	<p>La situación de exclusión deberá ser acreditada por los Servicios Sociales Públicos competentes.</p> <p>Se entiende por Servicios Sociales Públicos competentes los correspondientes a las CCAA (art.148.1.20 de la Constitución Española y lo establecido en las distintas Leyes Orgánicas de Estatutos de Autonomía), así como los determinados por las Corporaciones Locales (art. 25 y 26 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, con arreglo a lo que establece la legislación estatal o autonómica).</p>

Fuente: Elaboración Propia

La aportación del artículo cuatro sobre el concepto de EI y el artículo cinco requisitos, ambos recogidos de forma resumida en el cuadro 2.3.1 actúan de referente para establecer las directrices de estas organizaciones y sus implicaciones para el desarrollo de su actividad dentro del ámbito legal que las regula. Hay que resaltar que además de las disposiciones destacadas en el cuadro 2.3.1 en relación con los requisitos del artículo cinco en materia de promotores de la iniciativa (5.a), ratio de trabajadores en proceso de inserción (5.c), la aplicación del excedente de la actividad (5.e), las Empresas de Inserción deberán según la Ley: “no realizar actividades económicas

distintas a las de su objeto social; presentar anualmente un Balance Social de la actividad de la Empresa de Inserción y contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral”. Así como que a efectos de inscripción (art.9, Ley 44/2007), “las Empresas de Inserción deberán inscribirse en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción creado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, y en el Registro competente de la Comunidad Autónoma donde se encuentre su centro de trabajo”.

Este tipo de iniciativas empresariales, aún gestadas al amparo de la Economía Social, se comportan en el plano jurídico-societario y de actividad como cualquier otra empresa. Por esta razón las Empresas de Inserción, como empresas en el sentido estricto de la expresión, operan en múltiples sectores de actividad sujetas a las reglas del mercado, proporcionando bienes y servicios con criterios de calidad y viabilidad económica. La reciente publicación de la Memoria Social de FAEDEI (2013, pág. 54-55) señala al sector terciario o de servicios con aproximadamente el 80,0% de la actividad de las EI en nuestro territorio. Según actividades, las que cobran mayor importancia son: los servicios a edificios y jardinería, con un 17,0% del total de empresas dedicadas a ello; recogida, tratamiento y eliminación de residuos con casi un 10,0%; 9,0% dedicadas a la construcción; un 8,6% al comercio al por menor; y tanto a servicios sociales como a hostelería un 8,0% respectivamente. Las cifras para el resto de sectores se reparte entre: un 7,9%, para la Industria; 8,7%, en el sector de la construcción, y solamente el 3,8% del total, trabajan en el sector de la Agricultura, Ganadería y Pesca.

El desarrollo de la actividad económica de la Empresa de Inserción está sujeto por Ley a la fórmula jurídica típicamente societaria: Sociedades Mercantiles (Sociedades Anónimas, Sociedades de Responsabilidad Limitada, Sociedades Colectivas, Sociedades Comanditarias por Acciones, Sociedades Laborales) y Sociedades Cooperativas. FAEDEI (2013, pág.34) atribuye para el conjunto del Estado como forma jurídica mayoritariamente adoptada por las Empresas de Inserción a las Sociedades Limitadas, tanto limitada normal como unipersonal, con el 80,6 % del total. En cuanto a otras

formas, las Cooperativas y Sociedades Laborales, representan el 15,0% concentrándose fundamentalmente en el País Vasco y en Cataluña.

Otros trabajos anteriores como el de Melián (2010b, pág. 43) ya indicaban que “entre las diversas alternativas que ofrecen las sociedades mercantiles, las limitadas son las más utilizadas pues requieren un capital social inicial mucho menor y un control más sencillo de la gestión administrativa”. Respecto a la fórmula cooperativista, Álvarez (1999, pág.63) sostiene que aunque en principio es un marco bastante apropiado para dar forma jurídica a una iniciativa empresarial de inserción laboral, ya que en la definición legal de cooperativa se alude a “personas que tienen intereses o necesidades socio-económicas comunes, para cuya satisfacción y al servicio de la Comunidad desarrollan actividades empresariales” matiza que su idoneidad podría quedar en entredicho para el caso concreto del colectivo al que está orientado la inserción sociolaboral, ya que, articulada bajo principios cooperativistas como: el de “identidad subjetiva homogénea” de todo los miembros cooperativistas y, a tenor del principio democrático “cada socio tiene un voto”, la EI con esta forma jurídica debe aplicar estos supuestos para el conjunto de sus trabajadores, incluidos los pertenecientes al programa de inserción a lo que la autora alega que no todos los miembros “se encuentran en un plano de igualdad en la capacidad de gestión de la empresa”.

Otro factor a tener en cuenta por este tipo de Empresa Social es el argumentado por la Fundación Un Sol Mon (2007, pág.68) que establece que una de las principales debilidades de las Empresas de Inserción es que se especializan a partir de una necesidad organizativa, pero no como estrategia de crecimiento, lo cual conlleva urgencias y dificultades generadas por el cambio. A juicio de López Aranguren (1994, pág. 128) el desarrollo de un proyecto de viabilidad en la organización viene a suplir parte de esta deficiencia. El autor contempla que elaborar un plan de viabilidad cumple con relación a la EI, tres finalidades fundamentales: en primer lugar, lograr un conocimiento profundo del proyecto a emprender; en segundo lugar, servir como instrumento formativo; y por último, ser una excelente carta de presentación ante las Administraciones Públicas y entidades financieras.

En otro orden, las Empresas de Inserción realizan determinadas actividades que no son propias del ámbito de la empresa, y que responden a su función social, comprometiéndose a proporcionar los instrumentos necesarios, a través de un trabajo y un salario, para que las personas de difícil colocación puedan recuperar hábitos laborales y así facilitar su inclusión en el mercado de trabajo ordinario. Bajo esta premisa Borzaga (1996a) y Rojo (2000, pág.100) interpretan a las EI como verdaderos instrumentos de creación de empleo especialmente dedicado a los colectivos con mayores problemas, ofreciendo en palabras de Vidal (1996, pág 49) a las personas en dificultad, la ocasión de trabajar, de participar en una actividad productiva real, inserta en el mercado de trabajo, pero al mismo tiempo adaptada a sus posibilidades y capacidades reales. Este compromiso por facilitar el empleo a determinados colectivos se refleja con el dato a treinta y uno de diciembre de 2012 de mil cuatrocientas setenta y una personas en inserción contratadas en ciento ochenta y una empresas, así como por su evolución, que muestra un incremento del 75,7% con respecto al año 2008 (FAEDEI, 2013, pág.47).

El mecanismo del que las Empresas de Inserción se sirven para facilitar la integración con éxito en el entorno empresarial de los colectivos en inserción son los itinerarios de inserción, cuyo protocolo de actuación queda regulado en el artículo tres de la Ley 44/2007, que establece que “Las EI aplicarán itinerarios de inserción sociolaboral en función de los criterios que establezcan los Servicios Sociales Públicos competentes y los de Empleo, teniendo que ser aceptados por la persona en situación de exclusión social contratada, con el objeto de promover su integración en el mercado laboral ordinario, definiendo las medidas de intervención y acompañamiento que sean necesarias, que consistirán en: “un conjunto de servicios, prestaciones, acciones de orientación, tutoría y procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, y habituación laboral y social encaminadas a satisfacer o resolver problemáticas específicas derivadas de la situación de exclusión que dificultan a la persona un normal desarrollo de su itinerario en la EI”.

A través de estos Itinerarios de Inserción y del personal técnico especializado se establecen los vínculos entre la plantilla y la actividad laboral concediéndoles así, la

posibilidad de asimilar las rutinas y habilidades propias de un puesto de trabajo bajo la red de protección de la fórmula de Empresa de Inserción. En esta tarea López Aranguren (2002) resalta que “los Itinerarios de Inserción tienden a personalizarse, llevando a cada persona a ser autor y protagonista de su propia historia de inserción”. Siguiendo la propuesta realizada por los autores Fernández et al., (2007) sobre el personal de acompañamiento, no es sencillo presentar una única fórmula para determinar la presencia y actividad del personal técnico contratado dada la diversidad de entidades y características de las empresas implicadas. Por una parte, puede 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 recogida de la información disponible a este respecto, se pueden caracterizar dos perfiles: la persona técnica de producción y la técnica de acompañamiento. El proceso de acompañamiento es facilitado desde ambos perfiles. De un lado, 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. 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. Por otro lado, la función de la persona técnica de acompañamiento se proyecta en 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.

Las relaciones laborales de los trabajadores en situación de exclusión social en las Empresas de Inserción se regirán por la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículo once Ley 44/2007). El contrato de trabajo entre la EI y los trabajadores excluidos podrá celebrarse por duración determinada sin perjuicio de la duración temporal que

necesariamente tenga el itinerario de inserción. Asimismo, podrá concertarse el contrato de trabajo regulado en el artículo quince de la presente Ley, “contrato temporal de fomento del empleo” por un periodo mínimo de doce meses y máximo de tres, pudiendo celebrarse por una duración menor (en ningún caso inferior a seis meses) previo pacto de las partes por recomendación de los Servicios Sociales Públicos.

En cuanto a las modalidades de contratación a las personas trabajadoras de inserción, es de destacar que el 40,0% de los contratos realizados durante el 2012 han sido bajo el formato de Contratos de Empresas de Inserción (Ley 44/2007), el 54,0% a través de contratos normalizados y el 6,0% a través del contrato de formación y aprendizaje que comenzó a estar disponible en Octubre de 2012 (FAEDEI, 2013, pág.49)

En cualquier caso, se formalizarán siempre por escrito e incorporará un anexo donde las partes implicadas asumen las obligaciones derivadas del desarrollo del itinerario de inserción y las medidas a poner en práctica (artículo doce Ley 44/2007). Para su adhesión al proyecto, los participantes de los itinerarios de inserción deberán estar inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo, deberán estar acreditados por los Servicios Sociales Públicos competentes como personas pertenecientes a colectivos en situación de exclusión social, así como pertenecer a los colectivos establecidos en el artículo dos de Ley 44/2007, recogido en el cuadro 2.3.1.

Los diferentes plazos de tiempo para los contratos de los trabajadores en inserción estipulados por la legislación vigente determinan una permanencia muy variable dentro de la empresa. Así, con datos publicados por FAEDEI (2013, pág. 46 y ss) para 2012, el 15,3% de los contratados lo estuvo por menos de seis meses; el 24,4% por un periodo entre seis y doce meses; entre uno y dos años fueron el 32,5%; y de dos a tres años el 27,8%. Con independencia del tiempo de permanencia en la EI, el trabajo generado desde este tipo de organizaciones se caracteriza por garantizar la calidad e igualdad en el empleo. Las Empresas de Inserción registraron en esa misma anualidad mil cuatrocientos ochenta y tres puestos de inserción equivalentes a jornada completa, un 8,96 % más que en el año 2011 (mil trescientos veintinueve puestos). Del

total de puestos, el 51,0% (setecientos cincuenta y seis) han sido ocupados por hombres y el 49,0% (setecientos veintisiete) por mujeres. El desenlace en datos de las dos mil cuatrocientas personas que durante el 2012 formaron parte como trabajadores en inserción en las Empresas de Inserción españolas fue el siguiente: seiscientas cuarenta y cinco personas finalizaron con éxito el proceso de inserción; ciento veintinueve finalizaron su contrato con la empresa; ciento cincuenta y seis de ellas abandonaron el proceso antes de su finalización; y mil cuatrocientas setenta y una continuaron el proceso de inserción.

En la aplicación de su cometido actuando como puente a favor de la inserción laboral se ha establecido una clasificación de las Empresas de Inserción en tres categorías: finalistas, transitorias y mixtas. Para el primer caso, las El finalistas orientan los procesos de inserción para instruir a las personas con dificultades para que desarrollen las competencias adquiridas en el puesto de trabajo dentro de la propia Empresa de Inserción. Las iniciativas transitorias o de transición apuestan porque, una vez los trabajadores en inserción hayan adquirido las habilidades formativas, puedan desarrollar los conocimientos adquiridos en un puesto de trabajo de una empresa normalizada. Borzaga (1996 b) sostiene que las El transitorias “no se limitan a emplear a un cierto stock de trabajadores, sino que buscan activamente su colocación en el exterior”. Para el caso de las El mixtas, el trabajo de la fundación un Sol Mon (2007, pág. 72-73) concibe esta fórmula como “a caballo entre los dos extremos”. En este caso concreto, las “Empresas de Inserción mantienen su voluntad de ser transitorias, pero ofreciendo puestos de trabajo estables en dos circunstancias: cuando existe una necesidad de atender una situación grave de exclusión y cuando la persona trabajadora aporta un capital humano importante para la empresa, que decide insertarla en la propia estructura”. El citado estudio con datos para el 2006 distribuye las opciones de las El en un 54,5% para transitorias, los 37,1% como mixtas y finalistas el 8,4%.

En general, son pocas las El que integran como personal de plantilla a trabajadores en inserción una vez finalizado el proceso, y en el caso de producirse tal trasvase, la justificación tiene un razonamiento antagónico: o bien el trabajador se manifiesta

como un valor del que la empresa no puede desprenderse, o por el contrario, la organización identifica serias dificultades para que dicho trabajador pueda ser reclamado desde la empresa convencional, poco comprometida en dar oportunidades laborales a una fuerza laboral que no le proporcione engrosar al máximo la cuenta de resultados de sus balances. De hecho, el destino laboral de las seiscientas cuarenta y cinco personas que finalizaron el proceso de inserción con éxito en 2012, fue en el 58,0% de los casos no readmitida en el mercado normalizado, el 35,0% encontró trabajo por cuenta ajena, quedándose sólo el 5,0% en la Empresa de Inserción. También es significativo el dato de los trabajadores que una vez han alcanzado el periodo de adiestramiento socio-laboral en las EI acceden al mercado laboral ordinario por cuenta propia, tan sólo el 2,0% (FAEDEI, 2013, pág.52-53). De Pablo et al., (2005, pág.414) afirma que “la salida tradicional de los Itinerarios de Inserción sigue siendo el trabajo por cuenta ajena, siendo muy vocacionales y poco pautados los casos en que personas en situación de exclusión logran reincorporarse a la sociedad mediante una iniciativa de autoempleo”. Este trabajo identifica como posible iniciativa emprendedora al final de un itinerario de inserción el denominado “autoempleo inducido” categoría muy frecuente en el colectivo femenino, desarrollado normalmente de forma colectiva en los nuevos yacimientos de emprendizaje y, relacionados con la asistencia domiciliaria y atención a las dependencias.

Las Empresas de Inserción trabajan con una media de casi cinco tipologías de colectivos en situación o en riesgo de exclusión. Esta diversificación es un fenómeno creciente en las EI que nos indica que, cada vez más, “la exclusión social es una situación multiproblemática que no puede ser abordada desde un solo punto de vista, sino que consiste en un fenómeno en el que convergen, simultáneamente, varios factores de desigualdad” (Fundación Un Sol Món, 2007, pág.74). Álvarez (1999, pág. 57) argumenta que estos colectivos están integrados por personas que, dada su trayectoria personal, se encuentran normalmente inadaptadas al medio social donde se hallan inmersas. Entre los colectivos de inserción los mayoritarios son “las mujeres (30,3%), los jóvenes (25,5%), los parados de larga duración (24,2%) y las minorías étnicas (20,0%), aunque aparece una gran diversidad como exreclusos, desfavorecidos y perceptores de rentas mínimas” (Campos, 2010, pág.26).

La Memoria Social de FAEDEI (2013, pág.43) afirma que entre los colectivos sociales que conforman la plantilla de personas de inserción resalta la presencia de perceptoras de la Renta Mínima de Inserción (RMI), cuantificando que el 37,6% de las personas en inserción que trabajaron en las EI durante 2012, habían sido anteriormente perceptoras de esta ayuda. Este colectivo de beneficiarios de la RMI, se identifica mayoritariamente con mujeres. Según datos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de cada cien perceptores de esta renta sesenta y una son mujeres. Esta situación se agrava para el caso de personas con hijos a su cargo, fundamentalmente porque es la mujer la que encabeza el tipo de unidad familiar monoparental, alcanzando entonces la cifra del 71,0% como perceptora de RMI (UGT, 2014, pág.19).

El principal problema con que se encuentran las EI con relación a los recursos humanos disponibles, es que se trata de colectivos con importantes carencias de partida al no disponer de los hábitos y conocimientos laborales necesarios. Como consecuencia, el nivel de productividad de este tipo de trabajadores no es equiparable al de un trabajador normalizado, convirtiéndose imprescindible compensar diferencialmente la baja productividad (económica) de los trabajadores.

Si bien es cierto como sostiene Berkowitz (1990) y la OECD (1994), que la incapacidad o capacidad reducida para desarrollar una determinada actividad dependen de una serie de factores medioambientales y socioculturales como falta de socialización, bajo nivel de escolarización, etc y que estos factores de por sí para Borzaga et al., (1997, pág.280-281) pueden resultar suficientes para limitar el acceso al empleo de un trabajador que no sea “discapacitado”, pero que sin embargo, pueden a juicio de Baldwin y Johnson (1995) “ser superados gracias a una adaptación del puesto de trabajo, incluso sin generar gastos excesivo” ó en su caso, como apunta Ethel et al., (1996) mediante la ocupación de un empleo “adaptado”, que es precisamente la apuesta de las EI por generar oportunidades adecuando el entorno laboral a las particularidades de la colectividad en riesgo de exclusión.

Sin embargo, esta necesaria adaptación de la organización a una dinámica de producción condicionada por el equipo de trabajo en proceso de inserción supone un perjuicio que debe ser compensado para garantizar la viabilidad económica de la EI. Para Bernete (2010) las Empresa de Inserción presentan un sobrecoste si se compara con cualquier empresa ordinaria que opera en el mercado de trabajo por el hecho de incorporar a personas en situación o riesgo de exclusión social en sus plantillas, es decir por llevar a cabo su principal finalidad. Con los ingresos normales de la actividad productiva, las EI no cubren sus costes. Es imprescindible financiación pública para compensar los costes que tienen como dispositivos de inserción sociolaboral de personas en exclusión social.

La Ley 44/2007, en su artículo dieciséis sobre “Promoción de las Empresas de Inserción” (cuadro 2.2) establece que las EI podrán ser beneficiarias de ayudas financieras para su adaptación a las previsiones de esta Ley, para su constitución, puesta en marcha y desarrollo de su actividad, así como en concepto de asistencia técnica, formación y contratación de técnicos para su gestión, y por actuaciones de I+D+i.

La última publicación en los Boletines Oficiales de cinco Comunidades Autónomas: Andalucía, Aragón Asturias, Canarias, y Castilla-León recogen las bases para la concertación de estas ayudas a las Empresas de Inserción en los respectivos territorios, así como su compromiso para la promoción y desarrollo dentro de los presupuestos públicos.

La Comunidad Autónoma de Asturias (BOPA, num.261, de once de noviembre de 2013), la de Castilla León (BOCYL núm.247, de veinticinco de diciembre de 2013) y la Comunidad Canaria (BOC, num.225, veintiuno de noviembre de 2013) aprobaron durante el último trimestre de 2013 sus respectivas subvenciones para la inserción laboral de las personas en situación de exclusión social, mientras que Aragón y Andalucía hicieron lo propio a principios del 2014 (BOA núm. 33, de diecisiete de febrero de 2014; BOJA núm.42, de cuatro de marzo de 2014).

Para las dos primeras Comunidades, la subvención estaba destinada a cubrir el coste salarial de la plantilla de los trabajadores en situación de exclusión social de las Empresas de Inserción radicadas en sus respectivos territorios, desde el último trimestre de 2013 y el primer semestre de 2014 para el caso de Asturias, y desde el uno de agosto de 2013 hasta el treinta y uno de julio de 2014 para Castilla León, con el tope máximo del 50,0% del salario mínimo interprofesional de esta plantilla.

La Comunidad Canaria, cofinanciada con el Fondo Social Europeo, determinó dos líneas de acción subvencionables muy completas: las destinadas a la contratación de personal en las EI, y otras para la inserción definitiva del trabajador que ocupe una plaza de inserción en el mercado de trabajo ordinario. Las acciones y cuantías subvencionables quedan recogidas en la normativa de la siguiente forma:

En la línea de contratación de personal. Para plazas en inserción creadas, se podrá acceder al 100,0% del salario mínimo interprofesional con ocho mil novecientos ochenta euros, y para las mantenidas, el 60,0% del salario mínimo interprofesional, es decir cinco mil trescientos ochenta y ocho euros.

Para la contratación de técnicos de acompañamiento a la producción y a la inserción, el importe variará según el número de plazas de inserción existentes. Para menos de cinco plazas el importe será de tres mil euros anuales por plaza de inserción, y para cinco o más plazas dos mil quinientos euros anuales.

La contratación de gerentes, también está ligado al número de plazas de inserción existentes y tendrá un importe máximo de veinticuatro mil euros por anualidad. Cuando haya menos de cinco plazas el importe será de cuatro mil euros, y para cinco o más será de tres mil quinientos euros.

En la línea de la inserción definitiva del trabajador en el mercado de trabajo ordinario. Para la incorporación del trabajador al autoempleo como socio trabajador de una entidad de Economía Social o por cada trabajador autónomo que se constituya como tal, la subvención será de diez mil euros. Si la incorporación del trabajador es como

asalariado la ayuda será de siete mil euros por persona contratada a jornada completa, reduciéndose proporcionalmente si el contrato de trabajo es a tiempo parcial.

Por su parte, Aragón, la comunidad más temprana en articular las ayudas a las EI en 2014 resolvía que las subvenciones del programa ARINSER para la integración socio-laboral de personas en situación o riesgo de exclusión a través de EI se financiarán con los siguientes cargos e importes: subvenciones para contratación en Empresas de Inserción con doscientos cincuenta mil euros, y contratación de técnicos de acompañamiento con treinta y ocho mil euros. Con ámbito de aplicación temporal hasta el treinta de septiembre de 2014.

Por último, la convocatoria de ayudas a las Empresas de Inserción en Andalucía para el ejercicio 2014 está sujeta a las siguientes líneas e importes:

Nuevas contrataciones de personas en situación de exclusión social para un periodo máximo de doce meses. Los importes concedidos serán de cuatro mil quinientos euros por persona contratada a jornada completa, y dos mil doscientos cincuenta euros por persona a media jornada.

Contratación de personal técnico en acciones de tutoría y acompañamiento a la inserción sociolaboral. El límite máximo por contrato será de treinta y un mil ochocientos diecisiete euros

Para la realización de las auditorías anuales por Empresas de Inserción. La cuantía máxima de la subvención será de dos mil quinientos euros cuando la plantilla de la empresa sea de hasta cinco personas trabajadoras, y de tres mil euros cuando esté integrada por seis o más.

El elemento diferencial de las Empresas de Inserción respecto a otros mecanismos de lucha contra la pobreza, radica en que no consume recursos sociales a fondo perdido, ya que la inversión económica desde las Administraciones Públicas, vía ayudas y subvenciones, produce un retorno económico al propio Estado cuantificable a partir de

la recaudación de tributos relacionados con la actividad de la empresa (seguridad social, IVA, impuesto de sociedades), además de un ahorro a las arcas públicas, vía prestaciones de ayudas sociales y desempleo, por la población que pasa a estar ocupada, así como que con esta nueva situación laboral estos colectivos disponen de unos ingresos que incrementarán su capacidad de consumo, favoreciendo el gasto y dinamizando, por extensión la economía. Según un estudio sobre la situación de las Empresas de Inserción en España elaborado por la Fundación Un Sol Món (2007, pág.95) “la contratación de un trabajador en proceso de inserción ahorra a la Administración Pública y, por lo tanto, a la sociedad, una media de doce mil ciento treinta y un euros al año”, beneficio que se verá amplificado si se calcula sobre el total de los trabajadores en inserción contratados por las Empresas de Inserción.

2.4. Estudio comparativo de la normativa aplicable a las Empresas de Inserción: regulación autonómica vs Ley General.

Uno de los retos a corto plazo de las Empresas de Inserción en España es la adaptación a la normativa estatal para la regulación del régimen de las EI en tres ámbitos: bien por la forma jurídica, bien por los colectivos a los que se dirige, o bien por los tipos de ayudas que están recibiendo desde las distintas autonomías (Melián, 2010a, pág.40). Así, en la Disposición transitoria primera, adaptación de las Empresas de Inserción y de las normas autonómicas a las previsiones de la Ley 44/2007, se establecen los plazos de tiempo propuestos para los criterios establecidos.

Este hecho encuentra su explicación dado que algunas Comunidades Autónomas, permitían la constitución de EI a través de formas jurídicas distintas a sociedades mercantiles y cooperativas. Para estos casos, la Disposición transitoria segunda determina que las Fundaciones y Asociaciones con actividades de inserción sociolaboral, durante el año siguiente a la fecha de entrada en vigor de la normativa general, puedan solicitar su inscripción en el Registro Administrativo de Empresas de

Inserción, y ser calificadas provisionalmente como tales por un periodo transitorio de dos años durante el cual, deberán adoptar la forma jurídica que establece la Ley 44/2007.

Bajo el mismo criterio de análisis de los principales aspectos de referencia de la Ley 44/2007 argumentados en el cuadro 2.3.1 se procede a detallar las distintas regulaciones autonómicas previas a la promulgación de la Ley general estatal recogidas desde el cuadro 2.4.1 al cuadro 2.4.4.

Los resultados del análisis comparativo de los principales aspectos de referencia de las normativas autonómicas respecto a la Ley general son los que se desarrollan a continuación. No obstante, es necesario puntualizar que la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha no ha sido objeto del análisis anteriormente expuesto. Esto se debe fundamentalmente a que la normativa autonómica de esta Comunidad (recogida en el cuadro 2.1) presenta ciertas particularidades en su regulación que impide hacer una comparativa con el resto de reglamentos de Comunidades Autónomas e incluso con la propia Ley General. El Decreto 179/2002, de 17 de diciembre, de Desarrollo del Ingreso Mínimo de Solidaridad, Ayudas de Emergencia Social y Prestaciones Económicas en favor de colectivos desfavorecidos, y de la colaboración y cooperación en materia de Servicios Sociales de Castilla-La Mancha, recoge el establecimiento y desarrollo de un sistema coordinado de acciones positivas dirigidas a las familias e individuos en situación de desventaja social, con el fin de proporcionarles los medios económicos suficientes con que atender las necesidades básicas de la vida y actuaciones tendentes a superar la marginación en que se encuentran a través del Ingreso Mínimo de Solidaridad, Ayudas de emergencia social, Prestaciones económicas en favor de menores, discapacitados y mayores. Se establecen por tanto ayudas a personas en riesgo de exclusión, pero no aparece en el texto ninguna mención específica a la inclusión de los desfavorecidos perceptores de las ayudas en ningún programa de inserción sociolaboral a través de Empresas de Inserción, quedando por tanto excluida del análisis.

En relación al concepto de EI (cuadro 2.4.1) destacar que las normativas reguladoras de las distintas autonomías convergen con la definición adoptada por la Ley General. Todas ellas recogen en su definición conceptos como, el objeto social que las motiva (la inserción sociolaboral), los mecanismos para desarrollarlos (el acompañamiento social y formativo), etc.

Cuadro 2.4.1. Concepto Empresa Inserción según CCAA

Ámbito	Concepto de Empresa de Inserción
Andalucía	Aquellas empresas privadas que tengan entre los fines de su objeto social la plena integración laboral y el acceso al empleo ordinario de las personas desempleadas en riesgo de exclusión (art.10. Decreto 8/2003)
Aragón	Aquellas que, realizando un trabajo productivo y participando regularmente en las operaciones del mercado a través de la producción de bienes o prestación de servicios, tienen como fin primordial de su objeto social la integración socioprofesional de personas en situación o amenaza de exclusión social y excluidas de los circuitos tradicionales del empleo, proporcionándoles un trabajo remunerado y la formación y el acompañamiento necesarios para mejorar sus condiciones de ocupabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral ordinario (art. 3.1. Decreto 37/2006)
Baleares	Se entienden por iniciativas empresariales de inserción, las estructuras productivas de bienes o servicios que tengan como finalidad incorporar al mercado laboral las personas en situación de exclusión social o con riesgo de padecerla y que lleven a cabo un itinerario individualizado de inserción que les permita mejorar sus condiciones de ocupabilidad (art.2. Decreto 60/2003)
Canarias	Aquellas estructuras productivas de bienes o servicios que tengan entre sus fines la incorporación al mercado laboral de personas en exclusión social y desarrollen un proyecto personal de inserción que les permita mejorar sus condiciones de empleabilidad (art.2.1. Decreto 32/2003)
Castilla León	Se consideran Empresas de Inserción laboral aquellas que tienen recogido dentro de su objeto social, como fin primordial, la realización de actividades tendentes a conseguir la integración laboral y el acceso al mercado ordinario de trabajo de personas en situación o riesgo de exclusión social (art.2. Decreto 34/2007)
Cataluña	Tiene la consideración de Empresa de Inserción aquella que sea calificada como tal, que lleve a cabo cualquier actividad económica de producción de bienes o de prestación de servicios y cuyo objeto social tenga como finalidad primordial la integración sociolaboral de personas en situación o grave riesgo de exclusión social (art.3.1. Ley 27/2002)
Comunidad Valenciana	Aquellas estructuras productivas de bienes o servicios sin ánimo de lucro que tengan entre sus fines primordiales la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, mediante el desarrollo de un proyecto personal de integración que les permita acceder al mercado ordinario de trabajo (art.3. Ley 1/2007)
Galicia	Aquellas estructuras productivas de bienes o servicios, que tengan por finalidad básica de su objeto social la incorporación al mercado laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social, proporcionándoles un trabajo remunerado y la formación y acompañamiento precisos para mejorar sus condiciones de empleabilidad y facilitarles el acceso al mercado laboral común (art.3.1. Decreto 156/2007)

La Rioja	Tienen la consideración de Empresas de Inserción aquellas que debidamente calificadas, realicen cualquier actividad económica lícita de producción de bienes o prestación de servicios, y cuyo objeto social tenga como fin primordial la integración sociolaboral de personas en situación o grave riesgo de exclusión social, y excluidas por tanto de los circuitos tradicionales del empleo, proporcionándoles tanto un trabajo remunerado, como la formación y el acompañamiento necesarios para mejorar sus condiciones de ocupabilidad y facilitar, así, su acceso al mercado laboral ordinario (art.3. Decreto 2/2006)
Madrid	Se entenderá por Empresas de Promoción e Inserción Laboral de Personas en Situación de Exclusión Social aquellas que tengan tal consideración en la normativa estatal aplicable (art.3. Decreto 32/2003)
Murcia	Aquellas que, realizando un trabajo productivo y participando regularmente en las operaciones del mercado a través de la producción de bienes o la prestación de servicios, tienen como fin primordial de su objeto social la integración sociolaboral mediante el desarrollo de itinerarios personales de integración, de personas en situación o grave riesgo de exclusión social, proporcionándoles un trabajo remunerado y la formación y el acompañamiento necesarios para facilitar su acceso al mercado laboral ordinario (art.8. Orden de 20 de junio de 2007)
Navarra	Desarrollar una actividad económica lícita de producción de bienes o prestación de servicios en cualquier sector del mercado y proporcionar a las personas provenientes de situación de exclusión, y como parte de sus itinerarios de inserción social, procesos integrados y personalizados constituidos por una actividad laboral remunerada, una formación profesional adecuada y, en su caso, una intervención o acompañamiento social que permita su posterior inserción social y laboral (art.34. Decreto Foral 26/2002)
País Vasco	Aquellas estructuras productivas de bienes o servicios que tengan como fin la incorporación al mercado laboral de colectivos en situación de desventaja social o exclusión y lleven a cabo un proyecto personal de inserción mediante un proceso de aprendizaje adecuado que les permita mejorar sus condiciones de empleabilidad (art.3. Decreto 35/2000)

Fuente: Elaboración Propia

En el cuadro 2.4.2 se exponen algunos de los requisitos que deben cumplir las EI para ser consideradas como tales y que en los siguientes párrafos se detallan las principales aportaciones de las distintas CCAA.

Cuadro 2.4.2. Principales características de las Empresas de Inserción por CCAA

Ámbito	Forma jurídica de las Empresas de Inserción	Entidades promotoras y porcentaje de participación en las Empresas de Inserción	Ratios de trabajadores de inserción en plantilla	Reparto de beneficios generados
Andalucía (Decreto 85/2003)	Empresas privadas cualquiera que sea su forma jurídica y actividad económica (art.10)	No recoge dato	Mínimo de 30,0% de los puestos para personas en riesgo de exclusión social (art.10)	No recoge dato
Aragón (Decreto 37/2006)	Sociedad mercantil Cooperativas trabajo asociado Cooperativas de iniciativa social (art. 3.2)	Han de estar participadas por una o varias entidades sin ánimo de lucro en un 51,0% como mínimo. En Cooperativas de trabajo asociado y Sociedades laborales, mínimo 49,0% (art.4.b)	Mínimo 30,0% de la plantilla. Nunca menos de 3 trabajadores de inserción (art.4.d)	Aplicación del 100,0% de los resultados a mejorar o ampliar la estructura o actividades de inserción (art.10.5)
Baleares (Decreto 60/2003)	Sociedad cooperativa, Sociedad mercantil, Sociedad laboral, Entidades sin ánimo de lucro (art.2.a)	Son entidades promotoras las entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro y las empresas cooperativas o sociedades laborales que participen como mínimo del 33% del capital social (art.4)	Mínimo 30,0% de la plantilla en inserción para empresas de más de 4 trabajadores. Mínimo de 1 trabajador si la plantilla es de 4 o menos (art.2.d)	Aplicación del 100,0% de los excedentes a mejorar estructuras productivas o promocionar actividades relacionadas con la inserción sociolaboral (art.2.h)
Canarias (Decreto 32/2003)	Sociedad mercantil, Sociedad Cooperativas, Sociedad Laboral, Fundación o Asociación (art.2.a)	Entidades públicas o privadas, sin ánimo de lucro, cuya participación sea como mínimo de un 33,0% (art.4)	No recoge dato	Aplicación del 100,0% de los resultados a mejorar o ampliar la estructura o actividades de inserción(art.2.g)
Castilla León (Decreto 34/2007)	Sociedad mercantil, Sociedad cooperativa (art.4.c)	Estar participada, salvo adopción de forma jurídica de cooperativa, por una o varias entidades sin lucro en más de un 50,0% (art.4.e)	Mínimo del 30,0% de la plantilla. (art.4.a) Transcurridos 3 años plantilla mínima en inserción del 50,0% (art.6.2)	Mínimo del 80,0% de los resultados obtenidos destinados a mejorar estructuras productivas o promocionar actividades de inserción sociolaboral. (art.6.5)
Cataluña (Ley 27/2002)	Sociedad mercantil, Sociedad laboral, Sociedad Cooperativas (art.3,2)	Participadas por una o varias entidades sin ánimo de lucro (art.4.1, b) en un 51,0% como mínimo para sociedades mercantiles. Mínimo 49,0% para Cooperativas de trabajo asociado y Sociedades laborales (art.5)	Mínimo 30,0% de la plantilla Máximo 70,0% de la plantilla En ningún caso, inferior a 2 trabajadores en inserción (art.4,c)	Aplicación mínima del 80,0% de los resultados a la mejora o ampliación de la estructura productiva y de inserción (art.4,e)

Comunidad Valenciana (Ley 1/2007)	Sociedad mercantil, Sociedad anónima laboral, Sociedad limitada laboral, Sociedad cooperativa (art.3.2.a)	Corresponde a las entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro. El porcentaje mínimo de participación se determinará reglamentariamente (art.3.3)	Mínimo del 30,0% de la plantilla (art.3.2,d)	Aplicación del 100,0% del excedente obtenido (art.3.2.h)
Galicia (Decreto 156/2007)	Sociedades mercantiles, Sociedades laborales, Sociedades cooperativas cualquier tipo de organización societaria civil o mercantil (art.3.2)	Entidades o corporaciones de derecho público, entidades sin ánimo de lucro y Fundaciones en los % siguientes: Mínimo del 51,0% para sociedades mercantiles Mínimo 49,0% en caso de sociedades laborales 1/3 del capital social para sociedades cooperativas (art.4.b)	Mínimo del 30,0% de la plantilla. Nunca inferior a 2, salvo en empresas de 4 o menos que tendrán 1 como mínimo (art.4.c)	Aplicación del 100,0% de los resultados a mejorar estructuras productivas o promocionar actividades de inserción sociolaboral (art.4.e)
La Rioja (Decreto 2/2006)	Sociedades mercantiles, laborales, cooperativas (art.3.3)	Entidades públicas, corporaciones de derecho público y las entidades sin ánimo de lucro con los siguientes %: Mínimo del 51,0% para mercantiles. Cooperativas o Sociedades laborales deberán respetar la ley que las regula (art.3.3.c)	Mínimo del 30,0% de la plantilla. En ningún caso inferior a 2 trabajadores de inserción (art.3.3.d)	Aplicación 100,0% del excedente a mejorar estructuras productivas o promocionar actividades de inserción sociolaboral (art.3.3.h)
Madrid (Decreto 32/2003)	sociedad mercantil, sociedad laboral, sociedad cooperativa cualquier tipo de sociedad civil o mercantil (art.5.a)	las Entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro con participación superior al 51% (art.6)	Mínimo del 30,0%. Nunca menos de 3 trabajadores de inserción (art.5.c)	Aplicación 100,0% de los resultados obtenidos (art.5.d)
Murcia (Orden de 20 de junio de 2007)	Sociedad mercantil, Sociedad cooperativa (art.9)	Participadas por una o varias entidades sin ánimo de lucro de derecho público o asociaciones sin fines lucrativos. Mínimo del 51,0% para las sociedades mercantiles. En el caso de Sociedades Cooperativas y Laborales, se situará en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones (art.9)	Mínimo 30,0% de la plantilla en los 3 primeros años. Mínimo 50,0% en los años siguientes. Mínimo 2 trabajadores de inserción(art.9)	Aplicación mínima del 80,0% de los resultados a la mejora o ampliación de la estructura productiva y de inserción(art.9)
Navarra (Decreto Foral 26/2002)	Centros colaboradores del Servicio Navarro de Empleo Entidades derecho público o privado (art.33.a)	Cualquier entidad de derecho público o privado que reúna los requisitos que se establecen este decreto (art.33.b)	Mínimo 30,0% de la plantilla Máximo 25 trabajadores Mínimo 4 trabajadores de inserción (art.34.d)	Aplicación del 100,0% de los resultados a mejorar o ampliar la estructura o actividades de inserción (art.34.c)

<p>País Vasco (Decreto 35/2000)</p>	<p>Sociedad mercantil Sociedad de economía social, o en su caso, Fundación o Asociación, en los términos contemplados en la Disposición Transitoria Única (art.3.2.a)</p>	<p>Estar promovidas o participadas como mínimo en un 33,0% por una o varias entidades promotoras (art.3.2.f)</p>	<p>Mínimo 40,0% de la plantilla. Máximo 75,0% Mínimo 2 trabajadores de inserción (art.3.2.d)</p>	<p>Aplicación del 100,0% a la mejora o ampliación de la estructura o actividades de inserción (art.3.2.i)</p>
--	---	--	--	---

Fuente: Elaboración Propia

Bajo el concepto de forma jurídica, destacar que Comunidades como Baleares, Canarias, Madrid, adoptan para la constitución de sus Empresas de Inserción tanto la forma jurídica de sociedades mercantiles y cooperativas como la de sociedad civil como fundaciones y asociaciones.

Las Comunidades comparten que las EI deben estar promovidas y participadas por entidades promotoras. La naturaleza de éstas así como el porcentaje de participación en el capital social de la EI, es lo que presenta ciertas diferencias entre regiones como para el caso de la Comunidad Autónoma de Navarra (artículo treinta y tres, Decreto Foral 26/2002) que no especifica tal participación. Con carácter general se consideran promotoras las entidades de derecho público y privado sin fines lucrativos. Baleares, Canarias y País Vasco fijan la participación de las entidades promotoras en un 33,0% independientemente de la forma jurídica que adopte para su constitución la EI. Por su parte, Aragón, Cataluña, Galicia, La Rioja y Murcia establecen como mínimo una participación del 51,0% para las sociedades mercantiles, mientras que para el caso de cooperativas y sociedades laborales la participación o bien coincide con la Ley General (Murcia y Rioja), o fija un porcentaje del 49,0% con la excepción de Galicia y sus cooperativas que será de un tercio del capital social. Castilla-León tendrá una participación superior al 50,0% excepto para el caso de EI constituidas como sociedades cooperativas, y Madrid, que adopta el 51,0% de participación mínima sea cual sea la personalidad jurídica de la EI.

Respecto al requisito de trabajadores en proceso de inserción (cuadro 2.4.1), destacar que la única Comunidad que no recoge este dato en su normativa es Canarias (Decreto

32/2003). En el resto de Comunidades los criterios establecidos presentan disparidades significativas, siendo Murcia la única Comunidad con el mismo criterio establecido por la Ley General. Comunidad Valenciana y Andalucía regulan un mínimo del 30,0% de los puestos de las empresas en inserción. En algunas zonas se pondera el ratio mínimo de trabajadores en inserción en relación al total de la plantilla de la empresa. Este es el caso de Baleares, que tendrá una plantilla mínima de inserción del 30,0% si la empresa es de más de cuatro trabajadores, y un trabajador en inserción si la plantilla es de cuatro o menos. También hay Comunidades como Cataluña, País Vasco y Navarra que regulan el valor máximo de trabajadores en inserción. Para las dos primeras, el ratio es del 70,0% y 75,0% respectivamente, mientras que Navarra implanta como tope veinticinco trabajadores insertados.

Tan sólo tres Comunidades Autónomas comparten con la Ley General el mismo criterio en lo referente al reparto de beneficios generados por las EI que son: Castilla-León, Cataluña y Murcia. El resto, a excepción de Andalucía que no detalla esa información (Decreto 85/2003), destinan el 100,0% de los beneficios de la actividad a mejorar sus estructuras productivas o promocionar actividades de inserción sociolaboral.

Esto tiene una importancia decisiva y no exenta de connotaciones importantes a la hora de encontrar financiación. El hecho de que pueda repartirse beneficios, aunque sea en un porcentaje bajo, permite captar la atención y financiación de accionistas externos a la empresa y no ser tan dependientes de las Administraciones Públicas u otras formas de financiamiento alternativo.

El análisis de los colectivos de trabajadores excluidos, recogido en el posterior cuadro 2.4.3, pone la nota diferenciadora respecto a los elementos analizados hasta este momento en las distintas normativas. La Ley 44/2007, en su artículo dos, determina el contexto social al que deben pertenecer los grupos de personas beneficiarias de los programas de inserción. Con carácter general, las normativas autonómicas combinan los sectores de exclusión recogidos por la Ley General junto con otras porciones de la sociedad susceptibles de tal consideración. La única normativa autonómica que se ciñe

al patrón implantado por la Ley 44/2007, para establecer las condiciones de exclusión, es Murcia (Orden de veinte de junio de 2007).

Destacar como ejemplo de Comunidades con extenso margen de situaciones de exclusión recogidas en sus normativas el caso de Aragón, con discapacitados y sectores con problemas psíquicos, físicos, enfermos mentales, personas con disfunciones intelectuales (también incluidos en la Comunidad Valenciana y Madrid), transeúntes, y emigrantes retornados; y Galicia, con personas sin hogar, minorías étnicas, cargas familiares no compartidas, y mujeres víctimas de violencia de género entre otras.

Además, muchas de estas Comunidades (Balears, Canarias, Castilla-León, Comunidad Valenciana, Galicia, Madrid,..) amplían el margen de beneficiarios al establecer que son susceptibles de admisión cualquier persona que, a criterio de los servicios competentes, solicitasen admisión en un proceso de inserción.

Cuadro 2.4.3. Colectivo de personas en exclusión por CCAA

Ámbito	Colectivo de trabajadores excluidos
Andalucía (art.3. Decreto 35/2000)	<ul style="list-style-type: none"> a) Personas perceptores del programa de solidaridad. b) Jóvenes menores de 30 años, procedentes de instituciones de protección de menores. c) Mujeres víctimas de violencia doméstica. d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social. e) Personas internas en centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y personas ex reclusas en libertad condicional
Aragón (art.5.2. Decreto 37/2006)	<ul style="list-style-type: none"> a) Personas con disfunciones intelectuales límite. b) enfermos mentales y discapacitados psíquicos con grado igual o superior al 33%. c) Discapacitados físicos o sensoriales con grado igual o superior al 33%. d) Minorías étnicas cuyas características condicionen su integración. e) Inmigrantes con permiso de trabajo, cuyas características condicionen su integración laboral. f) Internos penitenciarios cuya situación les permita acceder a un empleo, y ex-internos que se desempleo durante el primer año de libertad definitiva. g) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo en proceso de rehabilitación y reinserción social. h) Ex-toxicómanos, previo informe del centro del que provienen, que no se hallen en situación de Incapacidad Temporal. i) Perceptores del Ingreso Aragonés de Inserción. j) Transeúntes. k) Jóvenes menores de 30 años procedentes de centros y residencias de menores en dificultad y en situación de conflicto social. l) Jóvenes procedentes de programas de garantía social. m) Emigrantes españoles retornados con graves necesidades. n) Personas a su cargo con familia monoparental y graves necesidades personales o familiares. o) Mujeres víctimas de malos tratos procedentes de casas de acogida o programas de protección. p) Personas desempleadas mayores de 50 años inscritas de forma ininterrumpida como demandantes de empleo al menos doce meses. q) Cualquier persona que, a criterio de los Servicios Sociales requiera su inclusión en un proceso de inserción a través de una Empresa de Inserción laboral.
Baleares (art.3. Decreto 60/2003)	<ul style="list-style-type: none"> a) Personas destinatarias de la Renta Mínima de Inserción. b) Jóvenes entre 16 y 25 años, procedentes de Instituciones de Protección de menores. c) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo en proceso de rehabilitación. d) internos en centros penitenciarios, cuya situación les permita acceder a una ocupación, así como personas en libertad condicional y ex reclusos. e) Personas no incluidas en los colectivos anteriores, pero en situación de riesgo de exclusión al a juicio de los servicios sociales de atención primaria o servicios sociales integrados en la Red Pública de Orientación Laboral del Servicio de Ocupación de las Illes Balears.

<p>Canarias (art. 11.1. Decreto 32/2003)</p>	<p>a) desempleados de muy larga duración (superior a dos años). b) desempleado de larga duración (12 meses) y además: - Tener más de 35 años. - Tener entre 18 y 25 años y no haber finalizado el período de escolaridad obligatoria. - Tener entre 18 y 25 años y proceder de la red de protección de menores. - Estar a cargo de una familia monoparental. - Ser inmigrante o emigrante retornado c) Estar cumpliendo una pena privativa de libertad en centro penitenciario cuando el régimen permita acceder a un empleo, o haber finalizado dicho cumplimiento siempre en los 12 meses posteriores a la finalización de su condena. d) Haber superado, a juicio del equipo terapéutico correspondiente, las fases de desintoxicación y deshabitación de toxicomanías, y no mediar más de 12 meses entre la finalización y el inicio del proceso de inserción profesional. e) Proceder de algún proyecto o programa de integración Sociolaboral (Escuela Taller, Taller de Empleo, Casa de Oficio, etc) f) Aquellas que, por propia iniciativa, sean valoradas como tales por los Servicios Sociales municipales.</p>
<p>Comunidad Valenciana (art. 4. Ley 1/2007))</p>	<p>a) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de la Comunitat Valenciana. b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones del punto anterior, por alguna de las siguientes causas: - Falta de periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora. - Agotado el periodo máximo de percepción legal establecido. c) Menores mayores de 16 en guarda o tutela declarada por La Generalitat, y jóvenes mayores de 16 años y menores de 30 procedentes de instituciones de protección de menores. d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación. e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos. f) Menores y jóvenes incluidos en la legislación vigente en materia de responsabilidad penal de menores, cuya situación y edad les permita acceder a un empleo, durante el tiempo de la medida y con posterioridad a su finalización hasta los 30 años. g) Personas con discapacidad física, psíquica o sensorial y personas afectadas con enfermedad mental con posibilidades de inserción en el mundo laboral. h) Personas que, se encuentren en cualquier otra situación de exclusión social o conducente a ella que aconseje su inclusión en un proceso de inserción sociolaboral a través de una Empresa de Inserción</p>
<p>Cataluña (art.2. Ley 27/2002)</p>	<p>a) Personas con disminución física, psíquica o sensorial o enfermedades mentales con posibilidades de inserción. b) Personas destinatarias de la renta mínima de inserción. c) Personas que no puedan acceder a la renta mínima de inserción. d) Jóvenes mayores de 16 años y menores de 30 provenientes de instituciones de protección de menores. e) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo en proceso de rehabilitación y reinserción social. f) Internos de centros penitenciarios cuya situación les permita acceder a un empleo, personas en libertad condicional y personas ex reclusas. g) Personas que no puedan acceder a la renta mínima de inserción, pero que según los servicios sociales competentes, estén en riesgo de exclusión. h) Parados de larga duración mayores de cuarenta y cinco años.</p>

<p>Galicia (art.2, Decreto 156/2007)</p>	<p>a) Los discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, o enfermedad posibilitados para su inserción al mercado laboral común.</p> <p>b) Personas en proceso de rehabilitación por proceder de una situación de desestructuración personal y familiar, de conflicto o rechazo como adicciones a drogas o alcohol, prostitución, cumplimiento de penas privativas de libertad, etc.</p> <p>c) La situación de cargas familiares no compartidas.</p> <p>d) Inmigrante o emigrante retornado.</p> <p>e) La condición de persona sin hogar.</p> <p>f) proceder de instituciones de protección o reeducación de menores.</p> <p>g) La condición de mujer víctima de violencia de género.</p> <p>h) La pertenencia a determinadas minorías étnicas que implique especiales problemas de integración laboral.</p> <p>i) Cualquier otro factor no previsto expresamente en este artículo que se considere que condiciona gravemente su empleabilidad.</p> <p>j) Las personas beneficiarias de la Renta de integración social de Galicia o prestación de naturaleza equivalente y otros usuarios y usuarias del Plan gallego de inclusión social, así como las perceptoras de ayudas a víctimas de violencia de género gestionadas por la Comunidad autónoma.</p> <p>k) Las personas en situación o riesgo de exclusión social que no accedan a dicha prestación por falta del período de residencia o empadronamiento, características de la unidad de convivencia, obligación de alimentos, edad o tiempo máximo de percepción.</p> <p>l) Las personas desempleadas inscritas ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante dos años, las personas desempleadas durante un período superior a doce meses mayores de cuarenta y cinco años y las admitidas en el programa que contempla la ayuda específica denominada Renta activa de inserción que lo soliciten y que a criterio del Servicio Público de Empleo de Galicia o entidades asociadas, requiera su inclusión en un proceso de inserción a través de una Empresa de Inserción laboral y que, en todo caso, se encuentren en situación o riesgo de exclusión social.</p>
<p>La Rioja² (art.3, Ley 7/2003)</p>	<p>Serán destinatarios de las medidas de inserción sociolaboral previstas en la presente Ley las personas que, residiendo legalmente en la Comunidad Autónoma de La Rioja, se encuentren en situación o grave riesgo de exclusión social y con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo</p>

² La normativa autonómica utilizada para el estudio de las EI en la Comunidad Autónoma de La Rioja es el Decreto 2/2006 a excepción de los apartados referidos a: colectivos en riesgo de exclusión social (cuadro 5) y Servicios Públicos Competentes en su acreditación (cuadro 6) que están regulados por la Ley 7/2003.

<p>Madrid (art.9 Decreto 32/2003)</p>	<p>a) Perceptores de la Renta Mínima de Inserción de la Comunidad de Madrid. b) Personas que no puedan acceder a la Renta Mínima de Inserción por falta del período de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora, o agotar el período máximo de percepción. c) Jóvenes mayores de 18 años de Instituciones de Protección de Menores o y que hayan pasado por un itinerario previo. d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo en proceso de rehabilitación e inserción social. e) Internos en centros penitenciarios cuya situación les permita acceder a un empleo y ex reclusos que se encuentren en desempleo. f) Personas que tengan a su cargo una familia monoparental y graves necesidades personales o familiares. g) Inmigrantes cuyas características condicionen su Integración laboral. h) Emigrantes retornados con graves necesidades personales o familiares. i) Mujeres víctimas de malos tratos de Centros de Acogida o Programas de Protección. j) Miembros de minorías étnicas cuyas características condicionen su integración social. k) Personas con enfermedades mentales. l) Personas en proceso de inserción a través del Instituto de Realojamiento e Integración Social de la Comunidad de Madrid. m) Personas con discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales con un grado igual o superior a un 33,0%. n) Personas sin hogar. ñ) Cualquier persona que lo solicite y que, a criterio de los Servicios Sociales de la Administración Autonómica o Local y del Servicio Regional de Empleo de la Consejería de Trabajo, requiera su inclusión a través de una Empresa de Promoción e Inserción laboral</p>
<p>Murcia (art.10, Orden de 20 de junio de 2007)</p>	<p>a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción o similar naturaleza b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones anteriores por falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora, o haber agotado el periodo máximo de percepción legalmente constituido. c) Jóvenes mayores de 18 y menores de 30, procedentes de Instituciones de Protección de Menores. d) Personas con problemas de drogodependencia o alcoholismo en proceso de rehabilitación o reinserción social. e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentren en libertad vigilada. f) Menores internos cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentren en libertad vigilada y los ex internos.</p>
<p>Navarra (art.35, Decreto Foral 26/2002)</p>	<p>a) Desempleados mayores de 40 años, inscritos ininterrumpidamente en las oficinas de empleo durante doce o más meses. b) Personas desempleadas en situación de exclusión social y hayan firmado un acuerdo de incorporación socio-laboral con el Servicio Social de Base y el Equipo de Incorporación Socio-laboral.</p>

<p>País Vasco (art.4, Decreto 35/2000)</p>	<p>a) Estar en situación de desempleo de larga duración, entendiéndose por tal la que se extiende durante un periodo superior a 12 meses y, tener más de 35 años, tener entre 18 y 25 años y no haber finalizado el periodo de escolaridad obligatoria, tener entre 18 y 25 años y proceder de la red de protección de menores o de la red de justicia juvenil, estar a cargo de una familia monoparental y/o ser inmigrante o emigrante retornado y empadronado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.</p> <p>b) estar en situación de desempleo de muy larga duración, entendiéndose por tal la que se extiende durante un periodo superior a dos años.</p> <p>c) estar cumpliendo una pena privativa de libertad en un centro penitenciario cuando el correspondiente régimen permita acceder a un empleo, o haber finalizado dicho cumplimiento siempre que el proceso de inserción sociolaboral se inicie en los doce meses posteriores a su liberación.</p> <p>d) haber padecido un problema de toxicomanía y haber superado, a juicio del equipo terapéutico correspondiente, las fases de desintoxicación y deshabitación, y no mediar más de doce meses entre la finalización de dicho tratamiento y el inicio del proceso de inserción profesional</p>
---	--

Fuente: Elaboración Propia

Existe una coincidencia absoluta en las normativas de todas las Comunidades Autónomas para determinar que es labor de los Servicios Sociales decidir la pertenencia de una persona como colectivo de exclusión social. El cuadro 2.4.4 clasifica tanto los servicios competentes en esta materia como los registros en los que tienen que quedar inscrita la actividad de las EI de cada Comunidad Autónoma.

Cuadro 2.4.4. Servicios públicos competentes por CCAA

Ámbito	Acreditación de los colectivos de exclusión en las Empresas Inserción	Adscripción registro Empresas Inserción
Andalucía (Decreto 85/2003)	Centros autorizados de la red Andalucía Orienta (Art.10)	No recoge dato
Aragón (Decreto 37/2006)	Servicios Sociales Públicos (art.12.1)	Instituto Aragonés de Empleo (art.9.1)
Baleares (Decreto 60/2003)	Servicio de Ocupación de las Illes Balears y Sistema Público de Servicios Sociales (art.3.1)	El Servicio de Ocupación de las Illes Balears (art.8)
Canarias (Decreto 32/2003)	Servicios Sociales Municipales (art.12.1)	Instituto Canario de Formación y Empleo adscrito a la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales (art.8)
Castilla León (Decreto 34/2007)	Servicios Sociales, cualquier otro órgano competente de la Comunidad y otras Administraciones Públicas (art.3)	Dirección General competente en materia de economía social (art.8.2)
Cataluña (Ley 27/2002)	Servicios Sociales de atención primaria (art.9.1)	Departamento de Trabajo, Industria, Comercio y Turismo (Disposición final)
Comunidad Valenciana (Ley 1/2007)	Servicios Sociales, generales o especializados, de las Administraciones Públicas (art.4)	Servef (art.8)
Galicia (Decreto 156/2007)	Departamento de la Administración autonómica con competencia en Servicios Sociales (art.2.3)	Centro Directivo competente en materia de Promoción del Empleo (art.6.1)

La Rioja ³ (Ley 7/2003; Decreto 2/2006)	Servicios Sociales de primer nivel (art.3 LEY 7/2003)	Consejería competente en materia de empleo y relaciones laborales (art.1.2, Decreto 2/2006)
Madrid (Decreto 32/2003)	Servicios Sociales de la Administración Autonómica o Local Servicio Regional de Empleo de la Consejería de Trabajo (art.11)	Consejería de Trabajo (art.17)
Murcia (Orden de 20 de junio de 2007)	Instituto Murciano de Acción Social (IMAS) u Organismo autorizado por éste para tal finalidad (art.10)	No recoge dato
Navarra (Decreto Foral 26/2002)	Servicios Sociales de atención primaria o especializada, de las Administraciones Públicas(art.36)	No se recoge dato
País Vasco (Decreto 35/2000)	Servicios Sociales de base (art.4.1)	Dirección de Bienestar Social del Departamento del Gobierno Vasco competente en materia de servicios sociales (art.10)

Fuente: Elaboración Propia

Una mención aparte merece el estudio de las ayudas y subvenciones de las que son beneficiarias las Empresas de Inserción. Para analizar en detalle las partidas a las que las autonomías destinan fondos (ayudas y/o subvenciones) se ha establecido una clasificación de siete conceptos recogidos en el cuadro 2.4.5.

Esta clasificación incluye:

- Ayudas a la creación de Empresas de Inserción.
- Ayudas a la contratación de personal en proceso de inserción.
- Ayudas para inversiones necesarias en el desarrollo de la actividad.
- Ayudas a la formación del personal en proceso de inserción.
- Subvenciones a la asistencia técnica y personal técnico de acompañamiento.
- Subvenciones al tránsito del trabajador en inserción al mercado normalizado.
- Subvenciones a la contratación y mantenimiento de técnicos de inserción.

³ El análisis de los Servicios Públicos competentes para la Comunidad de la Rioja combina la Ley 7/2003 en materia de acreditación de colectivos en riesgo exclusión, mientras que la creación del registro de EI y su adscripción a éste está regulado por el Decreto 2/2006)

Tres regiones, Castilla-León (Decreto 34/2007), La Rioja (Decreto 2/2006) y País Vasco (Decreto 35/2000), no han participado de este análisis al no regular en sus respectivas normativas autonómicas el fomento y promoción de las EI.

Atendiendo a la clasificación establecida en el cuadro 2.4.5, la Ley General (cuadro 2.3.1) participa de: ayudas para la contratación; inversión; subvenciones para asistencia técnica y técnicos de acompañamiento, en concreto ayudas por gastos de promoción y funcionamiento destinadas a las estructuras asociativas representativas de las EI; y subvenciones por contratación y mantenimiento de técnicos de inserción, dónde las empresas o entidades promotoras que realicen servicios de acompañamiento recibirán ayudas para su ejecución.

Cuadro 2.4.5. Principales partidas objeto de subvenciones y ayudas públicas

Ámbito	Ayudas a la creación de empresas
Baleares	Análisis o planes de viabilidad previos a la creación de las iniciativas empresariales de inserción (art.14. Decreto 60/2003)
Cataluña	Apoyo a la creación y mantenimiento de empresas de inserción (art.14. Ley 27/2002)
Comunidad Valenciana	Subvenciones destinadas a gastos corrientes para la puesta en marcha durante los tres primeros años de funcionamiento (art.14. Ley1/2007)
Galicia	Ayudas para el fomento de procesos de creación de empresas de inserción (art.20.3. Decreto 156/2007)

Fuente: Elaboración Propia

Ámbito	Ayudas a la contratación de trabajadores en inserción
Andalucía	Contratación: máximo 50,0% costes salariales (art.10. Decreto 8/2003)
Aragón	Contratación trabajadores desfavorecidos: 50,0% coste salarial, máximo 4.800 euros en el 1º año. Consolidación puesto, con subvención recibida del apartado anterior: hasta 3600 euros por año y trabajador (art.20. Decreto 37/2006)
Canarias	Subvenciones para el mantenimiento de las plazas de inserción (art.21. Decreto 32/2003)
Cataluña	Contratación a personas en riesgo de exclusión (art.14. Ley 27/2002)
Comunidad Valenciana	Subvención mantenimiento plazas inserción (art.14. Ley 1/2007)
Galicia	Subvenciones a la contratación de personas en situación o riesgo de exclusión social (art.20.1. Decreto 156/2007)
Madrid	Subvenciones a la contratación de personas en situación o riesgo de exclusión social como compensación al sobre coste laboral de la persona en inserción (art.4. Decreto 32/2003)
Murcia	Creación puestos inserción 12 primeros meses: 50,0% costes salariales puestos nuevos. Por puestos creados en los 12 meses siguientes: 50,0% costes salariales de los puestos mantenidos. Por creación puestos en empresas en funcionamiento: 50,0% costes salariales de los puestos mantenidos (art. 15.Orden de 20 de junio de 2007)

Navarra	100,0% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente al Salario Mínimo Interprofesional durante todo el tiempo de contrato 80,0% Salario Mínimo Interprofesional, proporcional al tiempo trabajado e independiente del salario percibido (art.41. Decreto Foral 26/2002)
----------------	---

Fuente: Elaboración Propia

Ámbito	Ayudas a la inversión
Aragón	Intereses de préstamo: máximo 4 puntos o 3.500 euros por trabajador. Inversiones en activo fijo: hasta 7.000 por puesto de inserción creado. Incompatible con la anterior. (art.22. Decreto 37/2006)
Baleares	Ayudas para constituir y mantener las iniciativas empresariales de inserción (art. 14. Decreto 60/2003)
Galicia	Subvenciones para inversiones en equipamientos (art.20.1. Decreto 156/2007)
Madrid	Subvenciones para inversiones en equipamientos (art.4. Decreto 32/2003)

Fuente: Elaboración Propia

Ámbito	Ayudas a la formación
Navarra	Máximo 450 euros por persona formada y año y 9.015 por centro de inserción y año (art.41. Decreto Foral 26/2002)

Fuente: Elaboración Propia

Ámbito	Subvenciones para asistencia técnica y técnicos de producción
Aragón	Directores o gerentes: 80,0% coste salarial, máximo 15.000 euros. Auditorías contables y de gestión: hasta 1.500 euros Estudios de mercado, planes viabilidad: hasta 50,0%, máximo 6.000 euros (art.23. Decreto 37/2006)
Baleares	Ayudas para asistencia técnica a la iniciativa empresarial de inserción y auditorías sociales (art.14. Decreto 60/2003)
Canarias	Subvenciones para la asistencia técnica a las empresas de inserción (art.21. Decreto 32/2003)
Cataluña	Formación cuadros directivos y de gestión (art.14. Ley 27/2002)
Comunidad Valenciana	Subvenciones destinadas al acompañamiento en el puesto de trabajo (art. 14. Ley 1/2007)
Galicia	Subvenciones a la contratación de gerentes o técnicos necesarios para garantizar la viabilidad y auditorías anuales de gestión (art.20.1. Decreto 156/2007)
Madrid	Subvenciones a la contratación de gerentes y técnicos de producción y comercialización Auditorías anuales de gestión (art.4. Decreto 32/2003)
Murcia	La cuantía máxima de la subvención por asistencia técnica no podrá exceder de 6.000€ ,IVA excluido, ni del 50% del coste del servicio recibido Subvenciones para el mantenimiento, por doce meses, del personal de apoyo a la producción. Las empresas de inserción ya en funcionamiento, podrán solicitar subvenciones por la creación de nuevos puestos de trabajo para personal de apoyo (art.17. Orden de 20 de junio de 2007)
Navarra	Un técnico de producción, máximo 18.030 euros. Estudios de mercado o planes viabilidad: hasta 50%, máximo 6.010 euros (art.41. Decreto Foral26/2002)

Fuente: Elaboración Propia

Ámbito	Subvenciones inserción mercado normalizado
Aragón	2.500 euros por trabajador (art.24. Decreto 37/2006)
Baleares	Ayudas para incorporar definitivamente los trabajadores que ocupen una plaza de inserción a la autoocupación o a la ocupación asalariada ordinaria (art.14. Decreto 60/2003)

Canarias	Subvenciones para la incorporación definitiva del trabajador que ocupe una plaza de inserción al autoempleo o al empleo asalariado ordinario (art.21. Decreto 32/2003)
Cataluña	Ayudas para el autoempleo o contratos en el mercado ordinario (art.14. Ley 27/2002)
Galicia	Empresas que contraten trabajadores procedentes de EI. Por puesto de trabajo normalizado (art.20.2. Decreto 156/2007)
Madrid	Subvenciones para la incorporación del trabajador que ocupe una plaza de inserción al empleo asalariado ordinario o al autoempleo (art.4. Decreto 32/2003)
Navarra	4.207 euros por trabajador, durante al menos 3 años (art.41. Decreto Foral 26/2002)

Fuente: Elaboración Propia

Ámbito	Subvenciones técnicos de inserción
Aragón	A entidades promotoras: 75,0% costes laborales, máximo 15.000 euros por año por cada 15 trabajadores (art.25. Decreto 37/2006)
Galicia	Subvenciones a la contratación de técnicos. Expertos en acciones de orientación y mediación (art.20.1. Decreto 156/2007)
Cataluña	Técnicos de acompañamiento para la tutorización (art.14. Ley 27/2002)
Comunidad Valenciana	Contratación del personal de apoyo sociolaboral (art.14. Ley 1/2007)
Madrid	Subvenciones a la contratación de técnicos y/o expertos en acciones de orientación y acompañamiento a la inserción (art.4. Decreto 32/2003)
Murcia	12 primeros meses: 40,0% costes salariales técnicos de inserción. Para puestos en los 12 meses siguientes: 40,0% costes salariales de técnicos de inserción. Por creación puestos en empresas en funcionamiento: 40% costes salariales técnicos de inserción (art. 16. Orden de 20 de junio de 2007)
Navarra	Técnicos acompañamiento, hasta 2, máximo 18.030 por técnico y año (art.41. Decreto Foral 26/2002)

Fuente: Elaboración Propia

Analizando el tipo de ayudas recogidas en los distintos textos autonómicos resulta destacable el peso mayoritario de las ayudas enfocadas a favorecer la contratación del personal de inserción, de asistencia técnica y técnicos de producción y, las de contratación y mantenimiento de puestos de técnicos de inserción, frente a la más vulnerables, como por ejemplo las ayudas a la formación, sólo demandada por la Comunidad de Navarra.

Este mismo análisis por Comunidades Autónomas revela que las regiones más activas son Aragón, Madrid y Navarra. En el extremo opuesto la región de Andalucía, con ayudas a las Empresas de Inserción sólo en la partida referida a contratación de personal en proceso de inserción.

2.5. Actualización de la regulación autonómica posterior a la Ley General de 2007.

Regulaciones posteriores a la Ley General, Ley 44/2007, promulgadas por diferentes Comunidades Autónomas han permitido regular el proceso de calificación y registro para cumplir con lo dictado en la norma general. Las diversas normativas se recogen en el cuadro 2.5.1 adjunto, y principalmente suponen cambios en:

- Las principales características y requisitos de las EI (cuadro 2.5.2.)
- El colectivo de personas en riesgo de exclusión social (cuadro 2.5.3)
- Servicios Públicos en materia de acreditación y registro de EI (cuadro 2.5.4)

Cuadro 2.5.1. Actualización de normativas autonómicas posterior a la Ley 44/2007

Ámbito	Normativa
Aragón	Orden de 19 de enero de 2011, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se modifican diversos artículos de la Orden de 31 de julio de 2009, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo (BOA núm. 25, de 5 de febrero de 2011) Orden de 31 de julio de 2009, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se aprueba el programa ARINSER y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones contempladas en el mismo para la integración sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión a través de empresas de inserción (BOA núm. 163, de 24 de agosto de 2009) Decreto 128/2009, de 21 de julio, del Gobierno de Aragón por el que se regula el régimen de las empresas de inserción y el procedimiento para su calificación y registro en la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA núm. 148, de 3 de agosto de 2009)
Canarias	Decreto 137/2009, de 20 de octubre, por el que se regula la calificación de empresas de inserción, el procedimiento de acceso a las mismas y el Registro de Empresas de Inserción (BOC núm. 241, de 10 de diciembre de 2009)
Castilla-La Mancha	Decreto 22/2010, de 20/04/2010, por el que se dictan normas de desarrollo para la calificación de empresas de inserción y se crea el registro administrativo de estas empresas (BOCM núm. 77, de 23 de abril de 2010)
Castilla-León	Orden EYE/553/2009, de 6 de marzo, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones públicas destinadas a la financiación de los costes salariales de los trabajadores en situación o riesgo de exclusión social en las empresas de inserción (BOCYL. núm.49, de 12 de marzo de 2009) Orden EYE/618/2009, de 13 de marzo, por la que se convocan subvenciones públicas destinadas a la financiación de los costes salariales de los trabajadores en situación o riesgo de exclusión social en las empresas de inserción para el año 2009 (BOCYL. núm.54, de 20 de marzo de 2009)
Cataluña	TRE/860/2008, de 17 de marzo, por la que se hace pública la convocatoria del año 2008 para la concesión de subvenciones para la inserción laboral de las personas acogidas a la renta mínima de inserción mediante empresas de inserción sociolaboral, entidades colaboradoras de inserción y proyectos de autoocupación (DOG núm. 5.348, de 30 de marzo de 2009)

Comunidad Valenciana	Decreto 81/2009, de 12 de junio, del Consell, por el que se dictan normas de desarrollo para la calificación, registro y fomento de las empresas de inserción en la Comunitat Valenciana (DOCV núm. 6.036, de 16 de junio de 2009)
Madrid	Orden 2663/2008, de 26 de septiembre, por la que se modifica la Orden 3236/2007, de 5 de noviembre, por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones que se concedan a las Empresas de Promoción e Inserción Laboral para la inserción laboral de las personas en situación de exclusión social de la Comunidad de Madrid, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, y se establece la convocatoria para el año 2008 (BOCM núm. 240, de 8 de octubre de 2008)
Murcia	Resolución de 19 de septiembre de 2008, del Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones del programa "Empresas de Inserción", correspondiente al ejercicio 2008 (BORM núm. 227, de 29 de septiembre de 2008)
País Vasco	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 (BOPV núm. 98, de 26 de mayo de 2009) 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 núm. 225, de 24 de noviembre de 2008)

Fuente: Elaboración Propia

Cuadro 2.5.2. Principales características de las Empresas de Inserción según CCAA

Ámbito	Forma jurídica de las Empresas de Inserción	Entidades promotoras y porcentaje de participación en las Empresas de Inserción	Ratios de trabajadores de inserción en plantilla	Reparto de beneficios generados
Aragón (Decreto 128/2009)	Sociedades mercantiles y cooperativas legalmente constituidas (art.4.2)	Entidades sin ánimo de lucro, incluidas las de derecho público, asociaciones sin fines lucrativos y fundaciones (art.6) Esta participación será al menos de un 51,0% para las sociedades mercantiles. Para sociedades cooperativas y laborales, la participación deberá situarse en los límites máximos legales para los socios colaboradores o asociados (art.5.a)	Mínimo 30,0% del total de la plantilla en inserción durante los primeros 3 años. Mínimo 50,0% a partir del cuarto año. El número de trabajadores de inserción no podrá ser en ningún caso inferior a dos (art.5.d)	Aplicar como mínimo el 80,0% de los resultados obtenidos (art.5.f)
Castilla La-Mancha (Decreto 22/2010)			Mínimo del 30,0% en inserción durante los primeros 3 años y del 50,0% a partir del cuarto año. Nunca inferior a 2 (art.5.a)	Aplicar, al menos, el 80,0% de los resultados de (art.5.b)

<p>Comunidad Valenciana (Decreto 81/2009)</p>		<p>Entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro. Participación mínima del 51,0% en sociedades mercantiles. En sociedades cooperativas, sociedades anónimas laborales y sociedades limitadas laborales, dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos según legislación (art.4.)</p>	<p>Mínimo del 30,0% de la plantilla durante los primeros 3 años. (art.3.2,d) Mínimo del 50% para el resto. Nunca inferior a 3 trabajadores en inserción (art.3.)</p>	
<p>País Vasco (Decreto 182/2008)</p>	<p>Sociedad mercantil, Sociedad de economía social (art.4.2.a)</p>	<p>Entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro que participen como mínimo en un 51,0%.(art.7) Para sociedades cooperativas, laborales, dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que le sean de aplicación (art.4.2.f)</p>	<p>Mínimo 40,0% de la plantilla. Máximo 75,0% Mínimo 2 trabajadores de inserción (art.10.h)</p>	<p>Aplicación del 100,0% a la mejora o ampliación de la estructura o actividades de inserción (art.10.k)</p>

Fuente: Elaboración Propia

Cuadro 2.5.3. Colectivo de personas consideradas en exclusión por CCAA

Ámbito	Colectivo de trabajadores excluidos
<p>Aragón (art.2, Decreto 128/2009)</p>	<p>a) Perceptores del Ingreso Aragonés de Inserción, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.</p> <p>b) Personas que no puedan acceder a la prestación a la que se hace referencia en la letra anterior, por alguna de las siguientes causas:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora. – Haber agotado el período máximo de percepción legalmente constituido. <p>c) Jóvenes mayores de dieciséis años y menores de treinta que hayan recibido o estén recibiendo medidas e instrumentos de protección de acuerdo con el artículo 46 de la Ley 12/2001, de 2 de julio, de la infancia y la adolescencia en Aragón.</p> <p>d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.</p> <p>e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.</p> <p>f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.</p> <p>g) Personas procedentes de servicios de alojamiento permanente o temporal autorizados por las Administraciones Públicas competentes.</p> <p>h) Personas procedentes de servicios para el apoyo de la inclusión social del sistema de servicios sociales de responsabilidad pública o aquellos autorizados por la normativa vigente.</p>
<p>País Vasco (art. Decreto 182/2008)</p>	<p>a) estar en situación de desempleo de larga duración, entendiéndose por tal la que se extiende durante un periodo superior a 12 meses y;</p> <ul style="list-style-type: none"> – tener más de 35 años. – tener entre 18 y 25 años y no haber finalizado el periodo de escolaridad obligatoria. – tener entre 18 y 25 años y proceder de la red de protección de menores o de la red de justicia juvenil. – estar a cargo de una familia monoparental. – ser inmigrante o emigrante retornado y empadronado en la Comunidad Autónoma del País Vasco. <p>b) estar en situación de desempleo de muy larga duración, entendiéndose por tal la que se extiende durante un periodo superior a dos años.</p> <p>c) estar cumpliendo una pena privativa de libertad en un centro penitenciario cuando el correspondiente régimen permita acceder a un empleo, o haber finalizado dicho cumplimiento siempre que el proceso de inserción sociolaboral se inicie en los doce meses posteriores a su liberación.</p> <p>d) haber padecido un problema de toxicomanía y haber superado, a juicio del equipo terapéutico correspondiente, las fases de desintoxicación y deshabitación, y no mediar más de doce meses entre la finalización de dicho tratamiento y el inicio del proceso de inserción profesional</p>

Fuente: Elaboración Propia

Cuadro 2.5.4. Servicios Públicos Competentes por CCAA.

Ámbito	Acreditación de los colectivos de exclusión en las Empresas Inserción	Adscripción registro Empresas Inserción
Castilla La-Mancha (Decreto 22/2010)	Servicios Sociales Públicos competentes (art.14)	Dirección General de Trabajo e Inmigración (art.8)
Canarias (Decreto 137/2009)		Consejería de Empleo, Industria y Comercio del Gobierno de Canarias (art.14.1)
Comunidad Valenciana (Decreto 81/2009)		Área de Fomento de Empleo de la Dirección General de Empleo e Inserción Laboral del SERVEF(art.9)
País Vasco (Decreto 182/2008)	Servicios Sociales Públicos (art.5)	Dirección de Inserción Social del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco (art.12)

Fuente: Elaboración Propia

2.6. Estudios previos realizados en España sobre Empresas de Inserción.

El estudio de la historia de las Empresas de Inserción en nuestro territorio ha estado marcado por la juventud de esta figura empresarial social que a pesar de que diversas fuentes localizan temporalmente su origen hacia mediados de los años ochenta, la Fundación Un Sol Mon (2007, pág. 26) puntualiza que si bien “es cierto que muchas veces resulta difícil determinar con exactitud el año de inicio de la actividad (..), la tendencia en la evolución en la creación de EI es más rápida a partir de mediados de los años noventa y, más lenta en los años anteriores, cuantificando desde el 2004 el 20,0% de las EI actualmente identificadas”.

Por este motivo, la circunstancia de fenómeno naciente condiciona su estrenada curiosidad por determinar su caracterización y comportamiento. Fuera de nuestras fronteras, el interés de la Unión Europea por las Empresas Sociales como paradigma de actuación en el desempleo y la exclusión sociolaboral ha sido decisivo para determinar el origen de las primeras investigaciones sobre las Empresas de Inserción.

El trabajo de Quintão (2007, pág.36-39) recoge una evolución de las investigaciones internacionales realizadas sobre las Empresas Sociales y la Nueva Economía Social, así como sus principales aportaciones. Éstas surgen a mediados de los noventa financiadas

por la Comisión Europea, y se publican en 1997 (Estivill et al., 1997) los resultados obtenidos sobre experiencias de emprenditorialidad de un conjunto de nuevas formas de empresas en seis países de la UE (España, Bélgica, Francia, Alemania, Italia y Austria). De entre todas las formas de Empresas Sociales estudiadas, la gran mayoría se corresponden con Empresas de Inserción. En 1998 se publica otro Estudio que ha servido de referencia durante esta última década (Defourney et al., 1998) y cuyo objeto de análisis son las organizaciones en el campo de la inserción por lo económico para los seis países anteriormente mencionados junto con Reino Unido, Suecia y Canadá. También en éste se recogen referencias al papel de las Empresas de Inserción. Con el Estudio presentado en 1999, la OCDE pone de manifiesto la pluralidad de formas de éste fenómeno tanto en Europa como en otras partes del mundo (OECD, 2001).

Sin embargo la primera investigación, vigente en la actualidad, fue la que inició en 1996 la Red EMES financiada por la Comisión Europea, que permitió determinar conceptos, identificar criterios de delimitación así como profundizar en las Empresas Sociales. Estos avances teóricos sobre la delimitación del concepto de Empresa Social resultaron decisivos para entender el caso concreto de las Empresas de Inserción.

Dentro del marco de investigaciones de la Red EMES, el trabajo de Quintaô (2007, pág.38-39) reconoce que las Empresas de Inserción se constituyen como un subconjunto emblemático de las Empresas Sociales, por el fuerte reconocimiento que ha sido objetivo de las políticas públicas, por su fuerte crecimiento numérico, por ser pioneras, y por la relevancia de su papel en una de las principales prioridades de las políticas europeas, el empleo.

Como ejemplo de razones que le conceden la relevancia que ostentan las EI, el trabajo de Spear y Bidet (2003, pág.15-16) a partir del estudio realizado por la red EMES en doce países europeos, estimó con datos relativos al periodo 2000-2002 la existencia de catorce mil doscientas Empresas de Inserción agrupadas bajo cuarenta formas distintas.

A este primer proyecto de 1996 le siguieron otros, de entre los que hay que destacar dos por su incidencia específica en las Empresas de Inserción o, según la terminología del proyecto: Empresas Sociales de Inserción por el Trabajo (Work Integration Social Enterprise, WISE): el proyecto ELEXIS y, el Proyecto PERSE. En el caso concreto del estudio de investigación llevado a cabo por el proyecto PERSE, Vidal y Claver (2003) recopilan las principales aportaciones del segundo informe español del Proyecto Europeo PERSE sobre EI en nuestro territorio.

Otras aportaciones de la literatura española en torno a la figura de la Empresa de Inserción son las realizadas por FEEDEI (2003); FAEDEI (2010; 2011; 2013); Fundación Un Sol Mon (2007); La Fundación General de la Universidad de Valladolid y FECLEI (FGUVA-FECLEI, 2007); Retolaza et al., (2007); Marcuello et al., (2007); Marcuello et al., (2008a, 2008b); Retolaza y Ramos (2005); Ruiz et al., (2007); Retolaza y San-José, (2008); Melián (2010a y 2011); Melián et al., (2011) que han permitido poner en valía el impacto económico y social del creciente desarrollo de las Empresas de Inserción en los últimos veinte años, así como verificar resultados en el desarrollo del ejercicio de su actividad en los distintos territorios analizados.

Campos (2010, pág.22) identifica las aportaciones de FEEDEI (2003), de la Fundación Un Sol Mon (2007) y el de Marcuellos et al., (2008b) como trabajos destacados y completos.

Un trabajo recopilatorio posterior (Villajos, 2012, pág. 82-86) recoge las principales contribuciones realizadas así como la información relevante obtenida en esta materia. Este compendio de información ha sido tratado por la autora atendiendo al carácter estatal o autonómico de la información manejada en los diferentes trabajos sobre EI. Referente a este desglose la autora afirma que “los estudios a nivel autonómico son, en general, más escasos que los estatales, ya que en muchas Comunidades este tipo de Empresa Social no está tan implantada como por ejemplo en Cataluña o País Vasco, dónde los estudios estatales han podido comprobar cómo estas dos Comunidades están más avanzadas y apuestan más por las Empresas de Inserción (Villajos, 2012, pág.85). Así, la investigación de Retolaza y Ruiz (2007) está enfocada al análisis de las

Empresas de Inserción en País Vasco, mientras que la Comunidad Autónoma de Cataluña dispone de dos estudios para el 2010, el realizado por el Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña, y el del Consejo de Trabajo Económico y Social de Cataluña.

Recientemente se han publicado trabajos que cubren el impacto de las EI en territorios donde este tipo de empresas no está tan arraigado, Comunidad Valenciana (Villajos et al, 2012) y Baleares (Socias y Horrach, 2012), demostrando un interés creciente por parte de los investigadores en el estudio de estas Empresas Sociales, bien en el área de la dirección estratégica (Villajos et al., 2012), como en el de la responsabilidad social (Socias y Horrach, 2012). Aunque esta materia no ha sido abordada de forma intensa, sí ha sido tratada por diferentes autores sin descuidar el estudio o particularizando en otros territorios como Castilla y León (Rojo, 2000) o Aragón (Marcuello et al., 2005) donde se hace una caracterización de éstas formas empresariales.

El cuadro 2.6.1 siguiente muestra un recopilatorio de los trabajos sobre Empresas de Inserción en España.

Cuadro 2.6.1. Estudios sobre Empresas de Inserción en España

Trabajo	Territorio	Ámbito estudio	Población
AERESS (1996)	Estatal	Caracterización descriptiva	15 EI
Rojo (2000)	Castilla y León	Caracterización descriptiva	8 EI
FEDEI (2003)	Estatal	Caracterización descriptiva	147 EI
Vidal y Claver (2003) Informe español PERSE	Estatal	Caracterización descriptiva	15 EI
Marcuello et al., (2005)	Aragón	Caracterización descriptiva	10 EI
Retolaza y Ruiz (2007)	País Vasco	Management-éxito empresarial	49 EI
Universidad de Valladolid y FECLEI (2007)	Estatal	Caracterización descriptiva	19 EI
Fundación Un Sol Mon (2007)	Estatal	Caracterización descriptiva	121 EI
Retolaza et al., (2007)	Estatal	Management	
Retolaza y San José (2008)	Estatal	Eficiencia (DEA)	40 EI
FAEDEI (2010)	Estatal	Caracterización descriptiva	136 EI
Melián (2011)	Estatal	Dirección estratégica	19 expertos

Melián et al., (2011)	Estatal	Caracterización descriptiva y management	19 expertos
Díaz Foncea et al., (2012)	Estatal	Impacto social	145 EI
Generalitat Cataluña (2010)	Cataluña	Caracterización descriptiva	47 EI
Consell de Treball (2010)	Cataluña	Viabilidad empresarial, análisis coste-beneficio	47 EI
FAEDEI (2011)	Estatal	Caracterización descriptiva	167 EI
Socias y Horrachs (2012)	Baleares	Responsabilidad social	1 EI
Villajos et al., (2012)	C. Valenciana	Dirección estratégica	4 EI
FAEDEI (2013)	Estatal	Caracterización descriptiva	181 EI
GIZATEA (2013)	Estatal	Caracterización descriptiva	167 EI

Fuente: Elaboración Propia

La base de datos del Teseo⁴ refleja que aunque si bien es cierto que existen investigaciones doctorales que abordan el estudio de las Empresas de Inserción, son todavía incipientes (cuadro 2.6.2)

Cuadro 2.6.2. Tesis Doctorales sobre Empresas de Inserción en España

Título	Autor- Año	Universidad	Departamento
Análisis en profundidad de dos casos de empresas de inserción en Cataluña: gestión y trabajo en red	Alsina Cerdà, Eugènia (2010)	Universidad Ramón Llull	Política de Empresa, Dirección de Recursos Humanos y Sistemas de Información
El Social Return on Investment (SROI): un buen método para medir el impacto social de las Empresas de Inserción laboral	Narrillos Roux, Angel Hugo (2010)	Universidad Complutense de Madrid	Economía Financiera y Contabilidad (Economía y Administración Financiera de la Empresa)
Factores estratégicos de éxito en las Empresas de Inserción	Retolaza Avalos, Jose Luis (2010)	Universidad del País Vasco	Economía Financiera
Las Empresas de Inserción en España. Un ámbito pedagógico para la inserción sociolaboral	López Aranguren Marcos, Luis M. (2001)	Universidad Nacional de Educación a Distancia	Historia de la Educación y Educación Comparada
Elaboración de una hipótesis de actor socio-económico e implicaciones metodológicas: aplicación al análisis del papel de las Empresas de Inserción contra la exclusión socio-laboral en Andalucía	Miedes Ugarte, Blanca (2001)	Universidad de Huelva	Economía General y Estadística

Fuente: Elaboración Propia a partir de la base de datos Teseo www.educacion.es/teseo

La Tesis de Alsina (2010) analiza la política de recursos humanos de dos Empresas de Inserción en Cataluña. La de López Aranguren (2001) se enfoca desde la perspectiva pedagógica y labor educativa de las Empresas de Inserción. La de Miedes (2001) se

⁴ Empresa de Inserción como palabra de búsqueda

centra en las Empresas de Inserción de Andalucía y en su papel contra la exclusión social. La de Narrillos (2010) elabora un sistema de medición del impacto social, dado que los resultados económicos son fácilmente medibles pero los sociales tienen mayor dificultad. La Tesis de Retolaza (2010) cuantifica y determina los factores de éxito empresarial en las Empresas de Inserción, siendo esta última la que de todas las anteriores quedaría enmarcada en materia de economía de la empresa, concretamente en el área financiera.

2.7. Las cifras de las Empresas de Inserción en España.

La información recogida en los siguientes trabajos ha sido decisiva para perfilar el proceso evolutivo de la figura de la EI en España. Los estudios en esta materia son relativamente recientes, tal y como ha quedado manifestado en el epígrafe anterior de revisión bibliográfica, centrándose principalmente en la caracterización del sector atendiendo al: número de entidades, distribución espacial-territorial, sectores de actividad, personal en inserción, etc.,

A continuación se describen los trabajos que han permitido configurar el impacto de las Empresas de Inserción en España.

- Las cifras del Grupo AERESS para 1995. Para ese año el Grupo AERESS, configurado por quince empresas diseminadas por toda la geografía española, dio empleo estable y directo a trescientas cinco personas. De éstas, el 64,0% fueron hombres y el 36,0% mujeres. El grupo mayoritario se encontraba en las edades comprendidas entre los veinticinco y los treinta y cinco años, representando el 40,5%. Las personas entre treinta y cinco y cuarenta y cinco años representaron el 33,0%, y las personas entre cuarenta y seis y sesenta y cinco años significaron el 14,0%. El tamaño medio de la Empresa Social oscilaba entre los diez y cincuenta trabajadores y, excepcionalmente en el grupo, se encuentra una empresa con algo más de cien personas. La actividad económica se concentra en: recogida de objetos usados,

recogida selectiva de residuos urbanos, almacenaje y recuperación de parte de los objetos y residuos recogidos, venta de los objetos recuperados y, algunas actividades de jardinería y vivero. En total recogieron quince millones ciento ochenta y cuatro mil ciento catorce kilos de residuos, de los cuales recuperaron el 77,0%. Obtuvieron unos ingresos de seiscientos treinta y tres mil quinientas pesetas en dicho ejercicio (1995). El desglose de los ingresos corresponde en un 64,0% a las ventas tanto a mayoristas como en tienda, el 18,0% a contratos, el 8,0% correspondió a subvenciones, un 2,0% de donaciones en dinero y, a otros conceptos el 8,0%. Con estos datos se deduce que el 82,0% de sus ingresos procede de su actividad mercantil. El total de gastos ascendió a seiscientos trece mil novecientas cuarenta y uno millones de pesetas de los que aproximadamente cuatrocientos treinta y seis millones (71,0%) se destinaron a salarios, cotizaciones a la seguridad social y becas. Si del 54,0% correspondiente a costes laborales se descontaran las cotizaciones sociales, tanto de la parte empresarial, obrera, como riesgo de accidente, podría deducirse aproximadamente el 40,0%; es decir, de los trescientos treinta y un millones quinientas mil pesetas en concepto de costes laborales, ciento treinta y un mil millones seiscientas mil pesetas fueron a la Administración Pública. Si se tiene en cuenta que en concepto de subvenciones se recibieron cincuenta millones seiscientas mil pesetas (el 8,0% sobre el total de ingresos) podría considerarse que las empresas del Grupo AERESS ingresaron en la Administración un mínimo de ochenta y un millones de pesetas.

- Informe español del Proyecto Europeo PERSE, citado por Vidal y Claver (2003) a partir de quince EI distribuidas en nueve Comunidades Autónomas. El informe estima que durante el periodo de la investigación, 2001, había ciento cuarenta y siete EI en todo el territorio. Respecto a la fórmula jurídica, el 40,0 % correspondieron a fundaciones, el 20,0% a cooperativas, otro 20,0% a sociedades limitadas y, el resto se reparte entre asociaciones, SAL y Sociedad Anónima. Los dos promotores más frecuentes de estas iniciativas son la iglesia, a través de Cáritas, y los grupos de ciudadanos. En el curso del año 2001 las EI movilizaron un total de novecientos trece personas de las cuales el 26,7% fueron de plantilla y el resto, 73,3% personas en proceso de inserción o participantes, en total seiscientas sesenta

y nueve. De estas seiscientas sesenta y nueve personas, el 45,4% (304) disponían de contrato de trabajo mientras que el resto, trescientas veintiocho personas participaban en cursos de formación ocupacional u otras acciones de formación y orientación laboral. Entre estos trabajadores existe un predominio de la jornada laboral a tiempo completo (63,0%). En cuanto al modo de selección de estos participantes, nueve EI de la muestra reconocen que la elección se realiza bajo criterio de la propia empresa, cinco señalaron que era una elección condicionada y sólo una respondió que no existió selección, siendo los participantes enviados por otra institución. De la muestra de seiscientas sesenta y nueve personas en inserción, el 93,6% tiene un contrato temporal con la EI. Por otro lado, del grupo de trabajadores que constituyen la plantilla (doscientas cuarenta y cuatro) sólo un 46,8% dispone de contrato de trabajo indefinido, y en cuanto a la jornada laboral, el 82,0% trabaja a jornada completa frente al 18,0% a jornada parcial. De la muestra de seiscientas cuarenta y cuatro participantes en proceso de inserción, doscientas cuarenta y cuatro personas, el 36,4% son mujeres. Del total de las quince EI, diez actúan en actividades relacionadas con la recogida, manipulación y venta de residuos sólidos. Durante el ejercicio económico del 2001 movizaron un promedio de un millón de euros entre todas ellas. El 13,0% facturaron por encima de los dos millones de euros y el 53,0% tuvieron unos ingresos anuales inferiores a quinientos mil euros. El 80,0% de los ingresos de las EI procede de las ventas de bienes y servicios y el 20,0% restante corresponde a subvenciones, donaciones y beneficios de inmovilizados principalmente. Del conjunto de ingresos procedentes de las ventas, el 62,0% proviene del sector privado, el 34,0% del público y el resto del Tercer Sector.

- Otro trabajo destacado es el realizado por FEEDEI (2003), en el que se recoge con datos para el 2001 un total de ciento cuarenta y siete EI en España, de las cuales más de la mitad se ubicaban en sólo tres Comunidades Autónomas: Cataluña (28,5%), Andalucía (16,9%) y Madrid (12,2%). Las formas jurídicas predominantes eran la fundación /asociación con el 46,4% de los casos y la sociedad limitada con el 45,7%; el peso de las otras formas de Economía Social (cooperativas y sociedades laborales) apenas alcanza el 7,0%. Por sectores de actividad, predominan las

empresas de reciclaje, recuperadores y recogida (CNAE 37) con el 32,1%, las actividades de servicios personales como limpieza y lavandería (CNAE 93) y actividades de servicios sociales (CNAE 85) como ayuda a domicilio y ocio con el 16,4% y, la construcción y sus ramas (CNAE 25) con el 11,9%. Respecto al empleo creado, en el año 2001 se detectaron mil ochocientos noventa y dos trabajadores, de los cuales aproximadamente el 61,8% eran trabajadores de inserción, el 22,4% eran trabajadores de oficios, el 8,3% de administración y gestión y, el 7,6% de acompañamiento. El mayor número de trabajadores de inserción se daba en la Comunidad de Madrid con casi el 84,0% y en Navarra, con el 71,4%. De las empresas estudiadas, el 75,0% empleaban a mujeres, el 68,7% a jóvenes en riesgo de exclusión, el 66,2% a parados de larga duración, el 60,0% a inmigrantes, el 52,5% a extoxicómanos y otros colectivos, el 48,8% a gitanos, el 45,0% a presos y exreclusos, el 27,5% a sin techo y el 23,8% a discapacitados.

- Según el estudio presentado por la Fundación Un Sol Mon (2007) durante el 2006 se contabilizaron ciento ochenta y nueve EI en nuestro país, la mitad de las cuales se concentraban en Cataluña (29,1%) y Euskadi (26,5%), seguidas con notable diferencia por Madrid (9,5%) y Andalucía (8,4%). Según la forma jurídica adoptada para su constitución, el 60,8% correspondía a sociedades limitadas, el 20,6% a fundaciones/asociaciones y el 17,0% a cooperativas y sociedades laborales. Aproximadamente el 78,0 % de las EI analizadas pertenecían a una red de inserción. Durante el 2006 las EI han empleado a un total de cuatro mil sesenta y tres trabajadores, de los cuales en inserción eran el 60,0%. De los trabajadores en inserción el 57,9% tienen menos de veinticinco años. La tasa de crecimiento de la plantilla de inserción, 31,3% resultó menor que el crecimiento de la plantilla de estructura, 38,4%. El 68,2% de los trabajadores de estructura tienen entre veintiséis y cuarenta y cinco años. Las mujeres como colectivo representan el 45,6 % de la estructura de plantilla. En el caso de inserción, había una media de seis mujeres por entidad, con un porcentaje similar al de la plantilla de estructura, 48,0%. El colectivo mayoritario de beneficiarios recayó en las mujeres en riesgo de exclusión social (69,8%), inmigrantes/refugiados (53,7%), mayores de cuarenta y cinco/parados larga duración (49,6%) y, en jóvenes en riesgo de exclusión (44,6%). El 85,7% de los

contratos celebrados en la plantilla de inserción son temporales. Las EI tuvieron una facturación anual total de setenta millones de euros y de promedio, de doscientos cuarenta mil euros. Su actividad se concentró durante el 2006 en el sector del reciclaje, recogida y recuperación (49,7%), construcción (29,6%), y servicios diversos (47,0%) como: servicio a las personas (22,7%), servicio a las empresas (21,7%) y, a las Administraciones Públicas (2,6%). La cartera de clientes de las EI quedó repartida de la siguiente manera: empresa privada (36,0%), administración pública (30,0%), clientes particulares (25,0%) y, Tercer Sector Social (9,0%). El 25,0% del total del presupuesto de las EI proceden de las ayudas, un 15,0% de las públicas y un 10,0% de las privadas. Existe un porcentaje significativo de empresas que no disponen de ningún tipo de ayudas, el 32,6% no recibe ayudas públicas, mientras que no recibe ayudas privadas el 51,7% de las EI. El destino de las ayudas públicas recae en un 77,0% en gastos de personal mientras que a este concepto las privadas conceden el 51,0%. Éstas destinan el 30,0% a inversiones, frente al 10,0% de las públicas. El 58,0% de las entidades que participaron del estudio de la Fundación para el 2006 obtuvieron beneficios y casi la mitad de éstos se destinaron al incremento de puestos de trabajo.

- Un trabajo más reciente de FAEDEI determina que en el año 2010 funcionaban en España doscientas EI. De éstas, ciento cincuenta y tres EI (76,5%) estaban asociadas a FAEDEI a través de sus respectivas asociaciones territoriales en cada Comunidad Autónoma. Territorialmente, destacan Cataluña y País Vasco con el 65,5% del total de las EI. En el conjunto del Estado, la forma jurídica mayoritaria adoptada por ciento veintisiete EI es la de sociedad limitada. En cuanto a las empresas cuya forma jurídica es de cooperativas o sociedades laborales se encuentran fundamentalmente en el País Vasco y en Cataluña con el 9,7%. Las Fundaciones y Asociaciones son en un 83,2% las promotoras de las EI. En un 6,4% están participadas por cooperativas, un 3,2% por entidades públicas y, un 7,2% de las EI son promovidas por otras formas jurídicas como universidades, hermandades, etc. Durante el año 2010, hubo un total de cuatro mil ciento once personas trabajadoras en las EI. El personal de inserción fue de dos mil noventa y dos, de las cuales mil ciento diecisiete fueron mujeres. El personal de estructura contó en total con dos

mil diecinueve personas, mil ciento noventa y siete mujeres. La media de la plantilla por empresa se situó en veintiocho personas trabajadoras tanto en proceso de inserción como de no inserción. La tendencia fue muy positiva con respecto a los años anteriores, ya que con respecto a 2008 el incremento de puesto de inserción fue del 52,0%. En cuanto a la procedencia de los colectivos en inserción ochocientas treinta y nueve personas trabajadoras de inserción habían sido perceptoras de la RMI, esto es un 40,1% de las personas en inserción que han trabajado en las EI durante todo el año 2010. El 62,1% de los contratos realizados durante el 2010 han sido bajo el formato de Contratos de Empresas de Inserción (Ley 44/2007, art.12). El 58,4% de los mismos a jornada completa y el 41,6% a jornada parcial con una alta concentración de mujeres en este modelo, 69,8%. De las personas que finalizaron el proceso de inserción, el 48,0% encontró empleo en empresas ordinarias, el 5,7% fue contratado por la propia Empresa de Inserción y el 46,3% no encontró empleo. El volumen de facturación global durante el 2010 de las ciento cuarenta y cinco Empresas de Inserción analizadas, ascendió a cincuenta y ocho millones de euros, incrementándose en un 15,9% respecto al año 2008 y, la media de facturación fue de cuatrocientos seis mil trescientos sesenta y cuatro euros. Las EI generaron un valor añadido bruto de más de cuarenta y seis millones de euros, sumando entre Cataluña y País Vasco el 68,0 % del total del VAB generado por las EI en el conjunto del Estado. La actividad se concentró en un 84,5% en el sector servicios. El 90,0% de la cartera de clientes de las EI estuvo compuesta por clientes privados (empresas, organizaciones privadas y particulares). De manera agregada para el conjunto del territorio las EI revelan un resultado positivo del ejercicio de seis cientos veinticuatro mil noventa y cinco euros. Su financiación procede en más del 78,0% de sus ingresos en concepto de ventas y prestación de servicios que suponen casi cincuenta y nueve millones de euros. Las ayudas públicas constituyen el 19,0% de las fuentes de ingresos y las privadas se reducen al irrisorio 0,8% del total.

- Los trabajos de Melián (2010a y 2010b) muestran que los grandes números indican una cifra superior a las doscientas EI en España. Por Comunidades Autónomas se localizan principalmente en el País Vasco y Cataluña, ambas con un 20,0% del total de entidades, seguidas de Madrid con el 15,0% y Andalucía con el 12,0% del total.

Las zonas donde menos se han implantado son Baleares, Castilla-La Mancha y Extremadura. En Cataluña se localizan en todas las provincias igual que en el País Vasco, en Andalucía también en todas salvo en Málaga, en Aragón localizadas por el contrario en una única, Zaragoza, en la Comunidad Valenciana repartidas en las tres provincias, en Castilla-la Mancha sólo en Toledo, en Galicia en Orense y en Extremadura en Badajoz (Melián, 2010a). Casi un 60,0% tienen la forma jurídica de sociedad mercantil, mientras que cooperativas son únicamente el 7,0%, el resto que tienen la forma jurídica de asociación o fundación deben reconvertirse en el plazo marcado de dos años a partir de la calificación provisional a alguna de las formas anteriores. Por sectores de actividad el de “reciclaje, recuperadores y recogida de papel cartón, ropa, aceites voluminosos y otras materias y venta de segunda mano” (CNAE 37) concentra un 22,4% del total, el de “actividades de servicios personales (limpieza y lavandería) y actividades de servicios sociales (ayuda a domicilio y ocio)” (CNAE 93 y 85) un 17,2%, el “sector de la construcción y asociados” (CNAE 25) un 12,5%, “servicios múltiples (mantenimiento industrial, reparación de ordenadores, conserjería, seguridad)” un 9,9%, “hostelería” (CNAE 55) un 6,8%, “artes gráficas (serigrafía, infografía, edición)” (CNAE 21 y 22) un 5,7%, “agricultura, ganadería jardinería y explotaciones forestales” (CNAE 1 y 2) y “fabricación de muebles e industria de la carpintería y madera” (CNAE 21 y 22) un 4,7% respectivamente. Los sectores de actividad residual son el de “fabricación de productos metálicos e industria manufacturera diversa” (CNAE 28 y 29) un 3,1%, “transporte y mensajería” (CNAE 63 y 64) un 2,6%, e “industria textil” (CNAE 17) también con un 2,6%. Por colectivos el que predomina es el de mujeres, ya que el porcentaje de EI que emplean mujeres es del 75,0%, seguido del de jóvenes en riesgo de exclusión, 69,0% y el de parados de larga duración, un 66,0% de las EI. La plantilla media de trabajadores es de veinte personas.

- La memoria Social de FAEDEI (2011) recopila la información sobre una muestra de ciento sesenta y siete EI distribuidas por todo el estado español, destacando con el 60,0% del número total dos Comunidades: Cataluña y País Vasco. Durante el 2011 el importe total de facturación de éstas, ascendió a sesenta y dos millones seiscientos ochenta y una mil ochocientas cincuenta y un euros y tuvieron empleadas un total

de cuatro millones quinientas sesenta y tres personas trabajadoras en sus plantillas, de las cuales dos mil cuatrocientas treinta y cinco han sido personas en proceso de inserción, teniendo como valor medio de plantilla veintisiete personas. De las personas que finalizaron su itinerario de inserción sociolaboral encontró empleo el 52,0%. La clasificación de los sectores a los que se orientan se diversifica en un 80,0% al sector servicios, mientras que el 10,0% pertenecen a la industria, el 7,0% a la construcción y un tímido 3,0% pertenece al sector agrario. Existe mucha heterogeneidad en lo que actividades se refiere como el reciclaje y reutilización, comercio, hostelería, alimentación, artes gráficas, mensajería, etc. El análisis realizado sobre la fuente de ingresos de las EI muestra que el 75,0% proviene de la venta de productos y servicios y, las ayudas públicas supusieron el 20,0% sobre el total de ingresos. El retorno a las Administraciones Públicas ascendió a nueve millones doscientos nueve mil cincuenta y dos euros.

- La aportación de Villajos (2012) cifra un total de ciento sesenta y siete EI, de las que aproximadamente el 60,0% se concentran territorialmente entre Cataluña y País Vasco. Cataluña con cincuenta y seis EI facturó durante el periodo 2010-2011 por un importe comprendido en el intervalo de los veinte-veinticinco millones de euros y, País Vasco entre los quince y veinte millones, el resto de Comunidades lo hicieron por debajo de los cinco millones de euros. Según las propias palabras de la autora “existen diferencias significativas tanto con la cifra de EI en territorio español, como también en las cifras de facturación, ya que para la Memoria de FAEDEI (2011) la cifra de facturación total es de más de sesenta y tres millones de euros y para CEPES están un poco por encima de los cincuenta y cuatro millones de euros para el mismo año, casi diez millones de euros de diferencia” (Villajos, 2012, pág.70). El empleo total generado ascendió a cuatro mil quinientas sesenta y tres personas, de las cuales dos mil cuatrocientas cincuenta fueron mujeres. Diferenciando entre personal empleado, dos mil cuatrocientos treinta y cinco fueron trabajadores en inserción, de ellos mil doscientas cincuenta y seis mujeres y, un total de dos mil ciento veintiocho contratos celebrados para personas de no inserción de las que mil ciento noventa y cuatro fueron mujeres.

- La contribución de Díaz Fonca et al. (2012, pág. 185-186) recoge que las ciento cuarenta y cinco EI dieron durante el 2010 empleo a cuatro mil ciento once personas, siendo dos mil noventa y dos en situación de inserción y dos mil diecinueve en situación de no inserción. Geográficamente, los datos se distribuyen principalmente en Cataluña, con cincuenta y una EI, ochocientas noventa personas en inserción y ochocientas veinticuatro en no inserción; País Vasco, cuarenta y cuatro EI que dan empleo en inserción a seiscientas treinta personas y otras quinientas setenta y cuatro personas en estructura; Aragón, con un total de diez EI que emplean en inserción a ochenta y un trabajadores y cincuenta trabajadores en no inserción y, Madrid que cuenta con nueve EI, dónde de las noventa personas empleadas, cuarenta y nueve están en proceso de inserción y cuarenta y una en no inserción.

Estos trabajos son el resultado del análisis descriptivo al que han estado sometidas las Empresas de Inserción a lo largo de las últimas dos décadas. La línea de estudio comparte un esquema dual en torno a una primera aproximación de contenido estructural-organizativo, centrada en cuantificar aspectos referidos al número de Empresas de Inserción existentes, la forma societaria escogida para su constitución, la presencia territorial de las EI y su distribución, colectivos implicados, quienes son los promotores de la iniciativa, su pertenencia a redes , para posteriormente profundizar en el análisis empresarial con variables relativas a la actividad y datos económicos-financieros de las empresas.

La postura de Retolaza et al., (2007, pág.63) referida a esta cuestión es que “en los últimos años en el estado Español se ha vivido una importante eclosión en lo que a las EI se refiere, pero que sin embargo se han realizado pocos estudios sobre este fenómeno emergente, constatándose además que estas aproximaciones se han orientado básicamente desde el ámbito descriptivo, pedagógico o social, habiendo una ausencia casi total de investigaciones sobre el tema desde las ciencias económicas”.

2.8. El compromiso de la AAPP con las Empresas de Inserción.

Las Empresas de Inserción como organizaciones empresariales que son, participan de las dinámicas del mercado y como el resto, persiguen la solvencia de su actividad empresarial, sólo que en este caso, como vía para garantizar su cometido social. Bajo este principio, el concepto de solvencia de la actividad comercial de las Empresas de Inserción presenta claras diferencias en términos económicos respecto al común de estructuras empresariales fundamentalmente por ser organizaciones participadas por entidades sin ánimo de lucro, así como destinar los beneficios a la propia actividad (artículo seis y cinco.e., respectivamente de la Ley 44/2007), que la alejan de los objetivos de rentabilidad máxima del beneficio y reparto de dividendos entre los socios-accionistas, parámetros éstos asociados en palabras de González et al., (2002, pág.396) al de la rentabilidad económica y considerados como los más adecuado para constatar el éxito por la mayoría de las formas mercantiles.

Por este motivo, las particularidades de las Empresas de Inserción representan un obstáculo a la hora de establecer de forma agregada, para el conjunto de las empresas, la rentabilidad como criterio de éxito. Retolaza et al., (2007) argumentan esta imposibilidad bajo criterios de eficacia y eficiencia empresarial y apuestan por cuantificar el éxito empresarial de las EI a partir de una vía alternativa a la rentabilidad como es el criterio de la “no existencia de rentabilidades negativas”. Este razonamiento apunta a que mientras el conjunto de empresas con actividad mercantil está sujeto a una evaluación de la eficacia, en cuanto que el resultado final esperado se identifica con un resultado de carácter económico, las EI están sujetas a la evaluación en términos de eficiencia, de eficiencia en la gestión de los recursos que permite no incurrir en la acumulación de pérdidas por la actividad empresarial, que actúa como soporte de la actividad social por la inserción. Y es que incurrir en pérdidas implica para la EI desarrollar su actividad empresarial en un contexto de insolvencia, que según Ward y Foster (1997) “genera un ciclo de deterioro financiero que en algunos años conduce efectivamente a la quiebra” y por ende, al fin de su labor de inserción.

Por tanto, caracterizar el éxito de las Empresas de Inserción a partir de la rentabilidad económica contrasta con la prevalencia del desempeño social, motivado por el tránsito de personas en riesgo de exclusión social al mercado laboral final frente a la concepción del propósito mercantil como simple elemento vehicular en este proceso. Esta subordinación del plano económico al social limita el margen de maniobra tanto en el análisis de las potencialidades de este tipo de Empresas Sociales en el escenario económico. La actividad mercantil participa de sectores maduros, intensivos en mano de obra con unos trabajadores que necesitan una reeducación laboral y un apoyo personalizado en correspondencia con sus deficiencias particulares que se traduce en una merma en el rendimiento productivo al tener que compaginar el tiempo de trabajo con el tratamiento de sus carencias, además de un factor muy relevante como es la implicación de los trabajadores en este proceso. Por todo esto, resulta evidente que a pesar de los continuos esfuerzos por enmarcar las Empresas de Inserción dentro de la actividad empresarial normalizada del libre mercado, éstas presentan ciertas particularidades que les confieren una posición de desventaja y una difícil pervivencia en el mercado poniendo en riesgo su labor social.

Ruíz, Retolaza y Mugarra (2007, pág.126-127) identifican ciertas características inherentes a este tipo de Empresas Sociales que conllevan una serie de problemas que en las Empresas de Inserción adquieren carácter estructural, y que son:

- Escasa capitalización de la empresa. Al ser las entidades promotoras entidades sin ánimo de lucro es difícil que las mismas estén dotadas de un capital adecuado, además de que normalmente las actividades que realizan difícilmente dejan remanentes importantes.
- Mano de obra con carencias en competencias laborales. Esto se traduce en la imposibilidad de introducirse en sectores o negocios con necesidades de mano de obra cualificada, incurrir en un posible déficit de productividad, y un retraso de la curva de experiencia.

- Y por último, dualidad del objeto social, actividad económica e inserción laboral. La propia actividad de inserción laboral requiere unos recursos de personal y tiempo que conllevan un gasto para la empresa. En los casos en los que la actividad no genera beneficios o éstos son escasos, la empresa no dispondrá de fondos para abordar correctamente los procesos de acompañamiento a la inserción.

Con estas características de partida, conseguir que la actividad empresarial de las Empresas de Inserción no incurra en una situación de insolvencia financiera necesita de un refuerzo externo sobre el margen económico no cubierto por su actividad. La Memoria Social de FAEDEI (2010, pág.54) identifica esta necesidad al afirmar que “sin las ayudas públicas, las Empresas de Inserción incurrirían en pérdidas y no serían viables económicamente”.

Determinar el nivel de solvencia económica implica analizar datos de facturación y presupuesto de gasto anual de las EI. La Fundación Un Sol Mon (2007, pág.54-55) estimó la media de facturación para el año 2006 en cuatrocientos cuarenta y dos mil euros por empresa y la media de gasto en doscientos setenta y cinco mil euros por empresa. Por su parte FAEDEI (2013, pág.71) calculó sesenta y tres millones novecientos veintiocho mil doscientos diecisiete euros en facturación y cincuenta y dos mil trescientos cuarenta mil cuatrocientos cuarenta y ocho euros en gastos. Cuando el gasto es superior a la facturación significa que la facturación, materializada a través de las ventas a clientes, no aporta suficientes ingresos para cubrir los gastos y, por tanto, se hace necesario que las EI dispongan de otras fuentes de ingresos como son las ayudas o subvenciones (tanto públicas como privadas).

A razón de los datos sobre el origen de los ingresos de las EI aportados por FAEDEI (2010, pág.54) se observa que el 79,0% de los mismos son con origen en su actividad comercial, mientras que el 19,0% procede de subvenciones públicas y el resto de privadas, similares a los últimos datos publicados por esta misma fuente, donde los ingresos por ventas de productos y servicios alcanzan el 77,0% mientras que las ayudas públicas y privadas durante el 2012 han sido del 23,0% (FAEDEI, 2013, pág.87). Resulta evidente a partir de estas cifras, pese a la autonomía de su actividad comercial y su

presencia en el mercado, que existe un margen que las EI no son capaces de cubrir siendo necesario recurrir a ayudas fuera de la propia actividad empresarial.

Se recurre mayoritariamente al soporte de las Administraciones Públicas para recibir ayudas porque en origen el sector público comparte el compromiso de trabajar por y para la mejora social implantada en el Tercer Sector, y porque en las empresas tradicionales no existe una cultura instaurada de apoyo económico directo a estas iniciativas de las EI aunque si ejercen su participación mediante la subcontratación de servicios, así como incorporando en sus plantillas trabajadores una vez finalizado el proceso de tránsito laboral en las EI.

En esta línea argumentativa, Ruíz et al., (2007) afirman que el apoyo de la Administración a este tipo de empresas se justifica tanto desde las teorías de base social como desde el análisis coste-beneficio, y se circunscribe a dos ámbitos diferenciados de la intervención: el legislativo y el de mercado. En este orden, la Administración se reserva el derecho de conceder subvenciones directas, con cargo a sus presupuestos, a las Empresas de Inserción, o en general a los procesos motivados para la inserción a la vez que promover modelos de buenas prácticas como el caso de la Responsabilidad Social Corporativa. Por su parte, la Administración como cliente puede favorecer mediante cláusulas sociales en los procesos de contratación pública, la contratación de determinadas empresas, como las EI, que persigan objetivos sociales comunes al ente público.

Esta doble participación de la Administración está planteada desde la propuesta de la teoría de los Stakeholders (Freeman, 1984) caracterizando a los Stakeholders como cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado (tanto positiva como negativamente) en el desarrollo de la actividad empresarial. Así pues, y de esta manera, en la medida que la Administración puede prestar apoyo, cualquiera que sea el mecanismo escogido, a la dinamización de las EI está adquiriendo el papel de Stakeholder.

A pesar de que existe una clara orientación de las Empresas de Inserción al mercado ya que su principal fuente de financiación procede mayoritariamente de su actividad de producción/venta de productos y prestación de servicios, como reflejan la evolución creciente en su cartera de clientes privados: 36,0%(Fundación Un Sol Mon, 2007, pág.63); 75,0% (FAEDEI, 2010, pág.49); 90,0% (FAEDEI, 2011, pág.57); 72,4% (FAEDEI, 2013, pág.63) la apuesta por mercados reservados o tutelados, y el uso de cláusulas sociales en la contratación pública constituye un ejemplo y un referente para fomentar la responsabilidad social del sector privado, asumiendo que es la sociedad en su conjunto la que genera exclusión, y ésta por tanto la que debe adoptar medidas y esfuerzos para erradicarla (García Mainar y Esteve, 2007, pág.177).

Las cláusulas sociales, se definen como la inclusión de pautas de política social en los procesos de contratación pública como: el requisito previo (criterio de admisión) y/o aplicar elementos de valoración-criterios (a través de puntuación) para las distintas empresas. Favorecer la discriminación positiva es una práctica aceptada por el ordenamiento jurídico tanto a nivel comunitario como estatal y se convierte en una herramienta eficaz de la Administración para combatir la exclusión social. En la Memoria Social presentada por FAEDEI (2010, pág.50) se recoge el dato de que el 23,0% de las EI que participaron en su estudio accedieron a contratos públicos mediante algún tipo de cláusulas sociales en la contratación pública, bien mediante baremación positiva en la fase de adjudicación, como criterios de valoración por la inserción sociolaboral de colectivos en exclusión social, o mediante condiciones obligatorias de ejecución o reservas de mercado (mercado protegido). Un informe posterior de FAEDEI (2013, pág.67-69) expone con mayor detalle la relación de las AAPP como cliente de las EI haciendo uso de los instrumentos de los que dispone. Según la fuente consultada treinta y una empresas fueron beneficiadas con un contrato reservado. De éstas, trece accedieron a un procedimiento negociado sin publicidad, por lo que generaron unos ingresos de cuatrocientos treinta y dos mil trescientos sesenta y tres euros, y dieciocho empresas lo hicieron mediante un contrato menor con ingresos por valor de casi un millón de euros. Por Comunidades Autónomas las más beneficiadas fueron Navarra con once de los treinta y uno, seguida de País Vasco con ocho. Respecto a la modalidad de cláusulas sociales, las EI ganaron

doce licitaciones, siendo en la fase de adjudicación mediante criterios de valoración la opción más utilizada (33,0%) frente a otras fases del procedimiento incluidas en las cláusulas sociales.

La intercesión de las AAPP al sostenimiento de las EI mediante la concesión de ayudas y subvenciones ha suscitado cuestionamientos encontrados al respecto, no despreciando las múltiples aportaciones que encuentran más inconvenientes que ventajas en esta práctica.

En los últimos años diversos trabajos se han enfocado en cuantificar en términos aproximativos el ahorro que le supone a las arcas de la Administración subvencionar el empleo generado desde las Empresas de Inserción. Esta estimación económica se cuantifica a partir de la contribución de las EI en Seguridad Social, empresarial y del trabajador, IRPF, IVA, Impuesto de Sociedades o cualquier otro tributo, por la actividad mercantil y contratación de trabajadores. Los resultados obtenidos confirman que económicamente la Administración, aún subvencionando con ayudas a las EI, se beneficia de estas iniciativas. Como precursor del tema, el trabajo de Vidal (1996, pág.50) recopiló datos para las quince empresas que formaban la Asociación Española de Recuperadores de Economía Social Solidaria, Grupo AERESS, que dio durante 1995 empleo estable y directo a trescientas cinco personas, por las que la Administración ingresó un mínimo de ochenta y un millones de pesetas (cuatrocientos ochenta y seis mil ochocientos veinte euros), cuantificando esta diferencia entre lo recibido por subvenciones y lo aportado en concepto de cotizaciones social. Con los datos de Retolaza y Ramos (2005, pág.140) se estima que el saldo anual positivo para la Administración por trabajador oscila entre los diez mil cuatrocientos y los casi quince mil euros, que habría que multiplicar por el total de puestos creados por las EI para ese mismo año. Según el cálculo de la Fundación Un Sol Mon (2007), la contratación de una persona en proceso de inserción ahorra a la Administración Pública una media de doce mil euros al año. Al tener un contrato laboral, estos trabajadores no sólo dejan de recibir el subsidio correspondiente, sino que cotizan a la Seguridad Social (tributan también por su salario, etc.), lo que se traduce en un ahorro anual para el Estado de unos veintiocho millones de euros. Las aportaciones más recientes en esta cuestión

son las publicadas por FAEDEI. FAEDEI (2012) calculó que existió en 2011 un retorno global a las Administraciones Públicas por importe de nueve millones doscientos nueve mil cincuenta y tres euros. El último dato publicado en la Memoria Social de FAEDEI (2013, pág.74) estimó que el ahorro total a las arcas públicas en 2012 fue de nueve millones cuatrocientos ochenta y nueve mil doscientos veintinueve euros.

Estas investigaciones demuestran que la Administración ve más que recompensado destinar recursos económicos a estas iniciativas de inserción, pero sin embargo, existen otras aportaciones que sostienen que el montante económico recibido de las arcas públicas, en contra de lo que puede parecer, no ejercen un beneficio tan palpable en sentido inverso. Recurrir a la financiación pública vía subvenciones coloca a las Empresas de Inserción en una situación de dependencia económica principalmente respecto a la propia Administración, que estará condicionada a criterios como los ciclos económicos, que en etapas recesivas como la actual, reducen los recursos disponibles para estas partidas, así como por la orientación ideológica y duración de la legislatura del gobierno de turno. En términos empresariales ser conocedor del apoyo económico de las Administraciones puede relajar la actividad de las EI, volviéndose menos competitivos por no tener que acudir al mercado para negociar con proveedores y clientes y por tanto repercutiendo en sus niveles de eficiencia.

La investigación de Melián (2010a, pág. 58-59) para el diagnóstico estratégico de las Empresas de Inserción sociolaboral mediante la metodología del análisis Delphi incluye entre otras cuestiones, la opinión que le merece a diecinueve expertos la financiación de las EI vía ayudas y subvenciones. A la pregunta sobre si la dependencia económica de la Administración Pública es un obstáculo para la gestión eficiente o si debería mantenerse, con mayor tendencia se considera que ésta representa un obstáculo, e incluso varios expertos manifiestan la incompatibilidad de ambas respuestas. Los resultados obtenidos en esta dirección muestran que para el 70,0% de los expertos encuestados es bastante importante la financiación a través de subvenciones para el mantenimiento y estabilidad de las Empresas Sociales, mientras que el 20,0% afirma que es muy importante, y sólo el 10,0% lo considera poco importante. En lo relativo al

porcentaje sobre el total de recursos que debería proceder de subvenciones, el 60,0% opinó que tendría que suponer entre el 25,0-50,0%, y sólo un 5,0% optan por un intervalo superior del 50,0-75,0%.

Abierto este debate y en base al trabajo anterior los resultados se orientan a que las subvenciones de la Administración inciden negativamente sobre el plano económico de la gestión eficiente de la actividad empresarial pero no hay que obviar que las EI se desarrollan como un binomio, en el que el eje social y su misión de facilitar la inclusión laboral de colectivos excluidos puede ser compensado económicamente por la Administración para suplir las deficiencias profesionales de los trabajadores en inserción. Melián (2010b) apuesta porque quizás lo que haya de mantenerse no es propiamente una dependencia económica, sino una implicación de las AAPP en apoyar la pervivencia de este tipo de empresas, cuya rentabilidad no ha de medirse sólo en términos económicos, sino también en términos sociales. El compromiso del conjunto de las Administraciones Públicas pasa por una transición de la subvención económica a la contratación, es lo que algunos autores describen como “discriminación positiva vía convenio o contrato público en el que se reciba un dinero a cambio de un servicio”.

2.9. La inclusión de las Empresas de Inserción en Redes Sociales.

La aparición de plataformas integradas por las Empresas de Inserción ha sido decisiva para el proceso de visibilización de esta figura de Empresa Social. La formalización mediante asociación de un grupo, territorialmente disperso, con intereses empresariales y sociales homogéneos ha permitido establecer sinergias favorables para el desarrollo y consolidación tanto de sus miembros como del propio grupo en conjunto.

Morales et al. (2012, pág. 163) afirman que el proceso de incubación de un emprendimiento mejora cuando una empresa de nueva creación es acompañada por un uso intensivo de los vínculos sociales.

Diversos estudios como los de Kamm y Nurick (1992); Ibarra (1993); Das y Bing-Sheng (1997); García y Marco (1999); Chirsmán y McMullan (2000); Craig y Lindsay (2001); O'Connor y Rice-Hao Ho (2001); Aldrich et al., (2002); Koschatzky (2002); Moyano et al., (2007); Sanchis y Campos (2008); Sanchis y Melián (2009); Campos (2010); Melián (2011); Melián et al., (2011) apuntan a las redes sociales como verdaderas oportunidades para establecer contactos, aunar fuerzas y ganar en posicionamiento y representatividad en el sector. Freel (2003); Hansen et al. (2002); Johanninsson (1988); Tse (2002) subrayan que la creación y gestión integral de las redes de contactos es uno de los elementos más importantes para la creación de negocios con éxito, y Ripollés y Blesa (2006, pág. 75) avanzan un paso más en la literatura existente para analizar si las redes personales contribuyen al desarrollo de una orientación emprendedora en las nuevas empresas de manera directa o bien mediante la información que generan.

Ford et al., (1998) indican la importancia del trabajo en red como una herramienta para obtener el máximo rendimiento de las nuevas tecnologías y convertirlas en soluciones para los mercados. A este respecto, Hughes et al., (2007) apuntan que las redes de contactos y trabajo conjunto y su gestión –networking-, basadas en el uso intensivo de prácticas que generan capital social y cooperación, se han convertido en auténticos pilares de los principios para el desarrollo empresarial y la competitividad. De hecho para Melián (2010a, pág. 65) “las redes sociales se configuran como un instrumento de ayuda mutua entre empresas. Permiten el acceso a la tecnología, a la información, a las TICs en definitiva, e incluso a ciertos recursos materiales. La confianza, el trabajo en grupo y el compromiso con la organización son muy positivos. Obviamente el empresario en general, y en este caso el social en particular, busca el apoyo de otros colectivos que están relacionados con la empresa, sobre todo con los que comparten valores, creencias o normas”.

Los emprendedores, haciendo uso de la oportunidad que brindan las redes sociales, reducen los costes de información y los de transacción, pues como indica Williamson (1975), tienen la oportunidad de compartir determinados recursos con otros emprendedores. Esta es una realidad presente en muchos países, por ejemplo en

EEUU destacan la Social Enterprise Alliance, Alianza por la Empresarialidad Social y, la Social Venture Network .

Más de ochocientos miembros entre Empresas Sociales, organizaciones y asociaciones del mundo académico (universidades y centros de investigación) reúnen la Social Enterprise Alliance, constituida a finales de los noventa. La función principal de esta alianza es estimular el Sector Social y del Emprendimiento Social, mediante el apoyo a una serie de iniciativas que la propia red propone como esenciales para el desarrollo de los desafíos comunes.

La Social Venture Network busca, entre otros, ayuda al establecimiento de cimientos sólidos que contribuyan a la formación de un mundo más justo y sostenible. Su actividad principal se orienta a la creación de valor relacional entre sus miembros, lo que la hace ser considerada como red pionera en la promoción de otras redes socialmente responsables.

La Schwan Foundation es otra organización a la que están adscritos más de doscientos Emprendedores Sociales repartidos por el mundo, que asiste a los Emprendedores Sociales en el desarrollo y consolidación de sus redes de contacto, compartiendo ideas, problemas y desafíos.

El desarrollo de Internet ha propiciado la existencia de redes “virtuales” conexionadas a nivel “planetario” que han dado lugar a las denominadas organizaciones de e-empowerment, termino con el que se conoce a esos espacios virtuales que permiten el empoderamiento de sus socios. Las web son un foro de discusión permanente que funciona como un sistema base de información y de conocimiento para las personas y organizaciones interesadas en crear una Empresa Social. Como ejemplos, el proyecto NextBillion, iniciado en 2005, o la experiencia de i-genio en activo desde 2007, comprometidos con el cambio social.

La idea, o fin por el que se crean, subyacen y desarrollan todas estas redes es ayudar en los inicios de la creación de la empresa, para aumentar las posibilidades de éxito y de supervivencia en las primeras etapas del negocio.

España también tiene su representación a través de la iniciativa UpSocial que ha desarrollado un punto de encuentro híbrido (empowerment físico y e-empowerment) para impulsar la innovación social: los Emprendedores Sociales, las redes sociales de contactos internacionales y los proveedores de servicios del Tercer Sector. Su misión es la integración de múltiples actores sociales, nacionales e internacionales, para el intercambio de experiencias, ideas, iniciativas, conocimiento y recursos, incluso entre sus miembros, con el fin de acelerar la innovación social (Morales et al., 2012, pág. 165).

Las primeras estructuras en red de las Empresas de Inserción en nuestro país surgen en los años noventa cuando caracterizadas por una fuerte dispersión geográfica deciden organizarse para conseguir mayor visibilidad frente a la Administración en defensa de sus intereses, priorizando entre sus demandas una regulación propia para el sector.

De forma generalista se crean en 1994 la Asociación Española de Recuperadores de Economía Social y Solidaria (AERESS), la Red Española de promoción e inserción sociolaboral (REPRIS) junto con la Red de Economía Alternativa y Solidaria (REAS) en 1995 y en 1997, y la Federación Española de Entidades de Empresas de Inserción (FEDEI). Su constitución las convierte en pioneras del estudio de la figura de EI en nuestro territorio ya que la pertenencia al grupo facilitó la recogida de información sobre las Empresas Sociales. De hecho, un estudio del Grupo AERESS reflejado en el trabajo de Vidal, (1996b, pág. 50) permite caracterizar el sector de la Empresa Social con datos para 1995. Por su parte, FEDEI (2003) hizo lo propio para el año 2001, suponiendo ambos los primeros trabajos de caracterización del sector, como ha quedado referenciado en un epígrafe previo de este capítulo.

Estas estructuras participan de otras redes de Economía Social como por ejemplo, de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES), la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA) y, de la Confederación Española de Sociedades Laborales (CONFESAL) y están constituidas a su vez, por otras organizaciones adscritas a la Comunidad Autónoma a la que pertenecen, quedando configuradas por tanto como un red de redes vinculadas a las Empresas de Inserción. FEDEI ejemplifica esta situación con su pertenencia a CEPES y estar constituida por organizaciones de distintas Comunidades Autónomas como: la Asociación Intersectorial de Recuperadores y Empresas Sociales de Cataluña (AIRES), Asociación Madrileña de Empresas de Inserción (AMEI), Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción (AREI), Emaús Fundación Social, Federación de Empresas de Inserción Castilla-León (FECLEI), Asociación Valenciana de Empresas de Inserción (AVEI), Coordinadora Asturiana Pro Empresas de Inserción (INSERTAS) y Red Canaria de Entidades de Promoción de Inserción Sociolaboral (Red ANAGOS)

Con posterioridad, se funda en 2007 la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI) con alcance estatal, a la que se fueron adhiriendo con posterioridad plataformas con origen en las distintas Comunidades Autónomas. La información detallada al respecto del mapa actual de las plataformas de este tipo de empresas queda resumida en el cuadro 2.9.1, además de otras con las que la asociación estatal mantiene contacto, como es el caso de las Empresas de Inserción de la Comunidad de Murcia y Baleares (actualmente en proceso de constitución), las de la Comunidad Cántabra, y las incluidas en la Asociación de Centros de Inserción Social de Navarra.

Cuadro 2.9.1. Redes Sociales autonómicas de Empresas de Inserción

Nombre	Siglas	Año de constitución	Web/Mail
Asociación Canaria de EI	ADEICAN		adeican@faedei.org
Asociación Empresas de Inserción del Principado de Asturias	ADEIPA	2009	www.adeipa.org
Asociación de EI de Galicia	AEIGA	1998	www.plataformapoloemplego.org/
Asociación Madrileña de EI	AMEI	1995	www.ameei.org
Asociación Aragonesa de EI	AREI	1999	www.areinet.org
Asociación de Empresas de Inserción de Castilla La Mancha	ASEIRCAM		
Asociación Valenciana de EI	AVEI	2006	www.aveiweb.org
Asociación de EI de Andalucía	EIDA	1998	www.eida-andalucia.com
Federació d'Empreses d'Inserció de Catalunya	FEICAT		www.feicat.net
Federación Castellano Leonesa de EI	FEICLEI	2010	www.feclei.org/
Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco	GIZATEA	2007	www.gizatea.net
Federación Extremeña de Empresas de Inserción	INSERCIONEX	2008	www.insercionex.es

Fuente: Elaboración Propia

CAPÍTULO 3. LA MUJER EN LA ECONOMÍA SOCIAL.

3.1. Contextualización de la situación laboral de la mujer en el mercado de trabajo.

Una sociedad como la actual influenciada por la mundialización del sistema necesita del aprovechamiento de todo el potencial de su capital humano para poder afrontar con éxito la infinidad de cambios, no sólo en términos económicos, sino también tecnológicos, demográficos, empresariales, de creencias y valores, a los que la población estamos siendo sometidos.

Se estima que las mujeres constituyen más del 50,0% de la población mundial por lo que su aportación al plano laboral con independencia de forma y cargo, ya sea como asalariadas o como empresarias, resulta decisiva para impulsar el crecimiento y desarrollo económico de los territorios. Desaprovechar ese valor latente sólo limitaría nuestras capacidades y posibilidades como sociedad.

Determinar el papel que desempeña la mujer en la Economía Social (ES) implica analizar la representatividad del Tercer Sector sobre el conjunto de la economía, así como observar su evolución. Múltiples han sido las aportaciones de la comunidad investigadora a propósito de cuantificar en términos económicos el efecto directo de la Economía Social sobre factores como la actividad económica y el empleo, citando a Defourney (1990), Jefferis y Mason (1990), Voets (1990), Barlett y Pridham (1991), Guerreri et al., (1992), Huntzinger (1994), Cubedo (2006), Chaves y Monzón (2007), Deller et al., (2009), Díaz y Marcuello (2010) como referentes. Como ejemplo del caso español, durante el Encuentro Nacional de Instituciones y Centros Universitarios de Investigaciones en Economía Social, Bakaikoa (2003, pág.1-2) recopiló los datos publicados en el "Informe de síntesis sobre la economía social en España en el año 2000 (Barea y Monzón (Dir), 2002), que permiten determinar la actuación de la Economía Social bajo un contexto macroeconómico. Así, las ventas de las empresas de la Economía Social referidas al año 2000 fueron de cuarenta y dos mil setecientos

sesenta y un millones de euros (más de siete billones de pesetas), que expresada en términos relativos fue del 7,1% del PIB. Más que la aportación al PIB, lo que tiene mayor relevancia son los datos del empleo generado. En conjunto, durante la década de los noventa, el empleo en la economía “normal” experimentó un crecimiento del 15,0% siendo este crecimiento del 58,0% en las empresas de la Economía Social. Hay que destacar que esta tendencia, tanto para los datos de empleo como de participación de la Economía Social en el valor añadido del país, se mantendrá creciente para posteriores ejercicios económicos. Como reflejo de este comportamiento, en la década siguiente y más concretamente durante el ejercicio 2001-2002, se crearon quince mil ochenta y seis nuevos puestos de trabajo, alcanzándose los trescientos ochenta y cinco mil cuatrocientos cincuenta empleos, con un crecimiento del 4,1% respecto al año anterior. Donde más empleo se creó fue en Andalucía con cuatro mil ciento ochenta y seis puestos de trabajo, Murcia con dos mil setecientos ochenta y seis, País Vasco con dos mil ciento cincuenta y seis y Madrid con mil cuatrocientos noventa y cinco. La Economía Social consolida su creciente peso específico en el conjunto de la economía en especial en lo referente a ese nuevo “bien escaso” como es el empleo.

En este sentido, uno de los mayores logros sociales de los países desarrollados en las últimas décadas ha sido la progresiva incorporación de las mujeres a las filas del empleo remunerado. Este trasvase femenino desde la dedicación exclusiva al trabajo invisible, privado y doméstico dentro del núcleo familiar por el de un empleo sujeto y regulado por el mercado, ha permitido poner en valía las capacidades femeninas de generar riqueza, conseguir visibilidad y posicionamiento social y económico para las mujeres, además de garantizar su propia protección social con cargo a su aportación económica al sistema, accediendo por ejemplo, a la pensión contributiva de jubilación. Si para el 2002, la tasa de empleo femenino de la UE-27 era del 54,4%, en España se situaba diez puntos por debajo de este valor, 44,4%. Sin embargo, en 2008 creció proporcionalmente más de lo que lo hizo la UE-27, alcanzando un porcentaje del 54,9% de empleo femenino próximo al 59,1% del entorno europeo (INE 2010).

No obstante, y pese a esta reciente y creciente feminización laboral, podemos afirmar que en el contexto social en general, y en el ámbito económico y laboral concreto, la situación de la mujer manifiesta una consolidada desigualdad participativa frente al hombre. Esta condición se ve agravada cuando se contemplan la proporción de mujeres conforme se asciende en la jerarquía de puestos de las empresas, como argumenta Iñiguez et al., (2013, pág.2) a partir de una investigación empírica que viene a confirmar que “continúan estando infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad a nivel de dirección tanto en el sector público como en el privado. A este respecto, Sajardo et al., (2009) recogía en su trabajo datos de la participación media de las mujeres en los puestos directivos. Si para las empresas del sector capitalista el porcentaje es del 31,6%, en las empresas de la ES se limita al 28,0%.

Con carácter general, las mujeres presentan tasas de actividad muy inferiores a las de los varones prácticamente en la totalidad de los países, ya sean éstos desarrollados o no, y sufren con mayor dureza los efectos del desempleo. Tomando como referencia los datos aportados por el INE para 2007, se constata que la tasa de actividad y ocupación femenina española fue representativamente inferior a los valores masculinos. Las mujeres representaron el 49,4% y 43,9% por orden de tasa de actividad y ocupación, mientras que la de los varones fue de 69,2% y 64,8% respectivamente. La tasa de paro entre las mujeres ascendió al 11,0% y la de los hombres, el 6,83%. Seis años después del inicio de la crisis económica en nuestro país los niveles de paro en términos absolutos se sitúan en torno a los cinco millones novecientas mil personas, equiparándose los datos por género, con algo más de dos millones ochocientas mil mujeres en situación de desempleo y tres millones de hombres. La regresión sufrida por el mercado laboral en los últimos años para el conjunto de la población española se resume en el siguiente cuadro (UGT, 2014).

Cuadro 3.1.1. Evolución del mercado laboral español según género 2007-2013

Periodo	Inactivos/as		Activos/as		Ocupados/as		Parados/as	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
IV Trim. 2007	9.770.000	5.722.000	9.528.100	12.876.300	8.479.800	11.997.100	1.048.300	879.200
IV Trim. 2013	9.146.000	6.311.300	10.455.200	12.188.300	7.646.000	9.112.200	2.809.200	3.087.100

Fuente: Elaboración Propia a partir datos de la EPA

El alarmante margen de retroceso de la tasa de paro de la población masculina durante el ciclo 2007-2013 ensombrece la pésima situación laboral de la mujer en el mercado de trabajo, que partía con unas cifras nada alentadoras además de unas condiciones laborales precarias, que no se vieron mejoradas durante los años de expansión económica.

Desde todas las instituciones, europeas, nacionales y locales se han concentrado esfuerzos para trabajar a favor de equilibrar las condiciones y garantizar la igualdad entre sexos. Con el objetivo de reducir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el campo laboral y conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, los distintos estamentos institucionales han ido elaborado directrices en este sentido. Según Barberá (2004, pág.44) el ejemplo más representativo en esta dirección lo constituyen a nivel mundial los Programas de Igualdad de Oportunidades y Planes de Igualdad recogidos en cinco conferencias sobre Mujeres: Méjico, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; Pekín, 1995 y Nueva York, 2000.

Bajo estas recomendaciones han surgido estrategias a diferentes niveles. A nivel comunitario, el informe de UGT (2014, pág.22-23) menciona la Carta Social Europea de 1961. Esta carta, firmada por España en el año 2000 pero aún hoy en día no ratificada, contiene una serie de derechos buena parte de ellos con incidencia directa en el empleo, y en concreto a la participación de la mujer en la economía. De las apuestas enfocadas en esta dirección es destacable el compromiso: “a reconocer el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor”(art.4); “a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar al incluir la formación continua dentro del horario laboral, formación que va a favorecer la promoción profesional” (art.10); así como que “ todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón de sexo” (art.20). Echevarría y Larrañaga (2004, pág. 25) también identifican como plan de intervención el Quinto Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2001-2005). En la esfera nacional, el Cuarto Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2003-2006), puesto en marcha por el Instituto de la Mujer, actúa como

referente de los objetivos generales de integrar la igualdad de oportunidades en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias y estatales.

Concretamente en este Cuarto Plan Estatal (2003-2006) y su predecesor, Tercer Plan de Igualdad (1997-2000) se establecen un conjunto de acciones encaminadas a potenciar los valores de igualdad en el sector de la Economía Social. Este sector fiel a los valores constitutivos que defienden, está directamente vinculado a todas las cuestiones relacionadas con temas de ámbito social confiriéndoles por tanto, una especial sensibilidad en lo referente a las cuestiones que atañen a la igualdad de género. El análisis de Serra (2004, pág.118) presenta un recorrido por las referencias que estos dos últimos Planes hacen de forma particular respecto a la Economía Social. Para el caso del Plan de Igualdad (1997-2000) y como ejemplo de acción directa encontramos la Acción 3.2.8 integrada dentro del objetivo “facilitar la integración de las mujeres al mundo laboral” cuya finalidad específica es la de “promover la creación y cualificación de la figura profesional del personal que presta los servicios de proximidad, apoyando a las cooperativas y otras iniciativas de trabajo asociado”. Con respecto al IV Plan de Igualdad Estatal (2003-2006) destaca, por la importancia que la presencia femenina tiene en el sector de la agricultura de las entidades de la Economía Social, la Acción 2.2.4 relativa a “ofrecer oportunidades de empleo y autoempleo a las mujeres rurales” y la Acción 2.2.5 destinada a “promover la actividad empresarial de las mujeres rurales mediante programas específicos”.

Pese a estos esfuerzos, desafortunadamente es una realidad latente que la sociedad actual continúa discriminando a la mujer en el empleo. Se demuestra en la práctica con la persistencia de forma generalizada de un determinado perfil de población activa femenina caracterizado por una fuerte vulnerabilidad frente al desempleo, una más que indiscutible situación de segregación laboral, que por un lado limita su desarrollo profesional en determinados sectores de actividad (conocida como segregación ocupacional horizontal) y por otro, margina su representación y promoción en puestos directivos y de responsabilidad dentro del organigrama empresarial (segregación ocupacional vertical), pese al incremento vertiginoso en sus niveles de formación profesional, organizado todo ello bajo la celebración de estructuras de contratación

precarias (contratos temporales, jornadas de trabajo a tiempo parcial) y, desigualdad salarial.

Por todo esto, no podremos afirmar que existe una sociedad avanzada de pleno derecho para la mujer hasta que no se corrijan y eliminen esta pluralidad de formas discriminatorias que perduran como herencia de una sociedad dominante y patriarcal.

3.2. Actividad de mercado de las entidades de Economía Social.

El sector de la Economía Social está constituido por un entramado de entidades de muy diversa naturaleza y motivaciones distintas. Según la Comisión Científica de CIRIEC-España (Barea y Monzón, 2002), dentro del ámbito de la Economía Social cabe diferenciar dos sectores: el sector empresarial o de mercado, cuyo objetivo principal es la venta de bienes y servicios en el mercado; y el sector de no mercado, que incluye a las entidades sin fines de lucro que desarrollan una actividad productiva y no distribuyen beneficios, obteniendo sus recursos de aportaciones voluntarias, de la administración pública y de rentas de la propiedad. En esta pluralidad de organizaciones conviven diferencias significativas en base a cuestiones tales como finalidad de su constitución, gestión y control operativa de la actividad, toma de decisiones en cuanto a redistribución de beneficios, etc.

Considerando esta particularidad del sector de la Economía Social y a razón de la clasificación establecida por la D.G. de la Economía Social del Trabajo Autónomo y Responsabilidad Social de las empresas, como principal fuente suministrador de los datos oficiales del sector, en España, la Economía Social de mercado se presenta como la unión de sociedades cooperativas y sociedades laborales. Por lo tanto y en lo sucesivo, a excepción de mención expresa, el análisis de la información y datos relativos al término sector de mercado o empresas de la Economía Social estará referido exclusivamente a las sociedades cooperativas y laborales.

Según datos facilitados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, a 31 de diciembre de 2009, en España había treinta y seis mil treinta y cuatro Empresas de Economía Social (dieciocho mil cuatrocientas sesenta y una Cooperativas y diecisiete mil quinientos setenta y tres Sociedades Laborales). En cuanto a su distribución geográfica, (CEPES, 2009, pág.23), Andalucía se sitúa la primera en el ranking nacional con el 24,8% del total de empresas de Economía Social de España.

Distintos trabajos realizados con carácter general sobre la Economía Social en (Barea y Monzón, 1992, 1995, 1996, 2002; Chaves y Monzón, 2000a, 2000b y 2001; Barea, 1990) presentan a las sociedades cooperativas y las sociedades laborales como referente de creación de empleo en la Economía Social. Posteriores investigaciones han desarrollado análisis descriptivos particulares tanto del movimiento cooperativista, como eje fundamental en la promoción del desarrollo territorial, la cohesión social y generador de empleo (Coque, 2008; Durán, 2010) como organizaciones promotoras de mejoras laborales para los trabajadores (Díaz Bretones, 2000), así como del análisis de la satisfacción de los socios por pertenencia a empresas cooperativas (Del Pino, 1999). Las investigaciones a razón de las sociedades laborales han estado enfocadas entre otras, a establecer una relación en torno a las cifras básicas de su evolución (Millana, 2003) y, a remarcar el dinamismo de este tipo de empresas para fomentar la contratación laboral (Lejarriaga-Pérez et al., 2005; Grávalos y Pomares, 2001).

3.2.1. Características laborales de la mujer en el sector de mercado de Economía Social

Las mujeres han incrementado considerablemente su participación en el trabajo asalariado en los últimos años pero no han conseguido una presencia paritaria en las estructuras empresariales de la Economía Social.

El porcentaje de participación femenina en las entidades propias de la ES supone el 44,8% frente al 55,2% de los hombres. Las mujeres representan el 47,4% en las

sociedades cooperativas, el 25,8% en las anónimas y 38,0% en las sociedades limitadas. El mayor porcentaje de trabajadoras, 47,0% se concentra en el tramo de edad entre los veinticinco y treinta y nueve años. Es a partir de los cuarenta años cuando la proporción de mujeres sigue una tendencia decreciente hasta alcanzar su mínima representación a partir de los cincuenta y cinco años con tan sólo el 38,8%. Este dato resulta significativo una vez contrastado con la tendencia seguida para el caso de los hombres, que es precisamente a partir de esta edad cuando alcanza su máxima representación (Observatorio Español de Economía Social, 2011).

El mapa laboral femenino en el sector empresarial de la Economía Social se configura bajo el esquema de la segregación en dos direcciones:

- En sentido horizontal que implica la concentración de la actividad profesional en determinados sectores, oficios y profesiones. El Observatorio Español de Economía Social determinó que durante el 2011 las mujeres representaron el 57,2% de las personas que trabajan en el sector servicios. En el resto de sectores la presencia femenina fue mucho menor, ocupando casi una tercera parte de los activos de la industria, 25,2% y poco más en la agricultura, 32,1%, siendo por otra parte, escasamente significativas en el sector de la construcción, 8,5%. Por secciones de actividad, existe una sobrerrepresentación femenina focalizada en las actividades relacionadas con las acciones sanitarias y de servicios sociales, 80,6%, la educación 73,4%, seguidas muy de cerca por la hostelería 66,1%. Esta tendencia a centralizar el trabajo femenino en determinados sectores se sustenta bajo la argumentación de que existe una predisposición entre las mujeres a extrapolar al terreno del trabajo profesional las tareas propias del trabajo reproductivo que tradicionalmente han desarrollado dentro del ámbito doméstico.
- El otro vector de segregación, el vertical, apunta a la dificultad de las mujeres para acceder a determinadas categorías profesionales de responsabilidad. Son los hombres los que ostentan los altos mandos de dirección dentro de la jerarquía organizacional de las empresas, mientras ellas son mayoría en departamentos de menor visibilidad y prestigio social. Según la publicación en prensa de Abellán

(2013, pág.8) en el diario El País “si se toma el consejo de administración como muestra de poder, las mujeres representan un mínimo 16,0% de media en toda Europa. Sin embargo, el dato resulta mucho peor si se analiza el poder a partir de los puestos y en concreto con cargo de presidencia, dónde el dato identifica que el 96,0% de las grandes firmas cotizadas de los veintisiete Estados miembros están presididas por hombres”. En la misma publicación y en esta línea, Sanchez-Silva y Fernández (2013, pág.5-6) concluían que de las empresas analizadas por el artículo, el 22,4% de los cargos de dirección se correspondía a directivas. En el caso de cargos de la alta dirección, las mujeres representan el 11,0% mientras que las consejeras ocupan el 10,5%. Para el caso del sector de la Economía Social, el Observatorio Español de Economía Social (2011) materializa esta discriminación con el dato de que sólo el 30,3% de los puestos de dirección de las empresas son ocupados por mujeres.

Este fenómeno se acuñó bajo el término “techo de cristal” que alude, de forma metafórica a la ausencia de motivos objetivos visibles que justifiquen la ausencia de profesionales femeninas en las cúpulas directivas de los núcleos empresariales. El trabajo de Wirth (2002) hace evidente esta discriminación vertical femenina al afirmar que “no es difícil encontrar mujeres por lo menos tan cualificadas y competentes como los hombres que miran a través del techo de cristal y ven lo que serían capaces de conseguir, pero no pueden hacerlo porque las barreras invisibles se lo impiden”. En la actualidad basta con analizar los datos de participación femenina en la educación para dar constancia que se ha producido un incremento de las mujeres bien formadas con vocación profesional. Durante el 2010, aproximadamente del total de los 192.000 alumnos que finalizaron en nuestro país el ciclo de estudios superiores universitarios el 60,5% de los mismos fueron mujeres (INE, 2011). Sin embargo persiste el desajuste entre formación y reconocimiento de las capacidades de las mujeres para determinados puestos y sectores en los entornos laborales, haciendo según el informe de UGT (2014, pág.14) que “las mujeres acaben desempeñando en un porcentaje mayor que los hombres trabajos de inferior cualificación de aquella para la que se formaron”.

La perseverancia de esta segregación laboral que impide que hombres y mujeres accedan a los mismos puestos de trabajo fomenta la discriminación salarial. Es una realidad identificada por el International Labour Office (ILO, 2003, pág. 47) además de por diversos trabajos de autores como Zabalza y Tzannatos (1985); England y Farkas (1986) ; Goldin (1990); Ugidos (1992, 1997); Blau et al., (1998); Morris y Western (1999) que los salarios de las mujeres en determinadas ocupaciones, sectores o destrezas son típicamente menores que los de los hombres con independencia de las habilidades individuales, lo cual implica que tales desigualdades sólo pueden ser explicadas por la discriminación de sexos. En nuestro país, la Encuesta Anual de Estructura Salarial reveló para el año 2009 que el salario de las mujeres es un 22,0 % inferior al de los hombres (INE, 2010), y para 2011 la cifra había aumentado al 22,9% (EPA, 2012).

Además, las mujeres como fuerza de trabajo caracterizan la precarización laboral. Según el Observatorio Español de Economía Social (2011) sólo el 43,4% de los contratos indefinidos celebrados por la Economía Social son de mujeres. Las mayores diferencias salariales por razón de género se dan precisamente en los contratos indefinidos con un 24,4% y para los contratos celebrados con mujeres en el sector servicios, un 23,4% (INE, 2011). Además de que la jornada parcial es tres veces superior en el caso femenino, del 29,6% de las mujeres al leve 9,8% de los hombres (Observatorio Español de Economía Social 2011), de media dos millones nueve mil mujeres percibieron un salario de setecientos diecinueve euros frente a los setecientos treinta euros que ingresan los hombres por un contrato parcial (EPA, 2011)

En todos los países de la Unión Europea las tasas de trabajo a tiempo parcial de mujeres duplican, triplican incluso cuadruplican las de hombres. Aunque en España la importancia del empleo a tiempo parcial es mucho menor que en la mayoría de los países de la Unión Europea, mantiene la pauta de estar ocupado mayoritariamente por mujeres. De las casi diecisiete millones y medio de personas ocupadas durante el primer trimestre de 2012, las mujeres representaban el 45,3% y aproximadamente un 79,0% eran trabajadoras asalariadas con contratos a tiempo parcial (INE-Ministerio de igualdad, 2013).

La reducción de horas trabajadas que conlleva la jornada parcial repercute sobre los derechos laborales del personal contratado cuantificables desde un punto de vista económico, no sólo con reducción del salario percibido, sino también con su menor contribución al sistema de protección social, que redundaría en que la prestación contributiva por jubilación, según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS, 2014), presenta una brecha salarial entre hombres y mujeres del 32,0%. Sin olvidar, el efecto perjudicial (de la jornada parcial) sobre la promoción profesional de la mujer, que limita sus posibilidades de ascenso dentro de la empresa.

Lo determinante en esta cuestión sería, más que escandalizarnos por la disparidad de representación de hombres y mujeres con contratos parciales en sí, determinar si los motivos de esta forma de contratación tan común entre la población femenina está sujeta a una elección libre por preferencia de las trabajadoras o en su lugar, existe una discriminación por su condición de mujer que las arroja a escoger entre su desarrollo profesional o su vida familiar. El informe “El empleo de las mujeres en cifras” presentado por la UGT durante el 2012 recoge en cifras los principales motivos que justifican la jornada a tiempo parcial por los trabajadores y trabajadoras durante los años 2010 y 2011. Tomando como referencia los datos de la encuesta para el año 2011, cuando las mujeres son preguntadas sobre esta cuestión, justifican los motivos de su contrato laboral a tiempo parcial mayoritariamente como consecuencia de sus obligaciones para con los demás. El 96,7% de las mujeres respondieron que se debía a “motivos de cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores”, frente al irrisorio 3,23% de los hombres que dieron por respuesta este mismo motivo. Las respuestas masculinas mayoritarias están más dispersas, abarcan motivos como la continuidad en la formación o por causa de enfermedad del propio sujeto. El 73,0% de las mujeres declaran no haber podido encontrar trabajo de jornada completa mientras que para los hombres esta cuestión se limita al 26,9%. El 15,5% de los hombres optan voluntariamente por el trabajo parcial y el 84,4% de las mujeres reconoce no querer un trabajo de jornada completa ante la incapacidad de conciliar la vida profesional con la familiar.

En lo referente a la estabilidad en el empleo, si aproximadamente el 37,0 % de los trabajadores tienen una antigüedad en la empresa inferior a un año, este porcentaje es superior en el caso de las mujeres. Y, su representación en las sociedades empresariales, sólo se ve favorecida para el caso de empresas de tamaño superior a más de cincuenta trabajadores (Observatorio Español de Economía Social, 2011).

3.2.2 Análisis de la diferente participación laboral femenina entre empresas

A partir de los datos e investigaciones disponibles podemos afirmar que existe una desigualdad laboral entre hombres y mujeres en las empresas de la Economía Social, a pesar de que su comportamiento en conjunto es ostensiblemente mejor que para el resto de la economía.

El trabajo de Ribas y Sajardo (2005) va más allá del análisis que con carácter general evidencia la persistencia de la discriminación por razones de género en las empresas de la Economía Social en su conjunto para confirmar, a partir de datos desagregados por sexo y tipos de empresas, que estas diferencias de participación son manifiestas incluso por tipo de empresas constitutivas del sector de mercado de la Economía Social. Esto implica según palabras de Ribas y Sajardo (2004 y 2005, pág. 269) que en función del “tipo de entidad de que se trate” la mujer tendrá diferente participación. De esto modo y atendiendo al tipo de empresa del sector de mercado de la Economía Social, durante el 2005 el 43,7% de las mujeres fueron trabajadoras en las sociedades cooperativas, mientras que el 26,5% trabajaron en sociedades laborales, concluyendo en su teoría que esta distinción respondía a “que el modelo de trabajo de la empresa cooperativa se ajusta mejor a las preferencias laborales de las mujeres” (Ribas y Sajardo, 2005, pág. 269-270). En esta línea, trabajos posteriores como el de Martínez León et al., (2011, pág.163) aportan conclusiones similares a la teoría de la discriminación laboral de la mujer atendiendo a la clasificación de Empresa Social

analizada, por la que las mujeres suponen el 42,9% del total de los trabajadores, 51,7% en el caso de cooperativas y 26,8% en el de las sociedades laborales.

Esta mayor vinculación de la mujer con las sociedades cooperativas estaría justificada por las características organizacionales y filosóficas de los principios y valores defendidos por el cooperativismo frente a otras formas de organización. En la búsqueda de las razones de este vínculo, Apelqvist (1996, pág. 38) apunta a que “las culturas femeninas se caracterizan por la autoayuda, la confianza en sí mismo, la democracia, la igualdad, la equidad y la solidaridad. Las mujeres creen en los valores éticos de la honestidad, apertura, responsabilidad social y preocupación por los demás y actúan invariablemente de acuerdo a ellos”.

Por otro lado, las sociedades laborales se configuran como estructuras empresariales con un mayor grado de rigidez y burocratización en las que la participación de los socios en tareas de gestión y dirección de la empresa se determina según el capital aportado (con los matices legales de esta forma jurídica) a diferencia de las cooperativas que sigue la fórmula democrática de “un socio un voto” recogido en la publicación anual de COCETA (2011, pág.8) que identifica el segundo principio cooperativo con la “gestión democrática por parte de los socios/as”

3.2.2.1. Las cooperativas como forma de empleo y autoempleo para la mujer

En la Declaración sobre la Identidad Cooperativa (ACI, 1995) se recoge la naturaleza del movimiento cooperativista así como los principios que rigen la gobernanza de estas sociedades: “Una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido de forma voluntaria para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática(...), basadas en los valores de la autoayuda, la autorresponsabilidad, la democracia, la igualdad, la equidad y la solidaridad. En la

tradición de sus fundadores, los socios cooperativos hacen suyos los valores éticos de la honestidad, la transparencia, la responsabilidad y la vocación social”.

La función que cumplen los principios cooperativos por fomentar valores éticos define la identidad cooperativa en base a motivaciones distintas a las de otras empresas y la predispone, a fijar su atención y sus pautas de actuación en sectores y actividades donde existen necesidades sociales. Ejemplos como el principio de “adhesión voluntaria y abierta” promueve la participación y cese de los socios sin discriminación social, política, religiosa, racial o de sexo. El de “gestión democrática” integra la participación de todos sus miembros en la fijación de políticas y decisiones. Las mujeres adquieren por tanto, visibilidad y reconocimiento, en igualdad de condiciones, en derechos y deberes de las cooperativas de las que participan.

Trabajos como los de Chávez (1996) y Gómez Urquijo (1998, pág.33) coinciden en resaltar los beneficios que las cooperativas pueden ejercer sobre el bienestar de las mujeres en muchos sentidos: como el acceso al empleo productivo, al crédito y a servicios de calidad a bajo costo, la educación y capacitación, la asistencia médica y la incorporación de las mujeres en la toma de decisiones.

En este esquema, las mujeres descubren en el modelo de empresa cooperativa la fórmula idónea para acceder al mercado laboral y desarrollar su carrera profesional, propiciando en los últimos años una tendencia creciente en el número de experiencias cooperativas participadas por mujeres.

Sin intención de minusvalorar el efecto intensificador que los sistemas cooperativistas ejercen sobre la participación de la mujer en la actividad económica resulta más que evidente que esta estructura empresarial ha resultado incapaz de garantizar la equidad laboral entre sus trabajadores/as. En relación a esta desigualdad el Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi (2001) determinó que en el País Vasco más de la mitad de las cooperativas se encontraban muy masculinizadas, sólo un 10,2 % poseían una participación homogénea de hombres y mujeres mientras que la proporción de cooperativas en las que participan mayoritariamente mujeres tan sólo llegaba al 6,8 %.

El trabajo de Delso (2001, pág.5) ejemplifica la interacción real entre mujer y cooperativa cuando manifiesta que “la presencia de las mujeres en el trabajo cooperativo es muy superior a su participación en otras formas de trabajo (49,0% de las plantillas cooperativas, frente al 35,6% del mercado laboral general) pero que sin embargo, tienen más probabilidades de estar en las cooperativas como asalariadas que como socias (representan sólo son el 42,0% de los socios).

Se hace evidente por tanto que la presencia de la mujer, bajo cualquiera de las formas de relación-participación en la estructura cooperativista, es inferior a la del hombre y además, estará condicionada por el tipo y sector de actividad de la empresa cooperativista. Desgranar el guión laboral de las mujeres en las organizaciones cooperativas implica recurrir a datos escasos, fragmentarios y en muchas ocasiones poco actualizados que hacen muy difícil esta tarea.

A través de los distintos cuadernos sobre cooperativismo y mujer publicados por COCETA, es posible conocer la realidad de la mujer en las cooperativas de trabajo asociado (CTA). Según el departamento de la Mujer de COCETA (1988, pág.5-6) las mujeres suponen en torno al 30,0-40,0% de la fuerza laboral de las cooperativas. Estudios más recientes como el de COCETA, 2011 (pág. 46) sostienen que desde el año noventa se observa un constante aumento de la presencia de las mujeres en este tipo de cooperativas, que a día de hoy representa el 48,0% del total. Entorno al 20,0% de las CTA tienen una plantilla compuesta por más del 75,0% de mujeres. La media de mujeres en las cooperativas mixtas o sólo de mujeres se sitúa en el 60,9%.

El trabajo de Berenguer et al., (1999) sobre las características de los trabajadores en las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) valencianas recogía datos desagregados según el tipo de relación laboral del personal con la cooperativa, deduciéndose que el 56,3% de los hombres son socios de las cooperativas donde trabajan, mientras que las mujeres socias representan el 38,4%. Similares conclusiones aportan el trabajo de Pérez Fernández et al., (Dir., 2003) para el caso asturiano.

En el medio rural, en un estudio realizado por Rico et al., (2011, pág 107) sobre la participación y situación laboral de las mujeres que se encuentran ocupadas en las empresas del sector de la Economía Social para el ámbito geográfico de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, casi la mitad de las mujeres socias, 49,2% lo son de cooperativas agrarias, seguido de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra y/o del ganado, estas últimas con un 26,6% de las socias. Sin embargo, debido a la naturaleza y especiales características de las cooperativas agrarias y de explotación de la tierra la pertenencia de las mujeres a éstas está justificada según González (2000) “por razones de conveniencia familiar” no siendo frecuente que las socias sean a su vez trabajadoras. Como ejemplifica el caso concreto de las cooperativas agrícolas de Castilla y León en las que sólo el 1,7% de las socias de cooperativas agrarias tienen la condición de socias trabajadoras y que el 9,6% de las socias trabajan en las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra y/o del ganado. Por su parte, en las cooperativas de trabajo y en las de servicios existe un porcentaje de socias trabajadoras que alcanza el 83,8% y el 50,0%, respectivamente.

En determinadas circunstancias la idoneidad de los principios cooperativos se transforma en mecanismos represivos que cercan las posibilidades de acceso de las mujeres como socias, restringiendo las oportunidades de influir y decidir en las cuestiones relevantes de la entidad. Bajo el principio “participación económica de los socios” Senent (2011, pág.8) argumenta esta hipótesis al considerar como obstáculo que dificulta el acceso de las mujeres a la cualidad de socia su frecuente falta de titularidad respecto de los bienes patrimoniales que son requisito para el acceso a la cualidad de socio/a: la tierra, la explotación agraria, la actividad empresarial. Es una realidad para Ulshoefer (1992, pág.3) que “la mujer en muchos países no tiene acceso a la tierra o no puede iniciar un negocio sin la firma del cónyuge. Dado que en muchas cooperativas agrícolas sólo pueden ser miembro los propietarios de las tierras, la mujer se ve excluida de su participación en ellas”.

A pesar de que investigaciones recientes muestran que las cooperativas son las que cuentan relativamente con más mujeres en sus órganos de gobierno en relación a otro tipo de organizaciones (Mateos et al., 2006; Pérez Sanz et al., 2009), podemos afirmar

que esta participación femenina, a nivel directiva, varía según el tipo de cooperativa como demuestra la investigación desarrollada por el Instituto de Cooperativas Suecas, recogida por Fregidou (2004, pág.154) que publicó que las empresas cooperativas de consumo están representadas en los Consejos en un 41,0% por mujeres y en un 59,0% por hombres. Por otro lado, Esteban et al., (2012, pág. 181) sostienen que las mujeres en los Consejos Rectores de las cooperativas agrícolas turolenses representan en términos globales el 20,9%, mientras que la media de mujeres que ocupan cargos de dirección en las CTA es superior que en las demás fórmulas empresariales, situándose actualmente en un 36,0%. (COCETA, 2011, pág.46).

No resulta democrática la gestión de un modelo empresarial como el cooperativo cuando infrutiliza el potencial de casi la mitad de su capital humano. La Alianza Cooperación Internacional reconoce que las mujeres siguen siendo víctimas de desigualdad también en las cooperativas y apela a la adopción de acciones positivas que eliminen barreras para ser socia y que aseguren que las mujeres participan en igualdad numérica en sus programas de educación y desarrollo de liderazgo (International Cooperative Alliance, 1996, pág.47).

Las mujeres reconocen este compromiso en el sistema cooperativista, ligando su preferencia y elección a un sistema que trabaja para garantizar una estructura organizativa flexible y participativa que permita a las mujeres conciliar intereses y necesidades a la vez que satisface sus expectativas laborales. Como muestra de su implicación en temas como la conciliación familiar y laboral, el trabajo de Ribas y Sajardo (2005, pág.275) afirma que algunas cooperativas españolas han sido pioneras en atender las necesidades específicas de las mujeres, poniendo como ejemplo el caso de “Madera y Envases S. Coop.” ubicada en Rincón de Soto, La Rioja, dónde el Consejo Rector a petición de las mujeres, reguló específicamente los permisos de maternidad, además de establecer un sistema que permitiera flexibilizar la jornada laboral a voluntad según las necesidades personales y familiares.

El manual práctico para la conciliación de la vida laboral y personal elaborado en el ámbito del Proyecto RSE COOP (COCETA, 2011, pág.25) indican una serie de medidas

que pueden adoptarse en dos planos diferenciados dentro del ámbito de las cooperativas. Por un lado medidas que fomenten la flexibilidad en la gestión del tiempo: flexibilidad de horarios, reordenación del tiempo de trabajo, posibilidad de acumular horas, evitar reuniones y actividades formativas fuera del horario de trabajo, consideración del calendario escolar y, por otro, medidas para fomentar el espacio: fomento del teletrabajo, trabajo por objetivos, así como las tendentes a facilitar permisos, excedencias, reducciones de jornadas, evitando a un tiempo que tales medidas perjudiquen el desarrollo profesional.

En el último cuaderno de COCETA (2011, pág.33) se recoge la labor que la Unión de Cooperativas de trabajo asociado de UGACOTA en colaboración con la Consejería de Trabajo y Bienestar en el marco del Plan Estratégico para el Cooperativismo, está desarrollando en pro de la dinamización del papel de las mujeres en las cooperativas mediante actuaciones enfocadas a la formación y asesoramiento para aquellas mujeres que quieran acceder a cargos directivos así como para las que están pensando en emprender desde este modelo de empresa.

Según los últimos estudios realizados, el 46,5% de las personas socias de las cooperativas de trabajo en Galicia son femeninas. El 13,0% de las mismas están formadas únicamente por mujeres, y el 43,7% de los puestos presidenciales los ocupan mujeres. Además en el 60,0% de las cooperativas existen medidas de conciliación laboral y familiar. (COCETA, 2011, pág. 34).

El cooperativismo propone un modo de establecer relaciones de trabajo y de funcionar que incluye y beneficia positivamente a las mujeres. UGACOTA se propone acercar a la mujer la posibilidad de crecer profesionalmente dentro del sistema cooperativo desde la formación, realizando seminarios sujetos a la condición laboral y aspiraciones profesionales de la mujer dentro del cooperativismo.

De esta manera, para las socias cooperativistas imparte talleres presenciales de dieciséis horas de duración denominados como cursos de “Fomento del acceso a cargos directivos de las socias de cooperativas” dónde se cubren las carencias que

muchas mujeres tienen en gestión empresarial y se promueve el papel de la mujer como directiva. El contenido del seminario hace un recorrido por temas como: conceptos empresariales y principales instrumentos para la dirección y gestión cooperativa; funciones y responsabilidades de los órganos participativos y en la dirección, y habilidades directivas entre otras (COCETA, 2011, pág. 34).

Por otro lado, los “Talleres de habilidades para el emprendimiento cooperativo femenino” que se imparten de forma presencial con una duración de veinticinco horas, tienen como objetivo: desarrollar las habilidades personales claves de la capacidad emprendedora; preparar para la fórmula cooperativa y sus potencialidades en el emprendimiento femenino; dar a conocer servicios de apoyo y asesoramiento para el emprendimiento y la conciliación y, conocer una experiencia real de emprendimiento cooperativo femenino (COCETA, 2011, pág. 35).

3.2.2.2 Las sociedades laborales como vector integrador del empleo femenino

La Ley 4/1997, del 24 de Marzo, de Sociedades Laborales, define a estas organizaciones como aquellas que pueden adoptar la modalidad de sociedad anónima o de sociedad de responsabilidad limitada, y cuya diferencia esencial respecto al resto de sociedades mercantiles radica en que la mayoría de su capital social es propiedad de los trabajadores, con el tope del 33,0% máximo de capital por socio, los cuales prestarán en la sociedad sus servicios retribuidos de forma personal y directa con contrato por tiempo indefinido, fijando además un límite para el conjunto de trabajadores no socios contratados por tiempo indefinido.

El análisis desarrollado por Barea y Monzón (2002, pág.22) atribuye como desencadenantes del rápido desarrollo de las sociedades laborales y de su posicionamiento la aprobación de esta Ley, unido al auge económico vivido en nuestro país durante el quinquenio 1996-2000, factores estos que las convierten, después de

las cooperativas de trabajo asociado (CTA), en el sector empresarial más importante de la Economía Social, tanto por volumen de empleo como por creación de valor añadido.

Los datos estadísticos aportados por Subdirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas reflejan este impulso de las sociedades laborales. Durante el cuarto trimestre de 1996 el número de sociedades en situación de alta en la seguridad social fue de cinco mil trescientas nueve con cincuenta y dos mil ochocientos cincuenta y siete trabajadores. Un año después de la aprobación de la Ley de sociedades (cuarto trimestre 1998) el número de sociedades se incrementó en más del 33,0% y los empleos generados crecieron a razón del 18,37%.

El trabajo de Millana (2003) encuentra claras afinidades entre las sociedades laborales y el cooperativismo de trabajo asociado, fundamentadas principalmente con la similitud de algunas pautas de gestión de las empresas y el origen social de los trabajadores socios.

Los valores propios de esta forma jurídica se basan prioritariamente en el respeto a la condición humana en cualquier actividad, y en la voluntad de promover las posibilidades del desarrollo integral de la persona, convirtiendo al capital en instrumento, quedando estructurados de la forma siguiente: democracia entendida como la participación en la empresa; primacía del beneficio colectivo sobre el beneficio individual; contribución al desarrollo de las personas; defensa y aplicación del principio de solidaridad, de responsabilidad y de cohesión social y, aplicación de los excedentes al objeto social que determine el Consejo de Administración (CEPES, 2009, pág.17).

Los datos aportados por el "Anuarios Estadísticos redactado por CEPES-Andalucía (2009, pág. 23) reflejan que el 23,0% de las mujeres tienen su puesto de trabajo en una sociedad laboral de la Economía Social. En este numero de 2008 la publicación recogía por primera vez un exhaustivo estudio de la ES con datos desagregados por género. Sin embargo, el análisis referido a los aspectos laborales de la mujer en términos como

nivel de ocupación, sectores de actividad, tipos de contratos, retribuciones, entre otros, dispone la información de forma agrupada para el conjunto de empresas que integran el sector de mercado de la Economía Social.

Las sociedades laborales están organizadas en estructuras federativas con presencia en la mayoría de las Comunidades Autónomas, existiendo en el ámbito estatal una organización que aglutina a todas las demás, como es la Confederación Empresarial de Sociedades Laborales, CONFESAL.

La Federación Empresarial Andaluza de Sociedades Laborales, FEANSAL, con apoyo de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y el Fondo Social Europeo, en el marco de la Orden del cinco de octubre de 2009, por la que se regula y convoca la participación en el Programa EUROEMPLEO (BOJA del 22 de octubre de 2009) realizó un estudio con el fin de analizar la presencia y representación de las mujeres, especialmente en las sociedades laborales de la Economía Social, en cuatro Comunidades Autónomas españolas: Andalucía, Extremadura, Murcia y Castilla y León, cuya información fue recogida en el trabajo de López Pérez (Dir, 2012).

Con la intención de contextualizar la interacción entre la mujer y la empresa, la investigación estuvo enfocada a determinar con carácter general la presencia tanto masculina como femenina dentro de la estructura de las empresas participantes en el estudio para posteriormente profundizar sobre las características de las mujeres socias trabajadoras de las empresas analizadas.

Para materializar el planteamiento objeto de la investigación se necesitó del análisis de un amplio espectro de cuestiones referidas a la mujer como: perfil socio-laboral, las características profesionales según el puesto que ocupa dentro de la empresa, la relación que existe entre el puesto que ocupa, el nivel de estudios, el salario, el tipo de jornada laboral, la tenencia de hijos/as, trayectoria laboral, puestos de trabajo ocupados anteriormente, sectores de actividad, entre otros muchos, que confieren al documento la relevancia de un análisis muy completo de la mujer como parte integrante de las empresas laborales de la Economía Social.

Con carácter general los datos del estudio recopilado por López Pérez (2012), que se irán exponiendo a lo largo de este capítulo, confirman que, aún quedando mucho camino por andar en pro de la igualdad entre hombres y mujeres, la presencia y representación de las mujeres en las empresas laborales sigue siendo mayor que en cualquier otro tipo de empresas no enmarcadas dentro de la Economía Social. El 3,0% de las sociedades laborales están formadas sólo por mujeres, bien sea en condición de fundadoras, socias y/o trabajadoras y, que el 83,0% de las empresas tienen presencia tanto de hombres como de mujeres, es decir, son empresas mixtas. Concretamente, como personas trabajadoras están presentes en el 68,0% de las sociedades laborales, mientras que en calidad de socia trabajadora están presentes en el 60,4% de las empresas estudiadas. Atendiendo al sexo de la persona que constituye la empresa, en el 65,9% de las empresas participaron tanto hombres como mujeres en su constitución pero sólo un 6,0% fueron fundadas únicamente por mujeres frente al 28,1% de las constituidas en solitario por hombres.

Las sociedades laborales de la Economía Social se caracterizan por un tejido empresarial de reducida dimensión así como una ubicación mayoritaria dentro del sector terciario, ambas características compartidas con el conjunto de la actividad económica desarrollada en nuestro país.

Respecto al tamaño de las empresas laborales objeto de análisis y considerando la clasificación establecida por Zevallos (2003) de microempresa como aquella que no supera los diez trabajadores, pequeña empresa aquella que no supera los cincuenta trabajadores y mediana empresa aquella que tiene entre cincuenta y doscientos cincuenta trabajadores, los resultados mostraron que el 68,0% de la muestra corresponde a microempresas, el 30,0% son pequeñas empresas y el 2,0% se puede clasificar como mediana empresa. En la estructura del total (100,0%) de las microempresas estudiadas, el 44,8% corresponde solo a socios trabajadores, el 12,7% están formadas sólo por socias trabajadoras y el 42,5% están formadas por socios y socias trabajadoras, es decir, que la presencia de la mujer socia-trabajadora se hace efectiva en el 55,2% de las microempresas encuestadas.

En cuanto a los sectores de actividad propios de las sociedades laborales y el sexo de las personas que integran la empresa, se observa que mientras en las empresas mixtas hay presencia de mujeres en todos los sectores, cuando atendemos a las empresas en las que hay únicamente presencia de personas socias del sexo femenino éstas se concentran en el sector servicios (12,8%) cosa que no ocurre para el caso de empresas participadas únicamente por hombres que tienen representación en todos los sectores.

Los datos de FEANSAL, recopilados en el trabajo de López Pérez (2012), referidos a la representación de las mujeres en los puestos de responsabilidad en el organigrama empresarial reflejan que el 58,0% de las mujeres encuestadas ocupan puestos de dirección o subdirección. De éstas, el 89,1% trabajan a jornada completa, frente a un 10,9% que trabajan a jornada parcial. Estos datos evidencian la mayor dedicación de tiempo laboral de las mujeres para niveles altos de responsabilidad por lo que FEANSAL confirma que conforme la mujer desciende en la escala jerárquica de la organización aumenta el tipo de jornada a tiempo parcial de las socias.

Las mujeres socias trabajadoras de la muestra consideran la capacidad de trabajo (43,0%), la cualificación profesional (23,0%) y las redes sociales que posean (20,3%) como los factores más importantes para ocupar puestos de responsabilidad. La mujer empresaria concibe la capacitación formativa y profesional como eje estratégico para su promoción empresarial, como demuestra el dato de que el 47,9% de las socias encuestadas que ocupan puestos de dirección tiene estudios universitarios. Esta tendencia femenina, Ramos (2005) la relaciona con la necesidad que tiene la mujer de demostrar mediante acreditación formativa y experiencial su valía y capacidad para desarrollar las funciones adscritas al puesto que ocupa, siendo un factor que ejerce menor presión en el caso de los hombres. Tanto es así que el 14,0% de empresas conformadas solo por socios trabajadores no ofrecen formación continua para sus trabajadores/as, frente al 100,0% de empresas constituidas por socias que sí la ofrecen.

Por otro lado, las mujeres perciben como principales elementos obstaculizantes en el desempeño de las funciones adscritas a estos puestos la dificultad para conciliar la vida personal, familiar y laboral en un 48,0%, así como también la dificultad para obtener la credibilidad y confianza de su clientela con un 27,4% de las entrevistadas.

Ante el reto de conocer hacia dónde orientar las pautas que posibiliten una mejor adecuación de las trabajadoras/ socias y empresarias en el desempeño del rol profesional, familiar y personal de las mismas, FEANSAL recopiló información a partir de cuáles habían sido las medidas de conciliación más utilizadas por sus socias a lo largo de sus vidas laborales. De forma general las mujeres encuestadas concentran las medidas en la flexibilidad horaria, la reducción de jornada laboral y las excedencias. El 31,6% de las mujeres encuestadas hacen uso de la flexibilidad en el tiempo (de éstas el 76,0% tienen hijos/as). En relación a la reducción de jornada laboral y las excedencias comparten dato, un 15,2%. El análisis remarca la fuerte relación entre estas dos medidas y el hecho de ser madres, ya que el total de mujeres que hacen uso de estas medidas de conciliación tienen hijos/as.

3.3. El compromiso de la Economía Social ante la discriminación laboral femenina.

Los valores de la Economía Social desarrollan su máxima sobre la primacía del ser humano frente a cualquier otro argumento que no garantice el logro de bienestar para la colectividad, mediante una total correspondencia entre los principios que propugnan y los procederes y tácticas que caracterizan su actuación.

Directamente ligadas por tanto con las necesidades y carencias de la sociedad en general, las Emprendedores Sociales se convierten de forma particular en los mejores conocedores de las deficiencias socioeconómicas y carencias no cubiertas por el sistema en los territorios sobre los que operan. Conocer de primera mano las

dificultades de determinados enclaves afectados por el subdesarrollo geográfico, aislamiento de la población, persistencia de atraso y desempleo entre otros, permite aunar esfuerzos para impulsar formas alternativas a las empresas convencionales como las Empresas Sociales capaces de aportar soluciones concretas que mitiguen los problemas reales de determinadas áreas geográficas.

Esta proximidad con las privaciones propicia que el impacto de los proyectos desarrollados se manifieste con un mayor dinamismo en las economías deprimidas de las zonas sobre las que interviene. Su implantación promueve el desarrollo y la consecución de prosperidad bajo un escenario que garantiza una intervención sostenible y coherente con el territorio, así como la generación de empleo estable y de calidad para los individuos, favoreciendo la cohesión social.

Por esta labor, la Conferencia Europea de Salamanca (2002) reconoció a las empresas que integran la Economía Social como camino viable para impulsar otra globalización (Bel y Ausín, 2007, pág.53; Fernández Guadaño, 2006, pág. 2; Clemente et al., 2009, pág.38) una que ponga en valía fórmulas alternativas para gestionar sistemas empresariales capaces de afrontar los periodos de crisis del mercado económico sin vulnerar al capital humano.

En definitiva, y con independencia de la forma organizativa que adopten, las entidades de Economía Social contribuyen a mejorar la realidad social de una población que en muchas de las ocasiones está olvidada tanto por el sector público como por el privado, priorizando el empleo como factor garante de la cohesión social.

Uno de los sectores de población que mejor representa esta situación de exclusión de las redes sociales y laborales, es la mujer. En la mayoría de los países desarrollados el desempleo estructural se ceba con la población femenina. Desde la Economía Social se pone en valía la actuación de la mujer como recurso indispensable en el crecimiento y desarrollo económico.

Diversas investigaciones tanto nacionales como europeas (Chaves y Monzón, 2000a; Barea y Monzón, 2002; Monzón y Chaves, 2007; VV.AA. 2005) insisten en señalar a “las empresas de la Economía Social como una alternativa al desempleo, especialmente en las etapas de crisis”. El conjunto de la Economía Social en Europa ha creado “más de 11 millones de empleos directos, lo que supone un 6,0% del empleo total de la Unión Europea (Clemente, Díaz Fonca y Marcuello, 2009, pág.37). En nuestro país, el anuario elaborado por CEPES (2009, pág. 20) recogía el dato de que el 42,8% de los trabajadores de empresas de Economía Social son mujeres. Y más específicamente para el caso de las Empresas de inserción, FAEDEI (2013, pág.46) proporcionaba la cifra que de los mil cuatrocientos ochenta y tres puestos de inserción a jornada completa creados en nuestro país durante 2012 el 49,0% (setecientos veintisiete puestos) han sido ocupados por mujeres.

Con especial crudeza durante los últimos cuatro años la crisis económica se ha dejado sentir a todos los niveles, mundial, europeo y nacional. Estos efectos negativos se han traducido en nuestro país con un menor dinamismo de la participación femenina en el mercado de trabajo y con la tasa de desempleo femenino más alta de toda la UE, 20,5%. Durante el período 2007-2011 se redujeron los contratos registrados con mujeres en un 23,6%, en especial el contrato indefinido en un 52,0%, así como el contrato a tiempo completo cuya reducción fue del 31,6% (Ministerio Empleo y Seguridad Social, 2012, pág.28).

Pese a que el desempleo promedio femenino se mantiene históricamente significativamente superior al masculino, en momentos de depresión se ralentiza esta tendencia soportando mejor los envites de las crisis. En parte, este comportamiento se debe a la sobrerrepresentación de la mujer en el sector terciario, menos sensible durante las crisis a la destrucción de empleo que otros sectores de actividad como la construcción, y fuertemente ligado a la estacionalidad y precariedad en cuanto a la duración y tipo de jornada de los contratos celebrados.

Esta difícil situación de crisis ha motivado la reflexión sobre el papel de la Economía Social como referente de un sistema productivo capaz de generar confianza,

oportunidades y crecimiento a partir de una participación inclusiva, y sin discriminación sobre el total de la población, convirtiendo las desigualdades laborales de las mujeres en objetivo de su actuación, factores todos ellos imprescindibles y necesarios para generar un cambio en el debilitado sistema económico actual.

Por este motivo resulta paradigmático que a pesar de los principios constitutivos, de valores de responsabilidad frente a los intereses, demandas y necesidades sociales; y sujeta por tanto, a fundamentos contrarios frente a toda clase de discriminación y, especialmente comprometidos con la población más desfavorecida, como elemento diferencial de las empresas de la Economía Social frente al resto de estructuras empresariales, en la praxis no permanezca ajena a las influencias del entorno y asuma y reproduzca en sus organizaciones empresariales determinados comportamientos excluyentes por razones de género propios del sector capitalista.

Son múltiples los estudios recientes sobre la intervención femenina en la Economía Social que avalan que las organizaciones sociales han asimilado como propio este rol de discriminatorio laboral de la mujer en la economía convencional. Esta circunstancia ha favorecido la consolidación de la segregación laboral femenina “limitando su participación e incluso excluyéndola en determinados sectores y estamentos empresariales” (Ribas y Sajardo, 2004; Ribas y Sajardo, 2005; Echevarría y Larrañaga, 2004; Barberá, 2004; Serra, 2004; Lázaro, Moltó y Sanchez, 2004; Andrés, 2006; Calderón, 2006).

Los trabajos de Ribas y Sajardo (2004, pág.90) y Ribas (2010) apuestan por un grupo de teorías que se apoyan en metodologías no estrictamente económicas como las feministas y las sociosexuales, para argumentar la desigualdad de género en la Economía Social, ya que en otro orden, hipótesis como la del Capital Humano, Nueva Economía de Familia, Segmentación de mercados o la Teoría Institucionalista no justifican esta realidad. Las teorías feministas, fundamentadas en factores ajenos al mercado de trabajo, apuntan a la estructura patriarcal existente en la familia y en la sociedad como elemento clave que sitúa a las mujeres en una posición de desventaja en el ámbito familiar, laboral y social. Por su parte, las teorías sociosexuales, que

argumentan determinados estereotipos dominantes en la sociedad en relación con las aptitudes y tareas propias de hombres y mujeres para Anker (1997, pág. 367) “son las que ofrecen unas explicaciones más convincentes sobre la segregación ocupacional entre sexos”.

Esta corriente de pensamiento parte del supuesto de que la sociedad ha estado sometida de forma automática a una serie de pautas, creencias y valores de muy distinto orden (cultural, religioso, social) que han influido de manera determinante en la diferenciación entre sexos de las tareas remuneradas. Según estos estereotipos, a cada género le corresponden desarrollar un determinado tipo de trabajo, sugiriendo así una determinada relación de empleos remunerados aptos para las mujeres ligadas a su experiencia en tareas domésticas, que las fuerza al desarrollo profesional en determinados sectores.

Analizar la situación laboral de la mujer en las empresas de la Economía Social implica delimitar su condición dentro del organigrama de la entidad. Bajo este análisis, las opciones posibles se contemplan en tres escenarios, bien pueden ser trabajadoras, socias-trabajadoras o emprendedoras de su propia empresa. Con carácter general estas dos últimas condiciones laborales presentan mayores desigualdades.

Es interesante resaltar que las mujeres en su desarrollo profesional deberán sortear ciertos obstáculos consolidados como innatos al actual universo laboral como son: el desarrollo de su actividad en un terreno dominado por hombres, y una dinámica organizacional rígida que ha favorecido una estrategia empresarial focalizada principalmente en el trabajo.

3.3.1. El autoempleo femenino como respuesta a la marginación laboral

Pese a los esfuerzos desarrollados por las distintas instituciones como la Dirección General de la Empresa de la Comisión Europea, la Dirección General de Política de la PYME en España y las acciones específicas en cada una de las distintas Comunidades Autónomas de nuestro país “las tasas de participación de las mujeres en la actividad emprendedora siguen siendo inferiores a las de los hombres” (Kelley et al, 2011). En nuestro país la participación femenina en iniciativas emprendedoras durante el año 2011 supuso un 38,6% del total, mientras que la masculina alcanzó el 61,4% (Hernández (Dir) Informe GEM España, 2012, pág.77).

Hasta fechas muy recientes, aproximadamente los años ochenta del Siglo XX, no ha habido gran interés de los investigadores por realizar estudios sobre la actividad empresarial femenina, hecho que Marlow (1997) atribuye a la escasez de fuentes de información y estadísticas, el reducido tamaño de las empresas impulsadas por mujeres o el desarrollo de la actividad empresarial femenina principalmente en el sector informal de la economía. Por otro lado, las investigaciones existentes han sido duramente censuradas por basarse en paradigmas, métodos y teorías desarrollados únicamente a partir de la experiencia masculina (Brush, 1992).

Aunque con carácter general, y como sostiene el trabajo de Campos (2010, pág.20) los estudios sobre emprendedurismo no reconocen la existencia de un Empresario o Emprendedor Social distinto al del empresario en general, sin embargo ciertos trabajos dentro del ámbito de la Economía Social como el de Zandonai y Pezzini (2004) reconocen y justifican su existencia por el hecho de que esta figura representa diferencias respecto al resto de empresarios del sector capitalista.

Todo proyecto social se enmarca bajo la estructura de las entidades sociales del Tercer Sector y surge, en un primer momento, a partir de la figura del Emprendedor Social, que es la persona o conjunto de personas que actúan como inspirador, iniciador y promotor de nuevas propuestas empresariales de corte social. En la figura del

Empresario Social recae la capacidad de materializar esta generación de oportunidades en negocios viables. La existencia de estos dos términos implica que no siempre las dos condiciones recaen en la misma figura. Así, el visionario de nuevas oportunidades de negocio puede no tener la capacidad y/los medios, o incluso la motivación para llevar a cabo su puesta en funcionamiento así como que el Empresario Social constituya y consolide un negocio a partir de una idea ajena.

La actividad emprendedora es básica para el desarrollo, promoción y consolidación de toda economía y su territorio. Fomentar la cultura emprendedora desde la igualdad efectiva entre hombres y mujeres promueve la eliminación de barreras al desarrollo empresarial y contribuye a poner en valor la participación de los agentes, con independencia del género, como generadores de oportunidades.

Sin embargo cuando el emprendimiento tiene sexo de mujer, éste está asociado a un modelo de desarrollo profesional con sesgo de género. Latente desde la decisión primera de convertirse en empresaria, las mujeres optan por el autoempleo motivadas por superar el “techo de cristal” que Hisrich y Brush (1985) identifican con “obstáculos invisibles que discriminan a las mujeres en su carrera profesional como asalariadas” (Rodríguez y Santos, 2008, pág.120). Las mujeres perciben la figura de la empresaria como soporte para avanzar profesionalmente en sus carreras y abandonar una situación laboral previa limitante. Sin embargo son conscientes de que su carrera empresarial estará en clara desventaja frente al empresariado masculino.

Recientes trabajos en el ámbito de la economía tradicional (Acs et al., 2005; Detienne y Chandler, 2007; Langowitz y Minniti, 2007; Gupta et al., 2009; Álvarez et al., 2012; López Fernández et al., 2012; Ruíz Navarro et al., 2012) han tratado de clarificar las causas de la limitada participación de mujeres en el tejido empresarial, las razones que justifican su motivación empresarial, así como los posibles factores que promueven y limitan el desarrollo emprendedor de la mujer.

El autor Rodríguez Gutiérrez y Moreno (2008, pág.7) focaliza su investigación en la infravaloración de la mujer en el sector empresarial de la Economía Social. Según la

información recogida en este estudio, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para el 2006, se crearon tres mil ochocientas treinta empresas de Economía Social: mil trescientas cuatro cooperativas y dos mil quinientas veintiseis sociedades laborales. Esto supuso ocho mil novecientos sesenta y nueve emprendedores en el caso de las sociedades laborales, de los que únicamente el 36,6% eran mujeres. Según CEPES-Andalucía (2009), de las seiscientas cuarenta sociedades laborales creadas en el año 2006 con la aparición de dos mil doscientos noventa y un socios, sólo el 37,0% de los mismos fueron mujeres.

Con carácter general estos trabajos apuntan a la existencia de una serie de factores: financiación de la actividad, el apoyo institucional para la creación de empresas, medidas de formación en la cultura emprendedora, importancia de las redes sociales adecuadas y eficientes, entre otros como limitadores de las potencialidades femeninas en el emprendimiento.

La limitación en el acceso a la financiación formal se configura como el impedimento económico que más preocupa tanto a emprendedores como emprendedoras. Las aportaciones de autores como Hisrich y Brush (1987), Brush y Hisrich (1991), Fabowale et al., (1995), Carter y Rosa (1998) sostienen que es una realidad que las mujeres presentan mayores dificultades para acceder al crédito pero también afirman que no se puede demostrar que éstas reciban un trato discriminatorio en su relación con las entidades de crédito como sustentas las teorías de Brush (1992) y Scherr et al., (1993). Las entidades de crédito discriminan la concesión de préstamos en base a factores como la idea de negocio, el sector, tamaño de la empresa, aspectos todos ellos que como afirman Clark y Janes (1992) actúan en contra de las iniciativas femeninas ya que las empresas impulsadas por mujeres destacan por su menor dimensión media respecto a las de los varones y su decidida orientación hacia actividades de servicios tradicionales.

Esta situación condiciona la viabilidad y el potencial de crecimiento de los proyectos empresariales femeninos e incide directamente según Carter y Rosa (1998) en las preferencias de financiación de las emprendedoras españolas por fuentes internas, en

lugar de externas, así como en el menor uso de instrumentos financieros como descubiertos y préstamos bancarios.

La aportación del análisis para la Economía Social de Rodríguez y Moreno (2008, pág.12) refuerza la idea de que las mujeres perciben de forma más intensa los problemas de financiación con entidades de crédito que los hombres. Mientras ellos se financian en un 52,4% con entidades de crédito, ellas lo hacen en el 45,8%, por lo que acuden en mayor medida que los varones (19,0%) a la ayuda de familiares y amigos, y a subvenciones y microcréditos (54,2% de las mujeres frente al 33,3% de los varones).

En otro orden de obstáculos, la segregación ocupacional y la discriminación por género, limitan las posibilidades de orientación laboral de la mujer en el emprendimiento, así como el tamaño de sus empresas, tal y como identifica la muestra de Rodríguez y Moreno (2008, pág.10) en la que un 95,2% de las mujeres empresarias crean un negocio de servicios, destacando aquellas actividades en las que tradicionalmente las mujeres han tenido una mayor presencia como son comercios, hostelería, servicios personales y educativos. Los varones escogen en mayor medida que las mujeres actividades industriales, 27,8%. Respecto al tamaño empresarial, el 87,5% de las emprendedoras crean empresas de menos de cinco trabajadores, porcentaje que se reduce al 71,4% en el caso de los varones. Otros impedimentos que las mujeres reconocen como limitadores de su desarrollo son, el nivel de formación y el grado de experiencia previa. Continuando con la muestra analizada se observa que son proporcionalmente menos numerosas las mujeres con formación específica empresarial que los varones (25,0% frente al 42,9%). Esto incide en su falta de preparación para determinadas funciones empresariales de gerencia como, elaboración de un plan de negocio o estudios de mercado. Las mujeres que carecen de experiencia laboral previa suponen el 25,0% frente al 14,3% de los varones. Además, las que cuentan con experiencia laboral ha sido adquirida preferentemente en sectores de actividad distintos de aquél en el que pretendían crear la empresa (55,6% de las mujeres frente al 33,3% de los varones). Menos del 5,0% reconoce haber iniciado en alguna otra ocasión el proceso de creación de empresa además de que la mayoría, el 55,6% no ha tenido nunca personal a su cargo.

3.3.2. Invisibilidad de la mujer en los órganos de decisión de las Empresas Sociales

Afirmar que la presencia masculina es superior a la femenina en los órganos de gobierno de las empresas de Economía Social en su conjunto (Chaves et al., 2005; Elio, 2006; Ribas, 2006; Sajardo et al., 2009) puede interpretarse como un ejemplo más de la evidente discriminación que las mujeres sufren en todas las facetas del plano laboral. Sin embargo esta afirmación tiene una implicación más profunda ya que esta restricción obstaculiza directamente las posibilidades de las mujeres de ejecutar un cambio en el sistema empresarial actual. Limitar su participación a ese nivel, implica restringir su capacidad de decidir, es más, de influir sobre las cuestiones relevantes de la organización, no sólo en términos económicos u operativos sino también en los aspectos relacionadas con sus trabajadores y trabajadoras.

Los trabajos realizados sobre la discriminatoria representatividad de la mujer en las distintas categorías profesionales de las empresas de la Economía Social, como el de López Pérez (2012, pág.40) para sociedades laborales y el de Elio (2006) para cooperativas, demuestran que cuanto mayor es la presencia de mujeres socias en las entidades sociales más se fomenta la contratación femenina en las plantillas. Por este motivo, resulta fundamental para la igualdad conseguir una presencia normalizada de la mujer en todas las categorías, ámbitos y formas laborales posibles.

Con carácter general, y aunque son múltiples las referencias de autores hechas al respecto en esta tesis, los trabajos relativos a la importancia de la Economía Social son principalmente descriptivos (Chaves y Monzón, 2007), centrados en analizar determinados tipos de empresas de la Economía Social (Cubedo, 2006), como el caso de las cooperativas y el efecto que ejercen sobre el mercado laboral (Díaz, 2000; Grávalos y Pomares, 2001; Díaz y Marcuello, 2010) o dando un paso más allá, incidiendo en desgranar aspectos diferenciadores del modelo de gestión de las Empresas Sociales (Pestoff, 1994; Vanek, 1989). Variables todas ellas raramente analizadas y estudiadas desde una perspectiva de género. Esto justifica que el estudio de la participación femenina en cualquier ámbito de análisis de las entidades de

mercado de la Economía Social presente manifiestas limitaciones, a lo que se une que la mayoría de la información estadística disponible, publicada desde fuentes oficiales, tampoco facilita suficientes datos desagregados relacionados con el género. Por esta razón, dentro del territorio nacional las principales aportaciones derivan de trabajos empíricos de casos concretos circunscritos a determinadas áreas geográficas.

Como ejemplo, el siguiente cuadro recoge algunos de los trabajos realizados en distintas zonas de España y que determinan la presencia de la mujer en los órganos de gobierno de las entidades que integran el sector de mercado de la Economía Social, encontrando una mayor muestra de resultados para el análisis de la figura jurídica de sociedades cooperativas.

Cuadro 3.3.2. Trabajos relativos a la participación femenina en puestos de dirección en las empresas de ES

Forma jurídica	Autor	Ámbito geográfico de análisis
Cooperativas de trabajo asociado	Berenguer; Castellví; Juan; Torcal; De la Torre (1999) Berenguer; Cerver; De la Torre; Torcaz (2004) Orellana y Celis (2011)	Comunidad Valenciana
	Romero y Pérez (2000)	Andalucía
	Arroyo (2011)	Nacional
Cooperativas rurales/agrarias	Institut Català de la Dona i Dones de la Unió de Pagesos (2003)	Cataluña
	Rico; Gómez García (2011)	Castilla y León
	Esteban; Garagallo; Pérez Sanz (2012)	Teruel
Cooperativas de educación	Ausin (2002)	Extremadura
Sociedades laborales	Asociación navarra de empresas laborales (2003)	Navarra
	López Pérez (2012)	Andalucía; Extremadura; Castilla y León; Murcia

Fuente: Elaboración Propia

3.3.3. La Responsabilidad Social Empresarial de las Empresas Sociales

La importante contribución que estas empresas de la Economía Social realizan a favor de la generación de riqueza y empleo en términos globales no la exime de su responsabilidad de no garantizar una redistribución igualitaria de los mismos entre hombres y mujeres.

Las organizaciones en el desarrollo de su actividad empresarial deben cumplir unos niveles de exigencia mínimos que garanticen su responsabilidad y compromiso no sólo en términos económicos, sino también sociales e incluso de respeto al medioambiente. En particular las entidades de Economía Social deben cumplir con mayor rigurosidad este requerimiento garantizando su dedicación e implicación en cuestiones de las que son promotores. Su responsabilidad con los problemas y necesidades sociales de las mujeres las obliga a actuar como sostén de un sistema deficitario de estas garantías.

Según la aportación de Arcas y Briones (2009) es posible establecer un paralelismo entre los valores de las Economía Social, especialmente sensibles a las cuestiones relacionadas con la igualdad de género y los que sustentan la responsabilidad social empresarial (RSE) convirtiéndose así, en entidades especialmente sensibles a adoptar comportamientos socialmente responsables (Martínez León et al., 2011, pág.146).

La Comisión Europea (2001) en su labor de fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas (RSE) definió tal figura como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”. Posteriormente, en nuestro país el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2007) reconoció que “la Responsabilidad Social de la Empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos

humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones”.

Disponer de una información real y actualizada de la mujer en el ámbito laboral facilitaría la adopción de las medidas de apoyo más adecuadas para eliminar la segregación vertical de las mujeres en el conjunto de la economía, y en lo que nos atañe en este trabajo, en la Empresas Sociales.

La Ley Orgánica 3/2007 recoge esta necesidad en su artículo veinte al establecer que los Poderes Públicos deberán incluir la variable sexo en la elaboración de sus estudios y estadísticas. Esta misma Ley, modifica mediante la Disposición adicional vigésimo sexta la Ley de Sociedades Anónimas de manera que el contenido de la memoria deberá recoger “la distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros”, así como de negociar planes de igualdad en el ámbito laboral. Sin embargo, este precepto sólo será de obligado cumplimiento para las grandes empresas (más de doscientos cincuenta trabajadores) por lo que quedarán fuera de cuantificación una considerable parte del tejido empresarial convencional y de la Economía Social, pues la mayor parte del tejido empresarial de la economía española la constituyen pequeñas empresas.

No obstante, con independencia de si están obligadas o no a establecer “diagnósticos de la plantilla desagregados por mujeres y hombres” (Egiera-Red Parekatuz, 2012), las entidades de la Economía Social están cada vez más concienciadas de la necesidad e idoneidad de implantar medidas para conseguir la igualdad empresarial.

Con carácter general se ha recurrido a la adopción de estrategias para la igualdad formal con sistema de cuotas, paridad, y con medidas de acción y discriminación positivas como mecanismo para facilitar el acceso de la mujer en los ámbitos de los que ha estado tradicionalmente excluida. Sin embargo frente a estas medidas más tradicionales en defensa de los derechos de ciudadanía de las mujeres, surge una

corriente con autoras como Barberá (2004) y Fregidou-Malama (2004) apuestan por la diversidad de género como estrategia innovadora dentro de las empresas para hacer frente a las nuevas exigencias laborales, además de que la mayor participación femenina refuerza el poder democrático de este tipo de organizaciones.

Tradicionalmente se han realizado estudios empíricos que comparan la capacidad directiva y liderazgo de hombres y mujeres (Barberá, Ramos y Sarrió, 2000; Berenguer, Cerver, de la Torre y Torcal, 2004) sustentados en el pensamiento de que existe un estilo de dirección femenino diferente al modelo tradicional de dirección masculino (Londen, 1987) utilizados en numerosas ocasiones para justificar los estereotipos tradicionales asociados a mujeres y hombres directivos respectivamente (Helgesen, 1993; Grimwood y Popplestone 1993) y que pueden, por tanto, acabar afectando al modo de gestión e interacción con los recursos humanos de la empresa y con el equipo de trabajo (Sánchez-Apellániz, 1997).

Mantener estos perfiles como antagónicos supone despreciar la pluralidad de formas distintas de trabajar y de relacionarnos, minusvalorando las individualidades y diferencias que enriquecen los sistemas. Por estas razones autores como Wye y Whyte (1997), Fox y Schumann (1999), Burges y Tharenou (2002), Peters (2002), Pounder y Coleman (2002), Stelter (2002), Berenguer et al., (2004, pág.126) apelan a que las empresas lo que necesitan es “no tanto rechazar el punto de vista masculino, como incorporar lo que las mujeres puedan aportar para hacer frente a las nuevas situaciones empresariales”. De lo que se trata según Ramos et al., (2003) es que se plantee una reestructuración social completa en la que tengan cabidas todas las personas y en la que se valoren los estilos laborales femeninos.

CAPÍTULO 4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

4.1. Introducción.

En este capítulo se define el marco metodológico sobre el que se sustenta la investigación empírica realizada en la presente tesis, y el diseño de la misma.

En primer lugar se expone la metodología utilizada para la que se recurre a una operativa combinada de técnicas tanto cuantitativas como cualitativas con el objetivo de dotar a cada uno de los dos axiomas que fundamenta la línea básica de esta investigación de la mayor representatividad posible.

En un epígrafe posterior se agrupa el objeto de estudio tomado como muestra para establecer el proceso de análisis y, la relación temporal asociada al desarrollo de esta tarea, así como se refieren las fuentes de información sobre las que se sustenta el trabajo. Finalmente se describe la técnica de investigación exploratoria denominada “método del caso” que se aplica en la presente tesis para la obtención de la información primaria de las Empresas de Inserción y que justifica el argumento empírico del trabajo.

4.2. Metodología de la investigación. Las técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.

La metodología aplicada en esta investigación será doble, por una parte se utilizarán técnicas cuantitativas y por otra, técnicas de investigación cualitativa. Con ella se pretende combinar un estudio estadístico de una foto fija actual de las Empresas de Inserción con otro basado en series temporales (cuantitativa) y un estudio exploratorio (cualitativo).

A pesar de que en origen se pudiera identificar dos vías de análisis posibles para acometer un proyecto de investigación, uno con técnicas basadas en información objetiva, y otro, las que se basan en la información subjetiva (Pulido, 1989) hasta los años setenta y ochenta del siglo XX la exploración empírica en el campo empresarial estaba básicamente sujeto a la utilización de técnicas cuantitativas como argumentan Venkatraman y Grant (1986); Bowen y Wiersema (1999); Rouse y Daellenbach (1999).

Es a partir de los años noventa cuando se produce un cambio de tendencia encontrando en las técnicas cualitativas los mecanismos para sortear el contexto dinámico y cambiante del mundo de la empresa, figura relativamente nueva en estudio de la que no siempre se disponen datos actualizados y completos, y para la que la complementariedad con esta técnica garantiza un análisis con mayor rigor.

Así, aunque la tendencia dominante sea la metodología cuantitativa, no significa que ésta sea la única alternativa válida para investigar, ya que la metodología cualitativa ha tenido un papel destacado en el nacimiento y desarrollo de las disciplinas que abordan el estudio de las organizaciones, y se ha convertido en la base del desarrollo germinal de las teorías que configuran el campo de la empresa. Ésta ha ido ganando en interés dadas las posibilidades que presenta en la explicación de nuevos fenómenos y en la elaboración de teorías en las que los elementos de carácter intangible, tácito o dinámico juegan un papel determinante.

Para comprender cómo desarrollan la investigación cada una de estas técnicas se identifican a continuación las premisas de las que parte el análisis.

A partir de acontecimientos observables de los que se dispone información objetiva y exacta, la investigación cuantitativa permite describir, explicar y cuantificar la dimensión de las variables analizadas así como los factores que pueden incidir sobre ellas. El diagnóstico inicial realizado a partir de muestras estructuradas y extensas como las de esta técnica permite alcanzar a una generosa población de estudio. Según Corbetta (2001) la investigación cuantitativa favorece el “control científico de los instrumentos, que busca la extensión de la representatividad de la muestra y que se

preocupa por la objetividad y capacidad de generalización final de los hallazgos estudiados”.

De sucesos informados pasados se obtienen unos resultados que bien pueden definirse tanto de tipo descriptivo como causal, útiles no sólo para el momento presente del análisis sino que también pueden ser utilizados para predecir comportamientos futuros de las variables observadas. Se corresponden por tanto en el uso de técnicas de previsión de análisis de series temporales los modelos de regresión, los indicadores económicos y la investigación operativa, entre otros (Aguirre, 1994; Pollock, 1999). Modelos todos ellos rígidos con planteamientos ligados al dato empírico y fuera de todo enfoque interpretativo por parte del investigador.

Las técnicas cualitativas son técnicas de investigación subjetivas ligadas a la interpretación que de una determinada información elabora un sujeto/os aprovechando su maestría y experiencia. Su metodología se identifica con un proceso exploratorio que pretende en palabras de Seguí i Server (2009, 2010a y 2010b) ofrecer “información sobre la naturaleza, la cualidad y las motivaciones de la conducta humana y su uso es preferente cuando la información que se ha de obtener es de tipo cualitativo, es decir, cuando los hechos no son directamente observables” para lo que la técnica utilizada, bajo el criterio de Pedret (2003) se sustenta en “muestras reducidas de las que se obtiene un abundante conocimiento. Evidentemente, sus resultados no son cuantificables ni extrapolables al conjunto de una población. No obstante, su utilidad radica en su potencia para la descripción de hechos y en cómo consigue explicar sus motivaciones con datos”.

En una investigación cualitativa, lo principal es generar una comprensión del problema de investigación, en lugar de forzar los datos dentro de una lógica deductiva derivada de categorías o suposiciones (Jones, 1985, pág. 25).

Es tal la capacidad que aporta en cuanto a comprensión y profundidad de los hechos estudiados, poniendo su énfasis más en los detalles que en el número de unidades de análisis existentes (Mucchielli, 2001) que, investigadores de base positivista han

reconocido la utilidad de los métodos cualitativos en la fase exploratoria de la investigación otorgándole incluso un carácter precientífico (Blalock, 1970; Mintzberg, 1988; Shaw, 1999).

Ambos métodos no son comparables porque como queda argumentado parten de fuentes distintas para el análisis, pero sí complementarios ya que conjuntamente subsanan las limitaciones individuales. Son varios los autores que argumentan esta línea en sus trabajos, entre los que destacamos Pedret y Sagnier (2003) que señalan como factor determinante del reciente desarrollo y utilización de la investigación cualitativa el hecho de que resulta muy útil para complementar a las metodologías cuantitativas, puesto que aporta una valiosa investigación previa de carácter exploratorio, además de aportar información sobre las motivaciones de los sujetos estudiados. También Landeta (1999) que identifica en los cambios en el entorno y, sobre todo, el aumento de su grado de turbulencia (mayor complejidad, mayor dinamismo, mayor incertidumbre y mayor heterogeneidad), la justificación para utilizar también las técnicas cualitativas para comprender mejor los fenómenos que se producen en las organizaciones, ya que las técnicas cuantitativas no permiten analizar con el suficiente grado de detalle y profundidad la realidad empresarial (Campos, 2011, pág. 125).

Bajo las argumentaciones anteriores se fundamenta la decisión de utilizar en esta investigación la aplicación conjunta de ambas técnicas con el objeto de sortear la juventud y especificidad de la Empresa de Inserción además de integrar la visión de los agentes responsables de su dirección y gestión.

Las técnicas de carácter cuantitativo son técnicas globales que abarcan profusión de datos. Para abordar estos aspectos en la presente tesis se partirá de la información estadística y de los documentos contables, balance de situación y cuenta de pérdidas y ganancias de las Empresas de Inserción en una serie temporal.

La técnica de investigación cualitativa escogida es el método del caso, por considerarla interesante en un estudio de carácter exploratorio como el presente. Como

consecuencia del impulso metodológico hacia las técnicas cualitativas, el estudio de casos ha cobrado una mayor fuerza, aunque su utilización siga siendo minoritaria en comparación con la de otros métodos cuantitativos y siga teniendo una aceptación aún reducida entre la comunidad científica. Chetty (1996) indica que tradicionalmente el estudio de caso fue considerado apropiado sólo para las investigaciones exploratorias. Sin embargo, algunos de los mejores y más famosos estudios de caso han sido tanto descriptivos como explicativos. En este contexto, Eisenhardt (1989) ha identificado otros usos de este método en la descripción, en la contrastación de teoría y en la generación de teoría. Perry (1998) afirma que el método del caso enfatiza no solo en la construcción de teorías, sino que en su propio desarrollo también incorpora las teorías existentes lo cual revela una mezcla de inducción con deducción.

Villareal y Landeta (2007) manifiestan que se trata de una metodología de investigación que es útil y necesaria para el avance científico en la economía de la empresa y que es especialmente útil cuando se pretende comprender un fenómeno real considerando todas y cada una de las variables que tienen relevancia en él y cuando se busca explorar o evaluar situaciones y fenómenos complejos. Evidencian que para su empleo como metodología científica se debe seguir un diseño metodológico riguroso para alcanzar los niveles de validez y confiabilidad más altos posibles.

4.3. Ámbito de la investigación y fuentes de información.

4.3.1. Población objetivo

La investigación se centra en el estudio socioeconómico de la Empresa de Inserción como modelo de referencia de Empresa Social orientada a la creación de empleo incidiendo en desgranar todas las particularidades, de una figura empresarial surgida por iniciativa social y para beneficio de la sociedad, que la acercan o la alejan de una empresa convencional.

El ámbito de aplicación de la investigación está enfocado en una primera línea a la caracterización socioeconómica de las Empresas de Inserción existente en el territorio nacional, para posteriormente completarlo con el análisis desarrollado por el modelo empresarial de las Empresas de Inserción en la Comunidad Valenciana, centrandose en los aspectos de dirección-gestión empresarial sujeto a un criterio pionero como es el de discriminar en el campo de la Empresa Social la participación de mujeres en sus órganos de dirección. De esta forma esta tesis incide en dos cuestiones claves de análisis, cómo funciona la figura de la Empresa de Inserción circunscrito al ámbito geográfico nacional, y caracterizar desde la perspectiva de género cual es el papel de los responsables de las EI en la espacio autonómico de la Comunidad Valenciana.

Aunque en origen se valoró extender el análisis realizado sobre la Comunidad Valenciana, en lo referente al campo de la dirección y gestión empresarial así como la representatividad femenina en las cúpulas de decisión de las Empresas de Inserción sobre la muestra total de empresas del territorio nacional, finalmente la dificultad para acceder a la información requerida para tal propósito así como la extensión de la muestra, inclinaron la investigación a concentrar el estudio en una muestra más pequeña sobre la que poder realizar un análisis exhaustivo de tal comportamiento. De todas maneras esta propuesta queda expuesta en esta tesis, fundamentada en valores intrínsecos de la figura de la Empresa de Inserción por ejemplarizar su compromiso con una forma sostenible, responsable, y superar estereotipos y patrones (relacionados con cuestiones de género) insertados en las rígidas estructuras empresariales convencionales.

El análisis temporal de las variables en las que ha quedado desglosada la investigación a la que ha sido sometida las Empresas de Inserción en este trabajo se ha visto condicionada por la disponibilidad de la información publicada por las fuentes consultadas. Con carácter general, el estudio toma como valor actual de referencia el año 2013 para elaborar el análisis estratégico de las Empresas de Inserción en la Comunidad Valenciana y el tramo que comprende el año 2008 hasta el 2011 (ciclo de cuatro años) para estimar la evolución en la pauta de comportamiento de las unidades

analizadas en el ámbito estatal. El cuadro adjunto recoge en un esquema sintético el ámbito temporal y geográfico de nuestra investigación.

Cuadro 4.3.1. Ámbito de estudio de la investigación

Ámbito geográfico	
Total Empresas de Inserción	Empresas de Inserción C. Valenciana
Todas CCAA	Una única CCAA
Cronología Serie temporal 2008-2011	Ejercicio 2013
Ámbito temporal	

Fuente: Elaboración Propia

4.3.2. Cronología de la investigación

Seis fases componen el proceso de investigación de la presente tesis. La primera fase corresponde con el ejercicio de reflexión previo a toda investigación donde se identifica la temática de análisis y la definición de objetivos.

La segunda fase se identifica con la delimitación del marco de análisis propuesto y que combina el perfil social-estructural, y el económico-financiero de las Empresas de Inserción en territorio nacional y, con el análisis sobre dirección y gestión empresarial en la Comunidad Valenciana. En esta fase se aborda el marco teórico, una revisión del estado del arte de las Empresas de Inserción y del papel de la mujer en las Empresas Sociales.

En la tercera fase del trabajo se concreta el diseño presente en la investigación a través de la concreción de la metodología, ámbito de aplicación e instrumentos utilizados.

La cuarta y quinta fase coincide con la aplicación de metodologías de investigación cuantitativa y cualitativa respectivamente. Así, la cuarta fase se estructura en torno a variables sociales, organizativas y de índole económico-financiero utilizando mecanismos cuantitativos de medición sobre la población nacional de Empresas de Inserción aceptada como muestra. Y la quinta fase aplica, como método cualitativo de análisis para el estudio de la organización empresarial de las Empresas de Inserción en la Comunidad Valenciana, el método del caso.

La sexta y última fase presenta las conclusiones elaboradas tanto a partir de los resultados obtenidos en las fases cuatro y cinco, como resultados globales del proceso exploratorio desarrollado en la investigación.

El cuadro 4.3.2 esquematiza dicha información y la secuencia temporal de la investigación.

Cuadro 4.3.2. Cronología de la investigación

Periodo	Fase investigación
Septiembre 2011 a Noviembre 2011	Fase 1. Análisis del problema Definición de objetivos Mapa conceptual de la investigación
Diciembre 2011 a Septiembre 2012	Fase 2. Marco teórico Delimitación del marco de análisis Estado del arte Empresas Inserción Diagnóstico inicial El papel de la mujer en la ES
Octubre 2012 a Diciembre 2012	Fase 3. Diseño de la investigación Metodología de la investigación Ámbito de aplicación Técnicas e instrumentos de análisis
Enero 2013 a Junio 2013	Fase 4. Metodología de investigación cuantitativa Selección de la muestra Recogida de información Tratamiento de la información Análisis de resultados
julio 2013 a Enero 2014	Fase 5. Metodología de investigación cualitativa Aplicación método del caso Elaboración del cuestionario Entrevista con las EI de la C.Valenciana Procesado de respuestas y tratamiento de la información Análisis de resultados
Febrero 2014 a Marzo 2014	Fase 6. Elaboración conclusiones finales Conclusiones generales Limitaciones al estudio

Fuente: Elaboración Propia

4.3.3. Fuentes de información

Como se ha venido argumentando a lo largo de este capítulo la metodología aplicada en este trabajo de investigación es doble, combinando las técnicas de investigación cuantitativas para perfilar el la figura de la Empresa de Inserción a nivel social,

organizativo, estructural, y económico-financiero en el territorio español. Y las técnicas cualitativas para determinar las pautas aplicadas por los responsables de las Empresas de Inserción en la Comunidad Valenciana en el ámbito de la dirección y gestión, e identificar si la participación femenina en la toma de decisiones de estas entidades presenta rasgos distintivos en la operativa de la empresa.

La metodología de análisis doble instrumentaliza la investigación empírica a partir de herramientas de información también dobles, cada una de las cuales proporcionará información específica de los distintos campos de estudio contenidos en esta investigación. En concreto, para el plano de análisis de las Empresas de Inserción en el marco geográfico nacional, las fuentes consultadas se identifican con fuentes externas, mientras que la información obtenida para las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana surge de fuentes internas.

Se puede concretar que fueron tres las fuentes documentales externas utilizadas, correspondientes con la base de datos de FAEDEI, Axesor y Sabi. Las fuentes internas se identifican con el estudio del método del caso, para el que se elaboró un cuestionario sujeto a cuestiones reveladas como específicas y decisivas para la argumentación de esta investigación y cuya difusión fue en un primer momento (y cuando así fue requerido) mediante correo electrónico a los agentes responsable de las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana y que durante una entrevista personal posterior fue contestado. La colaboración de los agentes implicados durante la entrevista para dar respuesta al cuestionario sirvió además para incorporar documentación, informes, memorias y balances cedidos por las propias entidades.

A continuación se analizan las fuentes sobre los que se sustenta la investigación empírica del trabajo así como los datos obtenidos a partir de ellas. El cuadro 4.3.3 sintetiza la información recopilada, las fuentes y la metodología empleada en la presente tesis.

Cuadro 4.3.3. Metodología y fuente de investigación

	METODOLOGÍA CUANTITATIVA	METODOLOGÍA CUALITATIVA
Ámbito	Total Empresas de Inserción	Empresas de Inserción C. Valenciana
Periodo temporal	Serie temporal 2008-2011	Ejercicio 2013
Fuentes empleadas, Metodología	Fuentes externas (FAEDEI, Axesor, SABI)	Método del caso
Análisis realizado	Caracterización del sector y análisis económico	Diagnóstico estratégico

Fuente: Elaboración Propia

FAEDEI es la Federación de Asociaciones de Empresas de Inserción a la que pertenecen o están inscritas las Empresas de Inserción de las diferentes Comunidades del Estado Español. En la actualidad unas doscientas empresas constituyen esta red que representa los intereses económicos, sociales y empresariales de las asociaciones socias ante las Administraciones, las organizaciones públicas y privadas y los agentes sociales.

La información suministrada por FAEDEI permitió concretar una muestra de ciento sesenta y cinco Empresas de Inserción sobre las que se realizó el análisis cuantitativo. Los datos expuestos por FAEDEI en su página web ha proporcionado información útil para delimitar la distribución geográfica de las Empresas de Inserción en el territorio, facilitar el acceso con las distintas empresas al disponer de datos de contacto como: página web de la empresa, dirección de correo electrónico, teléfono y personal de contacto, así como para incidir en las actividades y servicios prestados en los distintos sectores de actividad empresarial en los que operan las Empresas de Inserción españolas, o identificar los colectivos de beneficiarios en proceso de inserción.

Axesor y Sabi son agencias privadas que publican información en línea de empresas españolas facilitando el acceso a la información empresarial en base a distintos criterios de búsqueda como: nombre de la empresa, código NIF, localización, actividad, datos financieros, y datos bursátiles, entre otros.

La agencia de rating Axesor (Agencia de Rating española) es una empresa de servicios, especialista en el suministro de información empresarial, financiera y de marketing,

cuyo objetivo es facilitar la toma de decisiones, minimizar el riesgo de las operaciones comerciales y ayudar a sus clientes en las actividades de prospección comercial. Los datos relevantes sobre empresas y autónomos se presentan bajo distintos formatos. El informe de crédito suministra información de riesgo, económica y financiera con los datos más relevantes de la sociedad para la toma de decisiones de concesión o denegación del crédito comercial y, el informe Axesor 360º va más allá del riesgo de mercado de una sociedad para analizar además el riesgo de su entorno.

Por su parte, el Sistema de Análisis de Balances Ibéricos (SABI) suministra información sobre más de ochocientas cincuenta mil empresas españolas. Sus informes permiten análisis detallados, estadísticos y comparativos de empresas y grupos de empresas, así como la obtención de gráficos ilustrativos de los balances y cuentas de resultados. Esta información otorga la posibilidad de hacer seguimiento de la evolución financiera de las empresas en relación a sus competidores, así como los análisis del entorno de mercado/competencia (marketing) y la investigación económica en general.

La intención de esta investigación por ofrecer un estudio completo y homogéneo para las Empresas de Inserción en territorio nacional propicia que las variables propuestas para tal cometido utilicen la fuente con mayor publicación de datos al respecto disponible, recurriendo a la combinación de estas para profundizar en el estudio de las categorías analizadas.

La múltiple visión a la que han sido sometidas las Empresas de Inserción en el ámbito nacional: social, estructural, económico, financiero se ha valido de la caracterización de múltiples variables bajo la información suministrada por las distintas fuentes. De este modo, y a grandes rasgos, se puede identificar el análisis de las variables sociales o de perfil de la figura de la Empresa de Inserción fundamentalmente con la consulta de los informes Axesor y la información difundida por la Web de FAEDEI. Los datos facilitados por los informes SABI han sido predominantes para cuantificar los resultados económicos mientras que para otras categorías dentro del estudio económico-financiero de las Empresas de Inserción se han valido de la aportación de Axesor y FAEDEI conjuntamente.

4.4. El Método del caso.

El método de estudio de caso es una metodología valiosa para la investigación de fenómenos en fase de descubrimiento, es decir para aquellos procesos de los que no se pueden observar comportamientos previos ya que no se dispone de información sobre ellos y, lo que se pretende es generar teorías para comprender el motivo por el que ocurren. Estas circunstancias se dan, entre otras, como habituales en la Economía de la Empresa (Arias, 2003).

La creciente complejidad de los fenómenos organizativos requiere de una investigación de carácter exploratorio y comprensivo más que de búsqueda de explicaciones causales y para ello, los estudios de casos pueden ser el método de investigación más apropiado (Sosa, 2006). Es un método que orienta a comprender en profundidad las dinámicas presentes dentro de escenarios individuales, descubriendo nuevas relaciones y conceptos, más que verificar o comprobar proposiciones establecidas (Eisenhardt, 1989; Yin, 1993).

Mintzberg (1990, pág. 109) sostiene que “no importa cuál es el estado del campo, si es nuevo o maduro, toda investigación interesante explora”. De hecho, parece que cuanto más profundamente investigamos en este campo de las organizaciones, más complejas descubrimos que son, y más necesitamos recurrir a metodologías de investigación de las denominadas exploratorias en oposición a las consideradas "rigurosas".

La mayor fortaleza de esta herramienta de investigación radica en que a través de ella, se mide y registra la conducta de las personas involucradas en el fenómeno estudiado (Yin, 1994) así como que los datos utilizados pueden ser obtenidos desde una variedad de fuentes, tanto cualitativas como cuantitativas; esto es, documentos, registros de archivos, entrevistas directas, observación directa, observación de los participantes e instalaciones u objetos físicos (Eisenhart, 1989; Chetty, 1996). Otra de sus bondades es que es una forma de investigación que puede utilizarse para describir o contrastar

proposiciones, pudiendo servir para propósitos tanto exploratorios como descriptivos y explicativos.

Sus ventajas fundamentales como técnica de investigación son de acuerdo con Kingsley y Bozeman (1997), que proporciona al investigador gran cantidad de información sobre el fenómeno estudiado, es especialmente adecuado cuando el conocimiento sobre la materia es reducido o cuando se persigue crear una teoría explicativa del fenómeno, resulta por tanto, una herramienta útil para el aprendizaje de un determinado fenómeno y es muy flexible, puesto que permite al investigador variar los procedimientos de investigación en función de la interacción con el objetivo investigado.

Como toda técnica de investigación cualitativa ha tenido sus detractores y defensores. Así, no han sido pocos los trabajos que han manifestado su disconformidad con esta herramienta. Martínez Carazo (2006, pág.171) recopila algunas de estas limitaciones de las que se destacan dos líneas principales: los documentos elaborados a partir del método del caso proporcionan pocas bases para la generalización de los resultados, así como por la carencia de rigor que algunos atribuyen, al permitir que el punto de vista del investigador influya en la dirección de los encuentros y en las conclusiones de la investigación. Opiniones como estas sustentan la afirmación de Stoeker (1991) de que “este método no cumple la fiabilidad científica asociada a los métodos cuantitativos”, poniendo por tanto en entredicho la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos a partir de la utilización del método del caso para la investigación.

Ahora bien, tampoco han sido menos las contribuciones de autores por reforzar la extensión de la validez y fiabilidad del método del caso como instrumento de análisis (Bonache, 1999; Gummesson, 2000). En esta labor, dos son las principales argumentaciones que tratan de contrarrestar las limitaciones atribuidas a este método en el párrafo anterior. Maxwell (1998) resuelve la limitación del método del caso en lo concerniente a la generalización (imposibilidad de aplicar los resultados obtenidos para el conjunto de la población) mediante la utilización del concepto de transferibilidad en el sentido de poder trasladar las teorías generadas con el método

del caso a otros sujetos de base comparable. Con el fin de neutralizar la subjetividad del investigador en el proceso, Yin (1994) plantea someter a examen la investigación a partir de “el protocolo de estudio de caso” ya que “a pesar de que el estudio de caso ha sido considerado como la estrategia más suave de investigación, es también considerada la más difícil de hacer (Yin, 1989, pág.21-27). Significaría por tanto, que el estudio de caso requiere protocolizar las tareas, instrumentos y procedimientos que se van a ejecutar, y el protocolo de estudio de caso se convierte en el documento en el que se materializa el diseño de la investigación y las reglas generales y específicas que se deben seguir, lo cual redundaría en el aumento de la calidad de la investigación (Sarabia, 1999, pág. 235).

Dejando a un lado el debate teórico, en la actualidad la metodología cualitativa en general y, en concreto la herramienta del método del caso, han facilitado la comprensión e instrumentalización de teorías en el campo de las organizaciones empresariales constituyéndose como mecanismos de referencia para su investigación además de estar exentos de toda duda sobre la fiabilidad y validez de sus resultados. Chetty (1996) confirma la rigurosidad de esta metodología enumerando algunos motivos que le confieren tal grado como que:

- Es adecuada para investigar fenómenos en los que se busca dar respuesta al cómo y por qué ocurren determinados fenómenos.
- Centran el estudio en un tema determinado.
- Perfecto para el estudio de temas de investigación en los que las teorías existentes son inadecuadas y/ escasas.
- Permite estudiar los fenómenos desde múltiples perspectivas y no desde la influencia de una sola variable.
- Permite explorar en forma más profunda y obtener un conocimiento más amplio sobre cada fenómeno, lo cual facilita la aparición de nuevas señales sobre los temas que emergen.
- Juega un papel importante en la investigación, por lo que no debería ser utilizado meramente como la exploración inicial de un fenómeno determinado.

Es difícil determinar cuál es el número de casos a estudiar para generar teoría. Son varios los argumentos que tratan de establecer un rango adecuado, no existiendo unanimidad. De hecho Romano (1989, citado por Perry, 1998) indica que no hay una guía precisa y la decisión sobre el número de casos que deban ser incluidos ha de dejarse al investigador, opinión similar a la de Patton (1990, pág. 181), que afirma que “no hay reglas” para el tamaño de la muestra en una investigación cualitativa. Otros trabajos sí establecen un rango de casos que podría ser de utilidad para las investigaciones que apliquen esta metodología. Eisenhardt (1989, pág. 545) sugiere entre cuatro y diez casos, y afirma que: “mientras no existe un número ideal de casos, con un rango entre cuatro y diez casos se trabaja bien. Con menos de cuatro casos, es difícil generar teoría con mucha complejidad, y empíricamente, es probablemente inconveniente”. No obstante, en una publicación posterior la misma autora Eisenhardt (1991, pág. 620) indica que el número de casos va a depender del conocimiento existente, del tema y de la información que se pueda obtener.

El rigor con el que debe ser aplicado el método del caso, para neutralizar o salvar las deficiencias de las que se le ha acusado exige un adecuado diseño de investigación, así como protocolarizar el proceso, tal y como se ha indicado. Este diseño, a criterio de Yin (1993) comprende fijar la atención en cinco componentes especialmente importantes: las preguntas de investigación, las proposiciones teóricas planteadas, las unidades de análisis, la vinculación lógica de los datos a las proposiciones y los criterios para la interpretación de los datos.

Para cumplir el principio de triangulación y garantizar la validez interna de la investigación Yin (1989, pág. 29) recomienda la utilización de múltiples fuentes de datos. Así se permitirá verificar si los datos obtenidos a través de las diferentes fuentes de información (internet, memorias internas, encuestas, bases de datos..) guardan relación entre sí (principio de triangulación), y si desde diversas perspectivas convergen los efectos explorados.

Con el fin de realizar el análisis inductivo Shaw (1999, pág. 65) recomienda las siguientes etapas: 1) recolección de la información (trabajo de campo), análisis de sitio;

2) estructuración y organización de los datos (transcripción inicial de las entrevistas y notas de campo); 3) codificación de los datos (comparación de los datos con la literatura y proposiciones); 4) conceptualización y explicación del problema; y 5) socialización y ajuste de los resultados (feedback).

Esta técnica por sus características y utilidades, se ha convertido en una forma esencial de investigación en ciencias sociales, en dirección y gestión de empresas, y en otras áreas (políticas, educativas, etc), y son diversos los estudios internacionales y nacionales que abordan la contribución de esta metodología y/o la aplican en sus investigaciones. Entre los internacionales destacan los trabajos de Mintzberg (1990), Stoeker (1991), Hammel (1992), Otley y Berry (1994), Stacke (1994), Maxwell (1996, 1998) Hoque y Alam (1999); y entre los nacionales los de Ruiz (1996), Rialp (1998), Sarabia (1999), Oltra (2003), Azofra et al. (2004), Rialp et al., (2005a; 2005b), Fong (2005), Cepeda (2006), Villarreal y Landeta (2007). También ha sido empleada en tesis doctorales como las de Santidrian (2001), Fong (2005), Sosa (2006), Seguí (2007), Alfonso (2010).

Esta investigación pretende identificar características diferenciadoras en el perfil directivo de las mujeres al frente de la gestión de las Empresas de Inserción de la Comunidad Valencia, otorgando por tanto al trabajo un perfil de análisis descriptivo.

La aportación teórica del método del caso en esta investigación pretende generar teorías para contrastar la idea (propuesta y argumentada en el marco teórico de esta tesis) de que en los órganos de decisión de las Empresas Sociales los mandos superiores recaen mayoritariamente en los hombres y, poder de este modo identificar comportamientos diferenciados de gestión en las organizaciones a razón del género de la persona que ocupe el poder de decisión.

En la presente Tesis se aplica el método del caso a las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana, para lo cual y previo contacto telefónico y/o por e-mail, se le ha efectuado una entrevista en profundidad (entrevista personal estructurada) así como, consultado documentación interna, visitado las instalaciones, y se ha tenido un

contacto directo con los responsables de la gestión y otros trabajadores de la empresa. La muestra escogida es una muestra teórica que nos va a permitir explicar el comportamiento en la dirección y gestión de las Empresas de Inserción y la influencia del factor de género en las mismas.

CAPÍTULO 5. RESULTADOS DEL ESTUDIO EMPÍRICO. RESULTADOS INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA.

5.1. Introducción al perfil socioeconómico de las Empresas de Inserción.

En este capítulo se presentan los resultados del estudio cuantitativo. Analizar la composición del sector es fundamental para tener una visión global de la actividad y de la importancia del mismo. Por este motivo, y a partir de las fuentes documentales mencionadas en el capítulo anterior (Sabi, Axesor y FAEDEI), se examinan múltiples variables para establecer una caracterización de las Empresas de Inserción en España. La muestra de empresas sometidas a este análisis así como la identificación de su localización geográfica, entidad promotora del proyecto y principales datos de contacto están presentadas en el anejo 1 de esta tesis.

La Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI) facilita información de las ciento sesenta y cinco Empresas de Inserción registradas a nivel nacional como tal, el total de la muestra. Existen otras empresas que se califican a sí mismas como Empresas de Inserción por la actividad de solidaridad y ayuda a los demás, pero que no son Empresas de Inserción, al no estar catalogadas como tales en los registros, y no tener la forma jurídica requerida. Esta información se ha obtenido a través de la propia página web de la Federación, que si bien presenta información básica de prácticamente todas, con la excepción de las Empresas de Inserción localizadas en las Islas Baleares y Lugo (dos en cada territorio), donde simplemente las nombra en su web, no siempre los datos que recoge son completos, careciendo de algunos para ciertas empresas, debiendo en su caso acceder a ellos en la medida de lo posible a través de las propias empresas.

Las bases de datos Axesor y Sabi permiten información mayoritariamente económica así como sobre los órganos sociales, pero no todas las empresas los tienen actualizados. Si bien, por lo anterior, la muestra no es completa en lo que se refiere a

que de todas las Empresas de Inserción adscritas a FAEDEI, se haya podido obtener el informe Axesor y Sabi correspondiente, más aún cuando del Axesor existen dos posibles informes denominados crédito y 360º, éste último más amplio. No obstante, se ha optado por trabajar siempre con el mayor número de datos posibles, ya que así, trabajando con toda la muestra posible por cada fuente, se trabajaba con toda la información pública disponible.

Además, dependiendo de la variable analizada, figurará en cada epígrafe de los que a continuación se detallan el número de empresas de las que se dispone de información. A pesar de estos “vacíos” consideramos que sus efectos sobre los resultados serán mínimos pues las Empresas de Inserción de mayor tamaño y actividad, sí están representadas pudiendo caracterizar las Empresas de Inserción a nivel global con la muestra.

El siguiente cuadro identifica los datos proporcionados por cada una de las fuentes consultadas quedando estos condicionados a que las Empresas de Inserción recojan y actualicen la información de las variables requeridas por este trabajo.

Cuadro 5.1.1. Muestra total de datos a partir de las diferentes fuentes consultadas

Fuente	FAEDEI	SABI	AXESOR		
Nº de Datos	165	109	360º	Crédito	Total
			76	75	151

Fuente: Elaboración Propia

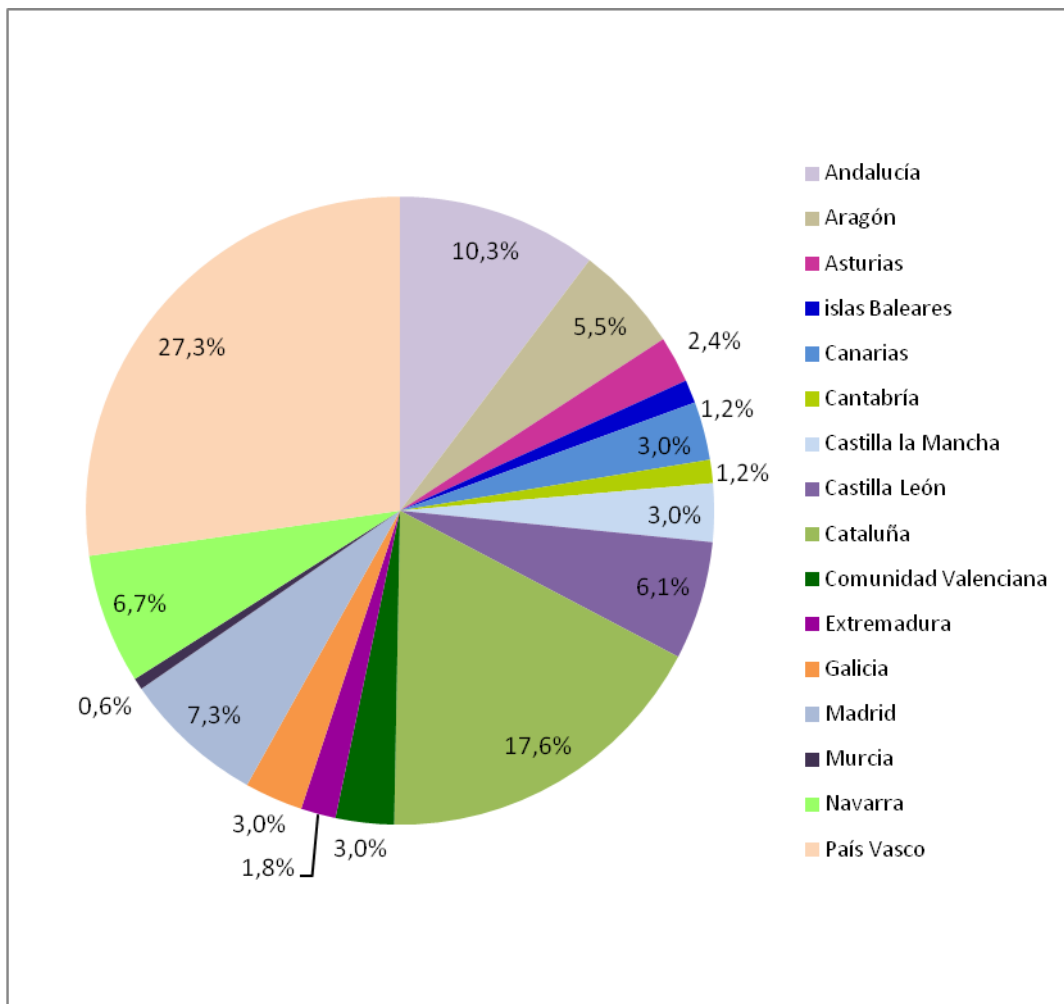
5.2. Caracterización de las Empresas de Inserción en España.

5.2.1. Distribución territorial

A pesar de que existe una alta representación de esta forma de Empresa Social en las distintas Comunidades Autónomas, dos autonomías, País Vasco y Cataluña concentran aproximadamente el 45,0% del total de las EI en nuestro territorio. El gráfico 5.2.1 muestra la distribución porcentual de EI por Comunidades Autónomas. Destacar que

únicamente es en La Rioja donde no existe ninguna EI, mientras que en el resto de CCAA, al menos aunque tímidamente se han constituido estas formas de Empresas Sociales.

Gráfico 5.2.1. Distribución de EI por Comunidades Autónomas (2011)



Fuente: Elaboración Propia a partir datos de FAEDEI

El resultado obtenido a partir de los datos de la muestra concebida para este trabajo coincide con los reflejados por estudios previos, como los realizados por la Fundación Un Sol Mon (2007) y la aportación de FAEDEI para 2010 en los que las cifras concentraban respectivamente para los dos informes citados el 55,6% y 65,0% para el binomio compuesto por Cataluña-País Vasco.

Esta centralización está asociada al fuerte desarrollo empresarial que tradicionalmente han disfrutado estas localizaciones y que las ha posicionado como motor del tejido

industrial español. A estas dos Comunidades les sigue, con amplio margen, Andalucía (10,0%), Madrid (7,2%) y Navarra (6,6%).

El mapa 5.2.1 localiza la distribución y número de Empresas de Inserción por provincias para el territorio nacional.

Mapa 5.2.1. Localización geográfica de las EI por provincias



Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos de la Web de FAEDEI

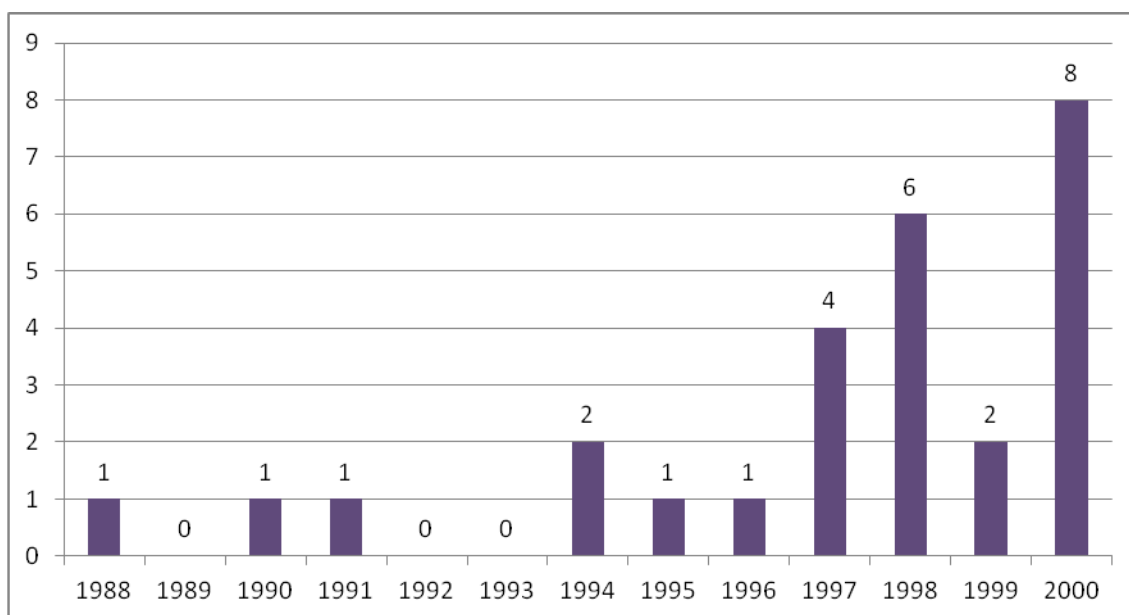
5.2.2. Fecha de constitución

Los datos relativos al momento de constitución recogidos por los informes Axesor sitúan en 1988, en Córdoba, la primera referencia a la creación de una EI en nuestro país. La observación de la evolución a partir de esta primera fecha, 1988, evidencia dos ciclos diferenciados: uno comprendido entre 1988-2000 con una tímida representación de las EI prácticamente hasta finales del periodo y un segundo, favorecido por una tendencia creciente en cuanto a la creación de estas organizaciones que abarcaría desde los años 2001-2012. En esta línea, la apuesta sostenida por la Fundación Un Sol

Mon (2007, pág.26) confirma que “ la tendencia en la evolución en la creación de Empresas de Inserción es más rápida a partir de mediados de los años noventa y, más lenta en los años anteriores (..)”.

En el ciclo de 1988-2000 se contabilizan en el territorio nacional un total de veintisiete EI con una tendencia lineal que se verá dinamizada durante los últimos años de la etapa. La disposición geográfica de estas veintisiete entidades se concentra en siete Comunidades Autónomas que son: Andalucía, Aragón, Castilla León, Cataluña, Madrid, Navarra y, País Vasco. Los sectores en los que desarrollaron su actividad estas empresas pioneras fueron: el reciclaje y tratamiento de residuos; limpieza; servicios de ayuda a domicilio; construcción y reformas; restauración y comercio de productos alimenticios y, mensajería y transporte.

Gráfico 5.2.2. Altas de EI entre 1988-2000



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

Si se profundiza un poco más en la aparición de las EI por número y provincias, destaca para el periodo 1988-2000, el País Vasco con el mayor número de altas registradas, en concreto seis repartidas entre Vizcaya y Guipúzcoa. Barcelona absorbe las cuatro entidades surgidas en Cataluña para el mismo periodo, y cuatro fueron también la apuesta de Madrid y Navarra por estas empresas sociales. La Comunidad Autónoma de Castilla y León, con Burgos y Salamanca, dieron de alta dos EI cada una de ellas, y

fueron Córdoba y Granada las primeras provincias de Andalucía en constituir EI, en concreto una en 1988 y dos en 2000. Por último Zaragoza se estrenó a finales del ciclo, en 1998 y 2000 con dos EI. El cuadro 5.2.1 refleja esta información.

Cuadro 5.2.1. Altas de EI por año y provincia durante 1988-2000

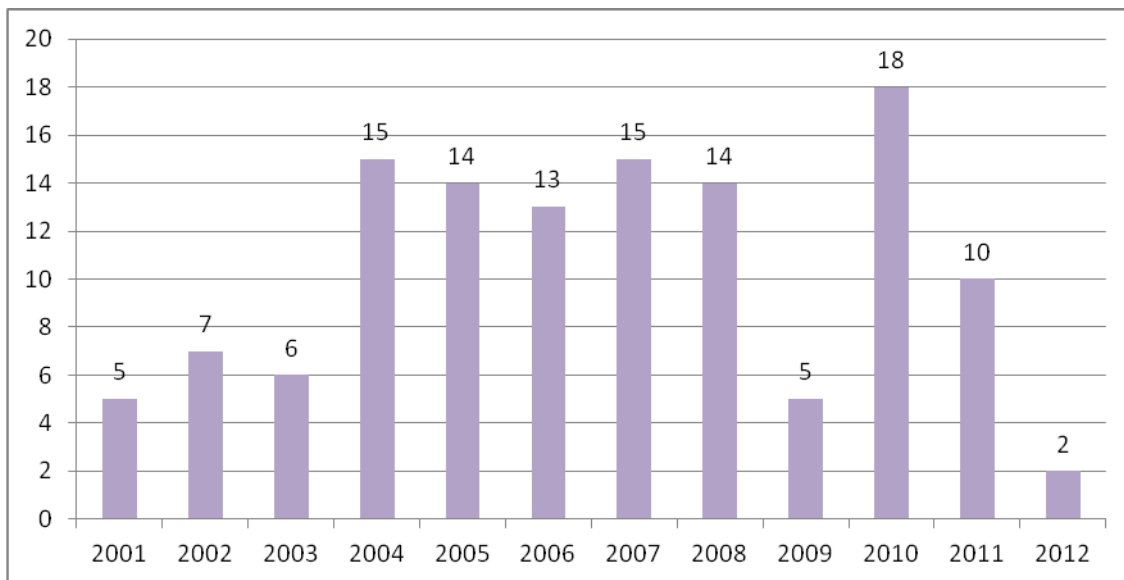
CCAA	Altas Totales	Provincias	Fecha	Alta por provincia
Andalucía	3	Córdoba	1988	1
		Granada	2000	2
Aragón	2	Zaragoza	1998	1
			2000	1
Castilla León	4	Burgos	1997	1
			1999	1
		Salamanca	1998	1
			2000	1
Cataluña	4	Barcelona	1997	2
			2000	2
Madrid	4	Madrid	1991	1
			1994	1
			1999	1
			2000	1
Navarra	4	Navarra	1990	1
			1994	1
			1999	1
			2000	1
País Vasco	6	Guipúzcoa	1996	1
			1998	1
		Vizcaya	1997	1
			1998	2
			2000	1

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

Durante el ciclo que abarca los años 2001-2012 se crearon ciento veinticuatro EI (gráfica 5.2.3) en todo el territorio nacional. En estos años la tendencia de nuevas EI se dispara a partir del 2004 con un incremento en las altas pasando de seis en el 2003 a quince durante el 2004. A partir de este mismo año, el ritmo será sostenido sólo viéndose mermada su evolución durante el año 2009 y 2012 con decrecimientos

respecto del año previo en el número de constituciones del 64,3% y 80,0% respectivamente (motivado probablemente por los efectos de la crisis económica que atraviesa nuestro país, que también ha afectado a este sector).

Gráfico 5.2.3. Altas de EI entre 2001-2012



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

La importancia del País Vasco en la implantación de estas sociedades queda más que demostrada al comprobar que durante el año 2004, punto de inflexión de la tendencia creciente durante este segundo periodo, de las quince EI que se dieron de alta en todo el territorio doce lo hicieron en el País Vasco estando repartidas entre Vizcaya (ocho), Álava (tres) y Guipúzcoa (una). El resto de las Comunidades siguió un proceso disperso que fue completándose a lo largo de los años y del territorio alcanzando la figura de la EI presencia en todas las CCAA a excepción de La Rioja.

El análisis del ciclo de expansión de las dos Comunidades estrellas en mayor creación de esta figura de Empresa Social, País Vasco y Cataluña se caracteriza en esta segunda etapa por presentar para el caso del País Vasco una tónica de nuevas aportaciones para todos los años del período 2001-2012 con excepción del año 2001, alcanzando su máximo durante el 2004, mientras que Cataluña inicia esta etapa en 2003 en Gerona con una única alta y no retomará la tendencia de constitución de nuevas empresas hasta el 2005, año a partir del cual mantendrá una trayectoria sostenida durante los

tres ejercicios posteriores momento a partir del cual ralentiza su aportación al conjunto nacional.

El cuadro 5.2.2 agrupa el número de altas de Empresas de Inserción para esta segunda etapa de 2001-2012, por CCAA y provincias.

Cuadro 5.2.2. Altas de EI por año y provincia durante 2001-2012

CCAA	Total por CCAA	Provincia	Fecha de Alta	Nº por provincia
Andalucía	11	Cádiz	2006	1
		Granada	2001	1
			2008	2
			2011	1
			Jaén	2001
		Málaga	2010	4
		Sevilla	2003	1
Aragón	3	Zaragoza	2004	2
			2007	1
Asturias	3	Asturias	2002	1
			2008	2
Islas Canarias	5	Sta. Cruz de Tenerife	2002	2
			2007	2
		Las Palmas	2005	1
Cantabria	2	Cantabria	2012	2
Castilla-La Mancha	5	Albacete	2009	2
			2010	2
		Guadalajara	2010	1
Castilla León	6	Burgos	2001	2
			2006	1
		León	2011	1
		Salamanca	2005	1
			2008	1
Cataluña	25	Barcelona	2005	4
			2006	5
			2007	2
			2008	3
			2009	1
		Gerona	2003	1
			2005	2
			2007	1
			2010	1
		Lérida	2006	1
			2007	2
			2010	1
		Tarragona	2008	1
		C.Valenciana	5	Alicante
2011	1			
Castellón	2010			1
Valencia	2010			1
	2011			1

Extremadura	3	Badajoz	2008	1
			2011	1
		Cáceres	2008	1
Galicia	4	Coruña	2009	1
		Lugo	2007	1
			2010	1
Pontevedra	2005	1		
Madrid	7	Madrid	2003	1
			2004	1
			2008	1
			2010	3
			2011	1
Murcia	1	Murcia	2007	1
Navarra	5	Navarra	2001	1
			2003	2
			2006	1
			2011	1
País Vasco	39	Álava	2002	2
			2003	1
			2004	3
			2007	1
			2008	1
			2011	1
		Guipúzcoa	2004	1
			2007	1
			2009	1
			2011	1
		Vizcaya	2002	2
			2004	8
			2005	5
			2006	4
			2007	3
2008	1			
2010	2			
2011	1			

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

Estableciendo el mismo análisis comparativo entre las CCAA pioneras en crear EI durante el primer periodo estudiado (1988-2000) y la evolución durante la etapa siguiente (2001-2012), las Comunidades de País Vasco y Cataluña representaron el 51,6% de las altas producidas en este segundo periodo. Estas dos junto con Andalucía fueron las que en este segundo ciclo reforzaron el posicionamiento de sus entidades. De esta forma, País Vasco pasó de tener seis altas durante el periodo 1987-2000 a treinta y nueve en 2001-2012, Cataluña incrementó su cifra en veintiuna nuevas altas y Andalucía estrenó y cerró la primera etapa con tres EI, en 1988 y 2000, mientras que durante el 2001-2012 inició once entidades más. El cuadro 5.2.3 detalla la variación de altas de EI entre los dos periodos estudiados.

Cuadro 5.2.3. Variación en el número de altas entre ambos periodos (1988-2000 y 2001-2012)

CCAA	Nº Altas		Variación (Incremento en el Nº de altas respecto periodo anterior)
	1988-2000	2001-2012	
Andalucía	2	11	9
Aragón	2	3	1
Castilla León	4	6	2
Cataluña	4	25	21
Madrid	4	7	3
Navarra	4	5	1
País Vasco	6	39	33

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

Durante los últimos cuatro años del ciclo 2001-2012 tres Comunidades: Castilla La Mancha, Comunidad Valenciana y Cantabria, se estrenaban en la creación de Empresas de Inserción, completando el mapa global que hoy representan las EI en el territorio nacional (mapa 5.2.1). De las tres, la más tardía fue Cantabria, única Comunidad que crea EI durante el 2012, en concreto dos.

El siguiente cuadro 5.2.4 recoge las provincias más tardías en emprender altas en EI pero que a pesar de la crisis económica y quizás en parte alentadas por la difícil situación, se sumaron a promover la constitución de esta forma social de empresa.

Cuadro 5.2.4. Últimas CCAA en constituir Empresas de Inserción

CCAA	Provincia	Nombre de EI	Fecha de Alta
Castilla-La Mancha	Albacete	Viveros el sembrador S.L.	29/01/2009
		Fuera de Serie Reutilización S.L.	30/03/2009
		Reintegra Inserción S.L. E.I.	15/07/2010
		Cortijo Covaroca S.L.	05/07/2010
	Guadalajara	Savia Nueva Servicios Generales, S.L.	09/03/2010
Comunidad Valenciana	Alicante	Insertadix del Mediterráneo S.L.	21/07/2011
		A Puntadas Empresa Social S.L.	11/11/2010
	Castellón	Reciplana Recuperacions 2010, S.L.	24/11/2010
	Valencia	Integras.Tú EI SL.	26/07/2010
		Fempersones S.L.U	21/01/2011
Cantabria	Cantabria	Ecolabora Cantabria S.L	21/03/2012
		Productos Típicos Premium S.L	15/03/2012

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

5.2.3. Forma jurídica

Existe una clara elección por la forma jurídica de Sociedad Limitada (SL) ó Sociedad de Responsabilidad Limitada (SRL) como instrumento de constitución entre las Empresas de Inserción españolas. Cuantificando el dato a partir de la muestra de los informes Axesor y de la Red FAEDEI para ciento sesenta y una EI, se observa que el 75,2% se instrumentalizan como Sociedades Limitadas. La elección por otras formas mercantiles son: con el 13,0% las Sociedad Limitada Unipersonal (SLU) y con escasa representación y la Sociedad Limitada Nueva Empresa (SLNE) en un 0,6%. Por tanto, la figura jurídica de Sociedad Limitada aventaja a cualquier otra opción alternativa para la constitución de EI, situación semejante a los datos presentados por el informe de Un Sol Mon (2007) en el que las Sociedades Limitadas suponen el 60,8% del total. Esta preferencia de las Empresas de Inserción por la forma jurídica de Sociedad Limitada confirma la teoría de Melián (2010a, pág. 43) cuando sostiene que “entre las diversas alternativas que ofrecen las sociedades mercantiles, las Limitadas son las más utilizadas pues requieren un capital social inicial mucho menor y un control más sencillo de la gestión administrativa”.

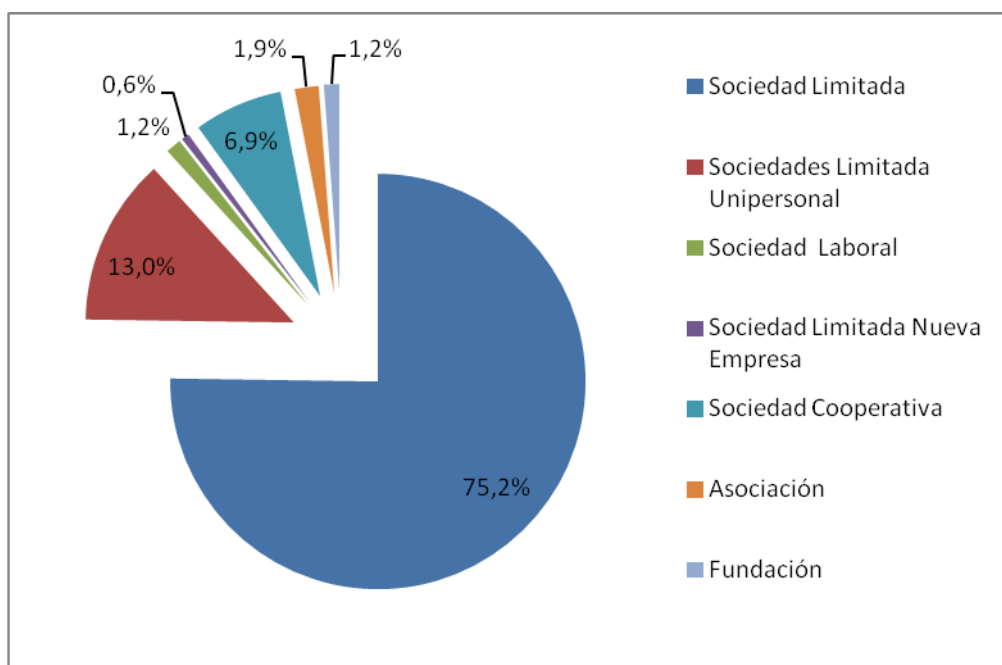
Frente a la opción mayoritaria, las Sociedades Cooperativas representan el 6,9% de las Empresas de Inserción en nuestro país, identificándose una fuerte vinculación por la elección de esta figura jurídica y el territorio en el que se ubican, ya que de las once cooperativas nacionales existentes para el total de la muestra el 63,6% se localizan en el País Vasco, concretamente en Vizcaya seguidas por Cataluña (Barcelona y Gerona) con un 27,3%. Junto a las Cooperativas, otra fórmula propia de la Economía Social son las Sociedades Laborales, reducida a una tímida representación del 1,2% en este estudio y localizadas también en estas dos CCAA. Esta concentración observada se corresponde con los datos aportados por la Memoria Social de FAEDEI (2010) del 9,7% de las EI constituidas como Cooperativas y Sociedades Laborales y localizadas fundamentalmente en País Vasco y Cataluña.

También en la muestra se identifica una mínima representación de EI constituidas como Asociación (1,9%) y Fundación (1,2%) ambos casos registradas en Navarra y

constituidas con fecha anterior a la promulgación de la Ley 44/2007 para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción, cuando las distintas regulaciones autonómicas vigentes permitían la constitución de EI con figuras distintas a las mercantiles y cooperativas, situación ésta que no las exime de su obligación (una vez aprobada la Ley Estatal) de realizar el tránsito para adoptar las formas jurídicas aceptadas en el plazo de tiempo dispuesto por dicha Ley.

La distribución de las Empresas de Inserción atendiendo a su forma jurídica se recoge en el gráfico 5.2.4 adjunto.

Gráfico 5.2.4. Forma jurídica de las Empresas de Inserción



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor y FAEDEI

5.2.4. Capital Social

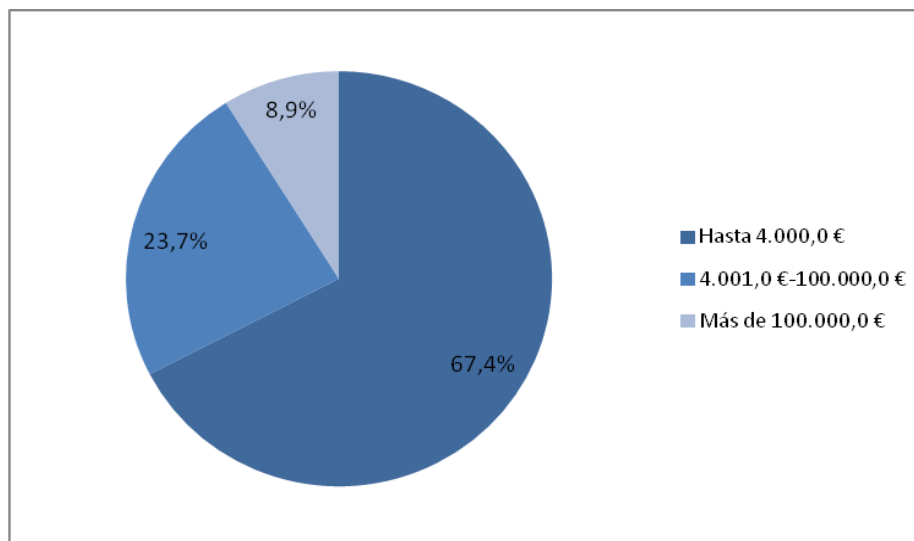
Aunque el capital social mínimo para la constitución de una Sociedad Limitada esté establecido en tres mil euros (art.4, R.D. 1/2010), la muestra de las ciento treintaicinco Empresas de Inserción que recogen el dato para analizar este concepto resuelve que

existe un amplio margen en los importes desembolsados en el momento de la constitución en este tipo de Empresa Social.

Si bien es cierto que el 33,3% de las EI poseen un capital social de tres mil cinco euros en conjunto, el 67,4% aportaron importes comprendidos entre los tres mil y cuatro mil euros, abriéndose una horquilla que abarca cantidades múltiples y variadas, como el caso de dos EI que se constituyeron con tres mil euros; ocho con tres mil cien euros; cuatro con tres mil doscientos euros, etc. Esta escasa capitalización de las EI según Ruíz et al., (2007, pág.126-127) se identifica como característica inherente y estructural a la génesis de estas estructuras empresariales motivado fundamentalmente porque “al ser las entidades promotoras entidades sin ánimo de lucro es difícil que las mismas estén dotadas de un capital adecuado, además de que normalmente las actividades que realizan difícilmente dejan remanentes importantes”.

Con el propósito de homogeneizar la muestra y poder cuantificar el capital social aportado por las EI en la fecha de constitución y al darse de alta como tal, se han dividido los importes recogidos por los informes Axesor en tres categorías: aportaciones de hasta cuatro mil euros incluidos, desembolsos a partir de cuatro mil y hasta cien mil euros, y entregas de más de cien mil euros. Los resultados porcentuales de esta clasificación se presentan en el gráfico 5.2.5, mostrando que las EI del territorio nacional se constituyen en un 67,4% con un capital social que oscila entre un mínimo de tres mil euros y máximo de cuatro mil euros, como quedaba patente por los resultados obtenidos en el apartado de figura jurídica con claro predominio de Sociedades Limitadas. Las Empresas de Inserción españolas se identifican con el tejido empresarial de pequeña empresa similar al común de las empresas del mercado. En concreto, y al cuantificar la variable tamaño de la empresa en la muestra de setenta y siete EI que recogieron este dato en los informes Axesor, el 92,2% se catalogaban como pequeña.

Gráfico 5.2.5. Distribución del número de EI según Capital Social



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

La inversión en capital de doce Empresas de Inserción (cuadro 5.2.5) de la muestra de ciento treinta y cinco, superó una aportación de más de cien mil euros para la puesta en marcha de la actividad, representando el 8,9% del conjunto. De entre éstas, dos de ellas pertenecen a la Comunidad Valenciana, una en Castellón, Reciplana S.L y otra en Valencia, Fempersones S.LU. La tendencia de las Empresas de Inserción con mayor desembolso de capital social para el conjunto nacional difiere de la tónica presente en la Comunidad Valenciana. Las dos empresas de mayor capital de nuestra Comunidad son muy jóvenes ambas constituidas recientemente, en 2010 la castellanense y en 2011 la valenciana mientras que a nivel nacional, exceptuando una empresa originaria de Cataluña concretamente de Lérida: Cartaes Tàrrega Empresa d 'Inserció S.L.U con fecha de alta en 2010, son de mayor antigüedad destacando como extremos la mayor, constituida en 1994 en Navarra y la más reciente del 2007 en Aragón.

Cuadro 5.2.5. Año de Constitución de EI con capital social superior a 100.000 €

CCAA	EI	Año constitución
Navarra	Gureak Navarra, S.L	20/12/1994
Castilla León	Grm SLU, S.L.U	05/12/2001
Madrid	EI Zaguán, S.L	19/11/2003
País Vasco	Tinko garbiketak, S.L	30/12/2003
País Vasco	Zurtek, S.L.	22/07/2004
Cataluña	Economía solidaria, S.L.U	15/07/2005
País Vasco	Berziklatu S.L.	02/12/2005
Cataluña	Futur Just EI, S.L.	02/01/2006
Aragón	MTI, S.L	07/06/2007
Cataluña	Cartaes Tàrrega, EI SLU	23/02/2010

C. Valenciana	Reciplana Recuperacions S.L.	24/11/2010
C. Valenciana	Fempersones S.L.U	21/01/2011

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

Sobre el conjunto de EI con mayor aportación de capital, hay que destacar el caso concreto de la empresa Zurtek S.L dedicada a la fabricación de estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción (CNE 1623). Esta empresa localizada en Vizcaya, fue constituida en 2004 con un capital social de más de un millón de euros, exactamente con un millón trescientos veintidós mil seiscientos diecisiete euros, la de mayor capital con diferencia de toda la muestra. Por otra parte, también hay que resaltar que es la única Empresa de Inserción a la que se le han concedido dos marcas nacionales¹, situación ésta que no está muy extendida entre las EI analizadas.

Si bien es cierto que además del reconocimiento de la labor social que las EI persiguen con su actividad empresarial algunas como Zurtek S.L han conseguido como estrategia de marketing (Blesa et al., 2009) posicionamiento dentro del sector al que orienta su actividad empresarial con la creación, como se ha mencionado, de marca de reconocimiento nacional para sus productos y servicios. Esta situación se repite para el caso de seis EI más, en Vizcaya se ubica también Berziklatu S.L, distribuyéndose el resto de EI con marca entre Cataluña (Barcelona y Lérida), Albacete, Córdoba y Alicante como identifica el próximo cuadro 5.2.6.

Cuadro 5.2.6. EI con Marca Nacional

Provincia	EI	Marca	Capital Social
Albacete	Fuera de serie reutilización S.L	Fuera de Serie	3.200€
Alicante	A Puntadas S.L	Malas Meninas	3.010€
Barcelona	Ampans S.L	Ampans	3.010€
Córdoba	Zonas verdes cordobesas S.L	Zoveco	3.005€
Lérida	Troballes SLU	Troballes unim camins i projectes	3.006€
Vizcaya	Zurtek S.L	Zurtek; Zurtek	1.322.617€
Vizcaya	Berziklatu S.L	Eerziklatu	160.000€

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

¹ Según la Oficina Española de Patentes y Marcas, del Ministerio de Industria, Energía y Turismo, las Marcas y Nombres Comerciales pueden ser cualquier denominación gráfica y/o denominativas como palabras o combinaciones de palabras, imágenes, figuras, símbolos, gráficos, letras, formas tridimensionales (envoltorios, envases, etc) que ayudan a distinguir y/o diferenciar en el mercado unos productos o servicios de otros similares ofertados por otros agentes económicos. (http://www.oepm.es/es/propiedad_industrial/propiedad_industrial/index.html)

5.2.5. Nivel de contratación en las Empresas de Inserción

En 2011 el número de trabajadores registrados en las Empresas de Inserción de este análisis ascendió a novecientas cincuenta y nueve² personas contratadas en nueve Comunidades Autónomas: Andalucía, Aragón, Castilla-León, Castilla-La Mancha, Canarias, Cataluña, Madrid, Navarra y, País Vasco. La cifra del número de trabajadores en las EI por cada Comunidad Autónoma se recoge en el cuadro 5.2.7 y el gráfico 5.2.8 determina la clasificación de EI a partir del número de trabajadores contratados.

Cuadro 5.2.7. Número de EI y trabajadores por CCAA durante 2011

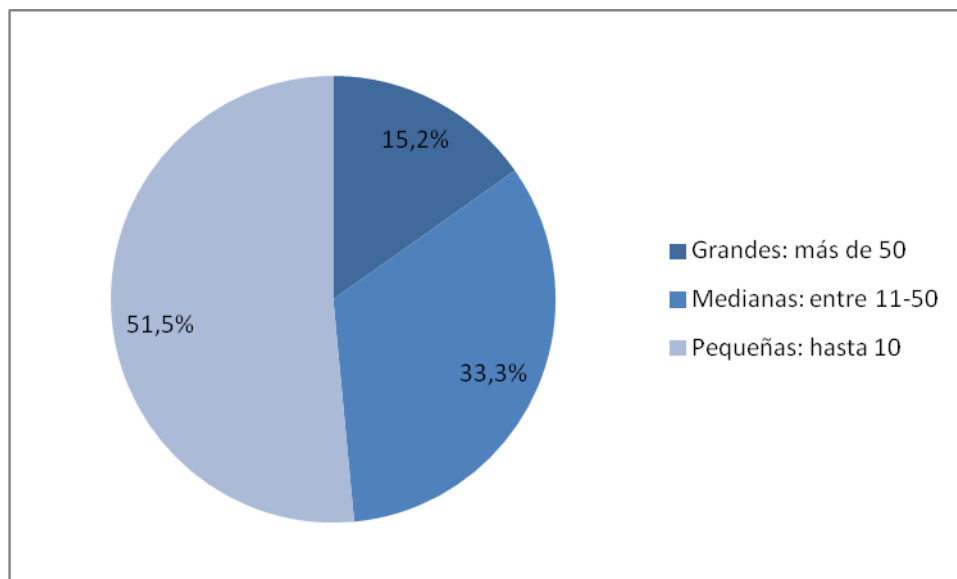
Comunidades Autónomas	Nº de EI	Nº de trabajadores
Andalucía	1	48
Aragón	3	22
Castilla-León	1	32
Castilla La Mancha	1	3
Canarias	1	6
Cataluña	7	240
Madrid	1	3
Navarra	5	288
País Vasco	13	317
Total	33	959

Fuente: Propia a partir Informes Axesor. Resto de CCAA información no disponible

El tamaño medio de la Empresa de Inserción española se identifica en un 51,5% con una estructura empresarial pequeña, con no más de diez trabajadores. El 33,3% se corresponde con empresas medianas de entre once y cincuenta empleados y el 15,2% son estructuras grandes con más de cincuenta trabajadores según la clasificación presentada en el gráfico 5.2.8. Sólo este último grupo, el de más de cincuenta trabajadores, está compuesto por cinco empresas y repartidas: tres en Navarra y las otras dos, una en Cataluña y otra en País Vasco, tenía contratados al 45,7% del total de los trabajadores.

² A partir de la muestra de 33 EI con información en los Informes Axesor

Gráfico 5.2.6. Clasificación EI según el Número de trabajadores en 2011



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

Los datos de la evolución del tamaño medio de la EI durante el periodo 2008-2011³ (a partir de la muestra desigual en términos totales sobre el número de empresas con información publicada en los informes Axesor a este respecto), indica que la tendencia general se identifica con estructuras con hasta cincuenta trabajadores coincidiendo con la clasificación de pequeña y mediana empresa del gráfico anterior 5.2.8, dato similar al presentado por el informe del Grupo AERESS para 1995 en el que “el tamaño medio de la Empresa Social oscilaba entre los diez y cincuenta trabajadores”.

La existencia de una muestra desigual en términos totales sobre el número de empresas con información publicada en los informes Axesor, a razón del número de trabajadores en las Empresas de Inserción, dificulta el análisis de la evolución de su comportamiento para el periodo 2008-2011, tramo coincidente con el de mayor publicación de datos por la fuente consultada. Esta circunstancia motiva que el estudio se realice a partir de valores medios, cuantificados a partir del número de trabajadores en cada una de las tres categorías de empresa en la que queda desglosada la muestra: grandes, medianas y pequeñas. El resultado de estos cálculos se expone en el cuadro 5.2.8 presentado a continuación.

³ El número de EI con de trabajadores contratados publicado en los Informes Axesor consultados fue de: 38 durante el 2008, 48 en 2009, 47 con dato para 2010 y 33 en 2011.

Cuadro 5.2.8. Evolución del Ratio número de trabajadores por tipo de empresa

Ratio	2008	2009	2010	2011
Grandes	79,7	79,2	80,0	86,8
Medianas	24,7	24,9	27,0	35,8
Pequeñas	6,2	5,6	6,5	7,1

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

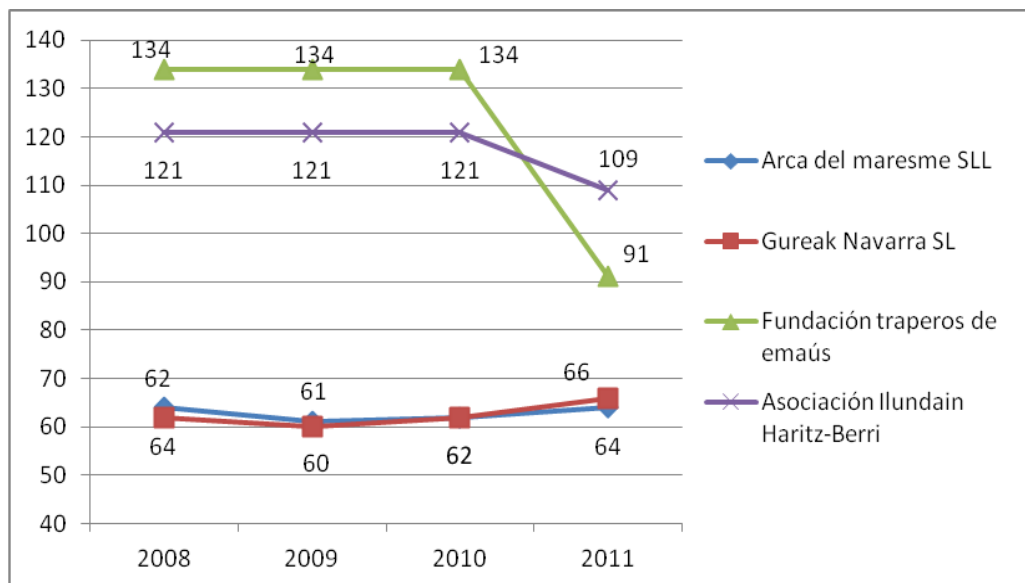
Los ratios para cada grupo apuntan a una rutina en la evolución caracterizada durante los dos primeros años del tramo, 2008 y 2009, por el estancamiento de los valores, roto únicamente para las empresas de pequeño tamaño que sufren un retroceso de aproximadamente el 9,6% en 2009. El transcurso de los dos años posteriores se sucede con un repunte generalizado durante el 2010 para todas las categorías, situación ésta que continuará en 2011 hasta alcanzar los mayores niveles del ciclo, también para los tres tipos de empresas.

El dato del 15,2% de las empresas de más de cincuenta trabajadores identificadas en el gráfico 5.2.6 durante el 2011 se corresponde con cinco Empresas de Inserción, de las que sólo cuatro de ellas conservan tal categoría durante el periodo 2008-2011, desapareciendo de la muestra la empresa vasca Servicios generales eficiente S.L. Considerando estas cuatro empresas identificadas en el gráfico 5.2.9 presentado a continuación se establece un análisis del comportamiento de los trabajadores en estas estructuras de mayor tamaño.

Todas se localizan en la provincia de Navarra a excepción de El Arca del Maresme S.L que se ubica en Barcelona y según la información publicada por las propias empresas en la web de FAEDEI, entre las actividades que las ocupan se encuentran los servicios de jardinería y limpieza así como la recogida y comercialización de artículos de segunda mano.

La primera en constituirse fue Fundación Traperos de Emaús en 1990 que es la tercera del grupo en números de empleados, después se crearon Gureak Navarra S.L y El Arca del Maresme S.L en 1994 y 1997 respectivamente, y por último, la Asociación Ilundain Haritz-Berri en 2001.

Gráfico 5.2.7. Evolución del número de trabajadores en las El Grandes



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

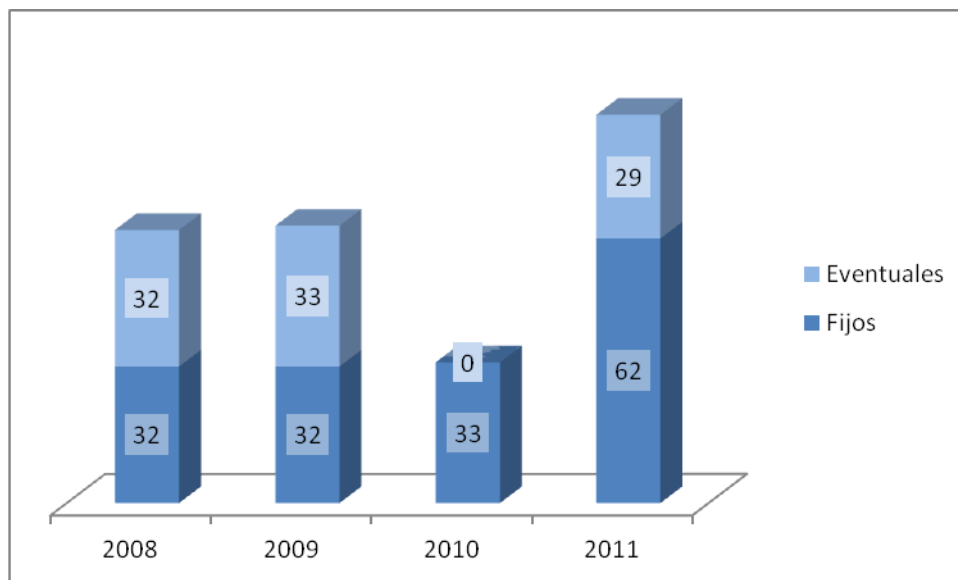
Tal y como se ha mencionado anteriormente, en todas las categorías y a nivel global se ha alcanzado un valor máximo del ratio de trabajadores por empresa durante el 2011 (como refleja el cuadro 5.2.8), pero no con la misma intensidad. Así, mientras que en las de mayor tamaño el incremento respecto el año previo fue del 8,5% en las de tamaño medio fue del 32,5%.

De esta manera, y como refleja el gráfico 5.2.7, en 2011 también hubo empresas de tamaño grande que a nivel particular redujeron plantilla como el caso de la Asociación Ilundain y Fundación Traperos de Emaús que redujeron en un 11,0% y 32,0% respectivamente su plantilla, tendencia ésta no extrapolable para el caso de la empresa navarra Gureak S.L y la catalana, Arca del Maresme S.L.L que vieron incrementar, de forma tímida su plantilla en cuatro y dos trabajadores para cada caso.

Estas dos últimas empresas publican en los informes Axesor no sólo el número de trabajadores totales para el periodo 2008-2011 si no que también identifican si los empleados están con contrato fijo o eventual, datos que quedan recogidos en el gráfico 5.2.8 para la empresa Arca del Maresme S.L.L y, en el 5.2.9 para el caso de Gureak Navarra S.L.

La plantilla media de la empresa catalana El Arca del Maresme S.L es de sesenta y dos trabajadores. La distribución de los empleados según su contrato sea fijo o variable muestra una evolución marcada por la equidad entre asalariados fijos y eventuales durante los años 2008-2009. Posteriormente la empresa mantuvo la estructura de los contratos fijos (realizando una contratación más respecto a los años previos) pero canceló sus contratos con el personal eventual para un año más tarde, ya en 2011 contar con la mayor plantilla del periodo, sesenta y dos trabajadores fijos y veintinueve eventuales. El gráfico 5.2.10 recoge la información sobre los tipos de contratos de contratos celebrados por esta empresa.

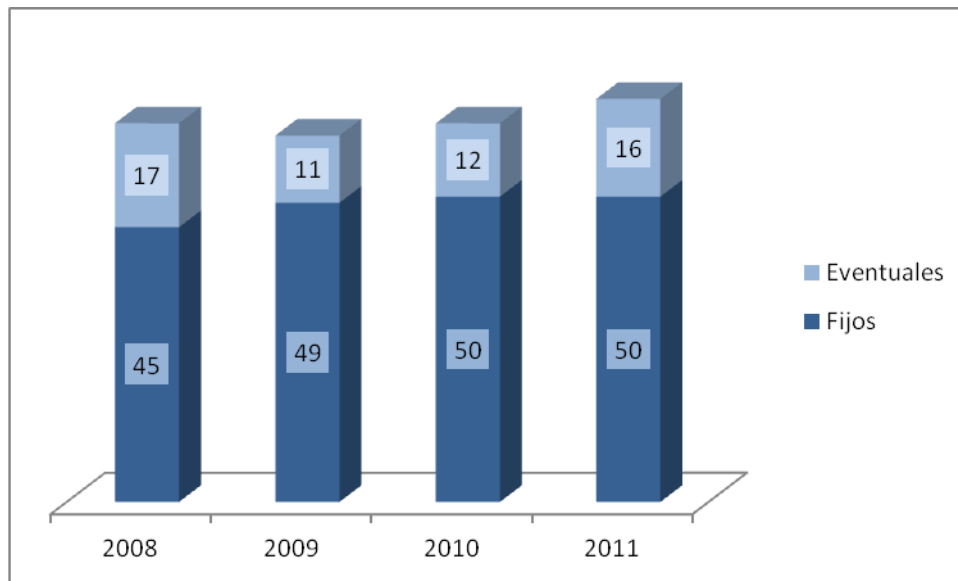
Gráfico 5.2.8. Evolución trabajadores fijos y eventuales en el Arca del Maresme SLL



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

Para el caso de Gureak Navarra S.L, la tendencia del ciclo 2008-2011 se corresponde con una estructura de trabajadores mayoritariamente fijos. Los trabajadores eventuales oscilan con niveles máximos y mínimos relativamente próximos entre los diecisiete de 2008 y los once de 2010.

Gráfico 5.2.9. Evolución trabajadores fijos y eventuales en Gureak Navarra SL



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

Como ejemplo de representatividad de estructura empresarial con más de cincuenta trabajadores, a pesar de no haber mantenido su posicionamiento para el periodo de análisis 2008-2011, destacar la empresa de inserción Zonas verdes Cordobesas (la primera en constituirse (como se apunta en el apartado 5.2.1) que perteneció al grupo de grandes empresas con una media de sesenta y tres trabajadores (mayoritariamente contratados eventuales) hasta el 2010, año a partir del cual fue reduciendo considerablemente su plantilla. En 2011, la empresa tenía un total de cuarenta y ocho trabajadores de los cuales aproximadamente el 71,0% lo eran de forma eventual.

5.2.6. Colectivo de beneficiarios

Con carácter general la tendencia de las Empresas de Inserción analizadas en la muestra de FAEDEI identifican el grupo de trabajadores en inserción de estas organizaciones con personas en situación de riesgo de exclusión social, integrándose múltiples perfiles distintos según su problemática: individuos sin hogar, perceptores de la Renta Mínima de Inserción (RMI), consumidores de sustancias, exdrogodependientes, etc.

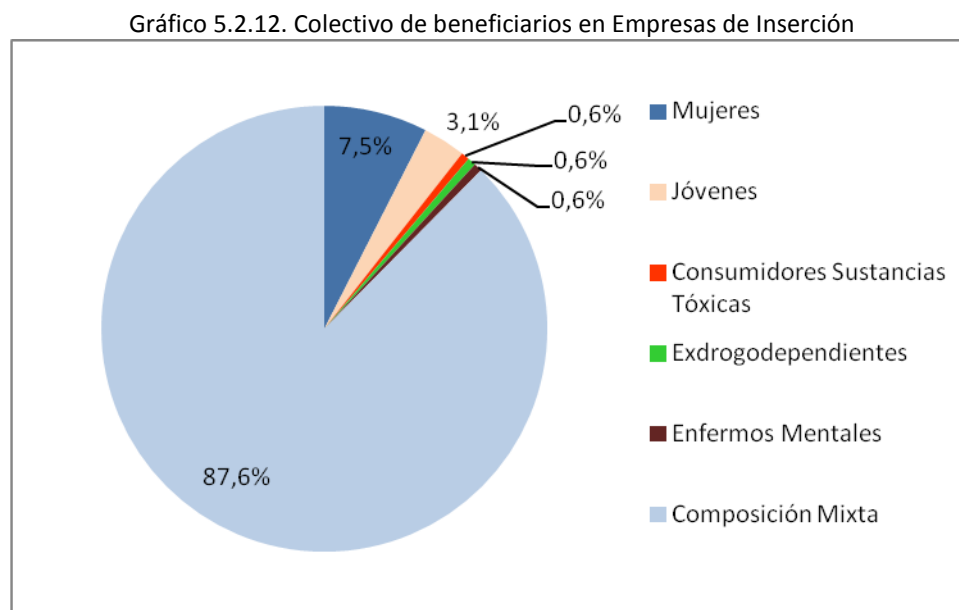
En esta línea argumentativa Melián (2011, pág. 41) confirma que la “mayoría de las Empresas de Inserción trabajan con varias tipologías de colectivos en situación o riesgo de exclusión social, muchas de ellas con cinco colectivos distintos siendo uno de los mayoritarios el colectivo de mujeres”. Esta afirmación de la autora avala la propuesta de Campos (2010, pág.26) cuando afirma que “entre los colectivos de inserción los mayoritarios son las mujeres (30,4%), los jóvenes (25,5%), los parados de larga duración (24,2%) y las minorías étnicas (20,0%), aunque aparece una gran diversidad como exreclusos, desfavorecidos y perceptores de rentas mínimas”

El art. 2 de la Ley 44/2007 identifica las personas en riesgo de exclusión con los siguientes perfiles:

- Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción (RMI) o prestaciones análogas.
- Los que no pueden acogerse al párrafo anterior por carecer del periodo exigido de residencia, empadronamiento o haber agotado la percepción máxima legal.
- Los procedentes de Instituciones de Protección de Menores mayores de dieciocho y menores de treinta años.
- Personas con trastornos adictivos en proceso de rehabilitación.
- Internos de Penitenciarias con acceso a un empleo siempre que su relación laboral no esté comprendida en el art. 1 Real Decreto 782/2001, además de liberados condicionales y exreclusos.
- Menores internos incluidos en el ámbito de la Ley Orgánica 5/2000 con acceso a un empleo sin que la relación laboral esté incluida en el art.53.4 de la Ley anterior y aprobada por Real Decreto 1774/2004, además de los que estén en libertad vigilada y ex internos.
- Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo o de servicios de prevención e inserción social, autorizados por las CCAA y las ciudades de Ceuta y Melilla.

El gráfico 5.2.12 adjunto recoge la distribución porcentual por colectivo de beneficiarios de Empresas de Inserción a partir de los datos publicados por las propias empresas en la Web de FAEDEI, distinguiendo entre aquellos que trabajan con más de

un colectivo, la gran mayoría el 87,6%, frente a aquellos que únicamente o en exclusividad trabajan con uno de ellos.



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

La multiplicidad de colectivos es señal de la complejidad de un fenómeno incapaz de discriminar un grupo determinado de la sociedad como beneficiarios potenciales. Esto queda justificado en algunas de las empresas de la muestra que combinan colectivos como los siguientes:

- En Barcelona, la El Recibaix S.L. promovida por la Cordinadora contra la Marginación de Cornellà y dedicada al comercio de chatarra y productos de desecho (CNAE 4677) identifica su colectivo con perceptores de Rentas Mínimas de Inserción (RMI), Jóvenes procedentes de instituciones de menores, personas con adicciones, además de internos en centros penitenciarios.
- En Málaga, Amelgar promueve la El Rural Services Proyectos sostenibles S.L para que víctimas de la violencia de género, inmigrantes, discapacitados y jóvenes encuentren una oportunidad laboral en el sector de la limpieza y servicios medioambientales.
- En Salamanca dos EI, una de ellas Todo Servicio Múltiples S.L con actividad en el sector de la jardinería (CNAE 8130) y como promotora la Asociación para el Desarrollo

Comunitario Buenos Aires, integra a jóvenes que no hayan tenido nunca un empleo, a mayores de cuarenta y cinco años y presos. La otra, Miraverintegración Puente Ladrillo S.L participada por la Asociación Puente Vida, forma mediante actividades de limpieza (CNAE 812) a personas de etnia gitana, mujeres y jóvenes. Hay que destacar la labor que desarrolla esta empresa en términos de igualdad y por la que le fue concedido en 2009 el Premio Concilia por su trabajo a favor de acomodar la vida laboral y familiar de sus trabajadores/as.

Únicamente veinte Empresas de Inserción de la muestra de ciento sesenta y uno presentada por FAEDEI, el 12,4%, limitan sus beneficiarios a un colectivo único. En concreto, sólo el 7,5 % de las Empresas de Inserción procuran la mejora laboral y social del colectivo de mujeres. Por Comunidades, las de mayor sensibilidad con las mujeres se localizan en País Vasco (cuatro EI), Madrid (cuatro EI), Cataluña (una EI), Andalucía (una EI) y, Comunidad Valenciana (dos EI). Aunque con carácter general en estas Empresas de Inserción el colectivo mujer adquiere un espectro amplificado de las particularidades de sus integrantes, algunas empresas de la muestra acotan la participación femenina bajo determinadas condiciones como es el caso de la empresa Laine Jatetxea S.L (Vizcaya) que identifica a sus trabajadoras como mujeres con cargas familiares o, el caso de A Puntadas S.L (Alicante) que integra, con carácter general, al colectivo femenino pero con cierta predisposición al colectivo de ex reclusas.

En el cuadro 5.2.9 se localizan las EI con plantilla de inserción femenina y su actividad.

Cuadro 5.2.9. Empresas de Inserción con colectivo único de mujeres

Provincia	EI	Actividad
Álava	Ikatzbizi S.L	Ayuda a domicilio/ personas dependientes
	Berezi99 S.L	Limpieza
Guipúzcoa	Konfia S.L	Escuela Infantil; Ayuda a domicilio
Vizcaya	Laine Jatetxea S.L	Restauración y Catering
Barcelona	Serveis integrals Clariana S.L	Ayuda a domicilio/ personas dependientes
Granada	Iris SS a la Comunidad S.L.U	Ayuda a domicilio/ personas dependientes; Limpieza
Madrid	SoulEM S.L	Artículos de decoración
	Siervas de San José S.L	Lavandería/tintorería
	Aluciservice S.L	Limpieza; Restauración/catering
	Albino 20 S.L.U	Artesanía, restauración/catering
Alicante	A Puntadas S.L	Textil, confección y costura
Valencia	Integras.Tú S.L	Comedores escolares; Ayuda a domicilio

Fuente: Elaboración Propia a partir Web de FAEDEI

Como se puede observar en el cuadro anterior, las actividades mayoritariamente de estas EI están orientadas al sector servicios. El Observatorio Español de Economía Social determinó que durante el 2011 las mujeres representaron el 57,2% de las personas que trabajan en el sector servicios, así como que el 80,6% estaban identificadas en el desempeño de acciones sanitarias y de servicios sociales. Esta vinculación de los trabajos remunerados de la mujer con las actividades tradicionalmente desempeñadas por ellas en el ámbito familiar evidencian lo que para múltiples autores como: Barberá (2004); Echevarría y Larrañaga (2004); Lázaro, Moltó y Sanchez (2004); Ribas y Sajardo (2004); Serra (2004); Ribas y Sajardo (2005); Andrés (2006); Calderón, (2006) identifican con la segregación laboral femenina que actúa “limitando su participación e incluso excluyéndola en determinados sectores y estamentos empresariales”. Ribas y Sajardo (2004, pág.90) y Ribas (2010) argumentan esta desigualdad bajo teorías feministas y sociosexuales a las que Anker (1997, pág. 367) concibe como “las que ofrecen unas explicaciones más convincentes sobre la segregación ocupacional entre sexos”.

Otro colectivo tratado por las Empresas de Inserción es el de los más jóvenes por acceder al empleo, y la problemática que esto conlleva. Únicamente el 3,1% de estas empresas se dedican en exclusividad a este colectivo concentrándose en Cataluña (dos EI), Madrid (dos EI), Andalucía (una EI) y Comunidad Valenciana (una EI).

Algunas de estas empresas, seleccionan jóvenes con especiales dificultades como identifica el cuadro 5.2.10 en el que se detallan las especificidades de estos jóvenes y el sector en el que se forman laboralmente dentro de la empresa.

Cuadro 5.2.10. Empresas de Inserción con colectivo único de Jóvenes

Provincia	EI	Colectivo	Actividad
Alicante	Insertadix S.L	Jóvenes con dificultades de integración	Construcción/reformas
Barcelona	Reformas SAÓ S.L	Jóvenes	Construcción/reformas
Córdoba	Zonas verdes cordobesas S.L	Jóvenes con riesgo o conflicto social	Jardinería y limpieza
Gerona	Foresterra SCCL	Jóvenes	Servicios forestales y agrícolas

Madrid	Puentes para la inclusión S.L	Jóvenes inmigrantes	Alimentación/productos premium
	Inserta integración y formación S.L	Menores y jóvenes infractores medida judicial 5/2000	Servicios carpintería

Fuente: Elaboración Propia a partir Web de FAEDEI

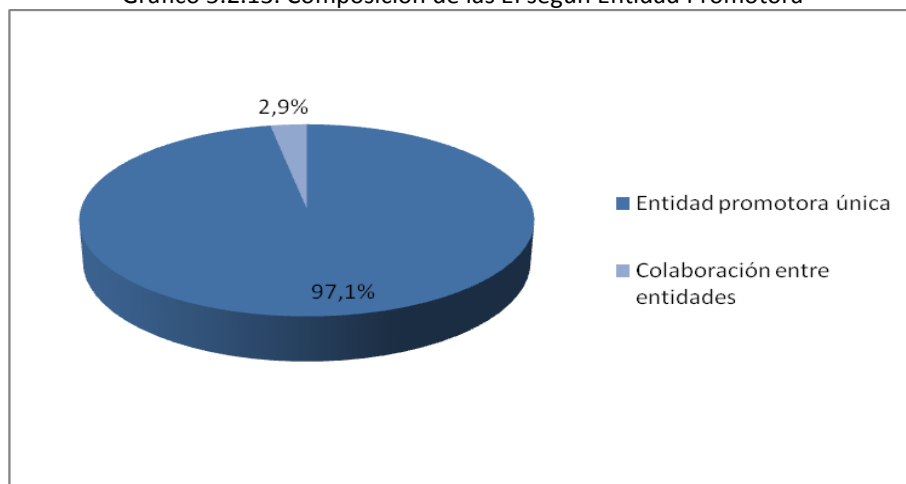
Continuando con el análisis de Empresas de Inserción con colectivos únicos, citar la apuesta en Lérida por las personas consumidoras de productos tóxicos con la empresa Serveis de Manteniment i Millora de Habitatges, S.L. (SEMAIHA); el Centro de Incorporación social Elkarkide en Navarra para enfermos mentales y, La Encina Servicios Integrados S.L.U. ubicada en Salamanca para ex drogodependientes.

5.2.7. Entidades promotoras de las Empresas de Inserción

Las Empresas de Inserción han de estar promovidas y participadas por una o varias entidades sin ánimo de lucro como: Asociaciones, Fundaciones y Entidades de Derecho Público (art.5.a. de la Ley 44/2007). El 97,1% de las Empresas de Inserción de la muestra (ciento treinta y seis) están promovidas por una única entidad mientras que el 2,9% de la muestra (cuatro) surgen de la unión de varias de estas entidades.

El gráfico siguiente revela la composición única o asociada de las entidades promotoras en el objetivo de crear el mapa de las ciento cuarenta El analizables a partir de los datos publicados en Axesor.

Gráfico 5.2.13. Composición de las EI según Entidad Promotora

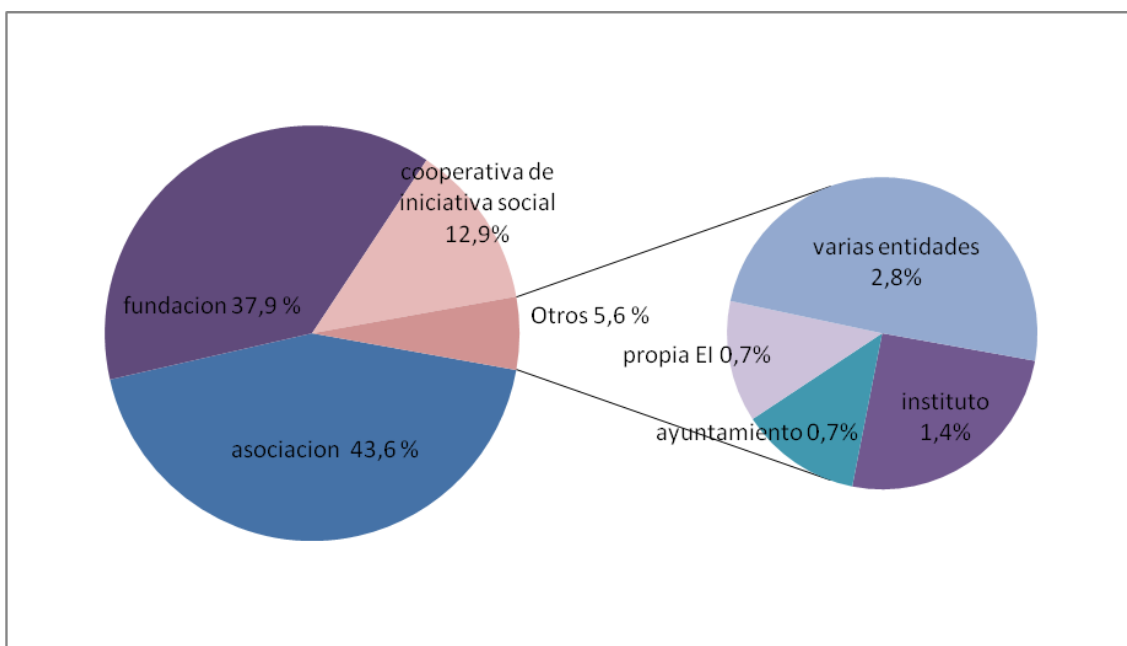


Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

Como promotores del proyecto empresarial, estas entidades forman parte de los órganos de poder y gestión de las estructuras empresariales. Un análisis sobre la composición de la estructura de los órganos sociales en las EI realizado en el epígrafe 5.2.8 de este mismo capítulo, expone que el 5,0% de la cúpula de decisión de estas empresas lo constituyen en su totalidad entidades jurídicas. En concreto son seis las Empresas de Inserción, localizadas entre País Vasco (tres de Vizcaya y una en Álava), una en Navarra y la última en Coruña, las que cumplen esta condición. Mayoritariamente los cargos ostentados por las figuras jurídicas se corresponden con los de Administrador Único y/o Socio Único en las empresas.

En el gráfico 5.2.14 se identifica los porcentajes de participación de las distintas formas jurídicas por las que puede estar promovida la Empresa de Inserción.

Gráfico 5.2.14. Promotores de las EI. (% de participación según entidad)



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor y FAEDEI

Las Asociaciones sin fines lucrativos y las Fundaciones representan el 43,6% y el 37,9% respectivamente. En concreto, Cáritas Española (1957) y Emaús Fundación Social (1947) en nuestro país conocido como Traperos de Emaús, figuran como las entidades responsables de diversos proyectos empresariales sociales promovidos en los distintos territorios a través de sus múltiples delegaciones. Ocho son las EI participadas por

Cáritas y localizadas en cinco CCAA diferentes: dos en País Vasco, una en Guipúzcoa y otra en Vizcaya; dos más en Cataluña (Gerona y Lérida) y en Castilla-León (Burgos y Salamanca). Cantabria y Extremadura (Cáceres) cuentan con una EI cada una. Por su parte, Emaús emprendió cuatro proyectos en tres Comunidades: dos en Guipúzcoa, una en Murcia y otra en Navarra.

Estas organizaciones de base religiosa y larga trayectoria en el tiempo por su labor social, se organizan en el terreno de la inserción sociolaboral mediante la figura de las EI que dan en un primer momento cobijo formativo-laboral a colectivos en riesgo de exclusión y posibilitan así su posterior promoción e incorporación a los canales convencionales de empleo. En esta línea argumentativa y para el caso concreto de nuestra muestra, López-Aranguren (2002) identificaba a la Fundación Traperos de Emaús como una de las cuatro organizaciones sociales de referencia en el campo de la formación e inserción laboral.

Otras entidades fundadoras con origen en la sociedad civil organizada que, como conocedoras de sus propias carencias y necesidades, también respaldan más de un proyecto empresarial social, pero que a diferencia de las anteriores, son desarrollados en la Comunidad de origen no traspasando fronteras autonómicas, son las siguientes:

- La Fundación Giltza en Álava que participa de tres EI: Amaya digital S.L. en 2004; Berezi99 S.L de 2008 y, en 2011 Beraiki99, SL.
- En Burgos, la Fundación Lesmes fue la promotora en 1997 de Ceislabur SLU de Reusad SLU y, Grm SLU en 2001.
- Otro ejemplo es el de la Asociación Naim de Málaga con tres EI: en 2010 promovió InservicS.L.; además de Q'weno S.L y Comtygo SL.
- La Fundación Secretariado Gitano promovió tres proyectos: la empresa asturiana Veledar jardín y trabajos forestales S.L en 2011; Uzipen León S.L durante el 2011 en León y también en 2011 Uzipen S.L de Madrid.

El vínculo de las entidades asociativas no lucrativas como promotoras de Empresas de Inserción ha supuesto que en los datos de la muestra de FAEDEI se identifique en un

12,9% las Cooperativas de Iniciativa Social como fundadoras de EI (gráfico 5.2.14). Como ejemplo de esta circunstancia, cuatro EI de inserción localizada en Vizcaya identifican como promotoras a Emaús Bilbao Sociedad Cooperativa de Iniciativa Social. La autoría de la promoción de EI a partir de Cooperativas de Iniciativa Social se concentra fundamentalmente en el País Vasco, 88,2% de los casos concretamente en Vizcaya (86,7%) y Guipúzcoa (13,3%). Con menor representación también se ubican en Gerona y Zaragoza en un 5,8% en cada provincia. En el resto de Comunidades apenas es significativo.

El 5,6% restante de las formas jurídicas promotoras y, denominadas como “otros” (gráfico 5.2.14) reúne tanto a entidades públicas como agrupaciones (privadas y/o públicas) quedando representadas en el cuadro 5.2.11.

Cuadro 5.2.11. Promotores minoritarios en la creación de Empresas de Inserción

Promotor	Provincia	%
Instituto de Reintegración Social (IRSE Álava)	Álava	1,4%
Ayuntamiento de Candelaria	Sta Cruz de Tenerife	0,7%
Arca del Maresme SLL	Barcelona	0,7%
Agrupación:		2,8%
Asociación Gaztaroa (Federación Sartu) y Fundación Inlan	Vizcaya	
Diputación Foral de Vizcaya, Garbinker, Emaús Bilbao S.Coop. y, Rexikleta S.Coop.	Cantabria	
Cáritas Diocesana Santander y Cantabria y, Recikleta S.Coop.	Cantabria	
Cáritas Oñati y Ayuntamiento de Oñati	Guipúzcoa	
Federación Provincial de Drogodependencias Liberación y Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía	Sevilla	

Fuente: Elaboración Propia a partir datos de FAEDEI

5.2.8. Composición del Órgano Social en las Empresas de Inserción

A pesar del compromiso comunitario, materializado con la aprobación en 2006 del Código Unificado de Buen Gobierno en las sociedades cotizadas, para promover estrategias que mejorasen la presencia femenina en los órganos de administración de los Estados miembros, no se ha conseguido una normalización en la diversidad de género en los puestos de mando de las empresas. Además, hay que señalar que la apuesta del texto se ciñe a “una invitación” sin mucho éxito a que en las empresas (de

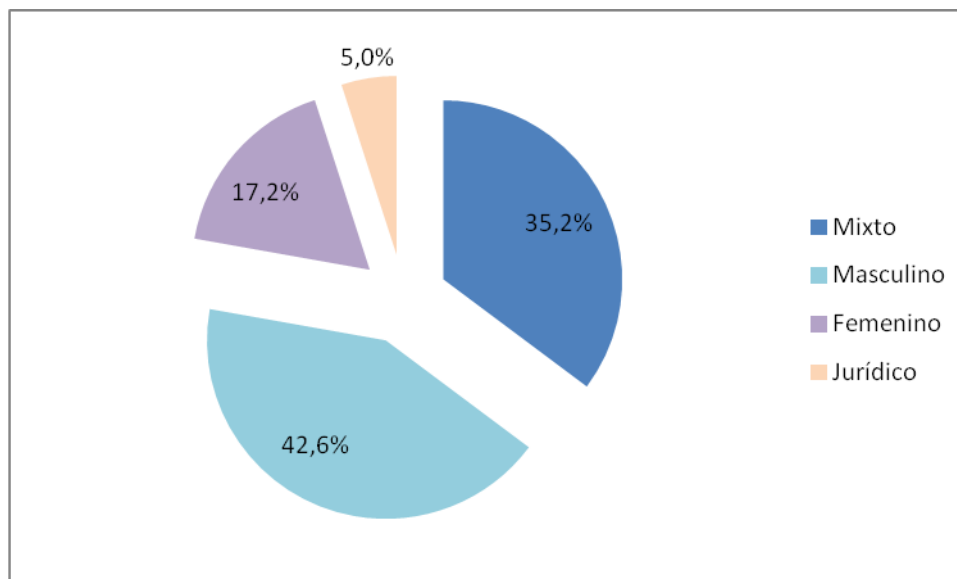
más de doscientos cincuenta trabajadores) el 40,0% de los puestos de decisión fueran ocupados por el sexo infrarrepresentado. Planteado con estas premisas el propósito de igualdad, sería ingenuo esperar un compromiso y, más aún, resultados en el resto del tejido empresarial de pequeña empresa en la que ni siquiera existe una mínima recomendación al respecto.

Los datos de Sajardo et al., (2009) reflejan que si en las empresas del sector capitalista el porcentaje de mujeres es del 31,6%, en las empresas de la Economía Social la cuota se limita al 28,0%. Con el objetivo de analizar la representatividad femenina en la dirección de las Empresas de Inserción se ha tomado como base las ciento veintidós El que publicaron dato en los informes Axesor sobre la composición de sus órganos sociales.

Como queda expuesto en el párrafo anterior, si por algo se caracterizan los órganos de administración de las empresas es por la ausencia de una norma en su composición, apareciendo combinaciones varias sobre la condición del número de miembros constitutivos, variedad de puestos, diversidad de la personalidad jurídica o física en los cargos y como no, si las mujeres participan en equilibrio (en número y categoría) de los puestos desempeñados.

Las cifras porcentuales que representan cada tipología diferenciada, para los órganos sociales activos de las Empresas de Inserción se recogen en el gráfico 5.2.15.

Gráfico 5.2.15. Composición de los órganos sociales en las EI. Peso relativo (%)



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

La muestra identificó a partir de los datos cuatro partidas u opciones diferenciadas cuya composición se clasifica en:

- Órgano social mixto: composición mixta de personas físicas hombres y mujeres en los puestos y, de personalidad jurídica de los cargos integrantes.
- Órgano social masculino: los puestos los desempeñan personas físicas exclusivamente hombres y, entidades jurídicas.
- Órgano social femenino: disposición de cargos entre personas físicas mujeres y personalidades jurídicas.
- Órgano jurídico: cargos con entidad jurídica en exclusividad.

El 35,2% de los órganos sociales de las EI se corresponde con una estructura mixta de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad conjuntamente con la participación de formas jurídicas. Sin embargo, el modelo mayoritario de los órganos sociales de las EI de la muestra es el que se obtiene de designar principalmente a hombres en los puestos de toma de decisiones junto con entidades de personalidad jurídica, como puedan ser las entidades promotoras de los proyectos empresariales, y que en este caso representan el 42,6%, denominados según la categoría del gráfico 5.2.15 como masculino. En esta línea de composición, pero para el sexo femenino, las EI con este

tipo de órgano social son el 17,2%. También en la muestra se identifica con el 5,0% aquellas El cuyos puestos en los órganos de administración son desempeñados exclusivamente por entidades jurídicas.

La figura de los promotores de las Empresas de Inserción, ligada a asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro bajo personalidad jurídica, interviene en la dirección corporativa de las empresas a través de los cargos que ocupan, y que mayoritariamente se identifican con los datos de la muestra con puestos como los de administrador único y/o socio único. Los órganos sociales constituidos únicamente por personalidad jurídica se concentran en tres Comunidades: Galicia, Navarra y País Vasco. En el cuadro 5.2.12 se identifica las EI y las provincias que los presentan.

Cuadro 5.2.12. EI con órganos sociales jurídicos

CCAA	Provincia	Empresa de Inserción
Galicia	Coruña	Compostela inserta, S.L
Navarra	Navarra	Carranza Delgado, S.L
País Vasco	Vizcaya	Emaús Dendk, S.L
	Vizcaya	Emaús Movilidad Sostenible, S.L.U.
	Vizcaya	Emaús Margen Izquierda, S.L.
	Álava	Gizarline, telec. Comunitaria, S.L

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

Para analizar los cargos de las personas físicas desde la perspectiva de género las partidas correspondientes a los órganos sociales: mixtos, masculinos, y femeninos del gráfico 5.2.15 se han desglosado en varios grupos diferentes según los cargos recaigan sobre personas físicas o jurídicas y quedando cuantificado los resultados en el cuadro 5.2.13.

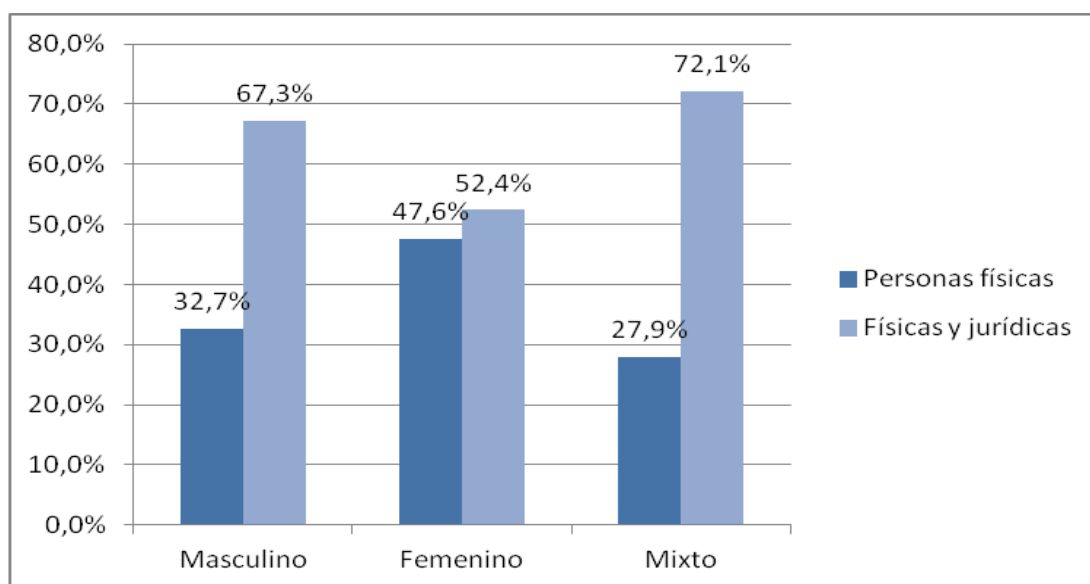
Cuadro 5.2.13. Tipología Órganos Sociales de las EI según la personalidad física o jurídica de los cargos

Órgano social	Sólo personas físicas	Personas físicas y jurídicas	Sólo personalidad jurídica	Total
Mixto	12	31	0	43
Masculino	17	35	0	52
Femenino	10	11	0	21
Jurídico	0	0	6	6

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

La tendencia de los órganos sociales de las EI analizadas muestra predominio de la fórmula conjunta de personas físicas y jurídicas frente al resto. De las cincuenta y dos EI con órgano social categorizado como masculino, diecisiete de ellas tenían los cargos designados a personas físicas hombres. Para el caso de la categoría de mixto, doce EI contaron con puestos ocupados por personas de ambos sexos y para los órganos sociales femeninos las participaciones de la mujer como miembro único de los puestos de decisión (diez) y los de la parte representada para el conjunto de personas físicas y jurídicas (once) presentan valores muy próximos (gráfico 5.2.16)

Gráfico 5.2.16. Participación (%) de personas físicas o físicas y jurídicas en los órganos sociales de las EI



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

A partir de esta nueva clasificación, la muestra quedará configurada de manera que cada partida de órgano social mixto, masculino y femenino tendrá a su vez un registro asociado denominado como “puro” que identificará el número de empresas con puestos ocupados exclusivamente por las personas físicas. El cuadro 5.2.14 presenta esta información y a su vez localiza geográficamente las EI con cada uno de las categorías anteriormente mencionadas.

Cuadro 5.2.14. Distribución por provincias de las EI según composición de órgano social

CCAA	Mixto	Mixto Puro	Masculino	Masculino Puro	Femenino	Femenino Puro	Jurídico
Andalucía	2		6	1			
Aragón	3		1			1	
Asturias			1		1	1	
Castilla León	4	1		3	1		
Canarias	2		2	1			
Castilla La Mancha			1	4			
C. Valenciana	1		1		1	1	
Extremadura			3				
Galicia			1		1		1
Madrid	3		3		2	1	
Murcia			1				
Navarra	1		1				1
Cataluña	7	2	8	3	2	2	
País Vasco	8	9	6	5	2	4	4

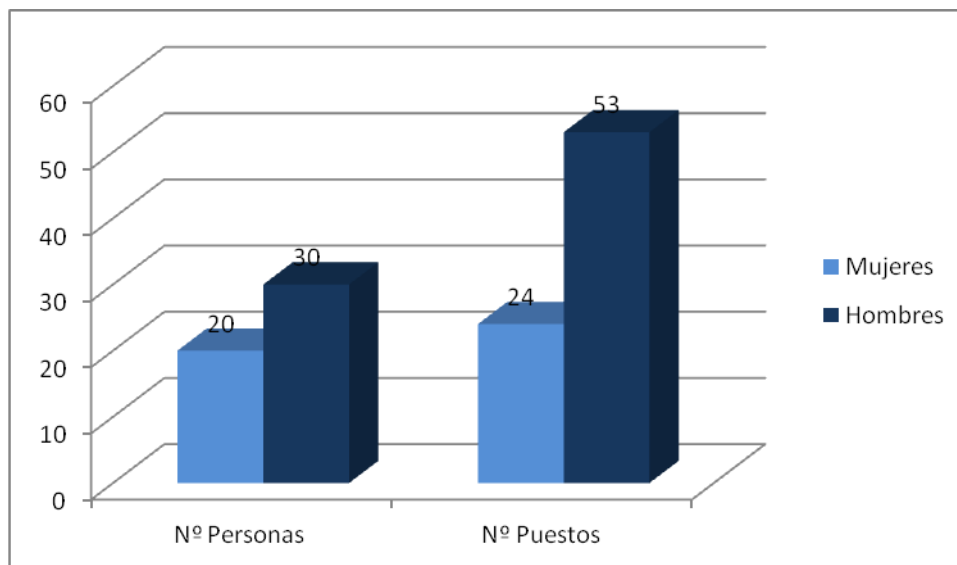
Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

A continuación se realizará un análisis detallado de la representación de mujeres y hombres en los órganos sociales de las Empresas de Inserción. En la composición de los órganos de representación de las EI hay que distinguir entre el número de personas que lo componen y el número de puestos existentes, ya que una misma persona (hombre o mujer) puede representar diferentes puestos dentro del mismo órgano de representación empresarial.

- Empresas de inserción con órganos sociales mixtos “puros”

La estructura de lo que en este epígrafe hemos catalogado como órgano social mixto “puro” se identifica con doce EI distribuidas entre Castilla y León, Cataluña y País Vasco. Este tipo de órgano está formado por un total de cincuenta personas con setenta y siete cargos de representación en los órganos de decisión. La participación de mujeres representa el 40,0% mientras que los hombres son el 60,0%. La distribución de los datos a este respecto aparece representada en el gráfico 5.2.17.

Gráfico 5.2.17. Total de personas y puestos en órganos sociales mixtos “puros”



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

El gráfico anterior refleja que las diferencias entre sexos se incrementan cuando se analizan los puestos desempeñados, evidenciándose un incremento considerable en el número de puestos que los hombres desempeñan respecto a los de las mujeres.

En el cuadro siguiente (5.2.15) se identifican los puestos del órgano de dirección de las Empresas de Inserción para la categoría de mixtos “puro” mediante el desglose por género de los mismos. También se identifican las Empresas de Inserción y su localización geográfica.

Cuadro 5.2.15. Desglose de puestos según género en los órganos sociales mixtos “puros” de las EI

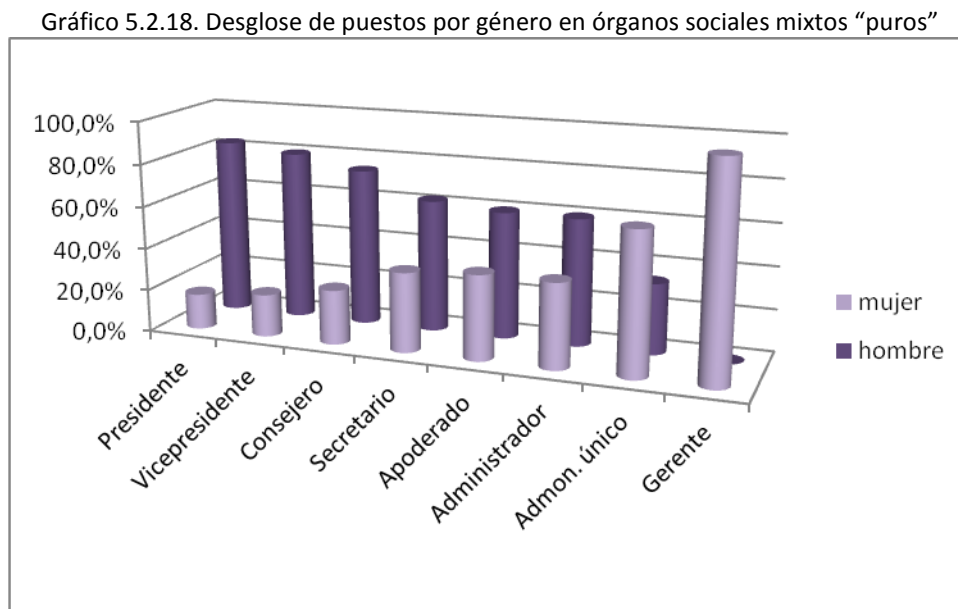
Localización	EI	Total Personas	Total Puestos	Desglose puestos	
				Mujer	Hombre
Burgos	Ceislabor SLU	2	2	Administradora	Administrador
Barcelona	Arca del Maresme SLL	4	6	Consejera Secretaria	Presidente Apoderado (2) Secretario
	Andròmines Òines Assolides SL	5	8	Consejera Apoderada(2)	Presidente Secretario Consejero (3)
Álava	Zabaltegi judizmendi SLU	3	3	Apoderada	Admón. Único Apoderado

Guipúzcoa	Konfia SL	5	7	Presidenta Apoderada Secretaria Consejera (2)	Consejero (2)
	Bidebarri Enplegu Zentrua SL	8	12	Consejera	Presidente Apoderado Secretario Consejero (8)
	Berzioarso SL	3	7	Vicepresidenta Consejera	Vicepresidente Secretario Consejero (3)
Vizcaya	Eficient SL	3	3	Apoderada Administradora	Administrador
	Liburki SLL	2	2	Gerente	Administrador
	Euskal Postalred SL	5	11	Consejera Secretaria	Presidente Vicepresidente (2) Consejeros (6)
	Bilekomen SL	2	2	Admón. Única	Apoderado
	Berziklatu SL	8	14	Apoderada Consejera (2)	Presidente Vicepresidente Secretario Apoderado (4) Consejero (4)

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

Las mujeres ocupan el mismo tipo de cargos que los hombres pero en menor número que ellos. Sólo en dos empresas, concretamente del País Vasco, el número de puestos ostentados por mujeres supera al de los hombres en los órganos de dirección. El artículo de Abellán (2013, pág.8) en el diario El País el doce mayo de 2013 publicaba con datos de la Comisión Europea para grandes compañías que: “si se toma el consejo de administración como muestra de poder, las mujeres representan un mínimo 16,0% de media en toda Europa”. Sin embargo, el dato resulta mucho peor si se analiza el poder a partir de los puestos y en concreto con cargo de presidencia, dónde el dato identifica que el 96,0% de las grandes firmas cotizadas de los veintisiete Estados miembros están presididas por hombres”. En la misma publicación, Sanchez-Silva y Fernández (2013, pág.5-6) concluían que para el caso de cargos de la alta dirección, las mujeres representan el 11,0% mientras que las consejeras ocupan un tímido 10,5%. Se constata por tanto, un monopolio de corbatas dentro del núcleo duro con poder de decisión y que se identifican con cargos como los de presidentes, vicepresidentes y consejeros, en los que la representación femenina se limita al 16,7%, 20,0% y, 25,7% para cada uno de los puestos de la muestra analizada. En los mandos intermedios, aunque persiste la desigualdad en detrimento de las mujeres, éstas incrementan su

participación y, únicamente en ocupaciones como administradora única y gerente superan en destino a los hombres. Estos datos se presentan a continuación en el gráfico 5.2.18.



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

- Empresas de Inserción con órganos sociales masculinos “puros”.

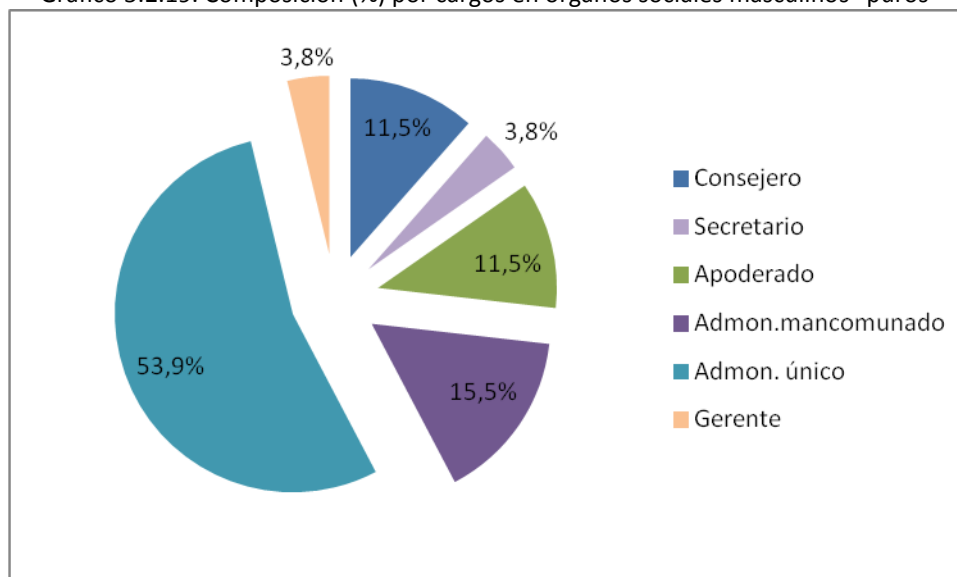
De las cincuenta y dos EI identificadas con órgano social masculino (cuadro 5.2.13), diecisiete pertenecían al subgrupo de sólo hombres al frente de la toma de decisiones empresariales. Para el caso de trece EI, el órgano está constituido únicamente por un hombre que desempeña el puesto de administrador único. El resto (cuatro EI) se distribuye, no llegando a ser más de tres personas, entre consejeros, apoderados, gerente y secretario. Esta estructura se identifica en seis Comunidades Autónomas y en el cuadro 5.2.16 se establece una relación de las empresas, las personas y puestos para este caso. Posteriormente, la gráfica 5.2.19 identifica la representatividad masculina en porcentaje para cada uno de los cargos que componen los órganos sociales masculinos puros.

Cuadro 5.2.16. Órganos sociales constituidos exclusivamente por hombres

Provincia	Empresa de Inserción	Nºhombres	Nºpuestos	Cargos		
Álava	kide emaus SL	3	5	3Consejeros	1Gerente	1Secretario
	Amayadigital SL	2	2	Admón. único		Apoderado
Albacete	Viveros el sembrador SL	1	1	Admón. único		
	Reintegra inserción SL	1	1	Admón. único		
	Fuera de serie reutilización SL	2	2	Admón. mancomunados		
	Cortijo Covaroca SL	1	1	Admón. único		
Barcelona	Pròxims serveis a domicili SL	1	1	Admón. único		
	Dimas E d'inserció social SL	1	1	Admón. único		
	Barcelona ideas y empleo	1	1	Admón. único		
Las Palmas	Carpinterías Lagran SLU	1	1	Admón. único		
Málaga	Talentum plus SL	1	1	Admón. único		
Salamanca	Todo servicio múltiples, SL	1	1	Admón. único		
	Miraverintegración puente ladrillo SL	1	1	Admón. único		
	Algo nuevo SL	1	1	Admón. único		
Vizcaya	Suspertu SL	1	1	Admón. único		
	Or Konpon taberna SL	3	3	2 Admón. mancomunados	1 Apoderado	
	Erakus-Goiztiri SL	2	2	1 Admón. único	1 Apoderado	

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

Gráfico 5.2.19. Composición (%) por cargos en órganos sociales masculinos “puros”



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

• Empresas de Inserción con órganos sociales femeninos “puros”

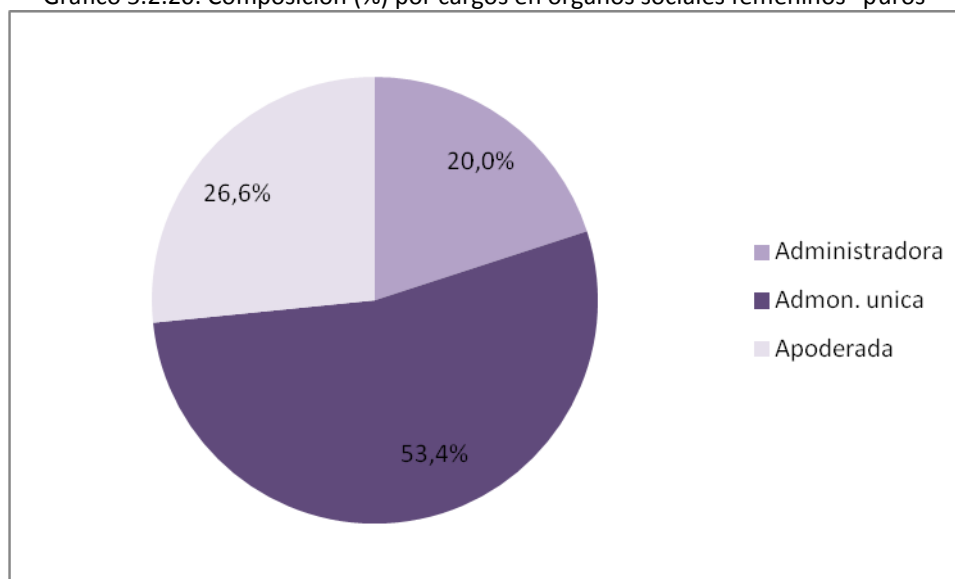
Sólo diez El de las ciento veintidós del total de la muestra están bajo la dirección exclusiva de mujeres. Son órganos sociales con tres personas como máximo que ostentan los cargos de administradoras únicas en solitario o bien comparten la función de administradora con otras mujeres, o en el puesto de apoderadas de la empresa. Siete Comunidades Aragón, Asturias, Cataluña, Comunidad Valenciana, Madrid y, País Vasco apuestan por este tipo de órgano social. Los resultados de este análisis se detallan en el cuadro 5.2.17 al que le sigue para completar la información el gráfico 5.2.20 con los porcentajes de su participación en cada uno de los puestos citados.

El Cuadro 5.2.17. Órganos sociales constituidos exclusivamente por mujeres

Provincia	Empresa de Inserción	Nºmujeres	Nºpuestos	Cargos
Álava	Tinko Garbiketak SL	1	1	Admon. única
	Ikatzbizi SL	1	1	Admon. única
	Beraiki99 SL	1	1	Admon. única
	Berezi99 SL	1	1	Admon. única
Alicante	A Puntadas, SL	1	1	Admon. única
Asturias	A punto sostenible SL	3	3	Administradoras
Barcelona	Solidanca Treball SL	2	3	Admón. única (1) Apoderada (2)
	Recollim SL	1	2	Admón. única (1) Apoderada (2)
Madrid	SOULEM Inserción SL	1	1	Admón. única
Zaragoza	MTI SL	1	1	Admón. única

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

Gráfico 5.2.20. Composición (%) por cargos en órganos sociales femeninos “puros”



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

5.2.9. Pertenencia a Redes Sociales

La información de la muestra a partir de ciento sesenta y cinco Empresas de Inserción que constituyen el pilar en el que se sustenta esta investigación tiene su origen, como ya se ha indicado en varias ocasiones, en FAEDEI. La Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción surge en 2007 en palabras de Marcuello, Bellosta y Marcuello (2008, pág.14) de un acuerdo marco para la unidad de Acción y proceso de unificación entre la extinta FEDEI y la Confederación Nacional de Promotores de Entidades y Empresas de Inserción. A FAEDEI se le fueron asociando plataformas de origen autonómico, convirtiéndose en un vivero de empresas favorable para establecer contactos entre organizaciones y visibilizar su presencia para el resto de empresas. Y es que son muchos los estudiosos, Kamm y Nurick (1992); Ibarra (1993); Das y Bing-Sheng (1997); García y Marco (1999); Chirsman y McMullan (2000); Craig y Lindsay (2001); O'Connor y Rice-Hao Ho (2001); Aldrich et al., (2002); Koschatzky (2002); Moyano et al., (2007); Sanchis y Campos (2008); Sanchis y Melián (2009); Campos (2010); Melián (2011); Melián et al., (2011) que perciben las redes sociales como verdaderas oportunidades para establecer contactos, aunar fuerzas y ganar en posicionamiento y representatividad en el sector.

El transcurso, desde la primera apuesta por Córdoba en 1988 de esta forma de Empresa Social hasta las últimas constituciones de Cantabria durante el 2012, ha ido acompañada de un asesoramiento y tutela, más o menos explícito. Morales et al. (2012, pág.163) concibe que “este proceso de incubación de un emprendimiento mejora cuando una empresa de nueva creación es acompañada por un uso intensivo de los vínculos sociales”. Por tanto, “las redes sociales se configuran como un instrumento de ayuda mutua entre empresas. Permiten el acceso a la tecnología, a la información, a las TICs en definitiva, e incluso a ciertos recursos materiales. La confianza, el trabajo en grupo y el compromiso con la organización son muy positivos. Obviamente el empresario en general, y en este caso el social en particular, busca el apoyo de otros colectivos que están relacionados con la empresa, sobre todo con los que comparten valores, creencias o normas” (Melián, 2010a, pág. 65).

Además de su pertenencia a la red nacional de FAEDEI las Empresas de Inserción de la muestra pertenecen a otras plataformas de ámbito provincial. El cuadro 5.2.18 reúne la información sobre la pertenencia a redes de las distintas Comunidades Autónomas.

Cuadro 5.2.18. Pertenencia de las EI a Redes Autonómicas

Comunidad Autónoma	Red Autonómica	Web	Nº empresas asociadas
Andalucía	Asociación de Empresas de Inserción de Andalucía, EIDA	www.eida-andalucia.com	14
Aragón	Asociación Aragonesa de EI, AREI	www.areinet.org	9
Asturias	Asociación EI del Principado de Asturias, ADEIPA	www.adeipa.org	4
Baleares	Sin dato		
Cantabria	Sin dato		
Castilla-LaMancha	Asociación de EI de C-La Mancha, ASEIRCAM	www.aseicam.com	5
Castilla y León	Asociación Empresarial Castellano Leonesa de EI, FECLEI	www.feclei.org	10
Cataluña	Federació d'EI de Catalunya, FEICAT	Feicat.cat	29
Comunidad Valenciana	Asociación Valenciana de EI, AVEI	www.aveiweb.org	5
Extremadura	Federación Extremeña de EI, INSERCIONEX	www.insercionex.es	3
Galicia	Asociación EI de Galicia, AEIGA	www.plataformapoloemplego.org	3
Islas Canarias	Asociación de EI de Canarias, ADEICAN	www.fadei.org	5
Madrid	Asociación Madrileña de EI, AMEI	www.ameei.org	12
Murcia	Sin dato		
Navarra	Sin dato		
País Vasco	Asociación de EI del País Vasco, GIZATEA	www.gizatea.net	45

Fuente: Elaboración Propia a partir Web de FAEDEI

Con carácter general las EI están asociadas a la red autonómica donde se localizan geográficamente. Sin embargo, el cuadro anterior (5.2.18) muestra que hay Comunidades como Baleares, Cantabria, Murcia y Navarra que no identifican su pertenencia a una plataforma autonómica. También se identifican a partir de la Web de FAEDEI que empresas de una determinada provincia, aun existiendo una plataforma autonómica que concentra las empresas del territorio, no están asociadas. El ejemplo lo encontramos en Andalucía, con las empresas, Supla Multiservicios S.L de Córdoba y, la empresa para la incorporación social AISOL S.L de Sevilla que identifican su

pertenencia a la red nacional FAEDEI pero no a la propia de su Comunidad como es la Asociación de Empresas de Inserción de Andalucía.

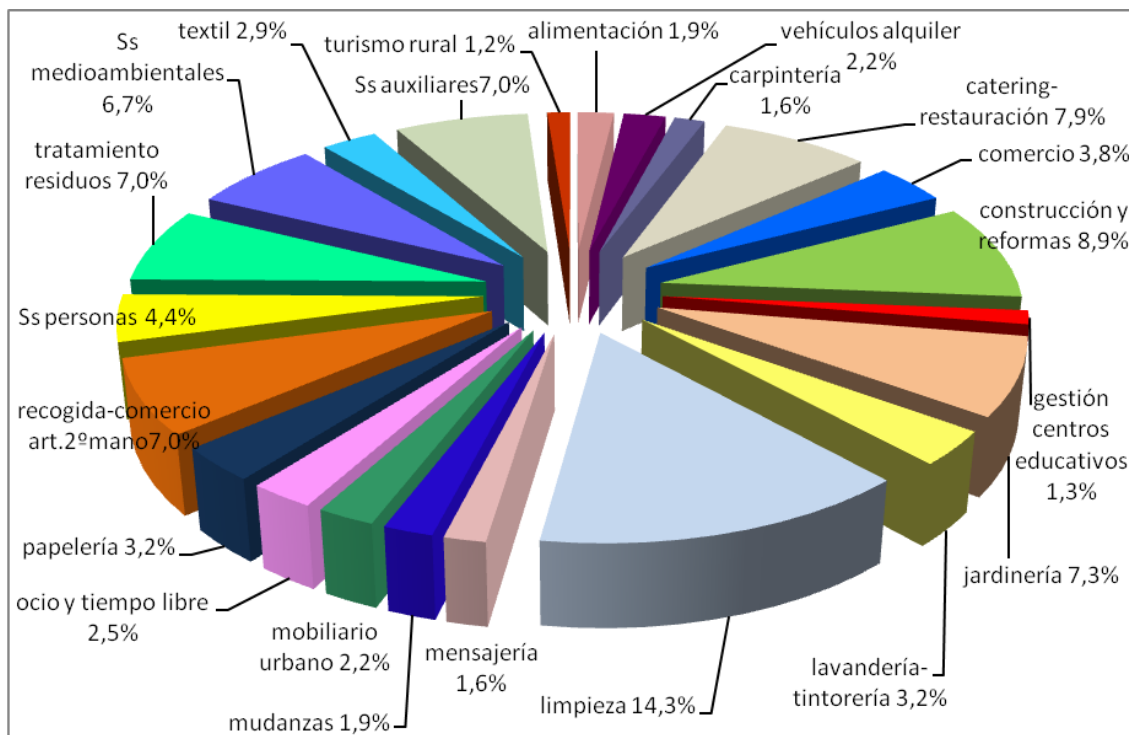
La pertenencia a redes facilita desde el ámbito de la investigación el acceso a la documentación. Éstas proporcionaron los datos de las primeras aproximaciones al sector de mercado de la Economía Social. Estudios como el citado por Vidal (1996b, pág 50) realizado por la Asociación Española de Recuperadores de Economía Social y Solidaria (AERESS) y el de la Federación Española de Entidades de Empresas de Inserción (FEDEI, 2003) permitieron caracterizar la figura de la Empresa de Inserción en fechas tempranas, concretamente para 1995 y 2001 respectivamente, convirtiéndose en trabajos pioneros sobre el estudio de las Empresas de Inserción.

5.3. Información económica.

5.3.1. Sector de actividad de las Empresas de Inserción

El análisis por sectores de actividad en las EI se ha realizado a partir de dos fuentes de datos: los informes Axesor y la web de FAEDEI, obteniendo una muestra total de ciento sesenta entidades. Cada una de ellas sigue un tratamiento diferenciado para la presentación de la información: mientras los informes Axesor recurren a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, código CNAE, para agrupar las unidades productoras según la actividad que ejercen, FAEDEI a través de su web, publica con detalle la relación de productos y servicios ofertados por empresa. Esta circunstancia motiva que se hayan depurado los datos, buscando los más actualizados con el fin de obtener información lo más representativa posible. La muestra resultante considera todas y cada una de las ocupaciones en las que las EI declaran tener actividad económica, quedando configurada bajo veintidós categorías, desglose similar a la de veinte clasificaciones propuesta en el trabajo de la Fundación Un Sol Món (2007, pág.31). La información relativa a la distribución por sector de actividad queda representada en el siguiente gráfico 5.3.1.

Gráfico 5.3.1. Distribución por sectores de actividad



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor y Web FAEDEI

Como primera actividad, resultan las relacionadas con los servicios de limpieza con un 14,3%, bien agrupado como mantenimiento de limpieza de portales, garajes, oficinas y viviendas (CNAE 8129), o como limpieza general de edificios (CNAE 8121) entre otros. La segunda actividad corresponde al sector de la construcción y reformas con el 8,9% relacionado con partidas como construcción de edificios residenciales (CNAE 4121), fontanería, instalación de sistemas de calefacción y aire acondicionado (CNAE 4322), u otras actividades de construcción especializada (4399). Le sigue con el 7,9% los servicios de restauración y catering y, jardinería con el 7,3%. A partir de este dato, tres sectores de actividad comparten el 7,0% de la cuota de representatividad que son: las actividades de recogida, selección y comercio de todo tipo de artículos de segunda mano como, ropa, juguetes, y muebles; la recogida, gestión y reciclado de residuos y, por último todo una amalgama de servicios auxiliares, como servicios TIC de publicidad y estudios de mercado (CNAE73), o de servicios industriales auxiliares como actividades de seguridad privada (CNAE8010) entre otros.

Muchos otros trabajos sobre la distribución de los sectores de actividad como el publicado por FEDEI (2003), Fundación Un Sol Mon (2007), Marcuello et al., (2008a), y Melián (2010b) identifican el sector del reciclaje, recogida y recuperación como el de mayor representatividad en la actividad de las EI con datos, respectivamente para cada autor del: 32,1%, 49,7%, 22,4%, y 33,0%, fundamentalmente porque aglutinan, sin distinción, todos los productos tratados sin especificar su naturaleza. Siguiendo este patrón de análisis, en este trabajo dicho sector se posicionaría como segundo en representatividad, tras el sector limpieza, con el citado 14,0%, pero no se ha tomado en el análisis la muestra de forma global porque los datos presentados por la fuente FAEDEI identifica los productos sometidos a recuperación y tratamiento como aparece dispuesto en líneas anteriores, por artículos de segunda mano y residuos, es decir, con algo más de detalle. Con indiferencia del criterio establecido como base para el cálculo, resulta obvio según afirma la Fundación Un Sol Món (2007, pág.32) que “el sector del reciclaje se ha identificado históricamente a las Empresas de Inserción”, entre otros motivos, porque “permite tener un doble impacto social: la inserción laboral y un impacto medioambiental al permitir la reutilización de algunos residuos”.

El gráfico 5.3.1 muestra que existe una amplia dispersión de los resultados por sectores justificada por el hecho de que las empresas combinan a la vez diversas actividades y, el criterio de selección de los datos para la obtención de la muestra final de análisis ha recogido todos y cada uno de los sectores en los que las EI declaran realizar actividad (en la web de FAEDEI). Así, se obtuvo que menos de la mitad de la muestra, el 46,3 % de las empresas reconocían concentrar su actividad en un único sector, mientras que la tendencia mayoritaria era penetrar en más de uno, en concreto: en dos sectores de actividad se identifican el 18,1% de las EI; en tres sectores el 22,5% de la muestra y, con más de tres, el 13,1%.

Las Empresas de Inserción dedicadas en exclusividad a una única actividad están presentes en dieciocho de los veintidós sectores categorizados, no teniendo representación en el sector de la alimentación, gestión de centros educativos y formación, mudanzas y almacenajes, ni turismo rural. El sector de actividad predominante para las empresas con actividad única se identifica en un 16,2% con la

restauración y catering. Estas empresas unificadas en los informes Axesor se vinculan según la clasificación de los informes Axesor con: otros servicios de comidas (CNAE 5629), restaurantes y puestos de comidas (CNAE 5610) y provisión de comidas preparadas para eventos (CNAE5630) y se localizan mayoritariamente en el País Vasco con el 66,7% de los casos. Le sigue con amplio margen, el 10,8%, las empresas de inserción en el sector de la recogida y comercio de artículos de segunda mano, denominados como: recogida de residuos (CNAE 381), separación y clasificación de material (CNAE3831) focalizadas también en un 42,9% en el País Vasco y el resto, dispersas entre Cataluña, Castilla La Mancha, Comunidad Valenciana, y Navarra. Con el 8,1% de cuota están los sectores del tratamiento de residuos, comercio y por último, el de papelería.

Sin embargo, la mayoría de empresas optan por participar en más de un sector. La diversificación de la actividad en las Empresas de Inserción puede tener una interpretación con base en la minimización del riesgo a la sobreexposición de estas Empresas Sociales en determinados sectores. La crisis inmobiliaria y de la construcción en nuestro país expandió el estado de quiebra no sólo entre estos sectores sino también a otras muchas actividades (auxiliares y/o dependientes de éstas), que desencadenó un agotamiento de la bonanza económica hasta entonces conocida, y que limitó entre otras, los concursos públicos concertados desde las Administraciones para empresas (tanto de contenido social como para las de mercado) forzando al tejido empresarial a reinventarse, buscando tanto nuevos clientes como nuevas oportunidades de negocio.

Examinando la distribución de los sectores de actividad entre las empresas con diversificación, se deduce que no siguen un comportamiento único al respecto. Las empresas pueden combinar la actividad productiva o la oferta de sus productos y servicios en campos con cierto grado de relación en origen como puede ser el caso de la empresa para la incorporación social Aisol, SL de Sevilla que con clasificación según (CNAE3811) "recogida de residuos no peligrosos", combina la actividad del tratamiento de residuos con labores de servicios medioambientales o, sin relación entre ocupaciones como la empresa madrileña el Zaguán, SL dedicada al sector textil y al de

la papelería, copistería y material de oficina y, Aedei, SL en Málaga, que integra el turismo rural y el de visitas temáticas guiadas (entre otras) con el sector textil en la confección de productos. A medida que las empresas amplían su campo de actividad resulta difícil relacionar los sectores, surgiendo entidades con multiplicidad de actividades, tomando como ejemplo:

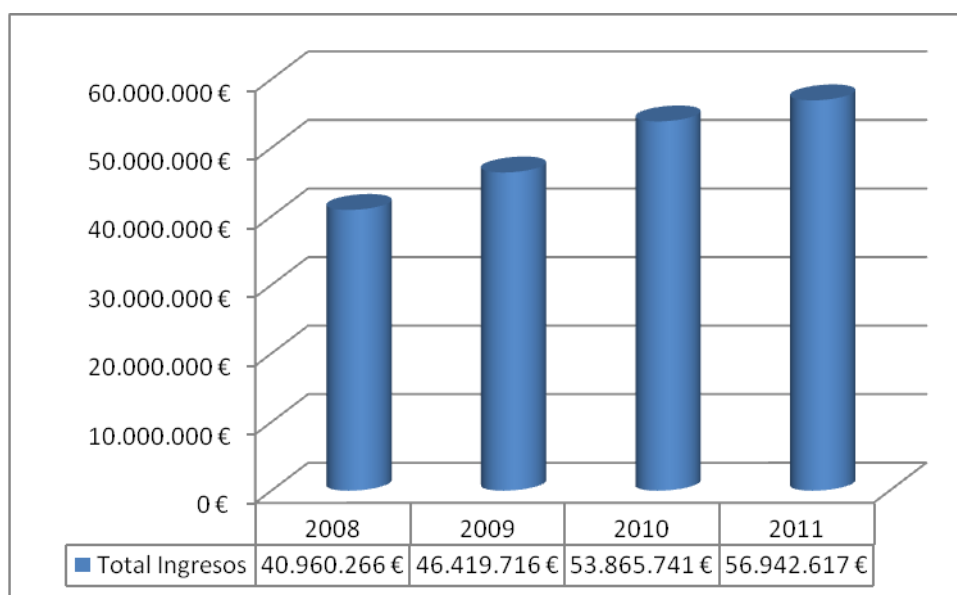
- El Arca del Maresme S.L.L en Barcelona categorizada por la clasificación CNAE (38) "recogida, tratamiento y eliminación de residuos", que en la web de FAEDEI promocionan su actividad económica en los servicios de construcción y reformas; la gestión de instalaciones de centros educativos; limpieza; recogida y comercio de ropa de segunda mano; recogida, gestión y reciclaje de residuos municipales; y servicios medioambientales de transporte de residuos.
- La empresa Viviendas y Servicios Municipales de Candelaria S.L inscrita bajo CNAE(7810) "actividades de las agencias de colocación", presta servicios en el sector de ayuda a personas con servicio de acompañante en transporte sanitario; fabrica y comercializa productos de alfarería tradicional canaria; mantenimiento y limpieza tanto en interior como exterior de inmuebles; y servicios auxiliares en comedores sociales, actividades en cursillos municipales.
- En Alicante, Insertadix S.L que bajo el código CNAE (88) "actividades de servicios sociales sin alojamiento", trabajan en el campo de la decoración con revestimiento cerámico; de las construcciones, reformas y rehabilitación de edificios; servicios auxiliares a comunidades, empresas y locales comerciales con reparto de publicidad y mensajería; recogida, gestión y reciclado de residuos; restauración y catering; servicios medioambientales múltiples y, turismo rural con albergue y centro natural.

5.3.2. Resultados económicos de las Empresas de Inserción

5.3.2.1. Ingresos de explotación

En el ejercicio 2011 y sobre la muestra de las noventa empresas que publicaron dato de los ingresos procedentes de su actividad productiva y prestación de servicios en los informes Sabi, el resultado de la facturación de las EI alcanzó los cincuenta y seis millones novecientos cuarenta y dos mil seiscientos diecisiete euros. Para el conjunto del periodo que abarca desde el 2008 al 2011⁴ este tipo de Empresa Social mantienen una propensión creciente desde el primer año analizado hasta el último como recoge el Gráfico 5.3.2 de ingresos por año.

Gráfico 5.3.2. Ingresos totales (€) por la actividad de las EI



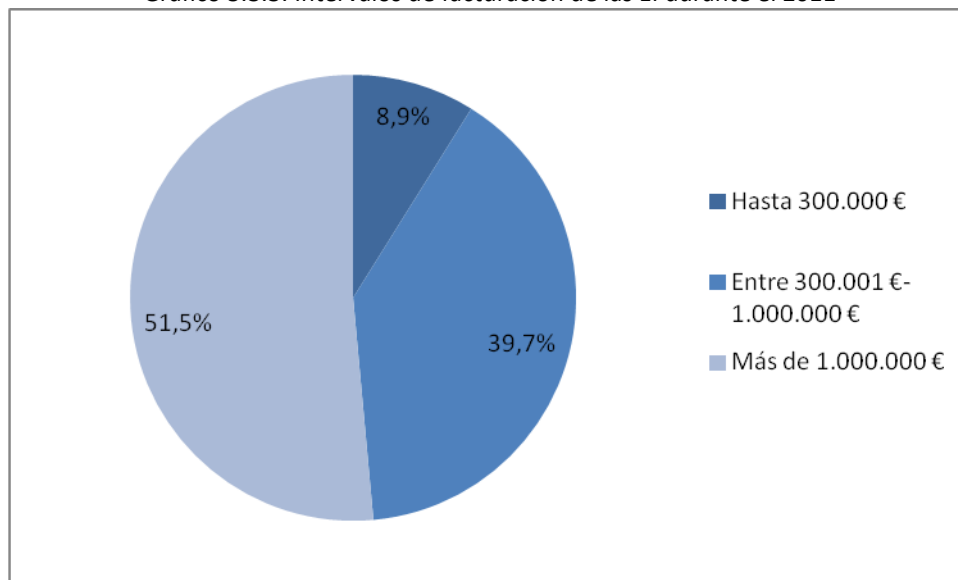
Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

El 51,5% de los ingresos totales del 2011 corresponde a dieciséis EI cuya facturación queda adscrita al grupo de empresas con ventas a clientes que superan el millón de

⁴ Los ingresos totales de explotación están calculados sobre una muestra total de EI que varía según el año debido a que las empresas publicasen o no los datos en los Informes Sabi consultados. Los datos por año son: en 2008 la muestra es de 71 EI, en 2009 hay 78, 2010 cuenta con 87 y, el último año 90 EI.

euros, las que facturan en el intervalo entre los trescientos mil un euro y el millón de euros aportaron el 39,7% y las inferiores a trescientos mil euros, el 8,9% del total de ingresos. La distribución de los ingresos totales del año 2011 se presenta a continuación en el gráfico 5.3.3.

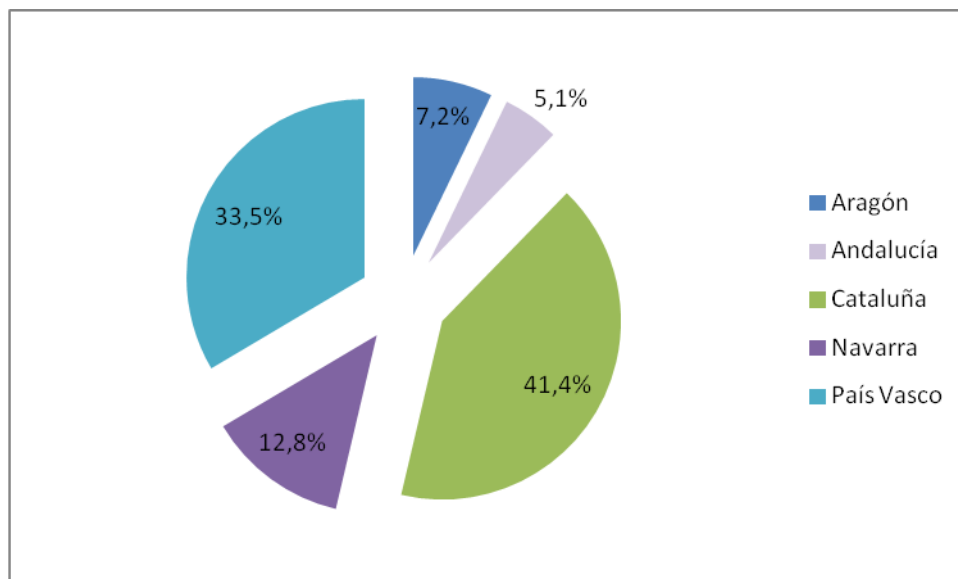
Gráfico 5.3.3. Intervalos de facturación de las EI durante el 2011



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

Los veintinueve millones trescientos diecinueve mil cuatrocientos cincuenta y cinco euros facturados por las EI enmarcadas en la categoría de las de más de un millón de euros en ingresos se concentraron con casi un 85,0% en tres Comunidades Autónomas: Cataluña, Navarra y País Vasco. El reparto en porcentaje para el resto de Comunidades se presenta en el gráfico siguiente:

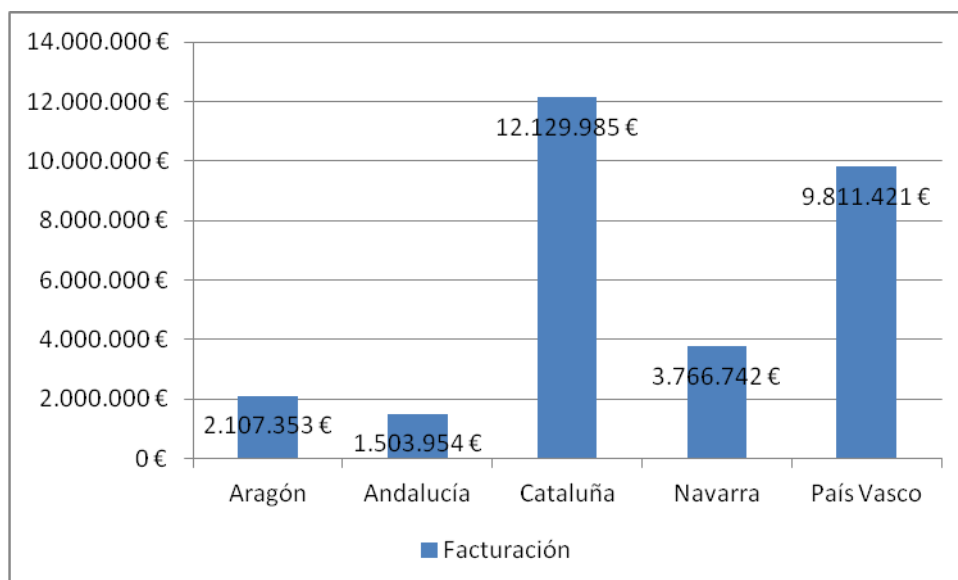
Gráfico 5.3.4. El por CCAA con más de un millón de euros de ingresos en 2011



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

El desglose de los importes por facturación de estas entidades aparece reflejado en el gráfico 5.3.5, haciéndose manifiesta la relevancia de Cataluña respecto al resto de Comunidades.

Gráfico 5.3.5. Facturación por CCAA de las EI con ingresos superiores al millón € durante el 2011

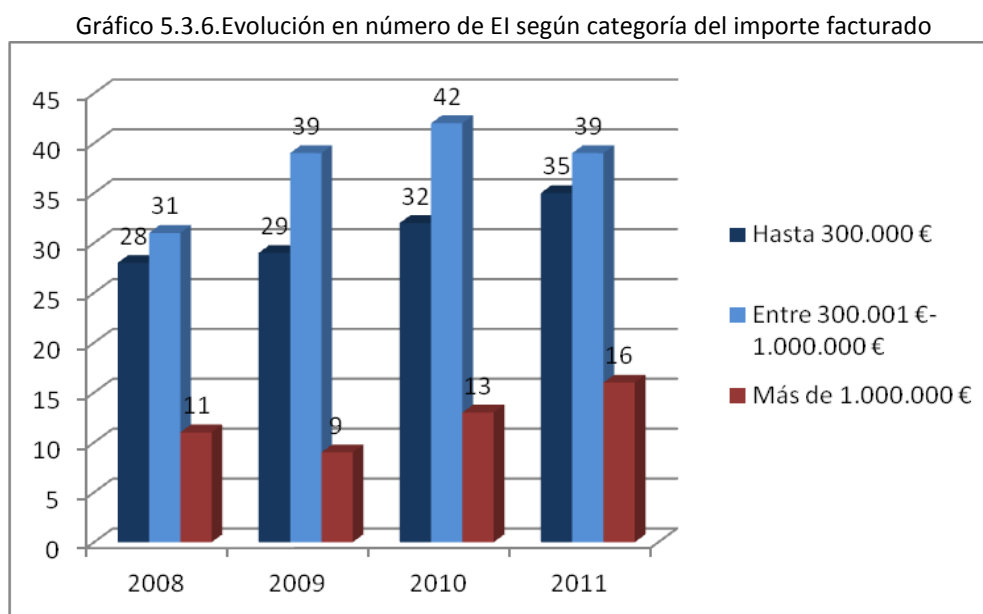


Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

A continuación se analiza la evolución en el tramo 2008-2011 del comportamiento tanto del número de empresas, como del volumen de ingresos de las EI según su

pertenencia a una de las tres categorías citadas: más de un millón, entre trescientos mil un euro y un millón de euros y, hasta los trescientos mil euros de facturación. El gráfico 5.3.6 identifica las empresas según categoría mientras que en el gráfico 5.3.7 se muestra los importes de facturación (€) para cada grupo de empresas.

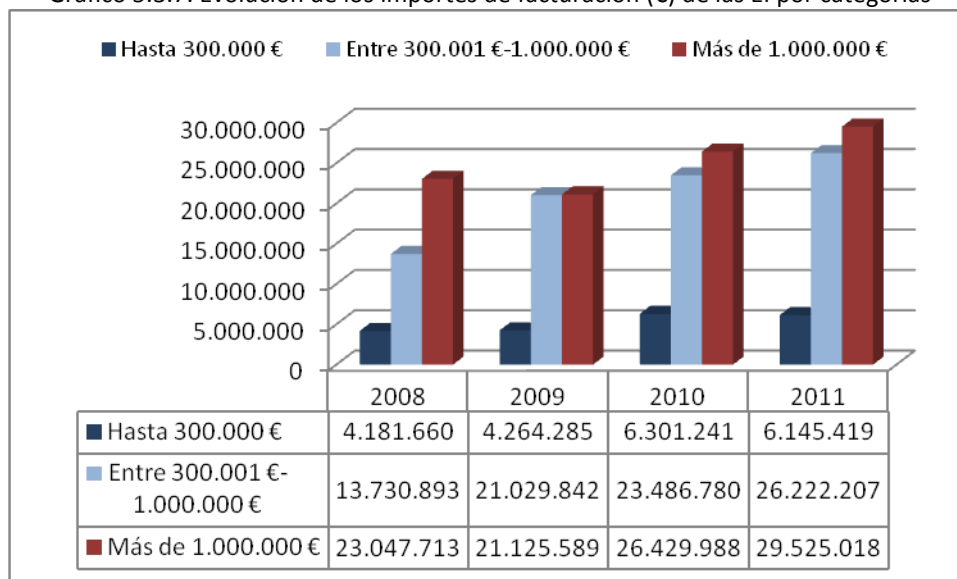
Las organizaciones comprendidas en el tramo de intervalo trescientos mil un euro y un millón crecen los tres primeros años del ciclo para sufrir un retroceso leve de tres empresas en 2011 situándose en nivel similar al del año 2009. Las empresas con facturación mayor a un millón de euros finalizan el periodo con el valor más alto, dieciséis empresas, manifestando un progreso o tendencia al crecimiento en número solo interrumpido en 2009 cuando se registra el mínimo valor de este tipo de categoría (con nueve empresas). Por su parte, las empresas de hasta trescientos mil crecen de forma sostenida en los cuatro años analizados.



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

En relación a los importes de facturación, aunque todas las categorías mantienen una tendencia creciente en el periodo analizado 2008 a 2011, evolucionando de forma positiva a nivel global entre ambos ejercicios, únicamente esta tendencia es constante en las empresas con volumen de facturación comprendido entre el intervalo trescientos mil un euro y el millón, pues en las de menor importe presentan un decrecimiento puntual en 2011 y para las de más de un millón en 2009.

Gráfico 5.3.7. Evolución de los importes de facturación (€) de las EI por categorías



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

La disparidad en número de EI que publican datos de ingresos de explotación en los balances de los informes Sabi para distintos años (gráfico 5.3.6) predispone que el análisis sobre el comportamiento del volumen de ingresos para cada una de las tres categorías de EI contempladas en este epígrafe durante el 2008-2011, se analice a partir de los valores medios de facturación. El resultado de los cálculos a este respecto, se presenta de forma conjunta en el cuadro 5.3.1, y para cada una de las categorías en las que se divide la muestra en el 5.3.2.

Cuadro 5.3.1. Ingresos medios de explotación del conjunto de EI durante 2008-2011

	2008	2009	2010	2011
Valor medio	585.147 €	602.853 €	619.146 €	632.696 €

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

De forma agregada, los ingresos de explotación medios de las EI aumentan de forma sostenida a razón del 2,4% durante el tramo 2008-2011. Para el caso de las EI desglosadas en las tres categorías el comportamiento es dispar como muestran los valores medios del cuadro 5.3.2. Las empresas con menor nivel de facturación (hasta trescientos mil euros) presentan un ciclo oscilante, con descenso de los ingresos durante los años centrales de la muestra, 2009-2010, para remontar en 2011 y posicionarse próximas al valor máximo de facturación correspondiente con la anualidad de 2008, con ciento cuarenta y cuatro mil tres euros. El grupo del intervalo trescientos mil uno y un millón de euros marca la tónica del crecimiento con el año

2009 como exponente de referencia respecto del año previo en casi un 20,0% más de ingresos. Y, la última segmentación de la muestra, la de EI con más de un millón de euros de ingresos, alcanza su máximo en 2009 con 2.347.288 euros de media para comenzar un descenso que la situará en 2011 con 1.832.466 euros en facturación.

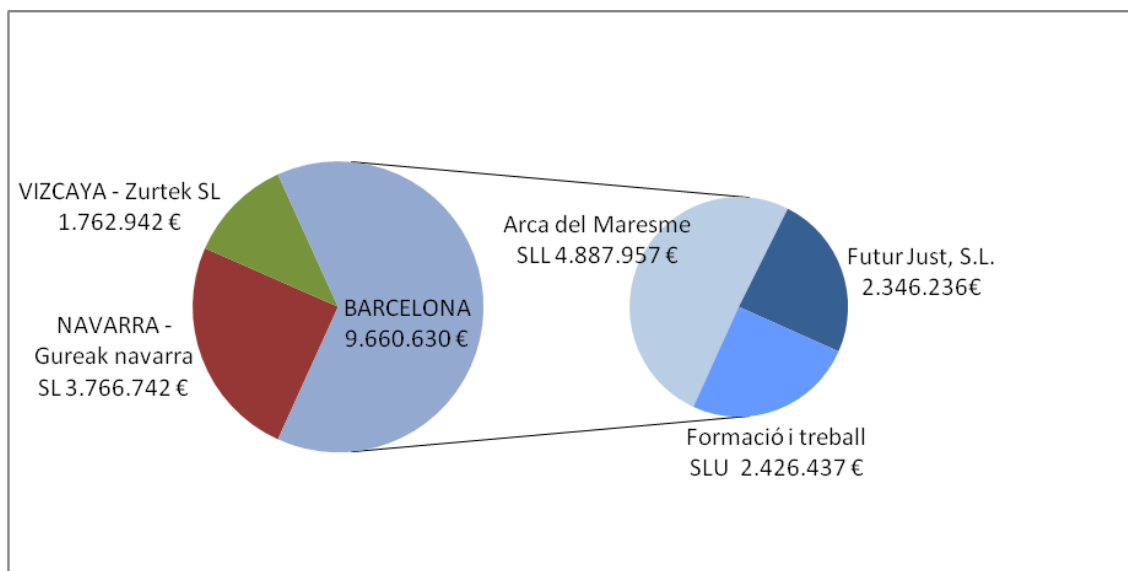
Cuadro 5.3.2. Valores medios de facturación por categoría de EI

Valor medio	2008	2009	2010	2011
Hasta 300.000 €	149.345€	147.044€	125.821€	144.003€
Entre 300.001-1.000.000 €	442.932€	530.935€	566.156€	579.053€
Más de 1.000.000 €	2.095.247€	2.347.288€	2.004.532€	1.832.466€

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

Tras la observación en la progresión de los datos presentados a partir de los informes y con la intención de profundizar algo más en la muestra, se toma como referencia para el análisis, las EI que a lo largo del ciclo 2008-2011 mantienen la categoría de empresas de inserción con volúmenes de facturación superiores a 1 millón de euros. El gráfico 5.3.8 identifica las cinco empresas de inserción cuya facturación superó en ingresos el millón de euros desde el 2008 hasta 2011.

Gráfico 5.3.8. Ingresos (€) en 2011 de las EI con mayor volumen de facturación en el periodo 2008-2011



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

De las cinco empresas que se mantienen durante todo el ciclo, tres pertenecen a Cataluña, concretamente a la provincia de Barcelona y el resto, se reparten entre Vizcaya y Navarra.

Los niveles de ingreso para cada una de las EI son los reflejados en el siguiente cuadro (5.3.3.) Las empresas experimentan, con la excepción de Zurtek S.L que cae de forma importante hasta reducir a menos de la mitad su facturación en estos cuatro años, un ciclo de expansión consiguiendo progresos relevantes.

Cuadro 5.3.3. Ingresos de las EI con facturación superior a 1millón durante el periodo 2008-2011

EI	2008	2009	2010	2011
Arca del Maresme SLL	4.426.942€	5.073.999€	5.097.848€	4.887.957€
Futur Just SL	1.936.349€	2.328.309€	2.603.261€	2.346.236€
Formació i treball SLU	1.272.141€	1.471.803	1.892.179€	2.426.437€
Gureak Navarra SL	3.396.369€	3.340.753€	2.540.564€	3.766.742€
Zurtek SL	4.097.964€	3.792.009€	2.707.695€	1.762.942€

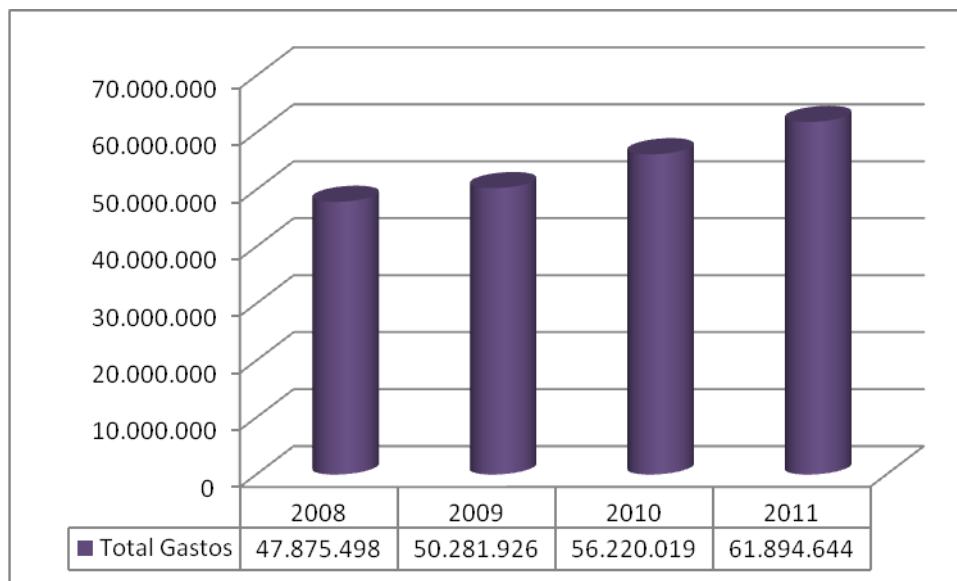
Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

5.3.2.2. Gastos de explotación

La partida correspondiente a gastos publicada en los informes Sabi (cuentas de pérdidas y ganancias) por las noventa entidades de las que se dispone de datos, sumó en 2011, casi sesenta y dos millones de euros (exactamente sesenta y un millón ochocientos noventa y cuatro mil seiscientos cuarenta y cuatro euros). El comportamiento de la variable gastos durante el periodo 2008-2011⁵ estuvo caracterizado por crecimientos para cada uno de los años de la serie como se aprecia en el gráfico 5.3.9.

⁵ El cálculo para la evolución del gasto total se calcula para los años 2008,2009 y 2010 sobre una muestra de 95 EI y de 90 EI para 2011.

Gráfico 5.3.9. Gastos totales (€) por la actividad de las EI



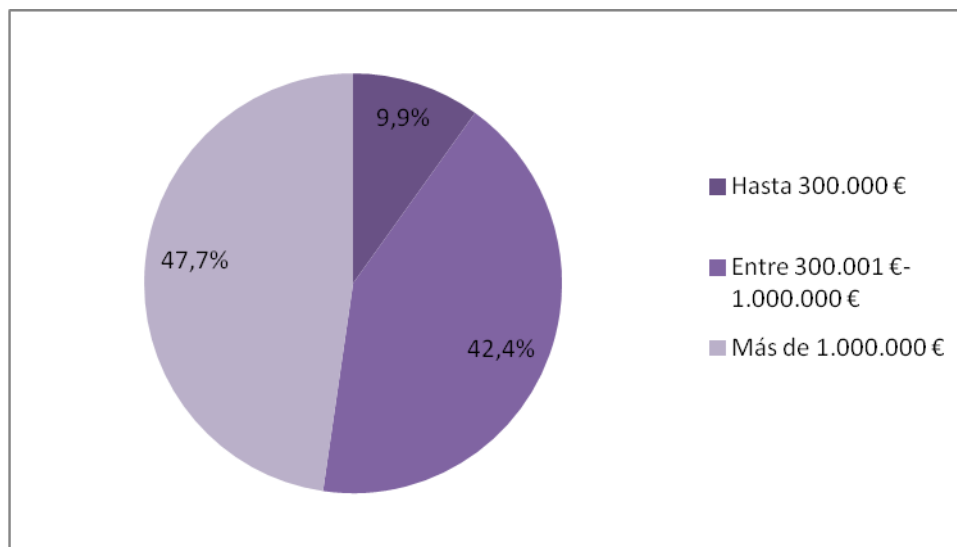
Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

Continuando con el criterio adoptado en el subepígrafe de ingresos de explotación (5.3.1) de categorizar la muestra de empresas en tres divisiones⁶: primera intervalo correspondiente al grupo con hasta tres mil euros de ingresos; segundo intervalo compuesta por las de empresas entre trescientos mil un euro y un millón de euros de ingresos; y como tercer intervalo el conjunto de las de importes superiores al millón de euros, los datos sobre gastos de explotación están sujetos a esta misma clasificación con el fin de homogeneizar la muestra tomada para el análisis de resultados económicos de las Empresas de Inserción planteado en este capítulo.

Los gastos de explotación de la categoría de empresas de la tercera división representaron en 2011 casi la mitad del total de gastos derivados para el conjunto de la muestra (47,7%), seguidos por las empresas incluidas como segunda división que presentaban un valor del 42,4%, siendo las de menor representatividad aquellas coincidentes con el primer grupo establecido (gráfico 5.3.10).

⁶ En lo sucesivo y para resumir en la exposición las referencias a los distintos intervalos de facturación en los que se divide la muestra, se nombrarán para cada una de las categorías como: primer intervalo para el grupo de hasta 300.000€; segundo intervalo (3001.000- 1.000.000€); y tercer intervalo para los de más de 1.000.000€.

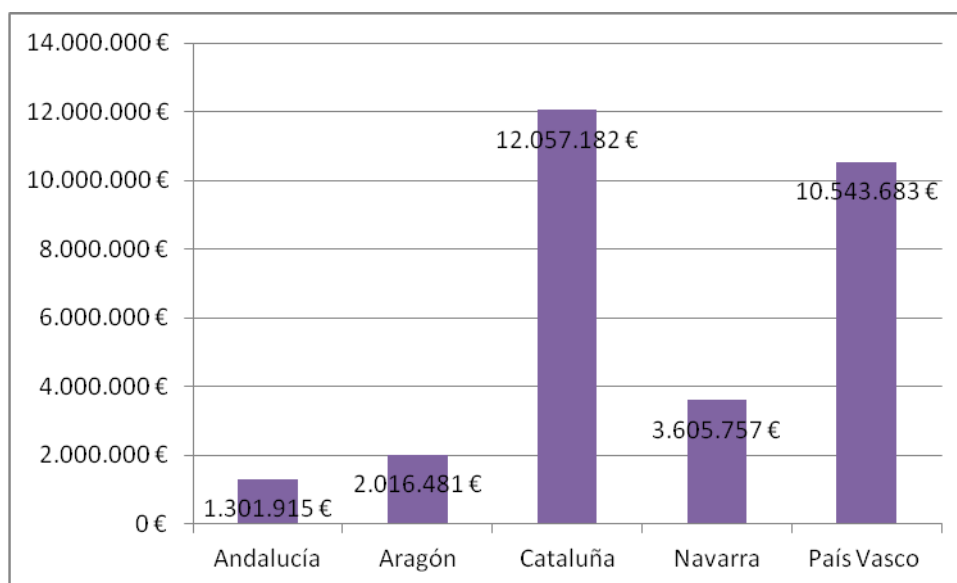
Gráfico 5.3.10. Gastos explotación por categoría de ingresos en las EI durante el 2011



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

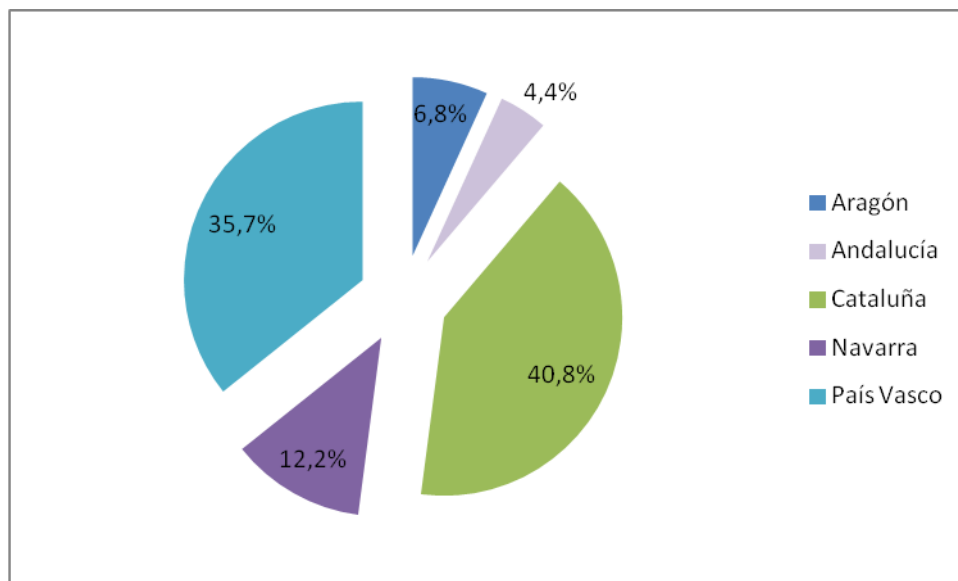
De los más de veintinueve millones de euros de gastos soportados por las empresas con mayor volumen de facturación (tercer intervalo), el 86,2% corresponde a dos Comunidades: Cataluña y País Vasco. El desglose de los importes de gastos en el que incurrieron las empresas agrupadas en este grupo se muestra en el siguiente gráfico 5.3.11 y, su localización geográfica está ligada al gráfico 5.3.12.

Gráfico 5.3.11. Gastos por CCAA de las EI con ingresos superiores a 1 millón € durante el 2011



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

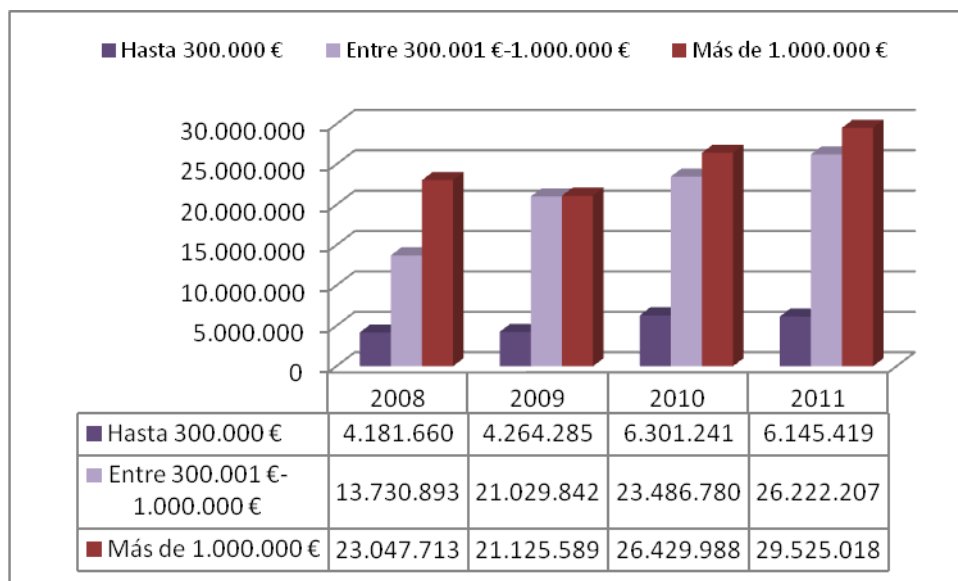
Gráfico 5.3.12. Gastos por CCAA de las EI con más de 1 millón de euros de ingresos en 2011



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

En el siguiente gráfico (5.3.13) se identifica la evolución del gasto para cada una de las tres categorías analizadas durante el tramo 2008-2011. Los datos de la muestra tomada para el cálculo de los gastos se corresponden con el número de Empresas de Inserción correspondiente en cada una de las categorías en la evolución del ciclo 2008-2011 y que aparecían identificados en el gráfico 5.3.6.

Gráfico 5.3.13. Evolución de los importes de gastos (€) de las EI



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

En la categoría de las empresas del primer intervalo, los gastos aumentan durante todo el periodo contemplado. En los otros dos intervalos, salvo para el tercer intervalo en 2009 que ve como sus gastos disminuyen en casi un 7,0%, el resto del ciclo para ambos se caracteriza por una tendencia creciente en los gastos, favorecido durante los últimos años del tramo (2010-2011).

Por la pluralidad de la muestra en cuanto al número de EI que la integran para cada una de las tres categorías (gráfico 5.3.6) se propicia el análisis de la evolución (2008-2011) de los gastos a partir del cálculo del valor medio. El cuadro 5.3.4 muestra un comportamiento creciente, en todos los años, siendo el incremento más representativo el ocurrido durante 2010-2011 con un valor del 16,2% respecto al año anterior.

Cuadro 5.3.4. Valores medios del gasto de explotación en las EI

2008	2009	2010	2011
503.953 €	529.283 €	591.790 €	687.718 €

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

Los valores medios para cada una de estas categorías así como la tendencia mantenida durante el lapso de tiempo propuesto en el análisis (2008-2011) están representados en el cuadro 5.3.5 siguiente.

Cuadro 5.3.5. Valores medios del gasto de explotación por categoría de EI

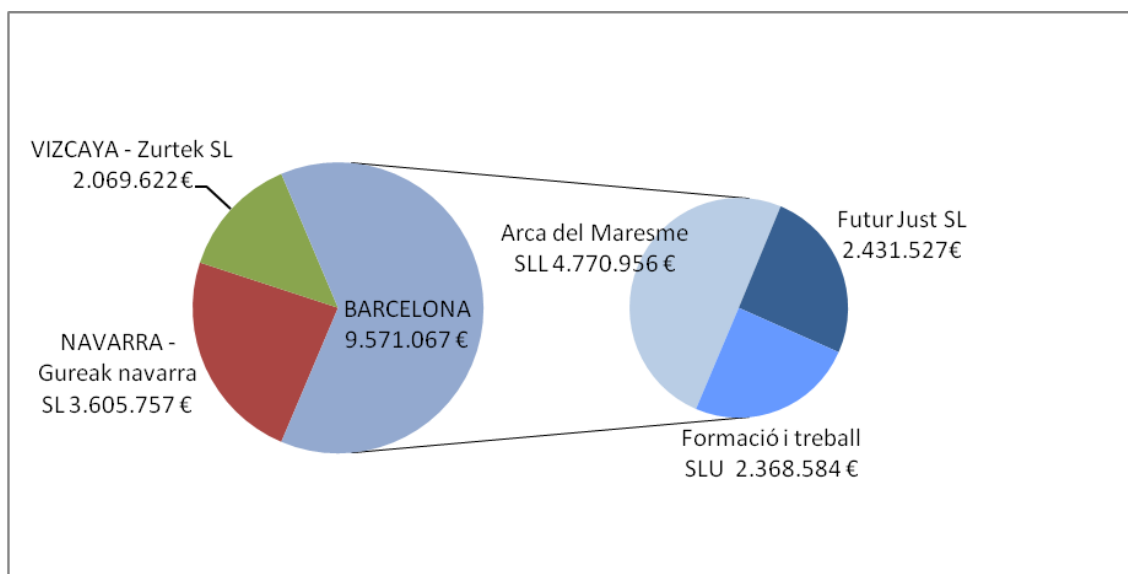
Ratio	2008	2009	2010	2011
Hasta 300.000 €	295.646 €	236.611 €	196.914 €	175.583 €
Entre 300.001-1.000.000 €	539.582 €	562.898 €	559.209 €	672.364 €
Más de 1.000.000 €	1.905.697 €	2.146.519 €	2.033.076 €	1.894.314 €

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

Las empresas comprendidas en el primer intervalo siguen una tendencia decreciente durante todo el periodo analizado, mientras que las otras dos categorías comparten una pauta con incrementos y retrocesos en los importes del gasto con variaciones suaves sin alteraciones significativas para el ciclo, salvo quizás el aumento en las de tramo intermedio en el último año que sí es más destacable.

Las cinco Empresas de Inserción detectadas como entidades que a lo largo del ciclo 2008-2011 mantienen la categoría de Empresas de Inserción con volúmenes de facturación superiores al millón de euros propuesta en el subepígrafe de ingresos de explotación (gráfico 5.3.7.) son ahora analizadas desde la perspectiva del comportamiento de gasto, presentando sus importes para el año 2011 en el gráfico 5.3.14 y, para el tramo temporal 2008-2011 en el cuadro 5.3.6.

Gráfico 5.3.14. Gastos (€) en 2011 de las EI con mayor volumen de facturación en el periodo 2008-2011



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

Las empresas con mayores gastos corresponden a Arca del Maresme, SLL en Barcelona y en Navarra Gureak Navarra. Las otras tres mantienen unos gastos en torno a los dos y dos millones y medio de euros en 2011.

Cuadro 5.3.6. Gastos (€) de las EI con ingresos superiores a 1millón durante el periodo 2008-2011

EI	2008	2009	2010	2011
Arca del Maresme SLL	4.975.945€	4.926.029€	4.975.945€	4.770.956€
Futur Just SL	1.923.265€	2.375.731€	2.733.680€	2.431.527€
Formació i treball SLU	1.268.952€	1.455.999€	1.845.976€	2.368.584€
Gureak Navarra SL	2.504.971€	3.202.224€	2.504.971€	3.605.757€
Zurtek SL	3.000.167€	4.225.538€	3.000.167€	2.069.622€

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

La tónica para el ciclo 2008-2011, no permite hacer valoraciones globales de tendencia, pues coexisten empresas donde se han producido incrementos de gastos continuados como Formació i treball S.L.U; otras como Futur Just S.L que también han aumentado a nivel global aunque en el último año se ha apreciado una merma y menor gasto con respecto al ejercicio anterior; y otras empresas, en las que por el contrario se observa una leve contención en la partida de gastos en todo el periodo, como Arca del Maresme S.L.L, así como en Zurtek S.L, en la que esta reducción es algo más significativa, sobre todo por el incremento en gasto que supuso un ejercicio concreto del ciclo, y que ha sido absorbido en los siguientes.

El valor o cómputo del gasto de las EI presentado en este trabajo es el resultado de la suma (cuentas de pérdidas y ganancias) de los costes de: aprovisionamientos, variación de las existencias de productos tanto terminados como en curso, otros gastos de explotación, amortización de inmovilizados, otros resultados y, gastos de personal.

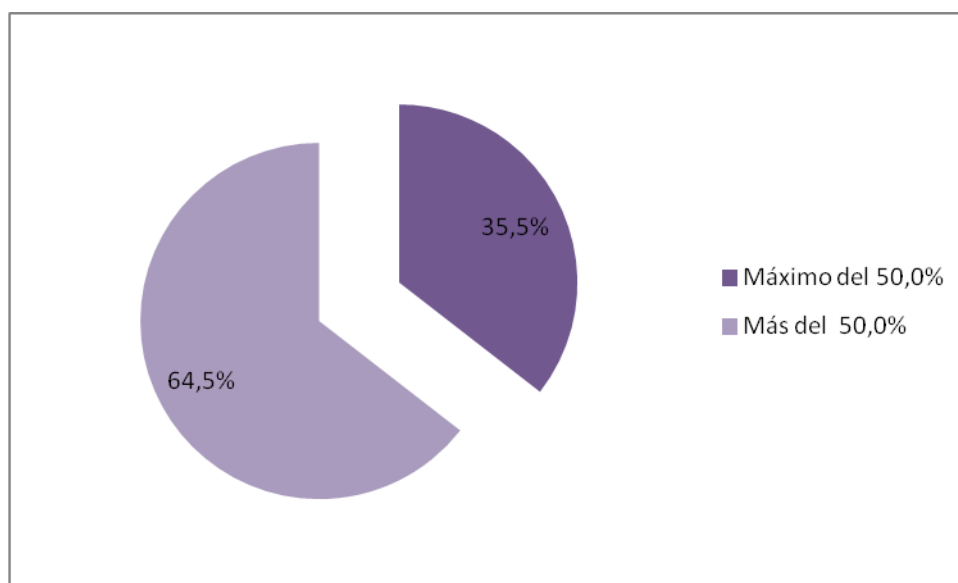
Relativo a este último, el gasto de personal, los autores Ruiz, Retolaza y Mugarra (2007, pág. 126-127) identifican los costes fijos de personal de las Empresas de Inserción como un problema de origen para este tipo de empresas, motivado por la “incapacidad de ajustar la plantilla a las cargas de trabajo como sí ocurre en las empresas normalizadas”.

Es la finalidad de la inclusión laboral de personas en exclusión perseguida por las Empresas de Inserción la que provoca que la partida de gasto destinada a contratación de trabajadores sea especialmente significativa en sus cuentas de resultados. Cualquier otra manera de concebir la actividad empresarial que no fuera la de “sacar” al mayor número de personas de los circuitos de la exclusión sociolaboral pondría en tela de juicio la razón de ser del origen de esta figura de Empresa Social. Y más, cuando desde las estructuras empresariales mercantilistas con la argumentación de la crisis económica de los últimos años como razonamiento, se está despidiendo en masa trabajadores, así como forzando el cierre de empresas quedando plantillas enteras en situación de desempleo. Es por tanto la máxima de esta figura, absorber y formar en el

trabajo a personas en dificultades, la que obliga a manejar con eficiencia los recursos para no sacrificar el capital humano.

Por ello, a tenor de la exposición de los autores mencionados anteriormente y con el objeto de valorar el gasto con mayor representatividad, el de personal, sobre el conjunto total de gastos soportados por las EI, se estima el ratio que relaciona ambas variables, quedando la muestra de empresas clasificada según presenta el gráfico 5.3.15, atendiendo a aquellas cuya relación entre gastos de personal sobre gastos totales supera el 50,0% (la mayoría) y las que la cifra es igual o inferior a dicho valor.

Gráfico 5.3.15. Distribución de EI según relación gasto de personal y gastos totales en las EI



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

En valores absolutos, las treinta y dos EI de las noventa de la muestra obtenida con datos para 2011 tenían una representación de cómo máximo el 50,0% de sus gastos con destino a cubrir los sueldos y salarios de sus trabajadores, mientras que para cincuenta y ocho entidades el ratio superaba el 50,0% del gasto total, llegando incluso a representar entre el 80,0% y 90,0% del total de gastos para veintiséis Empresas de Inserción. Estas empresas con elevado gasto de personal tienen su localización geográfica en nueve Comunidades: Andalucía, Aragón, Castilla y León, Castilla La Mancha, Canarias, Cataluña, Galicia, Madrid y País Vasco.

La información al respecto de estas veintiséis Empresas de Inserción se identifica en el cuadro 5.3.7, donde también se refleja el número de trabajadores computados por los informes Sabi durante el año 2011 así como la provincia a la que pertenecen.

Cuadro 5.3.7. El que presentan mayor coste de personal sobre el total de gasto durante 2011

CCAA	Provincia	EI	Ratio	Nº trabajadores
Andalucía	Málaga	Rural services SL	90,0%	3
		Acompanya, SL	80,0%	4
Aragón	Zaragoza	Tranviaser SL	80,0%	11
		Consolida Oliver SL	80,0%	21
Castilla-León	Salamanca	Todo servicio múltiple SL	80,0%	7
		Miraverintegración SL	90,0%	15
		Encina SLU	90,0%	18
C-Mancha	Guadalajara	Savia nueva SL	80,0%	4
Canarias	Sta. Cruz Tenerife	Candelaria SL	80,0%	36
Cataluña	Barcelona	Trinijove SL	80,0%	12
		Recibaix SL	80,0%	18
	Gerona	Eina activa SL	80,0%	18
		Ecosol SLU	90,0%	32
	Lérida	Troca per a la integració..SL	90,0%	16
Tarragona	Aprodisca SL	80,0%	5	
Galicia	Lugo	Grupo Dill SL	90,0%	2
	Pontevedra	Cormo integral SLU	80,0%	10
Madrid	Madrid	Aprento SL	80,0%	15
País Vasco	Álava	Tinko garbiketak SL	80,0%	25
		Gizarline SL	80,0%	10
		Garbinguru SLU	90,0%	20
	Guipúzcoa	Konfia SL	80,0%	15
	Vizcaya	Sokaire SL	80,0%	12
		Eficient SL	90,0%	104
		Emaús mov.sostenible SLU	80,0%	21
Alkar biziz SL		80,0%	12	

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

Con carácter general estas empresas se caracterizan por tener una estructura pequeña e intensiva en mano de obra con amplia diversificación de la actividad productiva y/o de servicios. La sobreexposición de las EI a su razón social motiva la búsqueda de nuevos mercados que garanticen la continuidad de la actividad, minimizando la dependencia de determinados sectores que por efecto de la crisis económica están gravemente afectados y que están fuertemente implantados en estas Empresas Sociales como puedan ser, el sector de la construcción y reformas, la jardinería y limpieza entre otros.

A partir del cuadro 5.3.8 se identifica la actividad prestada por cada una de las veintiséis empresas con ratios de costes de personal entre el 80,0-90,0%. Aunque la mayoría combinan varios sectores de actividad también se da el caso de empresas, todas ellas pertenecientes al País Vasco, que únicamente están orientadas a un sector.

Cuadro 5.3.8. Sector de actividad de las EI con mayor ratio de gasto de personal (80-90,0%)

EI	Actividades y Servicios
Rural services SL	<ul style="list-style-type: none"> • Limpieza • Servicios medioambientales • Servicios TIC: pág.web, redes sociales, blog
Acompaña, SL	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda a domicilio - personas dependientes • Limpieza • Restauración/catering
Tranviaser SL	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción y reformas • Limpieza • Restauración/catering
Consolida Oliver SL	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción y Reformas • Servicios de Jardinería
Todo servicio múltiple SL	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios de Jardinería • Limpieza • Servicios Industriales Auxiliares
Miraverintegración SL	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda a domicilio- personas dependientes • Limpieza • Recogida, gestión y reciclado de residuos
Encina SLU	<ul style="list-style-type: none"> • Jardinería • Lavandería y Tintorería • Limpieza
Savia nueva SL	<ul style="list-style-type: none"> • Limpieza • Trabajos forestales y agrícolas
Candelaria SL	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda a domicilio- personas dependientes • Comercio de artesanías • Limpieza • Servicios auxiliares
Trinijove SL	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de ocio y tiempo libre • Jardinería • Recogida, gestión y reciclado de residuos
Recibaix SL	<ul style="list-style-type: none"> • Limpieza • Recogida / comercio artículos de 2ª mano • Recogida, gestión y reciclado de residuos
Eina activa SL	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de ocio y tiempo libre • Servicios industriales auxiliares
Ecosol SLU	<ul style="list-style-type: none"> • Alquiler vehículos • Construcción y reformas • Distribución alimentos • Servicios medioambientales
Troca per a la integració laboral SL	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda a domicilio-personas dependientes • Limpieza • Servicios medioambientales.
Aprodisca SL	<ul style="list-style-type: none"> • Comercio de artesanías
Grupo Dill SL	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de las agencias de colocación (CNAE 7810)

Cormo integral SLU	<ul style="list-style-type: none">• Jardinería• Servicios medioambientales
Aprento SL	<ul style="list-style-type: none">• Servicios TIC: reutilización y reciclaje equipos informáticos
Tinko garbiketak SL	<ul style="list-style-type: none">• Limpieza en general
Gizarline SL	<ul style="list-style-type: none">• Servicios TIC: de información, sondeos, opinión..
Garbinguru SLU	<ul style="list-style-type: none">• Jardinería• Limpiezas especiales
Konfia SL	<ul style="list-style-type: none">• Actividades de ocio y tiempo libre• Ayuda a domicilio-personas dependientes• Servicios industriales auxiliares
Sokaire SL	<ul style="list-style-type: none">• Limpieza general de edificios
Eficient SL	<ul style="list-style-type: none">• Jardinería• Limpieza• Servicios Industriales Auxiliares
Emaús movilidad sostenible SLU	<ul style="list-style-type: none">• Servicios Industriales Auxiliares
Alkar biziz SL	<ul style="list-style-type: none">• Ayuda a domicilio-personas dependientes

Fuente: Elaboración Propia a partir de la Web FAEDEI.

Las Empresas de Inserción son creadas para dar trabajo a las personas, justificando esta afirmación el hecho de que destinan al factor de la contratación más que a cualquier otro (el 65,4% de las EI destina más del 50,0% del gasto de explotación al gasto de personal como evidencia el gráfico 5.3.15.) llegando incluso a representar para algunas empresas casi el 100,0% de sus costes en balance (cuadro 5.3.7). Sin embargo, su compromiso social no las salvaguarda de la situación de crisis actual así como de las dificultades de acceso a la financiación propias de la red empresarial convencional en la que desarrollan su actividad, efectos estos que se han dejado sentir y que han forzado la reducción de su principal capital, los trabajadores, como queda presentado en el cuadro 5.3.8.

De las veintiséis empresas identificadas en el cuadro 5.3.8 como las de mayor coste destinado a salarios, el seguimiento del volumen de trabajadores (cuadro 5.3.9) para la muestra de las Empresas de Inserción que procuraron los datos de la evolución de plantilla en los informes Sabi durante el 2008-2011, evidencia una reducción de trabajadores respecto a años previos, pauta sólo interrumpida por la empresa Eficient S.L, presente en sectores como la jardinería, limpieza y prestación de servicios auxiliares, que pese a no identificar la información durante el 2008-2009, en 2010 expone como dato de plantilla treinta trabajadores y, un año más tarde computaba ciento cuatro.

Cuadro 5.3.9. Evolución de plantilla para empresas con coste de personal entre 80,0-90,0% del total

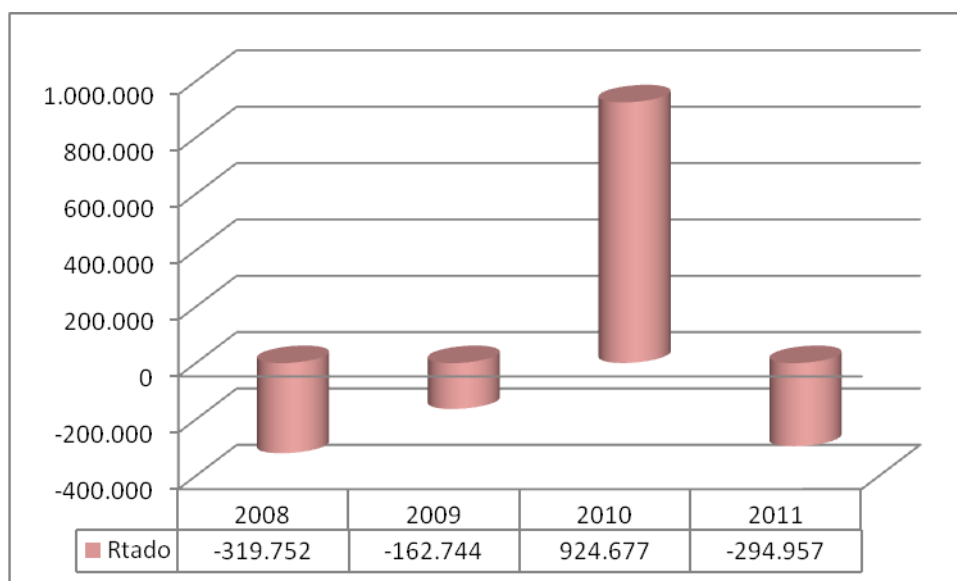
El	2008	2009	2010	2011
Tranviaser SL	12	14	12	5
Miraverintegración SL	--	38	38	15
Candelaria SL	49	62	59	36
Recibaix SL	10	14	--	18
Eina activa SL	8	24	27	18
Troca per ...	--	8	16	16
Aprento SL	--	6	8	15
Tinko garbiketak SL	53	--	30	26
Konfia SL	--	40	45	15
Sokaire SL	14	16	--	12
Eficient SL	--	--	30	104

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor y Sabi.

5.3.2.3. Resultados de explotación

La muestra de EI que publicaron en los informes Sabi datos al respecto del resultado durante el 2011 fue de noventa. De éstas, cincuenta y cuatro EI obtuvieron beneficios por importe de un millón quinientas cuarenta y un mil cuatrocientos cuarenta y nueve euros mientras que las que arrojaron pérdidas fueron treinta y seis con un resultado total negativo de un millón ochocientas treinta y seis mil cuatrocientos seis euros. Desde una perspectiva global, dos tercios de las empresas obtuvieron beneficios en ese año. En el periodo analizado, 2008-2011, los resultados conjuntos se muestran en el gráfico 5.3.16.

Gráfico 5.3.16. Evolución del resultado de las EI en el periodo 2008-2011

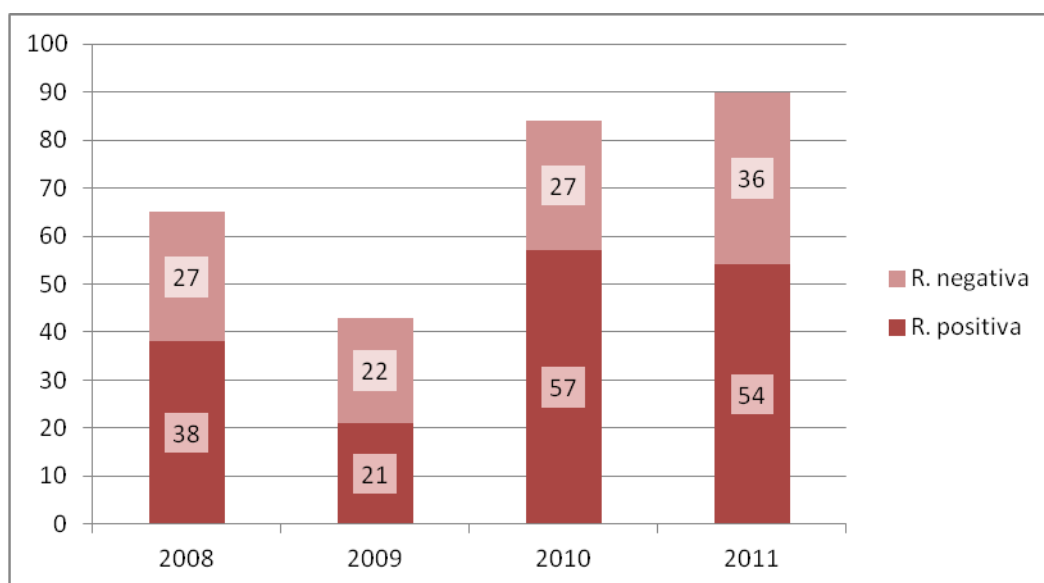


Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

Como se pone de manifiesto en el gráfico las empresas con resultados negativos han absorbido los valores de las empresas con resultados positivos y el valor global en el conjunto de las EI (sobre los datos de informes Sabi disponibles) es negativo. Por ello y para un mejor seguimiento y estudio de estos valores, y con el fin de que no se compensen ambos resultados, se procede a desagregar los resultados y se analiza de forma independiente los datos dependiendo del signo obtenido (positivo-beneficio o negativo-pérdidas).

Los resultados obtenidos a partir de la muestra existente para cada año estudiado (2008-2011) se presentan en sendos gráficos con información del número de EI que componen la muestra y, el resultado económico conseguido en cada uno de los dos escenarios, positivo-beneficio o negativo-pérdida. El gráfico 5.3.17 diferencia el número de EI según resultados de explotación (positivos o negativos) y, el gráfico 5.3.18 cuantifica el importe en euros de estos resultados.

Gráfico 5.3.17. Evolución del número de EI según resultado de explotación durante 2008-2011

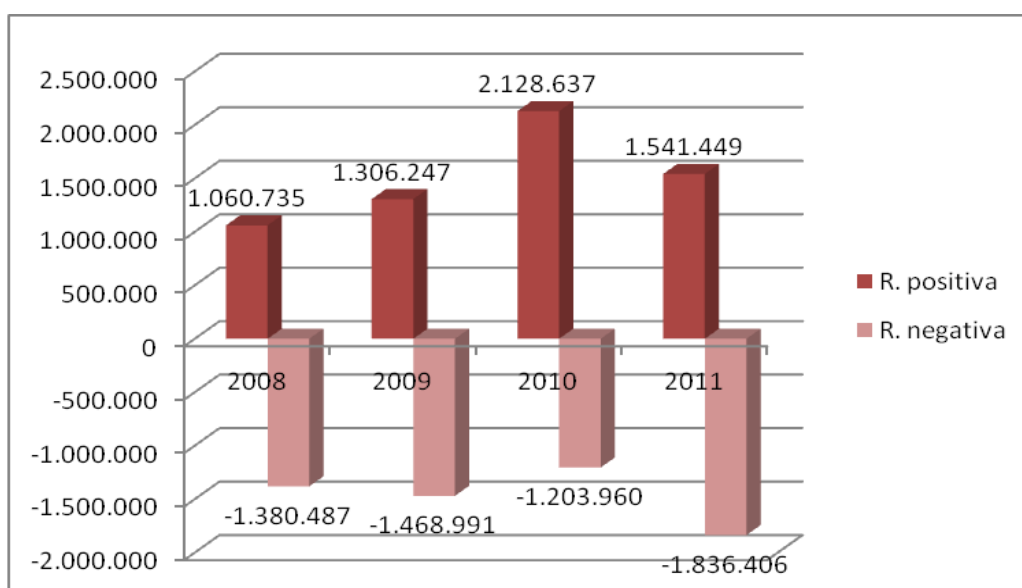


Fuente : Elaboración Propia a partir Informes Sabi

En todo el periodo el número de las empresas que obtuvieron resultados positivos supera al número que obtuvo resultados negativos, sólo exceptuando el año 2009 en el que las negativas superan en una única empresa a las de resultados de signo positivo.

El hecho de que existan más empresas en número con beneficios cada año no asegura que el resultado económico global tenga el mismo signo. La cuantificación económica del resultado decanta el signo de la rentabilidad hacia valores negativos, con la salvedad del año 2010 en el que el saldo dio beneficios totales por importe de algo más de dos millones de euros. Los importes globales de beneficios y pérdidas de las EI se muestran en el gráfico siguiente.

Gráfico 5.3.18. Importe (€) del resultado global obtenido (beneficios vs pérdidas) durante 2008-2011



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

En el gráfico 5.3.18 se aprecia que los importes con pérdidas fueron superiores al de beneficios durante los ejercicios 2008, 2009 y 2011. Tan sólo durante el 2010 se puede afirmar la existencia de un resultado de explotación con signo positivo para las EI de la muestra. Estos resultados son completados por los datos aportados en el cuadro 5.3.10 sobre el cálculo del resultado medio obtenido durante el ciclo 2008-2011.

Cuadro 5.3.10. Resultado económico medio de EI durante 2008-2011

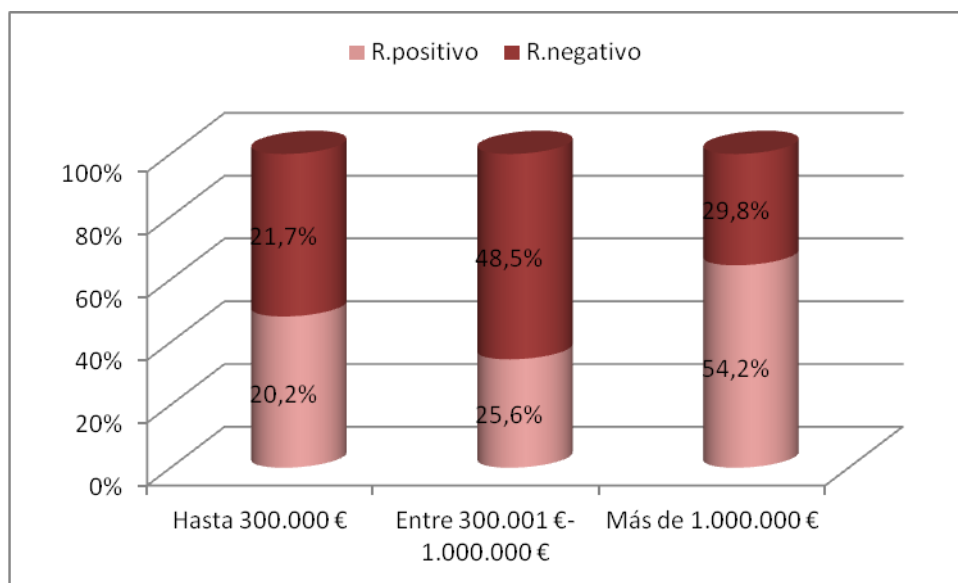
Ejercicio	2008	2009	2010	2011
Resultado medio	-4.919€	-3.785€	11.008€	-3.277€

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

Más de la mitad de los resultados de explotación con signo positivo conseguidos por las EI durante el año 2011, novecientos sesenta y nueve mil quinientos cuarenta y siete

euros, se concentraron dentro del grupo de empresas con importes de facturación superior al millón de euros (tercer intervalo). Por otro lado, son las empresas del segundo intervalo las que alcanzaron los niveles más altos de resultados negativos de las tres categorías, ochocientos sesenta y nueve mil doscientos veintinueve euros. Y, las empresas con menor facturación (primer intervalo) son las que mayor equilibrio de resultados presentan. El gráfico 5.3.19 muestra en porcentajes los resultados del ejercicio 2011 para cada categoría de EI.

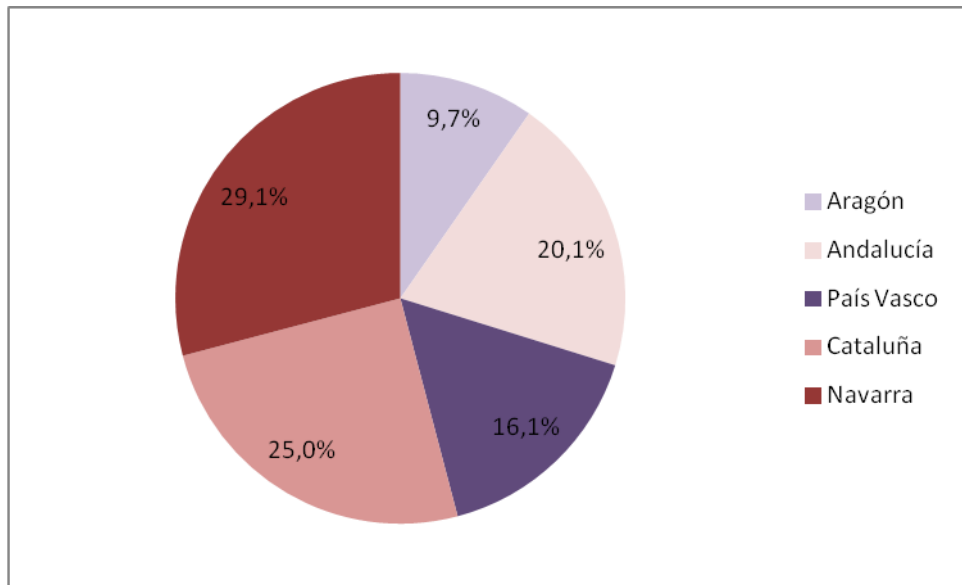
Gráfico 5.3.19. Distribución (%) del resultado de explotación en 2011 por categorías de EI



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

El 54,2% de los resultados positivos del ejercicio 2011, provenientes del grupo de EI con facturaciones por importe superior al millón de euros se localizan geográficamente en Navarra y Cataluña. La distribución en porcentajes por Comunidades Autónomas de los resultados de explotación con beneficios para esta categoría de empresas de más de un millón de euros se muestra en el gráfico 5.3.20.

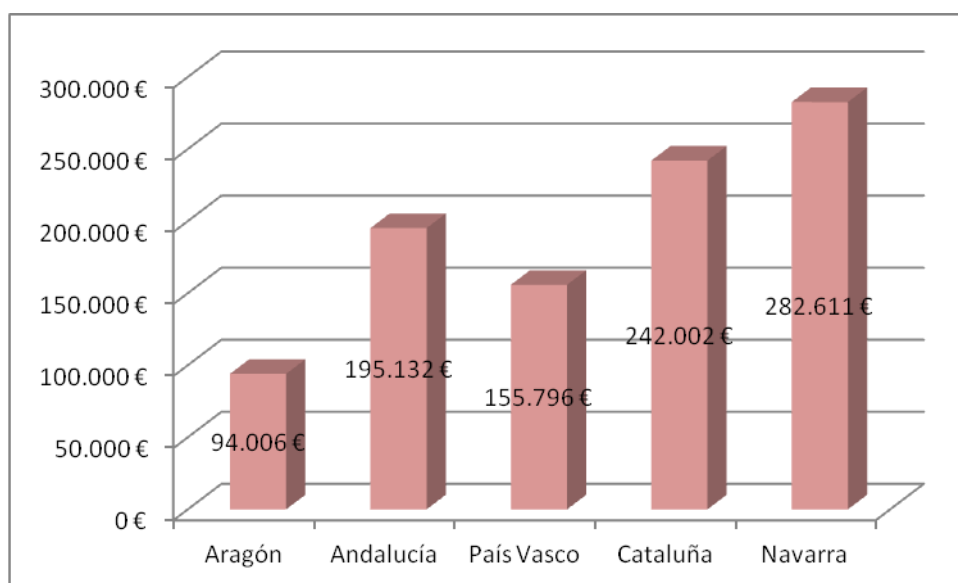
Gráfico 5.3.20. Distribución (%) de resultados positivos del ejercicio 2011 por Comunidades para categoría de EI con facturación superior a 1 millón €



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

En la Comunidad Navarra una única empresa, Gureak Navarra S.L es la responsable del 29,1% de los beneficios del conjunto, con un importe de doscientos ochenta y dos mil seiscientos once euros. La segunda Comunidad con mayor representatividad, Cataluña, debe a tres empresas, una en Girona y dos en Barcelona, el 25,0% de los beneficios con un valor conjunto de doscientos cuarenta y dos mil dos euros.

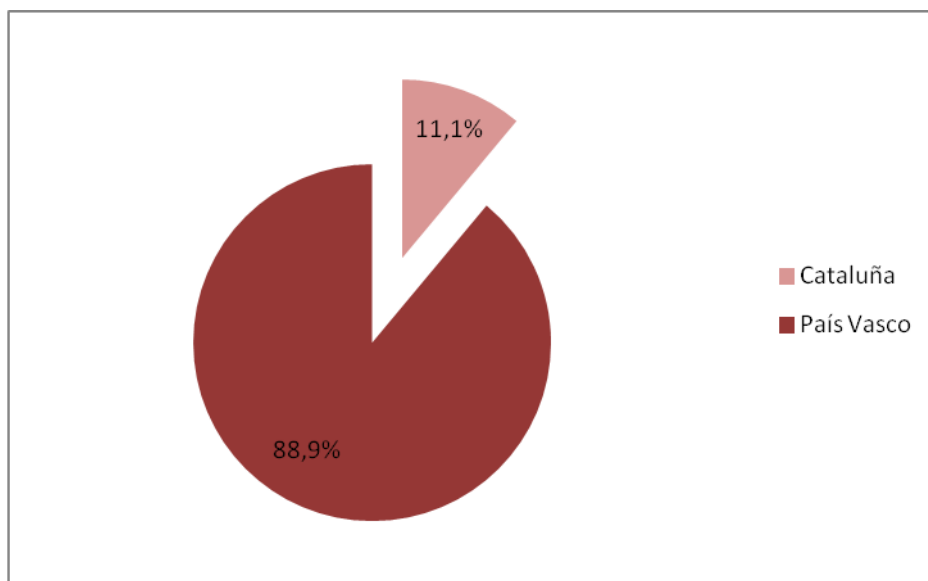
Gráfico 5.3.21. Beneficios (€) por CCAA de las EI con ingresos superiores a 1 millón € en 2011



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

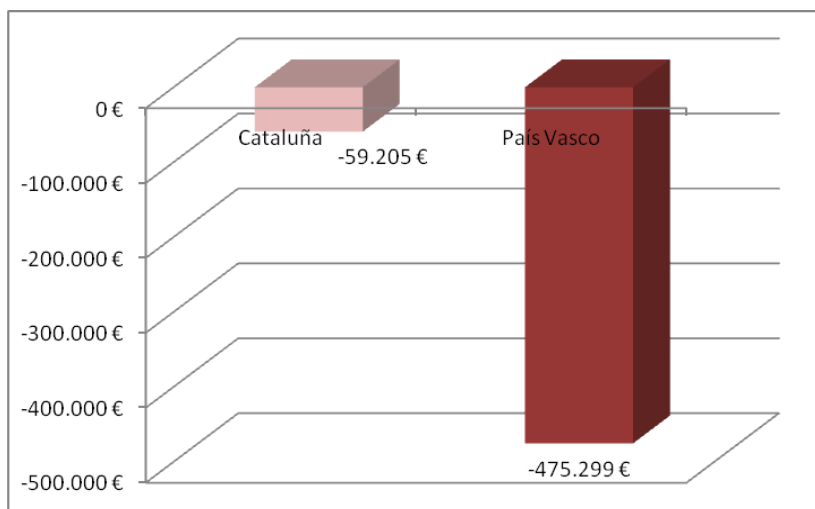
En cuanto a las empresas con resultados negativos de la categoría de empresas del tercer intervalo se concentran en dos Comunidades únicamente, País Vasco y Cataluña. La primera de las Comunidades representa casi el 90,0% de las pérdidas totales. En el gráfico mostrado a continuación (5.3.22) se observa la distribución mencionada y, la cuantía de los resultados en euros obtenidos por éstas aparece en el gráfico 5.3.23.

Gráfico 5.3.22. Distribución de resultados negativos del ejercicio 2011 por CCAA para categoría de EI con facturación superior a 1 millón €



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

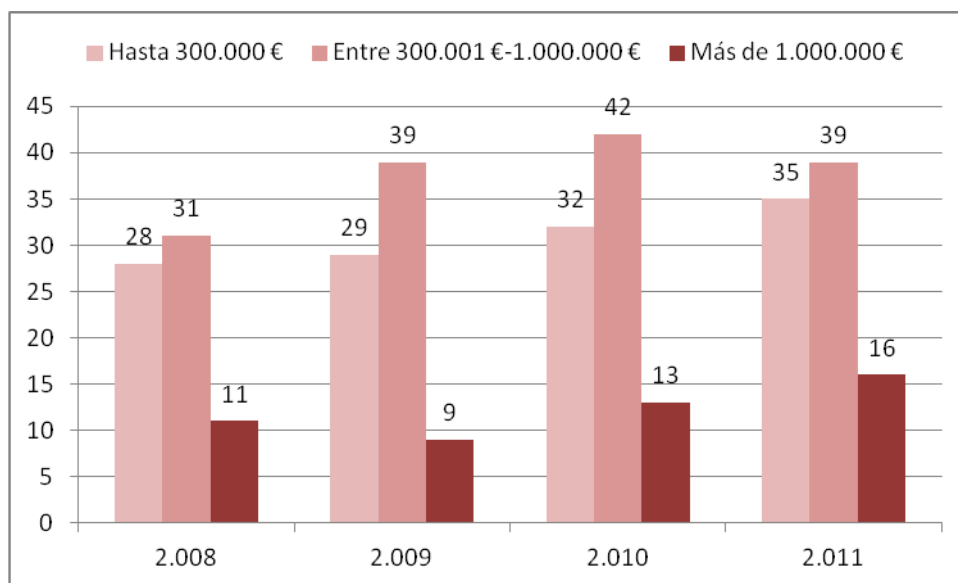
Gráfico 5.3.23. Pérdidas (€) por CCAA de las EI con ingresos superiores a 1 millón € en 2011



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

A continuación se presentan los datos, bajo el criterio de discriminación de la muestra por categorías (según niveles de facturación) aplicado para las variables económicas ingresos, gastos y, para este epígrafe, resultado económico de las EI durante el periodo 2008-2011. En los gráficos 5.3.24 y 5.3.25 se visualizan los datos de forma conjunta, tanto para el número de EI, como del resultado económico de las tres intervalos. En gráficos posteriores los datos serán desagregados a razón de si el resultado corresponde con beneficios o pérdidas para poder cubrir en detalle ambos escenarios.

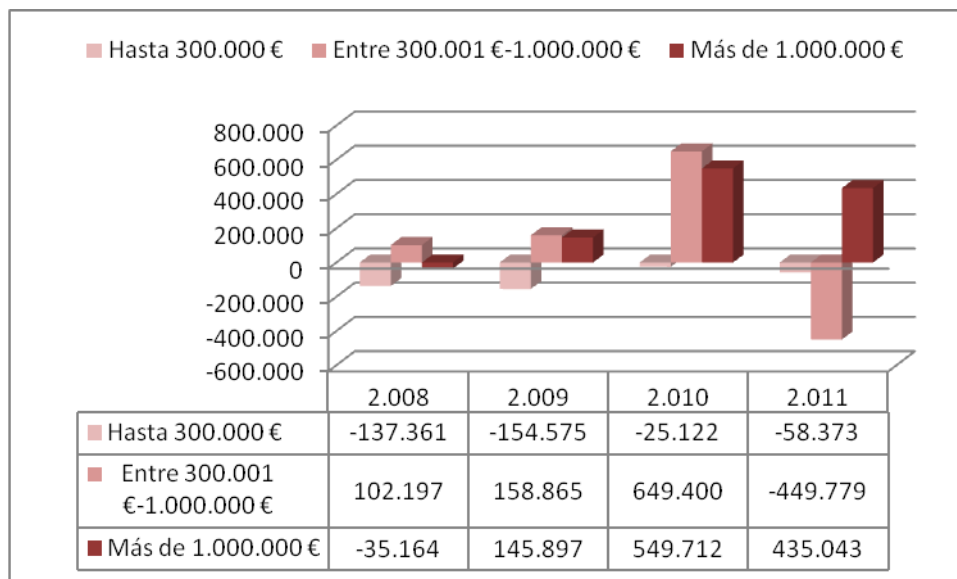
Gráfico 5.3.24. Total del número de EI (con beneficios o pérdidas) por categorías



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

Para cada uno de los años (2008-2011) el número de empresas del primer intervalo aumentan, similar a las del grupo del segundo intervalo, con excepción del año 2011 en el que retrocede a niveles de 2009. Las de mayor importe de facturación (tercer intervalo) también aumentarán salvo en 2009 que presenta el valor inferior para el tramo analizado.

Gráfico 5.3.25. Resultado (€) económico de EI por categorías de facturación



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

Los mejores resultados económicos se alcanzan en 2010 para el grupo de empresas con facturaciones comprendidas en el segundo y tercer intervalo, donde estas últimas (aunque en menor cuantía respecto al año previo) también presentarán beneficios en 2011, mientras que las empresas con facturaciones más discretas (primer intervalo) presentan pérdidas en todos los años.

Los datos del resultado económico medio por categorías de ingresos aparecen expuestos en el cuadro 5.3.11, que vienen a completar la información presentada en los gráficos 5.3.24 y 5.3.25.

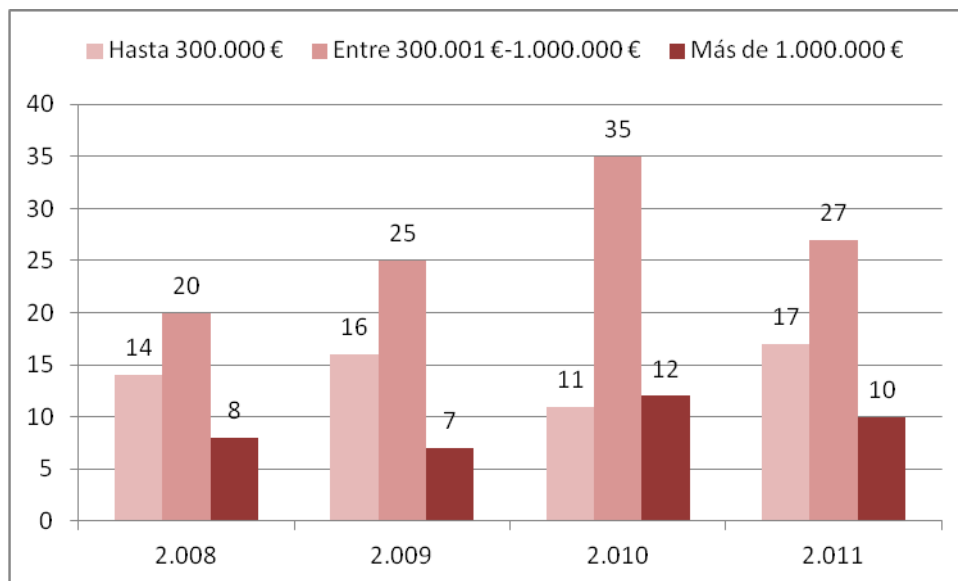
Cuadro 5.3.11. Resultado económico medio de EI (por categoría) durante 2008-2011

Categoría	2008	2009	2010	2011
Hasta 300.000 €	-4.906 €	-5.330 €	-785 €	-1.668 €
Entre 300.001-1.000.000 €	3.297 €	4.073 €	15.462 €	-11.533 €
Más de 1.000.000 €	3.197 €	16.211 €	42.286 €	27.190 €

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

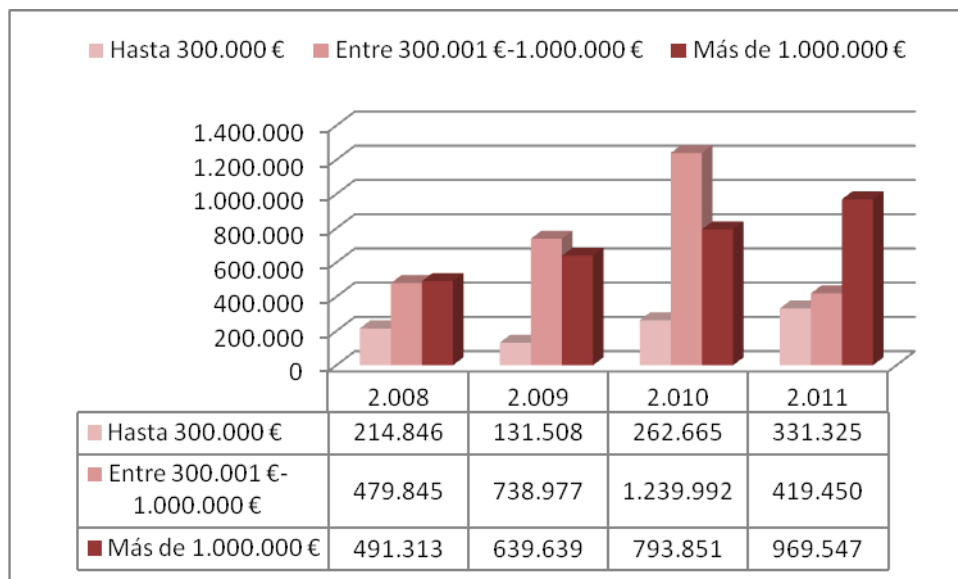
El comportamiento de los resultados positivos de las empresas durante el ejercicio económico 2008-2011 se muestra en el gráfico 5.3.26, en cuanto al número de EI que forman la muestra analizada y, el gráfico 5.3.27 referido al importe de los beneficios.

Gráfico 5.3.26. Total del Nº de EI con beneficios por categorías



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

Gráfico 5.3.27. Beneficio (€) económico de EI por categorías de facturación



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

El mayor beneficio económico del ciclo se consigue en 2010 para las empresas del segundo intervalo. La tendencia de crecimiento de este grupo se interrumpe en 2011 cuando obtiene sus peores resultados. El grupo de EI del tercer intervalo presenta niveles crecientes de beneficios durante todo el tramo. El primer intervalo de la muestra también incrementa sus beneficios con excepción del año 2009.

El resultado económico medio de beneficio de las tres categorías aparece agrupado en el cuadro 5.3.12.

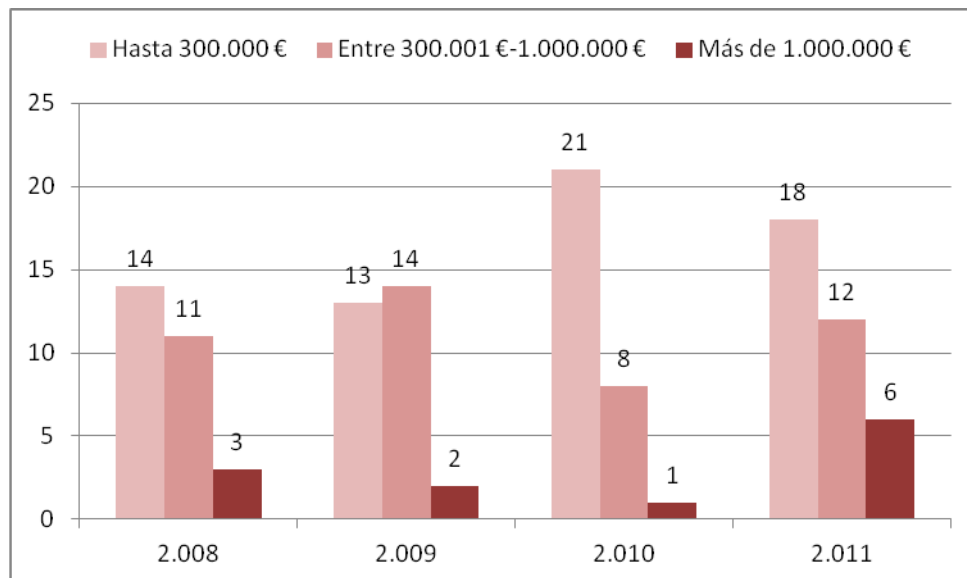
Cuadro 5.3.12. Resultado medio de beneficio de EI (por categoría) durante 2008-2011

Categoría	2008	2009	2010	2011
Hasta 300.000 €	8.219 €	23.879 €	19.490 €	15.346 €
Entre 300.001-1.000.000 €	29.559 €	35.428 €	15.535 €	23.992 €
Más de 1.000.000 €	91.377 €	66.154 €	96.955 €	61.414 €

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

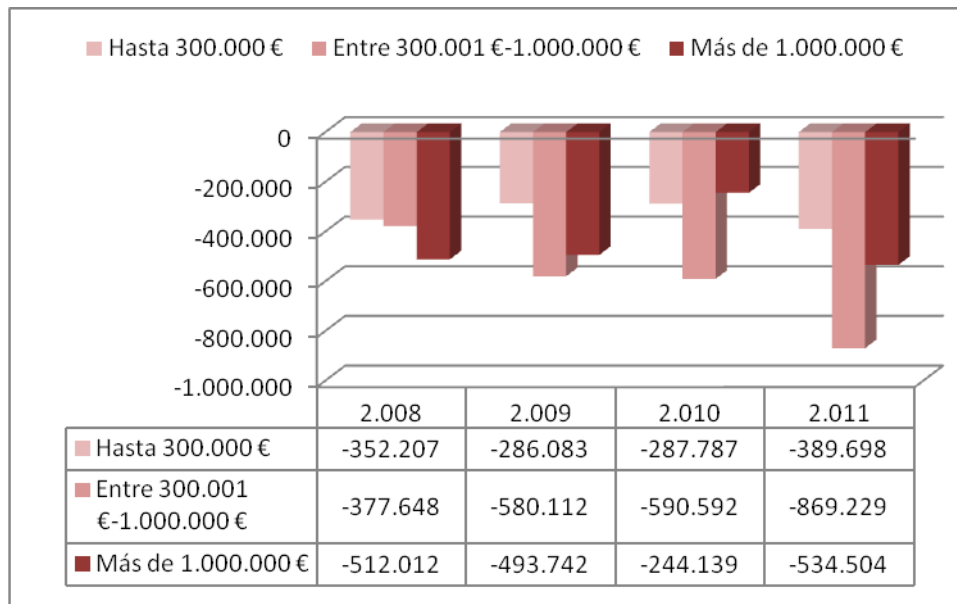
En lo referente al mismo análisis pero desde el resultado económico de pérdidas, el mayor número de empresas con resultados negativos se concentra en la categoría del primer intervalo, siendo su máximo de veintiuna entidades en 2010. El gráfico 5.3.28 refleja el comportamiento en número para las tres categorías de la muestra.

Gráfico 5.3.28. Total del número de EI con pérdidas por categorías



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

Gráfico 5.3.29. Pérdida (€) económica de EI por categoría de facturación



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

Las empresas de la categoría del primer intervalo presenta una oscilación constante en la variación de sus resultados moviéndose las pérdidas en una horquilla con mínimos inferiores a los trescientos mil euros y, máximos de casi cuatrocientos mil. Similar es la muestra para el tercer intervalo con una tendencia constante en las pérdidas durante tres años y una relevante disminución en el año 2010 con doscientos cuarenta y cuatro mil ciento treinta y nueve euros de pérdidas. Para el caso correspondiente al grupo del segundo intervalo el gráfico presenta una evolución creciente de pérdidas año a año, llegando a duplicar el importe al final del ciclo (2011) representando por tanto, el peor comportamiento por categoría.

El cuadro 5.3.13 presenta el resultado medio en las empresas que han obtenido pérdidas para las distintas categorías de EI durante el ciclo 2008-2011.

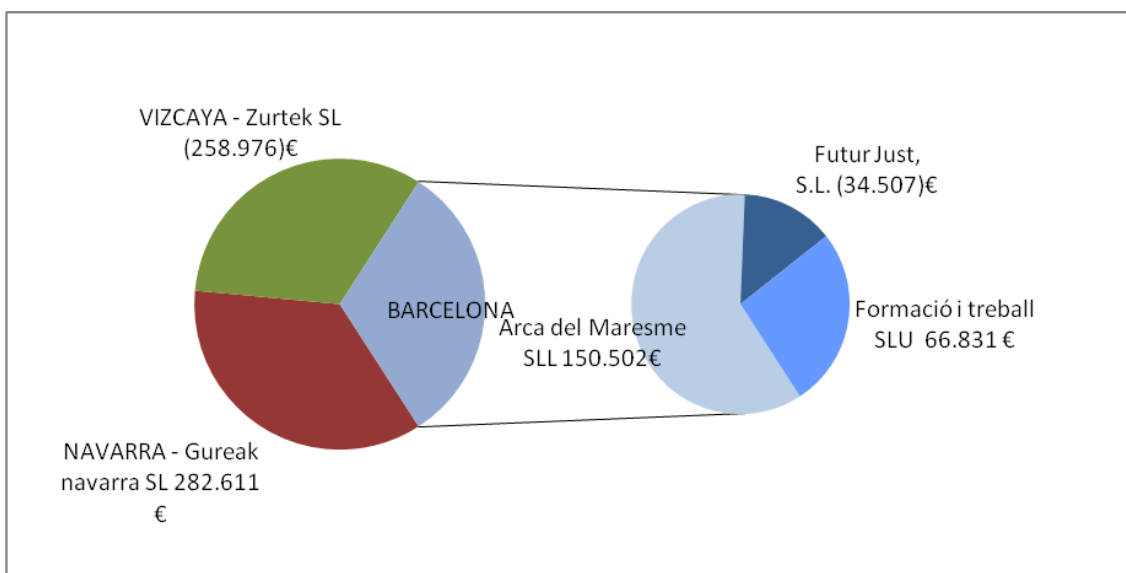
Cuadro 5.3.13. Resultado medio de pérdida de EI (por categoría) durante 2008-2011

Categoría	2008	2009	2010	2011
Hasta 300.000 €	-25.158 €	-22.006 €	-13.704 €	-21.650 €
Entre 300.001-1.000.000 €	-34.332 €	-41.437 €	-73.824 €	-72.436 €
Más de 1.000.000 €	-170.671 €	-246.871 €	-244.139 €	-89.084 €

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

Los resultados económicos durante el 2011 de las EI con mayor volumen de facturación se muestran en el gráfico 5.3.30. Los valores de las empresas que aparecen entre paréntesis corresponde a un resultado de pérdidas durante el ejercicio. Dos son las empresas que presentaron resultados negativos, Futur Just S.L (Barcelona) con treinta y cuatro mil quinientos siete euros y, Zurtek S.L (Vizcaya) con doscientos cincuenta y ocho mil novecientos setenta y seis euros. El resto de empresas obtuvieron unos resultados positivos, destacando por importe la empresa Gureak Navarra S.L con doscientos ochenta y dos mil seiscientos once euros de beneficios.

Gráfico 5.3.30. Resultados (€) en 2011 de las EI con mayor volumen de facturación



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

La evolución del resultado económico (periodo 2008-2011) para estas cinco empresas se presenta en el cuadro 5.3.14. La única empresa que mantiene una tendencia de pérdidas en los cuatro años es Zurtek SL. Destacables son los buenos resultados de Gureak Navarra, y la progresión de Formació i treball S.L.U durante el periodo.

Cuadro 5.3.14. Resultado económico de EI con facturación superior a 1 millón periodo 2008-2011

El	2008	2009	2010	2011
Arca del Maresme SLL	148.209	218.215	181.742	150.502
Futur Just SL	14.243	(47.337)	21.722	(34.507)
Formació i treball SLU	24.073	58.130	24.897	66.831
Gureak Navarra SL	112.383	227.737	135.482	282.611
Zurtek SL	(436.839)	(392.405)	(244.139)	(258.976)

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

Del total de EI que componen la muestra (resultados del ejercicio económico, noventa empresas), sólo cuarenta y una recibieron subvenciones por valor de un millón ciento treinta y ocho mil novecientos treinta y siete euros durante el 2011. En la Memoria Social de FAEDEI 2009 (2010, pág.54) existe una clara apuesta por la idea de que “sin las ayudas públicas, las Empresas de Inserción incurrirían en pérdidas y no serían viables económicamente”. En el caso de la muestra expuesta en este apartado, de las cuarenta y una EI subvencionada con ingresos públicos, veintisiete tuvieron un resultado positivo al final del ejercicio y catorce, a pesar de los ingresos percibidos en concepto de ayuda pública, incurrieron en pérdidas.

El propósito planteado es analizar el impacto que ejercen las subvenciones sobre el resultado económico de las Empresas de Inserción a partir de dos vías: una orientada a comprender la muestra de catorce EI que presentan resultados negativos a pesar de tener financiación pública y otra, centrada en si las veintisiete EI seguirían obteniendo un resultado de explotación positivo una vez descontado de su balance las subvenciones percibidas durante el ejercicio 2011.

Cuadro 5.3.15. Resultado ejercicio económico en 2011 de las EI con subvención

Total muestra	Nº EI con subvención	Signo del Resultado económico	Importe recibido en subvenciones
90 EI	41	27 EI con Beneficios	11 EI < 20.000 €
			3 EI > 40.000€
		14 EI con Pérdidas	280.531€ (total)

Fuente Elaboración Propia a partir Informes Sabi

Para la primera línea de análisis, las catorce EI con pérdidas recibieron un importe total de doscientos ochenta mil quinientos treinta euros en subvenciones. En once de ellas

los importes de las ayudas no superaron los veinte mil euros, mientras que en las otras tres oscilaron entre los cuarenta mil y los ciento veinticinco mil euros.

Sujeto a la orientación social de la inserción laboral de personas en exclusión argumentada en el epígrafe anterior de gastos de este capítulo (5.3.2.2) y relativa a la muestra de las catorce EI con pérdidas y beneficiarias de subvenciones públicas, se presenta en el cuadro 5.3.16 los datos relativos al peso que los sueldos representan sobre el conjunto del gasto con el propósito de explicar el resultado económico negativo a partir de un ratio elevado del gasto de personal que no pueda ser compensado con la inyección económica procedente de las subvenciones.

Cuadro 5.3.16. Gasto de personal en las EI beneficiarias de subvenciones y pérdidas

Provincia	EI	Nº trabajadores	Gastos de personal(€)	Ratio	Subvención (€)	Rtdo (€)
Asturias	Riquirraque, SL	14	(253.093)	0,6	3.040	(16.355)
Barcelona	Futurjust SL	40	(994.193)	0,4	50.000	(34.507)
	Tapís SLU	12	(271.730)	0,7	1.322	(271.730)
Cádiz	Prendas bahía SLU	6	(63.428)	0,5	1.215	(3.881)
Guipúzcoa	Konfia SL	45	(864.083)	0,8	9.718	(24.098)
Lugo	Grupo Dill SL	2	(33.545)	0,3	6.000	(1.871)
Madrid	Zaguán SL	6	(135.874)	0,7	3.884	(7.482)
	Albino 20 SLU	18	(253.840)	0,5	3.952	(25.780)
Sevilla	Aisol SL	15	(311.089)	0,7	6.274	(1.459)
Vizcaya	Zurtek SL	12	(467.926)	0,1	40.634	(258.976)
	Suspertu SL	18	(250.435)	0,6	16.418	(46.891)
	Or konpon SL	6	(131.508)	0,3	6.000	(23.219)
	Goilurra SL	10	(193.874)	0,8	125.510	(20.773)
	Alkar biziz SL	12	(284.704)	0,8	6.564	(18.505)

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

El cuadro identifica que ocho de las empresas destinan más del 50,0% de sus gastos a pagar sueldos y salarios así como que los dos mayores importes de ayudas después de Goilurra S.L con ratio del 0,8 los obtuvieron empresas con partidas de gasto inferiores al 50,0 % del gasto de personal sobre gasto total, que difícilmente pude argumentar la idea de partida de vincular las pérdidas en balance por un excesivo gasto destinado a sueldos y salarios.

En la línea de las veintisiete EI con subvenciones y beneficios, el cuadro 5.3.17 muestra los resultados “simulados” para el año 2011 una vez aislada la partida de ingresos

recibida como subvenciones (de inmovilizado no financiero y otras) de los resultados del ejercicio de las EI.

Cuadro 5.3.17.Resultado Explotación de EI con beneficios y subvenciones en 2011

Provincia	EI	Rtado ejercicio	Subvenciones(Subv)	Rtado [sin Subv]
Álava	Gizarline SL	3.411€	1.237€	2.174€
	Berezi99 SL	46.307€	44.617€	1.690€
Barcelona	Recibaix SL	31.766€	19.420€	12.346€
	Arca Maresme SLL	150.502€	19.240€	131.262€
	Formació i Treball SLU	66.831€	8.980€	57.851€
Burgos	Reusad SLU	362€	1.618€	(1.256€)
	Grm SLU	26.539€	4.941€	21.598€
	Ceislabor SLU	37.647€	23.219€	14.428€
Guipuzkoa	Bidebarri SL	9.596€	68.220€	(58.624 €)
Madrid	Siervas de San José SL	5.990€	7.409€	(1.419€)
	Milhistorias SL	32.685€	4.348€	28.337€
	Aprento SL	24.743€	38.700€	(13.957 €)
Navarra	Gureak Navarra SL	282.611€	121.627€	160.984€
Salamanca	La Encina SLU	7.797€	11.298€	(3.501 €)
Sta.cruz tenerife	Ecatar Canarias SLU	35.436€	2.491€	32.945€
Zaragoza	Tranviaser SL	12.761€	4.611€	8.150€
	Faim gestión SL	34.212€	1.898€	32.314€
	Consolida Oliver SL	12.602€	849€	11.753€
Vizcaya	Sokaire SL	1.480€	7.439€	(5.959€)
	Peñascal SL	6.106€	19.006€	(12.900€)
	Laiene Jatetxea SL	19.967€	3.011€	16.956€
	Keima Animazioa SL	29.400€	15.098€	14.302€
	Izarza SL	287€	10.496€	(10.209 €)
	Iturritek SL	8.146€	14.655€	(6.509 €)
	Erakus-Goiztiri SL	41.673€	103.072€	(61.399 €)
	Emaús movilidad sostenible SLU	8.747€	25.341€	(16.594 €)
Berziklatu SL	80.089€	275.565€	(195.476€)	

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

Del total de la muestra, quince EI continuarían teniendo resultados positivos durante el ejercicio 2011 después de ser descontadas las subvenciones. Este cambio en la muestra, identifica la dependencia de algunas empresas con las subvenciones para no incurrir en pérdidas, y su menor relevancia en otras. Así pues, la vinculación de las EI con las subvenciones no afecta a todas las entidades por igual. Para el caso de las EI que siguieron presentando beneficios (una vez descontadas las subvenciones) señalar que se desarrollan actividades en múltiples sectores, y en general muy vinculados a sectores relacionados con el medioambiente como la recogida, gestión y tratamientos de residuos y material de segunda mano; a los servicios de limpieza en general y en

particular a las actividades de lavandería y tintorería; además de la restauración y catering.

Las empresas con beneficios en las que los ingresos por subvenciones representan más del 50,0% de su resultado quedan expuestas en el cuadro 5.3.18.

Cuadro 5.3.18. Peso relativo de las subvenciones respecto al resultado de balance de las EI

Provincia	EI	Representatividad
Álava	Berezi99 SL	96,3%
Barcelona	Recibaix SL	61,1%
Burgos	Ceislabor SLU	61,6%
Vizcaya	Keima Animazioa SL	51,3%

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Sabi

Como casos extremos de empresas y su vinculación a las subvenciones se pueden destacar la empresa Berezi 99 SL (96,3%) enfocada a los servicios de ocio y tiempo libre, frente a Keima Animazioa SL con sector de actividad en la limpieza, ambas concentradas en un sector único de actividad.

En resumen se puede afirmar a partir de los datos obtenidos para este análisis, que el 63,4% de las EI incurren en pérdidas, computándose este porcentaje a partir de la muestra compuesta por aquellas empresas que en origen aún recibiendo subvenciones obtenían resultados negativos (catorce) junto con aquellas (doce) que de no percibir ingresos públicos el resultado de sus balances se convertirían en negativos.

Por su parte, para la muestra de cuarenta y una EI que de partida no recibieron subvenciones en 2011, en el 42,8% de los casos tuvieron un resultado económico negativo frente al 57,2% que únicamente con los ingresos propios de su actividad obtuvieron beneficios.

En cualquiera de los casos, son varios los estudios, Fundación un Sol Mon (2007); Retolaza y Ramos (2005); Melián (2010a) que han tratado el carácter positivo de la concesión de subvenciones a las EI bajo supuestos de cuantificación de ahorro a la Administración por el personal contratado y que se encuentra fuera de las listas de beneficiarios de prestaciones al desempleo (criterio positivo) o bajo el prisma del

sometimiento de las empresas al criterio de concesión y por tanto dependencia de las instituciones (criterio negativo). Si algo es evidente a razón de los resultados de la muestra es que existiría un mayor número de Empresas de Inserción con dificultades para garantizar su permanencia en el sector empresarial si no recibieran el soporte de las Administraciones.

5.3.3. Vías alternativas a la captación de ingresos

5.3.3.1. Subvenciones públicas a las EI

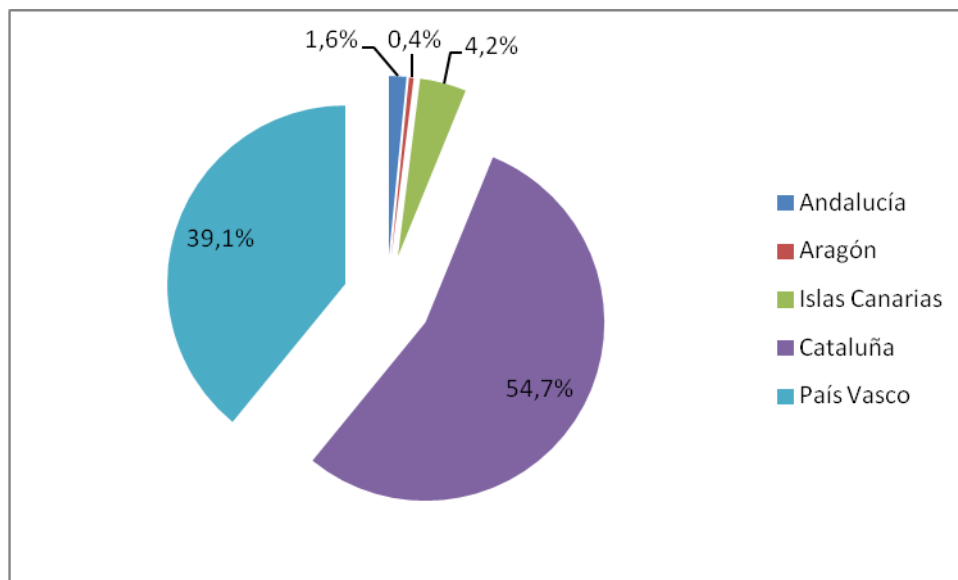
Las EI consideran los ingresos de su actividad empresarial como la principal vía económica de financiación para la permanencia en el sector. Esta orientación de las EI hacia el mercado y, hacia los clientes privados, ha sido argumentada bajo las estimaciones realizadas de trabajos como los de FAEDEI (2010, pág.49), y FAEDEI (2011, pág.57) que calculan la dependencia de las EI con sus clientes en un 75,0% y un 90,0% respectivamente para cada informe y año. Sin embargo, también la Memoria Social de FAEDEI (2010, pág.49) es tajante al afirmar que “sin las ayudas públicas, las Empresas de Inserción incurrirían en pérdidas y no serían viables económicamente”.

La Administración se reserva la iniciativa de convocar subvenciones directas para promocionar la figura de la EI. Concretamente, el artículo dieciséis “Promoción de las Empresas de Inserción” de la Ley 44/2007 recoge esta misión estableciendo que las EI se podrán beneficiar de ayudas financieras para conceptos como: constitución, puesta en marcha y desarrollo de su actividad, asistencia técnica, formación y contratación de técnicos para su gestión entre otros.

Durante el 2011, cinco Comunidades Autónomas recibieron de los presupuestos públicos tres millones novecientos dos mil ciento cuarenta y ocho euros en concepto de subvenciones, de los que casi el 94,0 % se destinaron únicamente a dos CCAA: País Vasco y Cataluña y en mucha menor medida, pero aventajada respecto al resto de localizaciones, Canarias con el 4,2%. El peso relativo de cada Comunidad respecto al

total del presupuesto destinado a las EI aparece en el gráfico 5.3.31. Distribución de Subvenciones por CCAA en 2011.

Gráfico 5.3.31. Distribución (%) Subvenciones por CCAA en 2011

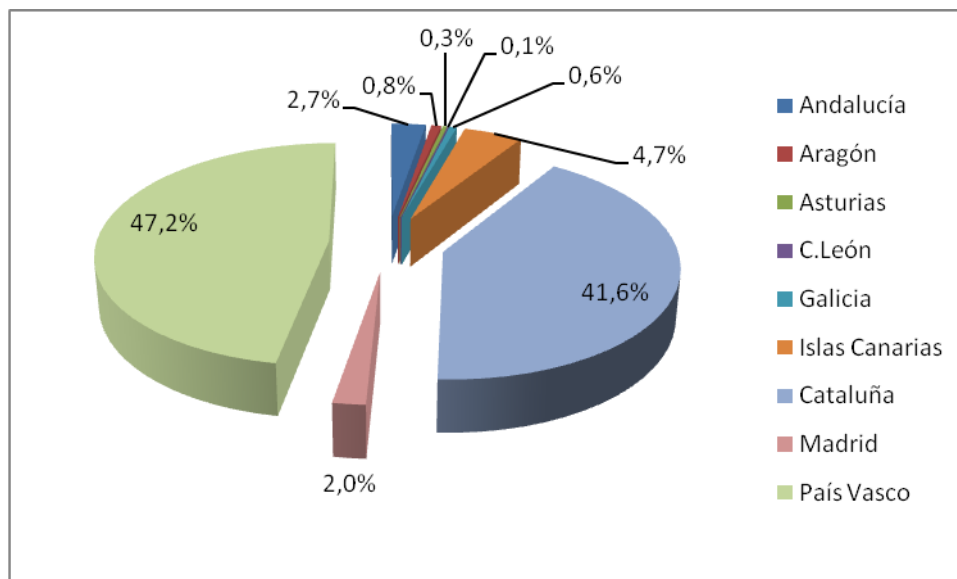


Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

El predominio de País Vasco y Cataluña como receptoras de subvenciones es extrapolable a los distintos años de la muestra 2008-2011. Durante este ciclo cuatro nuevas Comunidades: Asturias, Castilla León, Galicia y Madrid recibieron subvenciones respecto a la muestra de beneficiarias de 2011, aunque sólo a País Vasco y Cataluña se le concedieron ayudas durante todos los años del ciclo.

Un total de cincuenta y nueve EI hicieron públicos los datos de sus ingresos en concepto de subvenciones en los informes Axesor. El porcentaje acumulado por CCAA que recibieron subvenciones en el periodo 2008-2011 se refleja en el gráfico 5.3.32.

Gráfico 5.3.32. Distribución (%) de Subvenciones acumulada por CCAA entre 2008-2011



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

Si consideramos el peso acumulado de todas las EI excepto Cataluña y País Vasco, la suma es del 11,2%, lo que se debe fundamentalmente al peso de la Comunidad Autónoma de las Islas Canarias sobre el resto (4,7% del total), y con mayor rigor a dos EI de Santa Cruz de Tenerife: Ecatar Canarias S.L.U y, Viviendas y servicios municipales de Candelaria S.L que ingresaron sólo entre los años 2008-2011 casi quinientos veinticinco mil euros en ayudas.

Este grupo compuesto por las Comunidades “minoritarias” en recepción de subvenciones públicas se benefició de forma dispar tanto en el número de años del periodo 2008-2011, como en la distribución entre provincias que recibieron ayudas. Esta situación queda ejemplificada con algunos de los casos siguientes⁷:

- De las cuatro provincias con representación de EI en Galicia, sólo Lugo fue subvencionada. La empresa Insergal S.L constituida en 2007 recibió subvenciones durante tres años, del 2009,2010 y 2011, por un importe total de algo más de sesenta y cuatro mil euros.

⁷ Ver mapa 5.2.1 para identificar las Comunidades Autónomas con representación de EI por provincias.

- En Asturias sólo una de las cuatro EI que se identifican en la Comunidad, en concreto la empresa Riquirraque Emús S.L del 2002 percibió treinta seis mil seiscientos setenta euros en 2009.
- En Madrid el número de EI a las que se le conceden subvención asciende a cuatro de las doce que se computan en la Comunidad. Entre los años 2008-2011 Milhistorias S.L (2004); Iroko mobiliario y montajes S.L (1994); Aprento S.L (1991) y, Albino 20 S.L.U (1998) sumaron doscientas diecinueve mil cuatrocientos treinta y ocho euros.

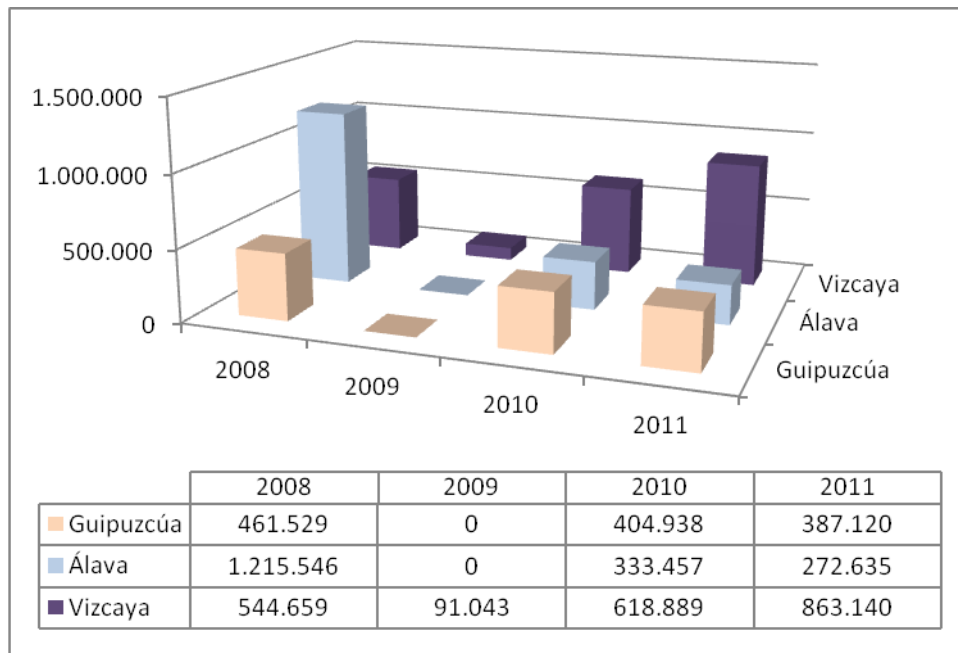
A partir de la información presentada hasta el momento queda patente el papel sobresaliente de País Vasco y Cataluña como receptoras de subvenciones públicas. Con la motivación puesta en averiguar bajo qué proyectos los organismos públicos conceden subvenciones así como la fórmula y cuantía en la que las EI acceden a las ayudas, la muestra de análisis queda limitada por su representatividad a estas dos Comunidades.

5.3.3.1.1. Subvenciones percibidas en el País Vasco

El País Vasco recibió durante el 2008-2011 un importe de más de cinco millones de euros en concepto de subvenciones públicas cuyo desglose por provincias y año se recoge en el gráfico 5.3.33.

El año 2009 fue el de menor actividad en la concesión de subvenciones. Por provincias destaca como mayor beneficiaria Álava y Vizcaya.

Gráfico 5.3.33. Importe (€) de subvenciones a EI del País Vasco por provincias

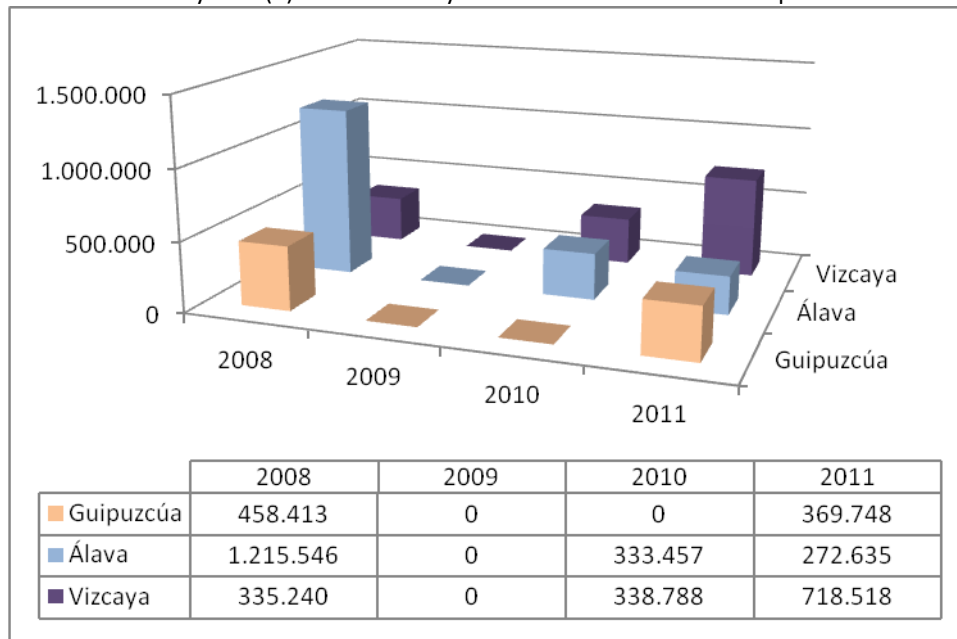


Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

Del total de las subvenciones otorgadas a las provincias vascas el 77,8% de las mismas fueron bajo el concepto de “Ayudas para la creación y sostenimiento de las Empresas de Inserción”. Distintos organismos públicos de la CCAA del País Vasco como LAMBIDE-Servicio Vasco de Empleo, el Departamento de Empleo y Políticas Sociales entre otros cuerpos del Estado Autonómico, convocaron esta subvención en distintos años del ciclo 2008-2011.

En el gráfico 5.3.34 se observa que de las tres provincias, Guipúzcoa es la que menor importe recibió por este concepto, así como que a partir de 2009 ninguna de las tres recibió ayudas, retomándose con posterioridad el ritmo de concesión para proyectos de creación y sostenimiento de este tipo de Empresas Sociales.

Gráfico 5.3.34. Ayudas (€) a la Creación y Sostenimiento de la EI en las provincias vascas



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

Aunque la partida mayoritaria de las subvenciones recayera en este concepto, las EI vascas también recibieron ayudas a propuesta de otras iniciativas. Como ejemplo se puede señalar en la provincia de Vizcaya la apuesta del Departamento de Industria, Innovación, Comercio y Turismo por facilitar un programa de apoyo a la realización de proyectos de desarrollo de nuevos productos, bautizado bajo el nombre de Proyecto Gaitek. El cuadro siguiente recoge con detalle la información al respecto de esta subvención.

Cuadro 5.3.19. Subvenciones (€) recibidas en la provincia de Vizcaya

Organismo	Proyecto	EI	Año	Importe
Dep. Industria, Innovación, Comercio y Turismo	Programa GAITEK	Zurtek SL	2011	17.619€

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

Por otra parte, la provincia de Guipúzcoa convoca en 2011 a través del Instituto Vasco de la Mujer ayudas para la contratación de una consultora homologada para la realización de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y, un plan de igualdad que recayó sobre la EI Konfia, SL con un importe de algo más de quinientos mil euros.

Cuadro 5.3.20. Subvenciones (€) destinadas a Proyectos de Igualdad

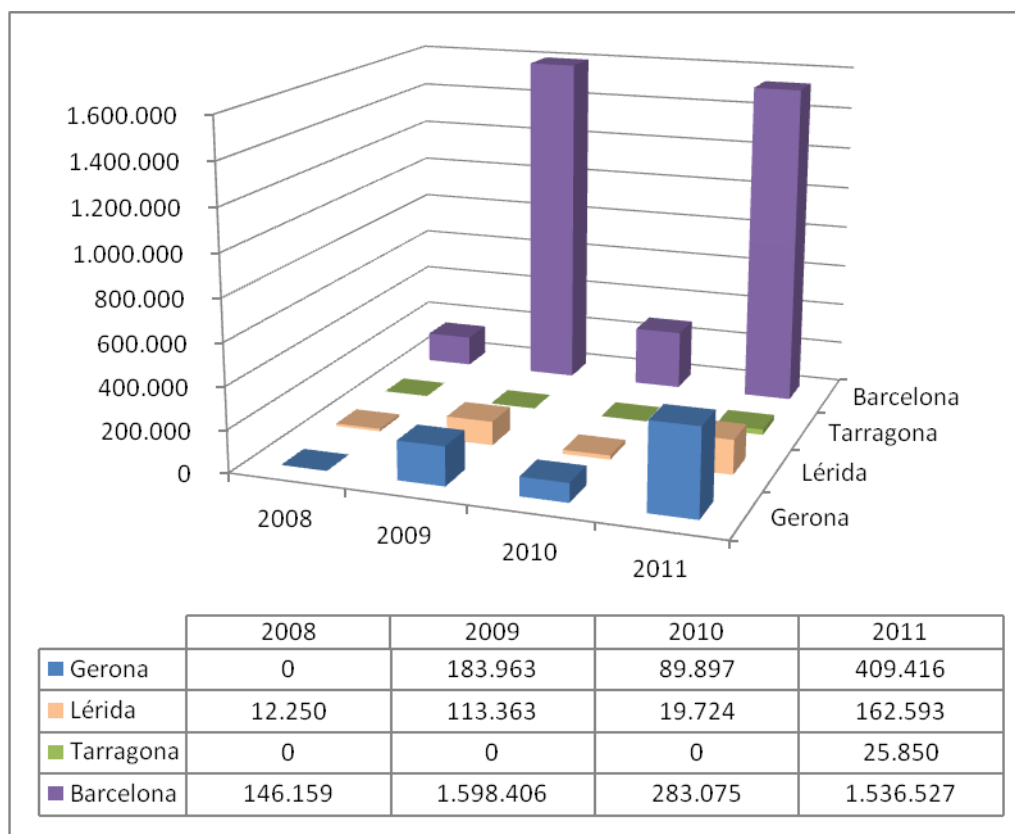
Organismo	Proyecto	El	Año	Importe
Instituto Vasco de la Mujer	Plan de Igualdad	Konfia SL	2011	5.195€

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

5.3.3.1.2. Subvenciones percibidas en Cataluña

Cataluña recibió durante el periodo 2008-2011, más de cuatro millones y medio de euros en concepto de subvenciones. De las cuatro provincias catalanas, Barcelona resulta la más beneficiada y en el otro extremo Tarragona que únicamente recibirá ayudas públicas durante el año 2011. El gráfico posterior clarifica el comportamiento de concurrencia a subvenciones de las provincias catalanas.

Gráfico 5.3.35. Importe (€) de subvenciones a Empresas de Inserción de Cataluña por provincias



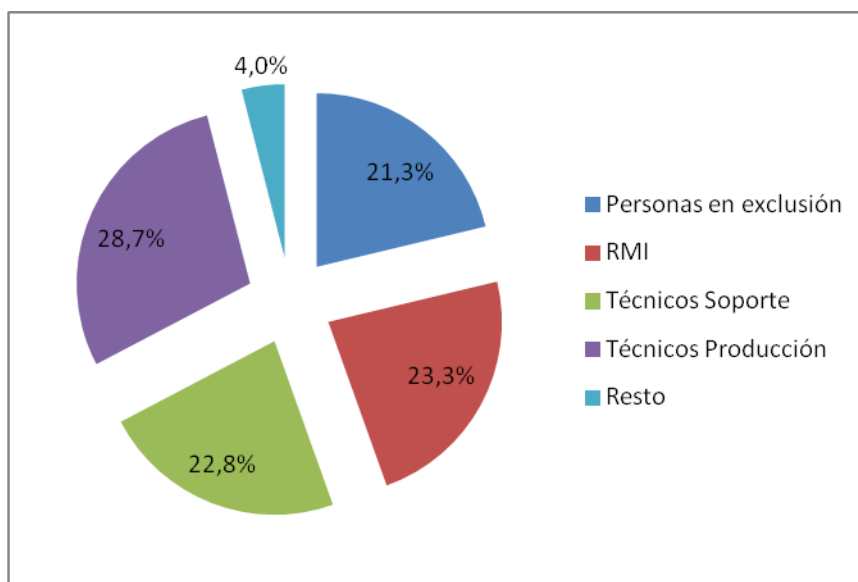
Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

A diferencia de País Vasco, Cataluña presenta una amplia variedad de conceptos susceptibles de subvención. El 96,0% de las subvenciones concedidas a las EI catalanas se reparte entre proyectos destinados a financiar:

- Apoyo a los gastos de contratación de técnico/a de acompañamiento de inserción y/o la producción (28,7%).
- Perceptores de Renta Mínima de Inserción (23,3%).
- Contratación de técnicos de soporte a las Empresas de Inserción (22,8%).
- Personas en riesgo y/o exclusión (21,3%).

En el gráfico 5.3.36 se distribuye el porcentaje destinado a cada uno de los principales proyectos que fueron objeto de subvención en Cataluña.

Gráfico 5.3.36. Distribución (%) proyectos subvencionables a las EI de Cataluña (2011)



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

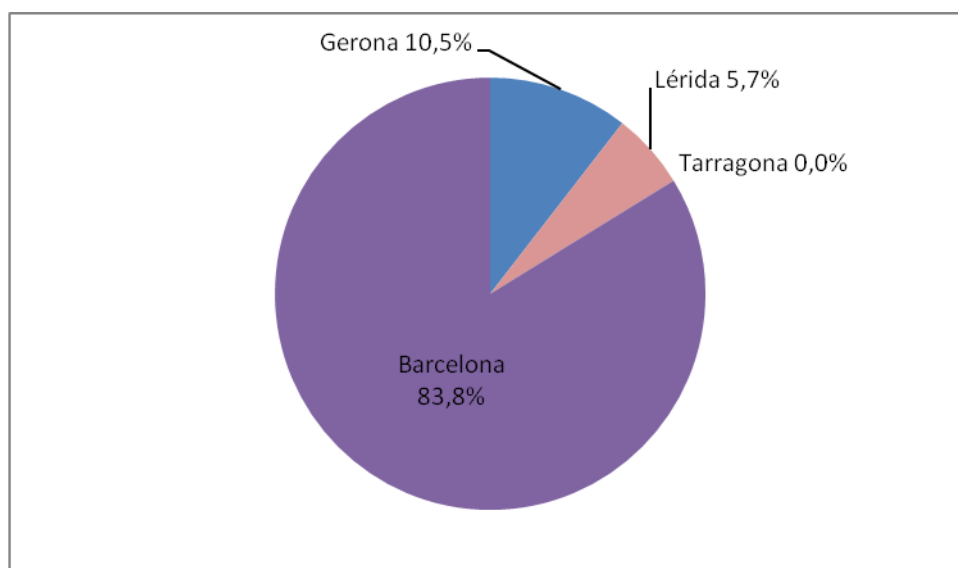
A continuación y siguiendo con el patrón de análisis aplicado sobre la concesión de subvenciones en el País Vasco, se presenta un análisis detallado de la evolución entre 2008-2011 de los proyectos objeto de subvención en las EI catalanas, quedando presentados en los gráficos (5.3.37 a 5.3.40) y en los cuadros (5.3.21 y 5.3.22). En éstos, se disponen la fecha de publicación de la subvención, el importe de la cuantía destinada al proyecto subvencionado o porcentaje del mismo, además de la provincia beneficiaria.

Subvención para la contratación de técnico/a de acompañamiento para la inserción y/o para la producción

La ayuda públicas para financiar esta partida representan la porción más importante sobre el total de subvenciones (28,7%), cuestión esta que adquiere mayor relevancia al comprobar que el montante recibido por este concepto, un millón trescientas trece mil ochocientos trece euros, fueron concedidos únicamente para un año de la serie 2008-2011, en concreto para 2009 y sólo tres de las cuatro provincias con EI en Cataluña se beneficiaron de ellas siendo la más favorecida Barcelona que recibió el 83,3% sobre el total.

La distribución e importe de la misma en euros, se recoge en el gráfico 5.3.37 y el cuadro 5.3.21 respectivamente.

Gráfico 5.3.37. Distribución (%) subvención Técnico de acompañamiento y producción en EI en 2009



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

Cuadro 5.3.21. Subvención proyecto Técnico acompañamiento y producción en EI en 2009

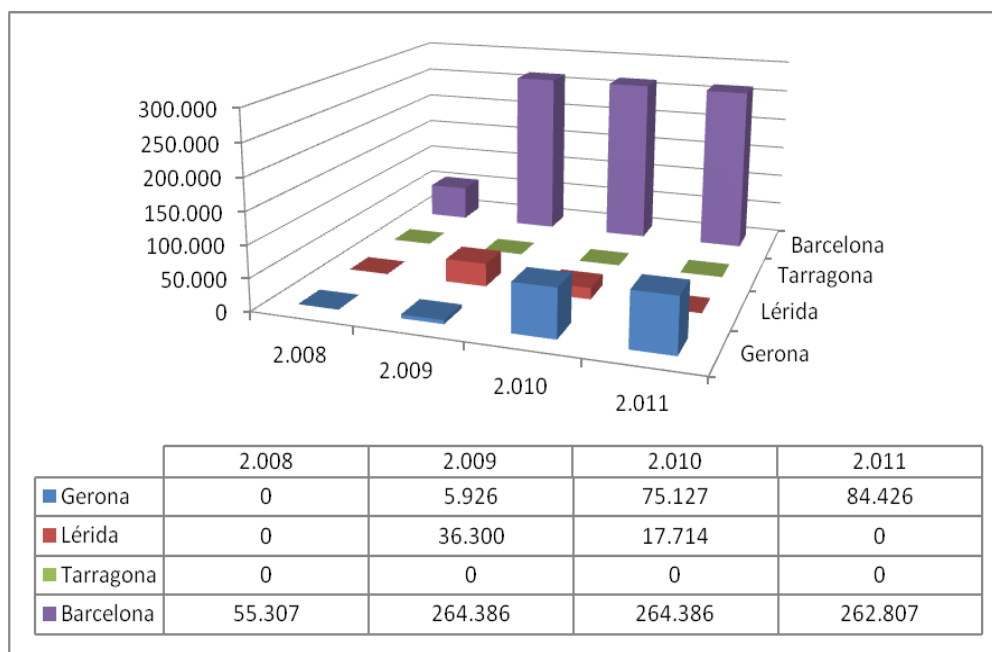
Provincia	Importe
Barcelona	1.100.883 €
Gerona	137.875 €
Lérida	75.055 €
Total	1.313.813€

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

Subvención para perceptores de RMI

La ayuda destinada a perceptores de Rentas Mínimas de Inserción es la segunda de mayor cuantía entre los conceptos subvencionables en las EI de la Comunidad de Cataluña. La mayor beneficiaria sigue siendo Barcelona, con cifras muy superiores al resto (gráfico 5.3.38) seguida de Gerona, que paulatinamente a lo largo de los años ha ido incrementado la subvención, y Lérida, que alcanzó su máximo en 2009.

Gráfica 5.3.38. Subvención (€) para financiar a las personas perceptoras de la RMI



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

Subvención para contratación de técnico soporte a las EI

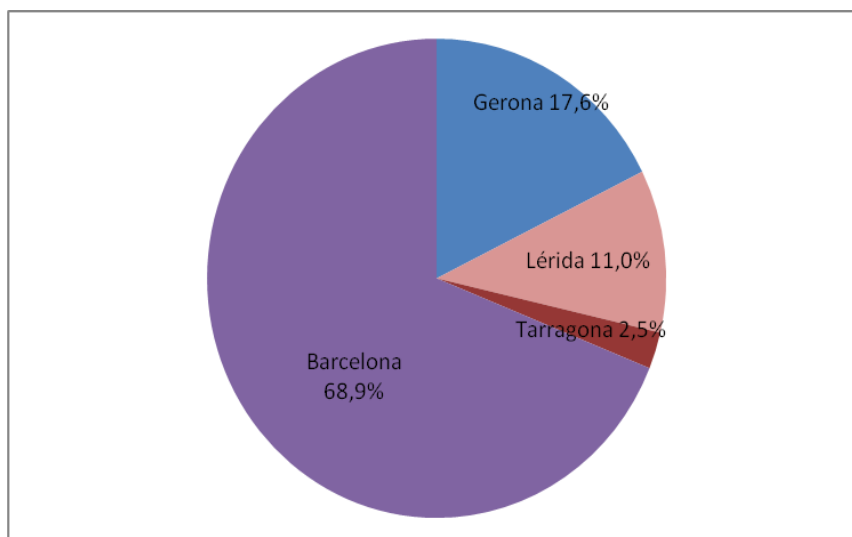
La ayuda para la contratación de Técnicos de soporte a las EI fue convocada únicamente durante el 2011 por importe de un millón cuarenta y tres mil doscientos dieciséis euros y, es la única partida de todas las analizadas de la que se benefician la única empresa de la provincia de Tarragona, Aprodisca ambientals i ecologics S.L aunque con menor cuantía que el resto de provincias con tan solo el 2,5% del total de este proyecto. En el cuadro 5.3.22 se muestran los importes recibidos por provincias y, el gráfico 5.3.39 identifica los porcentajes sobre el total de la Comunidad.

Cuadro 5.3.22. Subvención proyecto Técnico de soporte en EI durante 2011

Provincia	Importe
Barcelona	718.449 €
Gerona	184.000 €
Lérida	114.917 €
Tarragona	25.850 €
Total	1.043.216 €

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

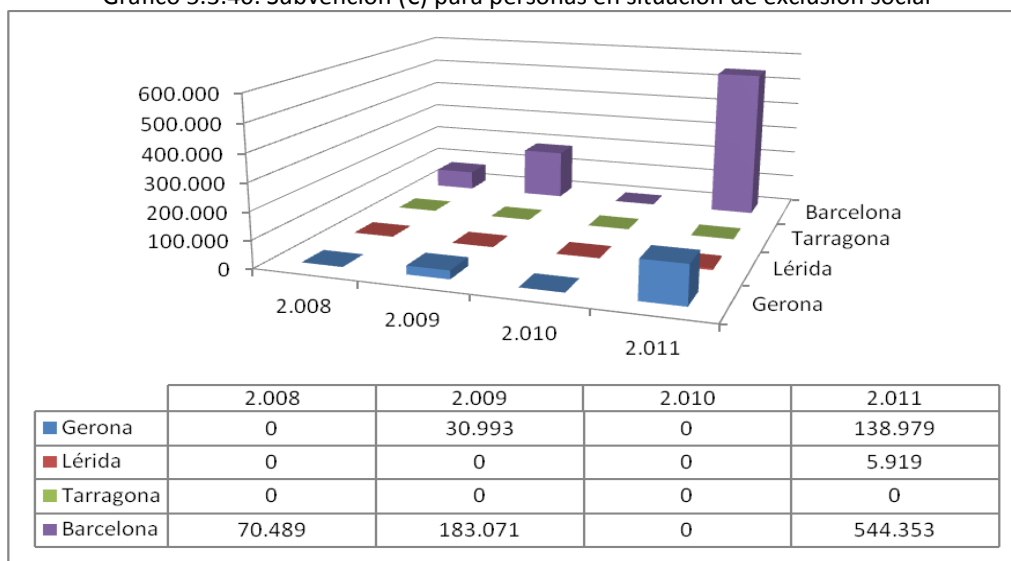
Gráfico 5.3.39. Subvención para financiar Técnico de soporte a las EI en 2011



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

Subvención para la inserción laboral de colectivos en situación o riesgo de exclusión social

Gráfico 5.3.40. Subvención (€) para personas en situación de exclusión social



Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

El registro de esta subvención no presenta datos en los informes Axesor durante el 2010. Por Comunidades, Barcelona mantiene su posición de líder frente al resto, con una Gerona beneficiada en dos años del ciclo y, la tibia Lérida con casi seis mil euros en 2011.

Subvención por otros conceptos

En el registro designado como “otros conceptos” y que representa el tímido 4,0% sobre las subvenciones totales (gráfico 5.3.36) están incluidas diversas partidas de las que al igual que los proyectos analizados en los gráficos anteriores para Cataluña recaen mayoritariamente en la provincia de Barcelona. Entre los proyectos objeto de subvención destaca: el Programa “Forma T” convocado por el Servicio de Ocupación de Cataluña; la aportación del Departamento de Trabajo de la CCAA de Cataluña para contratar prospector/a laboral, además de la propuesta de incorporación de desempleados como socios trabajadores o socios de cooperativas y sociedades laborales. También, el Centro de Innovación y Desarrollo Empresarial de Cataluña financió un proyecto para la implementación de un programa de mejora de la gestión empresarial de las EI. Entre estos, el presupuesto público destinado a Planes de Igualdad, que también se contempla en esta remesa es prácticamente irrisorio, limitándose al 0,4%. En el cuadro 5.3.23 se identifica la partida destinada a promover la Igualdad entre las empresas sociales en la provincia de Barcelona.

Cuadro 5.3.23. Subvenciones recibidas en concepto de Igualdad de Género en Barcelona

Organismo	Proyecto	EI	Año	Importe
Dep. Trabajo de la CCAA de Cataluña	Plan de Igualdad en Empresas de 30 o más trabajadores	Salta S.L	2010	10.000€
		Futur Just S.L	2010	10.000€

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

Las políticas de igualdad están calando en las Comunidades Autónomas y en la sociedad en general. Como ejemplo, la de Castilla-León, que también destinó presupuesto público a la financiación de políticas de Igualdad dentro de la empresa. En concreto, el ministerio de Igualdad financió en 2010 con importe de seis millones de euros la implantación de planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, y de la que fue beneficiaria la empresa de inserción burgalesa Ceislabur S.L.

5.3.3.2. Adjudicaciones y contratos públicos

La Administración puede en los procesos de contratación pública prestar apoyo a las EI desde su posición como cliente, subcontratando servicios a éstas a través de lo que se conoce como reserva de mercado y cláusulas sociales. Esta es una práctica aceptada por los estatutos de ámbito tanto comunitario como estatal. De hecho, el 23,0% de las Empresas de Inserción analizadas por FAEDEI (2010, pág.50) reconocen haber accedido a contratos públicos. No obstante desde la base de las EI, las propias empresas, o las entidades que las agrupan, y en los diversos estudios realizados, se aboga por este papel de la Administración indicando que no es suficiente y que debería ser más activo en la promoción de dichas empresas vía reserva de mercado en sus pliegos de contratación, pues la Administración debido a la actividad desempeñada por las EI es una de las principales beneficiarias de la salida de la exclusión de ciertas personas y colectivos al ahorrarle a ésta su responsabilidad y tutela, que cuantificada en términos económicos y todavía más sociales, es elevada.

En el estudio realizado en este trabajo, cinco Comunidades Autónomas: Castilla y León, Cataluña, Galicia, Navarra y País Vasco participaron en la adjudicación de concursos y subastas públicas. En los cuadros (5.3.24 a 5.3.28) se detallan las circunstancias de las adjudicaciones y las empresas beneficiarias para cada una de las provincias con publicación en los informes Axesor de los datos al respecto

En el País Vasco una única Empresa de Inserción Keima Animazonia SL ubicada en Vizcaya ingresó 517.734 euros por servicios prestados a la Administración. El desglose de la información al respecto se recoge en el cuadro 5.3.24.

Cuadro 5.3.24. Concursos y subastas adjudicados a Keima Animazonia SL (Vizcaya)

Organismo Convocante	Objeto	Año	Importe
Ayto. Bilbao	Programa Talleres Bilbao Mujer	2001	22.548.122pts.
		2003	139.458€
		2006	155.458€
		2009	153.120€
Ayto. Santurtzi	Programa «Udaleku Irekiak / Colonias Abiertas»	2007	149€
	Programa animación/dinamización en patios escolares	2008	69.550€

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

En Cataluña es dónde más EI han realizado trabajos para el sector público. Localizadas en Barcelona cuatro EI se adjudicaron múltiples contratos. En algunos casos, los proyectos fueron realizados por varios contratistas con los que no se dispone el dato económico percibido por el trabajo realizado por la EI. En el siguiente cuadro (5.3.25) se recopila la información disponible en este sentido.

Cuadro 5.3.25. Concursos y subastas adjudicados a la provincia de Barcelona

Beneficiario	Organismo Convocante	Objeto	Año	Importe
Arca del Maresme SL	Ayto. Premia de Mar	Reformas escuela Voramar	2001	11.398.630 pts.
	Ayto Mataró	Separación/clasificación muebles voluminosos	2003	248.000€
	Ayto. Sant Andreu de Llavaneres	Gestión servicio público Deixalleria Municipal	2011	135.260€
	Ayto Mataró	Gestión de centros de recogida municipales	2012	1.179.203€
	Consortio Bages para gestion residuos	Transporte/recogida envases/vidrio	2012	73.035€
	Ayto. Premia de Mar	Reformas escuela Voramar	2012	936.574€
Formació i treball SLU	Tratamiento/selección residuos SA	Logística de contenedores.	2011	49.321€
	Instituto Municipal de Servicios Sociales de Barcelona	Limpieza hogares de usuarios de Servicios Sociales	2011	compartido
	Instituto Municipal de Servicios Sociales de Barcelona	Atención al público en los puntos verdes de Barcelona	2011	compartido
Engrunes Recuperacions SL	Tratamiento/selección residuos SA	Atención al público en los puntos verdes de Barcelona	2011	compartido
	Tratamiento/selección residuos SA	Recogida y selección de ropa usada. Logística de contenedores.	2011	50.256€
Recibaix SL	Ayto Cornellà de Llobregat	Gestión/explotación Deixalleria municipal	2011	115.795€

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

En Navarra dos Empresas de Inserción recibieron un millón trescientas cuatro mil ciento noventa y cuatro euros por adjudicaciones, aunque como se recoge en el posterior cuadro una de ellas recibió el 76,4% del presupuesto total por la ejecución de diez proyectos propuestos por la Administración.

Cuadro 5.3.26. Concursos y subastas adjudicados a la provincia de Navarra

Beneficiario	Organismo Convocante	Objeto	Año	Importe
Inserlantxo SL	Ayto Iturmendi	Colegio público infantil/primaria	2012	308.253€
Gureak Navarra SL	Ayto Tudela	Tratamiento mecanizado de ficheros	2013	2.250€
	Dep. Educación Foral de Navarra	Servicio cafetería Ciudad de la Musica	2012	4.800€
	Servicios de la Comarca Pamplona	Tratamiento de Correspondencia	2012	644.022€
	Ss. Navarro de Salud	Almacen para centros dependientes	2012	74.739€
	Ayto. de Burlada	Explotación bar centro de mayores	2011	5.000€
	Dep. Presidencia Justicia e Interior	Tratamiento de Correspondencia	2011	80.000€
	Servicios de la Comarca Pamplona	Tratamiento facturas	2010	100.890€
	Ayto Huarte	Bar centro de mayores y albergue	2010	100€
	Junta municipal Aguas de Tudela	Servicio mecanizado de ficheros	2009	24.229€
	Dep. Presidencia Justicia e Interior	Tratamiento de la Correspondencia	2008	60.000€

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

En Castilla y León dos Empresas de Inserción ubicadas en Burgos fueron las beneficiarias de las adjudicaciones públicas en los años 2000 y 2008 y cuya información queda presentada en el cuadro adjunto (5.3.27).

Cuadro 5.3.27. Concursos y subastas adjudicados a la provincia de Burgos

Beneficiario	Organismo Convocante	Objeto	Año	Importe
Ceislabor SLU	Consejería Sanidad/Bienestar Social	Sede Intervención Educativa	2000	12.384.285pts
	Junta vecinal de Quintanarroz	Restauración Iglesia	2008	74.000€
El gusto de servirle SLU	Ayto. Burgos	Proyecto PROXIMA	2008	60.000€

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

En Galicia la Empresa de Inserción Cormo Integral SL consiguió a propuesta de la Universidad de Vigo (cuadro 5.3.28) la adjudicación del proyecto de conservación y mantenimiento de ecosistemas cuyo importe particular no se ha podido constatar al haber sido adjudicado a diversos contratistas.

Cuadro 5.3.28. Concesión de Concursos y Adjudicaciones a Cormo Integral SL (Vigo)

Organismo Convocante	Objeto	Año	Importe
Universidad de Vigo	Conservación/mantenimiento Ecosistemas	2007	Compartido distintos contratistas

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

5.3.3.3. Financiación con entidades de crédito

Las Empresas de Inserción como estructuras empresariales que son acceden a las entidades de crédito con el fin de conseguir financiación para su gestión diaria y desarrollo de la actividad productiva. Sin embargo, en todos los estudios sobre El consultados no se ha encontrado referencia expresa sobre créditos bancarios y Empresas de Inserción. De hecho, en nuestro análisis solo hemos accedido a dos empresas que durante el 2010 publicaron datos en los informes Axesor sobre financiación conseguida a través de entidades privadas de crédito. El Cuadro 5.3.29 identifica las El beneficiarias de crédito durante el 2010.

Cuadro 5.3.29. Créditos concedidos a El durante 2010

Provincia	El	Entidad	Tipo de producto	Límite concedido	Saldo al cierre	
Barcelona	Formació i treball SLU	Sin dato	Póliza de Crédito	47.000€		
			Préstamo	30.000€		
Vizcaya	Zurtek SL	Kutxa	Cuenta de Crédito	500.000€		
			Préstamo Personal	240.000€		
			Préstamo Personal	207.195€		
			Forfaiting (financiación EXP/IMP)			85.932€
			Bankinter S.A	Línea de Descuento		
			Forfaiting (financiación EXP/IMP)		90.094€	

Fuente: Elaboración Propia a partir Informes Axesor

No obstante y a pesar de la poca publicidad o ausencia de los datos correspondientes a su financiación, las El mayoritariamente se financian a través de entidades de crédito y también de aportaciones privadas más que de ayudas o subvenciones públicas, pues en algunos casos éstas últimas resultan únicamente testimoniales.

El conjunto de las Empresas de Inserción españolas asociadas a FAEDEI se benefician de un acuerdo de colaboración suscrito en 2010 entre FAEDEI y el banco ético europeo Triodos Bank para recibir financiación. A través de este convenio, cuya última renovación tuvo lugar en febrero del 2013 con objeto de la celebración de la II Feria de Empresas de Inserción (Inserciona) celebrado en Guipúzcoa, un total de veintiuna entidades, que incluye tanto Empresas de Inserción como entidades promotoras y plataformas territoriales han visto como los proyectos dirigidos a la plena integración social y laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social conseguían financiación.

En los momentos difíciles de crisis económica en los que han surgido estas Empresas Sociales, resulta fundamental que existan vías de financiación que no limiten a la escala de la viabilidad económica el acceso al crédito, sino que valoren la repercusión del proyecto en su conjunto. Esto es muy importante para dar continuidad al proyecto, ya que, tal y como se ha recogido en el gráfico 5.3.3.1 únicamente seis Comunidades fueron beneficiarias durante el 2011 de ayudas públicas (Andalucía, Aragón, Cataluña, Canarias y País Vasco).

CAPÍTULO 6. RESULTADOS DEL ESTUDIO EMPÍRICO. RESULTADOS INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.

En este capítulo de la tesis se presentan los resultados cualitativos del estudio empírico. En primer lugar se describe el cuestionario circulado a las diversas Empresas de Inserción para conocer desde dentro sus estrategias de gestión, el papel que desempeña la mujer en los órganos de dirección, y en definitiva determinar su posible influencia en la toma de decisiones. En segundo lugar se describe la situación particular y la composición de las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana. Y en tercer lugar se analizan los resultados que se derivan de la respuesta al cuestionario de las Empresas de Inserción.

6.1. El cuestionario

El cuestionario supone la base del estudio de campo, el cual se adjunta en el anejo 2 de la presente tesis. En este epígrafe se describe el mismo, su estructura y la composición de preguntas, así como se define el perfil de los encuestados y canal de distribución.

6.1.1. Perfil de los encuestados y canal de distribución

El perfil de los receptores encuestados se ajusta al de personas con cargos de responsabilidad en la gestión y administración dentro de la estructura empresarial. El motivo de esta elección atiende a criterios de conocimiento, decisión, resolución y experiencia de las personas que ostentan estos determinados puestos en las distintas áreas de la actividad de la empresa, con la finalidad de acercar la visión de los responsables de estas Empresas Sociales a los objetivos del estudio propuesto. En el caso de empresas con administrador único se ha circulado a éstos y en el caso de varias personas en el órgano de dirección se ha hecho llegar a la dirección siendo ésta la que ha decidido quién responde.

Se elaboró un cuestionario sujeto a cuestiones reveladas como específicas y decisivas para la argumentación de esta investigación y cuya difusión fue en un primer momento (y cuando así fue requerido) mediante correo electrónico. Una vez los agentes responsables de las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana tenían el cuestionario en su poder, se procedió a concertar una cita para celebrar una entrevista personalizada en la que poder profundizar sobre las cuestiones presentadas. La colaboración de los agentes implicados durante la entrevista para dar respuesta al cuestionario sirvió además para incorporar a esta investigación documentación, informes, memorias y balances cedidos por las propias entidades

6.1.2. Estructura del cuestionario

La información requerida a las Empresas de Inserción indicada en el cuestionario está organizada en varios bloques diferenciados, cada uno de los cuales comprende un número variable de preguntas que responde a la necesidad de incidir en mayor o menor medida sobre cada una de las temáticas de interés en las que se fundamenta esta investigación.

De esta manera, el cuestionario está compuesto por una batería de preguntas repartidas en cinco bloques independientes, previa identificación y clasificación de la empresa mediante dos cuestiones: la caracterización de la Empresa de Inserción a partir de la razón social, así como el sector de actividad al que pertenece según el criterio establecido por el CNAE. Aunque el montante total de las preguntas del cuestionario pueda resultar elevado, es necesario matizar que se debe a que en torno a las preguntas principales de cada área de análisis circulan unas accesorias con formula esquemática, directa y cerrada que añaden información sin dilatar el proceso de respuesta.

El desglose de cada uno de los bloques comprende las siguientes cuestiones:

El bloque primero y segundo, A y B, concentran el grueso del cuestionario con más de la mitad de las preguntas, razón ésta que ha derivado en una subdivisión de las preguntas por secciones, cuatro en concreto para cada uno de los bloques.

El bloque A está compuesto por quince preguntas relacionadas con la caracterización de la plantilla en proceso de inserción, tipo de trabajadores en inserción, colectivo de beneficiarios, formalización de contratos, e implicación de la empresa en el proceso de inserción.

En el bloque B, cuarenta preguntas, desgranar el perfil del responsable al mando de la gestión, la implicación de la Empresa de Inserción en el proceso de formación y desarrollo bajo criterios de equidad de sus trabajadores, así como la aproximación al modelo de estilo directivo aplicado en las organizaciones.

En una tercera sección, la C, veinte preguntas se orientan a valorar y conocer los mecanismos de financiación de la actividad empresarial así como su estimación bajo criterios de accesibilidad.

Las cuatro preguntas incluidas en el bloque D examinan la pertenencia a redes de los directivos de las Empresas de Inserción.

El quinto y último, el bloque E, pretende a través de once preguntas aproximar la visión y misión de las Empresas de Inserción dentro del contexto de la Economía Social y del mercado en general.

El cuestionario utilizado en el estudio presenta un formato de preguntas de tipo cerrado o semicerrado que combina criterios de valoración y jerarquización de los diversos ítems. No obstante algunas cuestiones permiten la respuesta más personal a las que el encuestado responde con datos y/ o con opiniones personales. Con esta opción de respuesta libre se pretende incidir en cuestiones de interés de una forma

independiente y autónoma sin criterios prefijados y al libre juicio del encuestado. La introducción de determinadas preguntas con valoraciones personales en cuestiones claves para el análisis permite obtener información en detalle a la vez que no rompe la dinámica fluida de respuesta de un cuestionario con preguntas cerradas o semicerradas.

Los criterios de valoración en las preguntas cerradas se corresponden con la escala Likert o escala de intensidad indefinida en los que se recoge sólo como opciones de respuesta niveles numéricos extremos asignando el valor 1, al valor mínimo y 5 al valor máximo, dejando los valores intermedios a criterio del encuestado. Bajo el criterio de jerarquización las preguntas quedaran numeradas según el nivel de conformidad respecto al criterio de referencia propuesto.

6.2. Las Empresas de Inserción en la Comunidad Valenciana.

6.2.1. Introducción

En la Comunidad Valenciana se localizan cinco Empresas de Inserción, dos en Alicante, una en Castellón y dos en Valencia (Mapa 6.1). Son organizaciones jóvenes, constituidas entre los años 2010-2011 como el 19,0% de las Empresas de Inserción analizadas (Fuente Axesor, 2013). Bajo la fórmula jurídica de Sociedad Limitada, figura que también acoge al 88,8% del conjunto de la muestra a nivel nacional, las Empresas de Inserción de la Comunidad desarrollan su actividad empresarial en el campo del tratamiento de residuos y artículos de segunda mano, construcción y reforma, sector textil, servicios de limpieza, ayuda a domicilio y, actividades de ocio y tiempo libre.

Las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana son socias de la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI) a nivel estatal, además de pertenecer a la Asociación Valenciana de Empresas de Inserción (AVEI). Esta última es una asociación empresarial sin ánimo de lucro que nace en 2004, con objeto de

promover las Empresas Sociales que trabajan por la inserción sociolaboral a través de la contratación de personas socialmente excluidas de los canales normalizados de empleo, a la vez que ofrece una plataforma para el diálogo de sus socios con las instituciones y el conjunto de la sociedad. Otros socios de AVEI, los honorarios, son Cáritas Diocesana de Valencia, de Segorbe-Castellón y de Alicante-Orihuela.

El conjunto de las Empresas de Inserción españolas asociadas a FAEDEI se benefician de un acuerdo de colaboración suscrito en 2010 entre FAEDEI y el banco ético europeo Triodos Bank para recibir financiación. A través de este convenio, cuya última renovación tuvo lugar en febrero del 2013 con objeto de la celebración de la II Feria de Empresas de Inserción (Inserciona) celebrado en Guipúzcoa, un total de veintiuna entidades, que incluye tanto Empresas de Inserción como entidades promotoras y plataformas territoriales han visto como los proyectos dirigidos a la plena integración social y laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social conseguían financiación.

En los momentos difíciles de crisis económica en los que han surgido en nuestro territorio estas Empresas Sociales, resulta fundamental que existan vías de financiación que no limiten a la escala de la viabilidad económica el acceso al crédito, sino que valoren la repercusión del proyecto en su conjunto. Tres de las Empresas de Inserción constituidas en la Comunidad Valenciana, cada una en una provincia, se han visto beneficiadas de este acuerdo recibiendo la entidad promotora la financiación para emprender el proyecto. En Alicante la beneficiaria fue la Asociación El Cerezo, en Castellón la Fundación Tots Units y en Valencia, la Asociación Alanna. El soporte económico recibido a través de este acuerdo resulta decisivo para dar continuidad al proyecto emprendido por las Empresas de Inserción, ya que recordemos, tal y como se ha mencionado en el capítulo anterior (epígrafe 5.5.3.1) la Comunidad Valenciana no era una de las Comunidades Autónomas favorecida o beneficiaria en el acceso a subvenciones.

La elección de esta Comunidad Autónoma para desarrollar el método del caso se sustenta en dos características que resultan importantes para el objetivo propuesto en

esta investigación. La primera es la implicación de las Empresas de Inserción por el empleo entre los sectores más desfavorecidos y en concreto por las mujeres y los jóvenes, que son los colectivos que más sufren la marginación laboral. Este es el público objetivo en las Empresas de Inserción de la provincia de Alicante (pues las dos empresas que existen se centran cada una de ellas en estos dos grupos de beneficiarios) y en una de las de Valencia, que apuesta por la inserción femenina. El segundo factor determinante está relacionado con la composición de los equipos directivos y la representación de mujeres en sus órganos de gobierno, tema objeto de estudio en la presente tesis.

La muestra de la Comunidad Valenciana fusiona todas las composiciones posibles atendiendo a criterios de género en sus órganos de gobierno¹. Esto significa que entre las Empresas de Inserción de la Comunidad se combinan formas de gobierno mixtos, así como con órganos sociales compuestos únicamente por mujeres o sólo por hombres, circunstancia que permite analizar cómo y en qué medida la variable género actúa en estas organizaciones sociales.

El arquetipo triple del equipo directivo existente en las Empresas de Inserción de la Comunidad se corresponde con la pluralidad de la muestra de las ciento veintiuna Empresas de Inserción que recogieron el dato de sus órganos sociales activos y cuya cuantificación ha sido expuesta en el capítulo cinco, a excepción del caso del 7,5% de los equipos directivos que están constituidos únicamente por la figura jurídica de una corporación sin ánimo de lucro (que no está representada en la muestra de nuestra Comunidad) y que por regla general corresponde con las fundaciones o asociaciones promotoras del proyecto, ostentando cargos como los de socios y/o administradores únicos.

Un análisis individual por provincias de cada entidad permite incidir sobre el perfil de estas organizaciones sociales.

¹ La tipología del Órgano Social de las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana se corresponde con la clasificación establecida en el epígrafe 5.2.8 del Capítulo 5.

Mapa 6.1. Localización geográfica de las EI en la Comunidad Valenciana



Fuente: Elaboración Propia a partir de la Web de FAEDEI

6.2.2. Las Empresas de Inserción en Castellón

Reciplana Recuperacions 2010, S.L

Con la fundación Tots Units como promotora, entidad muy arraigada en Vila-real y con una muy positiva implantación a nivel provincial, nace en Castellón, Reciplana Recuperacions 2010 S.L con un capital social de ciento setenta y tres mil cuatrocientos cincuenta y seis euros, la mayor apuesta económica de las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana y gestionada bajo un órgano social mixto en el que la propia fundación es el socio y administrador único junto con dos apoderados solidarios de ambos sexos.

Con localización en la Calle Miralcamp 81, esta empresa está vinculada a un compromiso triple, en el que el carácter social (intrínseco a la figura de la Empresa de Inserción) se vincula con la apuesta de la inserción laboral de las personas socialmente excluidas y que en Reciplana se materializa al dedicar siete de los dieciséis contratos celebrados por la empresa a contratos de inserción. En otro orden destaca su deber para con el medioambiente, desarrollando su actividad en un sector en el que se han introducido estas Empresas Sociales como muestra de su responsabilidad con el entorno y su apuesta por una gestión eficiente de los residuos, contribuyendo al sostenimiento medioambiental, además de trabajar por conseguir la viabilidad económica de la empresa como sostén para el mantenimiento de los puestos de trabajo de la misma.

Dedicada por tanto al tratamiento y gestión de residuos, esta Empresa de Inserción ofrece una amplia diversidad de servicios en el campo del medio ambiente, arriesgando sobre nuevas líneas de trabajo que mejoren o implementen las que actualmente ya realiza. Como muestra, destacar la amplia variedad de servicios ofrecidos por esta empresa, tales como:

- Recogida de contenedores de papel
- Recogida y gestión de pilas en empresas e instituciones
- Recogida, transporte y gestión de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos
- Recogida y gestión de textiles en contenedores de la vía pública, roperos y otras entidades
- Recogida y gestión de muebles, voluminosos y otros objetos a particulares, empresas y otras entidades
- Charlas, cursos sobre educación ambiental

Algunas muestras que certifican el posicionamiento conseguido por la Empresa de Inserción en el sector del reciclado en la provincia castellanense son las siguientes:

- Durante el primer semestre de 2013 Reciplana Recuperacions, a través de la Campaña de la Diputación Provincial de Castellón, recogió ciento veintidós mil

quinientos ochenta kg de papel en contenedores de centros educativos, culturales, sociales e instituciones públicas de la provincia. Esta cifra refleja un aumento en un 0,95% respecto al mismo periodo del año anterior, consolidando la recogida del papel en la provincia.

- También durante el primer semestre de 2013 los datos en la recogida de pilas en los contenedores autorizados aumentó respecto a la cantidad recogida para el mismo periodo del año anterior, cuantificando un volumen total de dos mil trescientos cincuenta y nueve kg de pilas en 2013 y un crecimiento de más del 32,0 % respecto al año previo.
- En marzo de 2012 el ayuntamiento de Vila-real y Reciplana Recuperacions firmaron un contrato por valor de seis mil euros y por un periodo de seis meses para instalar contenedores de reciclaje de papel en todos los edificios municipales.
- En abril de 2012 la UJI (Universitat Jaume I) en colaboración con Reciplana Recuperacions inicia una campaña de recogida de juguetes usados con el objeto de hacerlos servibles para otros niños o para ser reciclados en caso de resultar irrecuperables.

A continuación se presenta la ficha de caracterización de Reciplana Recuperacions 2010 S.L que recoge los principales datos descriptivos de la misma.

Cuadro 6.2.1. Ficha caracterización Reciplana Recuperacions 2010 S.L

Población	Vila-real (Castellón)
Dirección	Miralcamp, 81
CIF	B12856415
Web	www.reciplana.com
Correo electrónico	info@reciplana.com
Fecha de constitución	24/11/2010
Forma jurídica	Sociedad Limitada
Actividad CNAE (2009)	7810 / Actividades de las agencias de colocación
Productos y/o servicios	<ul style="list-style-type: none">• Recogida / Comercio Ropa, Juguetes, Muebles y Artículos de 2ª• Recogida, gestión y reciclado de residuos
Entidad Promotora	Fundación Tots Units
Ámbito	Provincial

Objeto social	La inserción, la integración y formación socio-laboral de personas que presentan especiales dificultades de acceso al mercado laboral, por estar en situación o riesgo de exclusión social, con transito al empleo ordinario mediante el desarrollo de un proyecto personal de integración que les permita acceder al mercado ordinario		
Capital social	173.456.0 €		
Colectivo en inserción	Personas en dificultad para su incorporación al mercado laboral		
Tamaño	Pequeña empresa		
Número de trabajadores en inserción	Total	Mujeres	Hombres
	7	4	3
Ingresos de Explotación	< 300.000 €		
Composición órgano social	Mixto: entidad promotora y dos personas, hombre y mujer , con cargos de responsabilidad		
Relación de puestos ostentados por mujeres	Apoderada solidaria		
Pertenencia a redes	FAEDEI AVEI		

Fuente: Elaboración Propia

6.2.3. Las Empresas de Inserción en Valencia

En la provincia de Valencia se localizan dos Empresas de Inserción de reciente creación, ambas bajo la figura jurídica de Sociedad Limitada. Una de ellas es especialmente sensible con el colectivo de mujeres, ya que su plantilla de trabajadoras está integrado mayoritariamente por ellas.

Integras.Tú Empresa de Inserción S.L

La asociación ALANNA constituye con un capital social de tres mil seis euros en 2010 su propia Empresa de Inserción con el objeto de formar en una profesión específica, como es la limpieza industrial, a mujeres en situación de exclusión social.

Integras.Tú Empresa de Inserción S.L ubicada en la Plaza Fray Luis Colomer, 3 genera empleo directo en el sector de la limpieza, el mantenimiento de edificios y la ayuda a domicilio. Tras un periodo de trescientas horas que compagina teoría y práctica, las alumnas idóneas para el desempeño de los puestos son contratadas. Además, la propia Empresa de Inserción realiza gestiones para la contratación de sus trabajadoras en proceso de inserción en el mercado ordinario una vez finalizados los itinerarios, seleccionando y firmando acuerdos con empresas que se muestran sensibilizadas con

su proyecto. El proceso de gestación y desarrollo de este proyecto de inserción laboral del colectivo de mujeres recibió financiación de Triodos Bank (una entidad financiera de la que ya se ha dado información en este estudio y que es claramente exponente de un nuevo sistema de banca ética y solidaria).

La Asociación Alanna tiene una larga tradición en la lucha contra la pobreza y la exclusión social. Especialmente sensibilizada con la problemática de la mujer (jóvenes, inmigrantes, víctimas de violencia de género) en el ámbito laboral, esta asociación trabaja con, por y para las mujeres. Constituida en 2002, está formada por profesionales, mayoritariamente mujeres, con una larga trayectoria en Servicios Sociales. Esta apuesta femenina también se refleja en la composición del órgano social de la Empresa de Inserción Integras.Tú, en el que el socio único es la asociación promotora y se completa con cuatro puestos más de apoderadas desempeñados por mujeres, que configura por tanto un órgano femenino (con personalidad jurídica y física femenina).

Una caracterización de la empresa, donde se presentan los datos relativos a su constitución, nivel de actividad y gestión se recogen en el cuadro 6.2.2.

Cuadro 6.2.2. Ficha caracterización Integras.Tú S.L

Población	Valencia
Dirección	PZ Fray Luis Colomer 3, Bajo; 1º Izq.
CIF	B98275175
Web	www.alanna.org.es
Correo electrónico	integras.tu@alanna.org.es
Fecha de constitución	26/07/2010
Forma jurídica	Sociedad Limitada
Actividad CNAE (2009)	7810 / Actividades de las agencias de colocación
Productos y/o servicios ofertados	<ul style="list-style-type: none">• Actividades de Ocio y Tiempo libre• Ayuda a Domicilio / Servicios Ayuda a Personas Dependientes• Limpieza• Mantenimiento y Servicios Auxiliares a Comunidades, Empresas y Locales
Entidad Promotora	Asociación Alanna
Ámbito	Local

Objeto social	La inserción, la integración y formación socio-laboral de personas que presentan especiales dificultades de acceso al mercado laboral, por estar en situación o riesgo de exclusión social, con transito al empleo ordinario mediante el desarrollo de un proyecto personal de integración que les permita acceder al mercado ordinario		
Capital social	3006.0 €		
Colectivo en inserción	Mujeres en situación de exclusión social		
Tamaño	Pequeña empresa		
Número de trabajadores en inserción	Total	Mujeres	Hombres
	5	5	0
Ingresos- Ventas	< 300.000€		
Composición órgano social	Femenino: entidad promotora y cuatro mujeres		
Relación de puestos ostentados por mujeres	1 Administradora única 3 Apoderadas solidarias		
Pertenencia a redes	FAEDEI AVEI		

Fuente: Elaboración Propia

Fempersones S.L.U

En enero del 2011 y teniendo como promotora a la Fundación José María Haro-INTRA se constituye con un capital social de ciento veintinueve mil euros, la segunda de mayor importe en la Comunidad Valenciana, la Empresa de Inserción Fempersones S.L.U ubicada en la C/ Santísimo Cristo 89, del Barrio del Cristo en Valencia. El conjunto de su órgano social con diez nombramientos, incluido el de socio único, puesto que recae sobre la propia entidad promotora, no cuenta con representación femenina para ninguno de los cargos constituyéndose por tanto únicamente por hombres.

Enfocada en la recogida, recuperación y venta de ropa y pequeños enseres de segunda mano, Fempersones cuenta con una plantilla de veintidós trabajadores según el dato del último año disponible a 31/12/2011 publicado por la SABI (2013) y, repartidos en tres centros de trabajo: Alcoy en Alicante y, Real de Gandía y Quart de Poblet en Valencia.

Las vías utilizadas para adquirir los productos son: a través de contenedores en la vía pública y campañas de recogida en colegios, parroquias y otras instituciones, que tras una selección previa serán sometidos a un proceso de higienización, planchado y etiquetado.

Una vez la mercancía ha sido recuperada será puesta a la venta en comercios de venta al público @RROPA. Estas tiendas @RROPA (<http://www.arropaweb.es/index.html>) de ropa de segunda mano y outlet, participadas por la Fundación José María Haro-INTRA y Cáritas Diocesana de Valencia, se presentan como una alternativa económica y ecológica al consumo. Con cuatro puntos de venta, en Valencia, Oliva, Gandía (provincia Valencia) y Alcoy (provincia Alicante) obtuvieron en 2011 unos ingresos de explotación superiores a los quinientos mil euros, bajo la gestión de un órgano social compuesto exclusivamente por hombres. Los principales datos relativos a la caracterización de la entidad tal y como se ha realizado para las anteriores empresas de la Comunidad se recoge en el cuadro 6.2.3 adjunto.

Cuadro 6.2.3. Ficha caracterización Fempersones S.L.U

Población	Quart de Poblet (Valencia)		
Dirección	Santísimo Cristo, 98		
CIF	B98317746		
Web	www.fundacionintra.org		
Correo electrónico	as.fundacionintra@gmail.com		
Fecha de constitución	21/01/2011		
Forma jurídica	Sociedad Limitada		
Actividad CNAE (2009)	889 / Otros actividades de servicios sociales sin alojamiento		
Productos y/o servicios	<ul style="list-style-type: none"> • Residuos textiles. • Recogida / Comercio Ropa, Juguetes, Muebles y Artículos de 2ª mano 		
Entidad Promotora	Fundación José María Haro-INTRA		
Ámbito	Interprovincial		
Objeto social	La inserción, la integración y formación socio-laboral de personas que presentan especiales dificultades de acceso al mercado laboral, por estar en situación o riesgo de exclusión social, con tránsito al empleo ordinario mediante el desarrollo de un proyecto personal de integración que les permita acceder al mercado ordinario		
Capital social	129.000.0€		
Colectivo en inserción	Personas con dificultades de acceso al mercado laboral		
Tamaño	Pequeña empresa		
Número de trabajadores en inserción	Total	Mujeres	Hombres
	9	4	5
Ingresos de explotación	>300.000 €		
Composición órgano social	Masculino: entidad promotora y cinco hombres		
Pertenencia a redes	FAEDEI AVEI		

Fuente: Elaboración Propia

6.2.4. Las Empresas de Inserción en Alicante

En la provincia de Alicante igual que en Valencia también tienen su sede social dos Empresas de Inserción, Insertadix del Mediterráneo, S.L ubicada en Villena y A puntadas Empresa Social, S.L de Elche.

Insertadix del Mediterráneo S.L

La empresa Insertadix del Mediterráneo S.L con domicilio en la Ptda. Canal de Confite 60 en Villena, es una Empresa de Inserción constituida el veintiuno de Julio del 2011 con un capital social de seis mil seiscientos noventa y seis euros. Con la Asociación El Cerezo como entidad promotora la empresa se concibe para favorecer la inclusión sociolaboral del colectivo de jóvenes en riesgo de exclusión.

En origen, esta Asociación sin ánimo de lucro fundada en 1997 concibe la Empresa de Inserción para dar continuidad al Centro de Día de Inserción Sociolaboral que El Cerezo ya tenía en Villena, y en el que jóvenes con potencial que habían demostrado una evolución favorable y que no habían tenido oportunidades previas, pudieran acceder a un contrato de trabajo a través de Insertadix. Sin embargo, aunque la constitución de la Empresa de Inserción pueda considerarse el proyecto estrella de la asociación por su gestión en conseguir que estos jóvenes accedan al mundo laboral, la asociación está presente en otros espacios y para otros colectivos, como pueda ser la celebración con periodicidad anual desde hace doce años de un Encuentro Intercultural de Mujeres que promueve el intercambio cultural y la convivencia entre mujeres de África, América y Europa.

La actividad empresarial con la que los jóvenes adquieren experiencia profesional en Insertadix se concentra en la decoración con trencadís. El trencadís consiste en una técnica de revestimiento para cualquier superficie a partir de trozos de azulejos de colores. Es un procedimiento usado en el Modernismo cuyo máximo representante fue Antonio Gaudí y su trabajo de mayor reconocimiento es el realizado en el Parque Güell de Barcelona.

Cada proyecto se desarrolla de forma conjunta y en exclusiva con el cliente, con el objetivo de conseguir un resultado creativo y original con el que decorar cualquier superficie. Algunos de los trabajos realizados por la entidad son: el centro de Cáritas Diocesana Alicante-Orihuela, el parque infantil y el Ayuntamiento de Villena, así como trabajos de rehabilitación sobre el mobiliario urbano de la vía verde Villena-Las Virtudes.

El órgano social de Insertadix se identifica con el de órgano social femenino con representación física y jurídica de los puestos, compuesto por un socio único Amigos Cerezo Villena, y dos cargos más, el de administrador y apoderado, ambos desempeñados por mujeres.

El cuadro 6.2.4 adjunto presenta una caracterización de las principales variables constitutivas de la Empresa de Inserción.

Cuadro 6.2.4. Ficha caracterización Insertadix del Mediterráneo S.L

Población	Villena (Alicante)
Dirección	Ptda. Canal de Confite, 60
CIF	B54578653
Web	www.elcerezo.org
Correo electrónico	info@insertadix.com
Fecha de constitución	21/07/2011
Forma jurídica	Sociedad Limitada
Actividad CNAE (2009)	88 / Actividades de servicios sociales sin alojamiento
Productos y/o servicios	<ul style="list-style-type: none">• Artículos de Decoración• Construcción y Reformas• Mantenimiento y Servicios Auxiliares a Comunidades, Empresas y Locales Comerciales• Recogida, gestión y reciclado de residuos• Restauración y Catering• Servicios Medioambientales• Turismo Rural
Entidad Promotora	Asociación El Cerezo
Ámbito	Local
Objeto social	La inserción, la integración y formación socio-laboral de personas que presentan especiales dificultades de acceso al mercado laboral, por estar en situación o riesgo de exclusión social, con transito al empleo ordinario mediante el desarrollo de un proyecto personal de integración que les permita acceder al mercado ordinario
Capital social	6.696.00€
Colectivo en inserción	Jóvenes con dificultades de integración
Tamaño	Pequeña empresa

Número de trabajadores en inserción	Total	Mujeres	Hombres
	4	0	4
Ingresos de explotación	< 300.000€		
Composición órgano social	Femenino: Entidad promotora y dos mujeres		
Relación de puestos ostentados por mujeres	1 Administradora única 1 Apoderada		
Pertenencia a redes	FAEDEI AVEI		

Fuente: Elaboración Propia

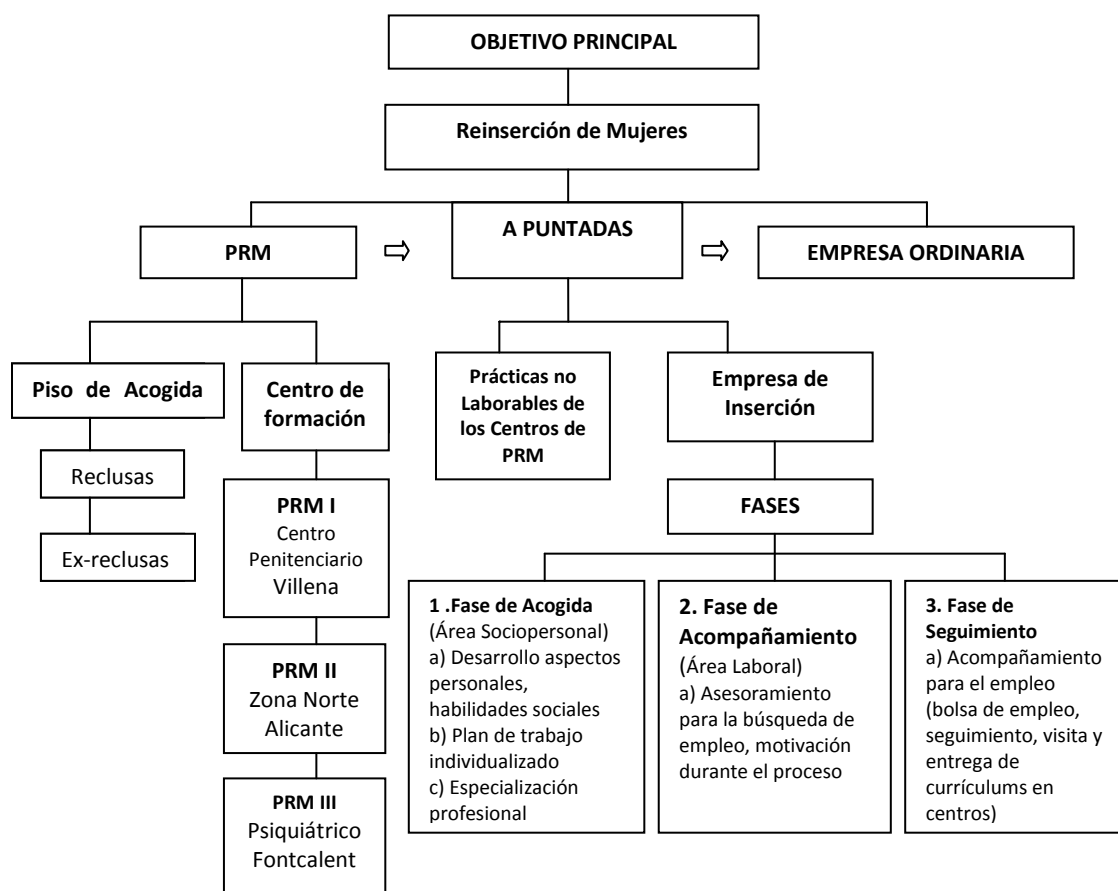
A Puntadas Empresa Social S.L

La fusión de dos entidades sin ánimo de lucro, Programa de Reinserción de Mujeres, PRM orientada a iniciar en talleres de costura al colectivo de mujeres reclusas y exreclusas, y la Fundación Juan Perán-Pikolinos, apoyada por el Grupo Pikolinos, entidad con bagaje y experiencia profesional y referente de compromiso en el ámbito social, da como resultado la creación de A Puntadas Empresa Social SL. La fundación Juan Perán-Pikolinos recoge en su web que la visión de esta empresa está orientada a "capacitar a mujeres, movidas por el deseo y afán de superación, a elaborar productos de primera calidad, con un diseño que sea atractivo para el mercado, respetuosos con el medioambiente y, en ocasiones, vinculados con cooperativas de países en vías de desarrollo" (<http://www.fundacionjuanperanpikolinos.com/>)

La tradición de PRM en la gestión de talleres de formación y producción textil dirigidos a mujeres reclusas y/o en riesgo de exclusión propicia la puesta en marcha de una Empresa Social dedicada a la producción textil y de complementos, convirtiéndose en la primera Empresa de Inserción en el sector textil de la Comunidad Valenciana. Con una visión empresarial socialmente responsable y económicamente sostenible, esta Empresa de Inserción ofrece la oportunidad de integrarse en el mercado laboral a mujeres, principalmente reclusas, provenientes de los talleres de formación de la entidad promotora como recoge la Memoria Social de PRM (2011, pág.2) cuando argumenta que A Puntadas contrató a una mujer salida en tercer grado del Centro Penitenciario de Villena en su plantilla.

La entidad promotora incluye en su web un organigrama que plantea el ciclo para la reinserción de mujeres en el mercado de trabajo propuesto por PRM en colaboración con A Puntadas.

Organigrama del ciclo de reinserción de mujeres en A Puntadas



Fuente: Elaboración Propia a partir de PRM

En un primer momento, PRM selecciona a las mujeres para su formación y desarrollo en la Penitenciaría de Villena, el Centro Psiquiátrico de Fontcalet y en un taller externo que PRM tiene ubicado en la zona norte de Alicante. Además, dispone desde el 2010 de un piso de acogida para los permisos penitenciarios de las reclusas sin arraigo, siempre bajo la supervisión del equipo de PRM y de psicólogos y educadores sociales asignados por la UMH (Universidad Miguel Hernández de Elche) que bajo convenio con la asociación atienden de forma individualizada y personalizada a las mujeres.

Una vez las mujeres han cumplido los itinerarios y recibido formación en confección mediante prácticas no laborales en los centros, el paso siguiente es el tránsito a la Empresa de Inserción. La estancia laboral de las mujeres en A puntadas se inicia con un plan de trabajo individualizado en el que las operarias adquieren habilidades sociales y

especialización en el puesto. Posteriormente y con el objetivo de que accedan a ocupar un puesto laboral en una empresa textil ordinaria recibirán asesoramiento y motivación para la búsqueda de empleo así como acompañamiento, llegado el momento, para la visita y entrega de sus currículums en los destinos potenciales.

Localizada en Elche, concretamente en la Calle Guillermo Marconi 8, esta sociedad limitada se constituye durante el 2010 con un capital social de tres mil diez euros y, con una mujer como administradora única al frente de la gestión. Según el informe SABI, el último informe presentado en el registro a 31/12/2011 refleja una cifra de ingresos de explotación de treinta y cuatro mil ciento cuarenta y siete euros y una plantilla con cinco empleadas en inserción.

Comprometidos con la profesionalidad de la actividad desarrollada, el colectivo de trabajadoras de A Puntadas son formadas en todos los aspectos de la producción textil por un equipo de diseñadores profesionales, garantizando así un producto de diseño y de primera calidad que le ha reportado a la empresa disponer de su propia marca comercial patentada y reconocida a nivel nacional: Malas Meninas.

Dentro de su actividad textil y de complementos ofrece servicios diversos que se ajustan a las necesidades propias de sus clientes, como son:

- Subcontratación de servicios con empresas textiles, entre los que destacan como clientes Manuel Espuch, Pepe Botella y Max Mara
- Acuerdos de comercialización de productos con empresas como La Oca, Little Kiss y Grupo Pikolinos
- Venta de productos y colaboraciones con empresas comprometidas con políticas de Responsabilidad Social Corporativa como Tempe-Grupo Inditex
- Servicio a particulares tanto para la adquisición de productos (en tienda) como para labores de arreglo de textil (taller)

El cuadro resumen donde se indican los principales datos que caracterizan a esta Empresa de Inserción es el siguiente.

Cuadro 6.2.5. Ficha caracterización Apuntadas S.L

Población	Elche (Alicante)		
Dirección	Calle Guillermo Marconi, 8, 1		
CIF	B54531827		
Web	www.apuntadas.es		
Correo electrónico	info@apuntadas.es		
Fecha de constitución	11/11/2010		
Forma jurídica	Sociedad Limitada		
Actividad CNAE (2009)	8532 / Educación secundaria técnica y profesional		
Productos y/o servicios	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios Industriales Auxiliares • Textil, confección y costura 		
Entidad Promotora	Programa de Reinserción de Mujeres		
Ámbito	Provincial		
Objeto social	La inserción, la integración y formación socio-laboral de personas que presentan especiales dificultades de acceso al mercado laboral, por estar en situación o riesgo de exclusión social, con transito al empleo ordinario mediante el desarrollo de un proyecto personal de integración que les permita acceder al mercado ordinario		
Capital social	3.010,0 €		
Colectivo en inserción	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres exreclutas y/o en riesgo de exclusión 		
Tamaño	Pequeña empresa		
Número de trabajadores en inserción	Total	Mujeres	Hombres
	5	5	0
Ingresos de explotación	< 300.000€		
Composición órgano social	Femenino Puro: una mujer		
Puestos ostentados por mujeres	Administradora única		
Pertenencia a redes	FAEDEI AVEI		

Fuente: Elaboración Propia

6.3. Aplicación del método del caso.

En esta parte del capítulo se presentan los resultados del estudio empírico obtenidos con la técnica basada en el método del caso a partir de la difusión del cuestionario y de la entrevista realizada a las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana.

El esquema de defensa o de presentación empleada mantiene la estructura de los principales apartados propuestos en el formato del cuestionario, identificando cinco partes diferenciadas que estarán cada una de ellas precedidas con una pequeña introducción sobre el contenido del tema que ha sido objeto de consulta a los

responsables de cada empresa, para poder así establecer un diagnóstico estratégico de este tipo de Empresas Sociales en nuestra Comunidad.

Estas cinco partes versarán principalmente sobre: a) la plantilla de inserción, las características del personal en inserción, b) el estilo de dirección, las estrategias directivas, c) la financiación, d) la pertenencia a redes y e) la labor social.

6.3.1. La plantilla de inserción en las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana

En este epígrafe se recogen los resultados del cuestionario relativos a las particularidades que envuelven a la plantilla en inserción en el sistema empresarial de cada una de las entidades de la muestra, centrándose en el tipo de contrato realizado, jornada de horas semanales, y el trato con los trabajadores. La implicación de la empresa en el proceso de inserción de los trabajadores y participación de los trabajadores como vehículos transmisores de su propio proceso.

A pesar de la crisis y de la difícil situación económica vivida, con las restricciones al crédito que sufre el conjunto del tejido empresarial en general y para el caso particular que nos ocupa las Empresas Sociales, con el añadido de los recortes presupuestarios a la aprobación de subvenciones desde las Administraciones Públicas y su laxitud para el cumplimiento en el pago en el supuesto de concesión, las Empresa de Inserción de la Comunidad Valenciana afirman sortear los aprietos del momento y mantener su compromiso con los más desprotegidos, manteniendo sin reducciones el número de trabajadores en inserción en sus plantillas.

Colectivo en inserción

Con carácter general las Empresas de Inserción tienden a integrar en sus procesos de inserción a un colectivo plural en situación de riesgo, de conformidad con teorías argumentadas por la Fundación Un Sol Mon (2007), Campos (2010, pág.26), Melián (2011, pág.41) entre otros, y avalada también a partir del análisis empírico realizado en

el epígrafe 5.2.6 de este trabajo de investigación. Esta tendencia de combinar diferentes problemáticas en el perfil de los trabajadores en inserción se observa en dos de los casos de las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana, en concreto para Reciplana (Castellón) y Fempersones (Valencia), mientras que las otras tres orientan su actividad a dar cobertura profesional y formativa a colectivos específicos en riesgo de exclusión como el de mujeres, a través de Integras.Tú (Valencia) y A Puntadas (Alicante), y el de jóvenes en Insertadix (también en la provincia de Alicante).

Relación laboral. Contratos y características

De las respuestas obtenidas en el cuestionario, se desprende que la relación laboral de los trabajadores en inserción en las empresas de la muestra, está vinculada a la celebración del contrato temporal de fomento del empleo, con una duración mínima de doce meses y máxima de tres años como estipula el art. 15 de la Ley 44/2007. Éste es el utilizado por las empresas Integras.Tú y A Puntadas, pero convive con otras fórmulas de contratación como identifican las propias empresas consultadas y entre los que se encuentran entre otros: la concertación de contratos por obra y servicio vinculados al itinerario sociolaboral de los trabajadores con una duración de los mismos que oscila entre uno y tres años en la empresa castellanense Reciplana y la valenciana Fempersones, o contratos en formación como ocurre en A Puntadas, que llegan incluso a tener una duración superior a los tres años como ellos mismos afirman o en Insertadix, que en su caso la duración no es superior al año.

En cuanto a las condiciones laborales en la concertación de los distintos modelos de contrato de trabajo a los que recurren las empresas, los encuestados identificaron la jornada laboral de treintaicinco horas semanales como la más utilizada, excepto para el caso de dos empresas, Fempersones que en su caso supera el computo anterior e Insertadix que limita a veinte horas la jornada laboral de sus trabajadores. Y, el tipo de jornada coincide tanto en A Puntadas como Reciplana, y Fempersones de forma intensiva, mientras Insertadix e Integras.Tú aplican la jornada con turno partido. En concreto, la empresa valenciana Integras.Tú argumentó durante la entrevista que el sector de actividad (limpieza y servicios de ocio) condicionó la elección del turno partido para facilitar y cubrir con mayor margen de horario la demanda de sus clientes.

A priori puede relacionarse un turno partido con una mayor subordinación de los trabajadores al tiempo de trabajo, sin embargo la empresa Integras.Tú desarticula tal suposición y se posiciona como referente de empresa conciliadora al ser galardonada con el primer premio nacional en 2012 con el que la fundación Alares reconoce el esfuerzo y el compromiso de las organizaciones en su apuesta por la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, y a la Responsabilidad Social.

Con independencia del número de horas laborales y la jornada adoptada, los responsables de las Empresas de Inserción argumentaron que los trabajadores en inserción que tengan que ausentarse justificadamente de su puesto de trabajo no recuperan posteriormente las horas no producidas de su jornada (ni efectivamente son descontadas). Esto viene a avalar la diferencia que existe entre las Empresas de Inserción y las empresas convencionales a efectos de productividad y consideración con el trabajador.

La información referida a la celebración de los contratos entre las Empresas de Inserción y los trabajadores en inserción, así como características propias de la duración y tipo de jornada se presentan en el cuadro siguiente (cuadro 6.3.1).

Cuadro 6.3.1. Características de los contratos celebrados con trabajadores en inserción

	A Puntadas	Integras.Tú	Reciplana	Fempersones	Insertadix
Tipo de contratos	Fomento del empleo Formación	Fomento del empleo	Obra y servicio	Obra y servicio	Formación
Duración jornada laboral	35 h/semana	35 h/semana	35 h/semana	Más de 35 h/semana	20 h/semana
Tipo de jornada	Intensiva	Intensiva	Partida	Intensiva	Partida

Fuente: Elaboración Propia a partir del cuestionario a El

La juventud de las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana unido a los diversos tipos de contratos y la disparidad del periodo de tiempo concertado en los mismos, presenta diferentes escenarios cuando se pretende valorar para los dos últimos años el número de trabajadores en inserción que concluyeron los itinerarios en las Empresas de Inserción, y que los encuestados identifican de la siguiente forma:

- En la empresa alicantina A Puntadas de las tres mujeres que comenzaron el itinerario de inserción, dos lo terminaron con éxito
- Reciplana añade el dato de quince personas que en los dos últimos años finalizaron favorablemente el proceso de inserción
- Integras.Tú apunta que en su caso y sobre esta cuestión una persona abandonó el proceso de inserción antes de finalizarlo
- Para la empresa Fempersones siete fueron las personas que finalizaron el itinerario, de las cuales cinco fueron mujeres
- Por su parte, en Insertadix tres fueron los trabajadores que concluyeron su proceso de inserción en la empresa, una de ellas mujer.

Implicación con el proyecto

Los responsables de las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana suscriben que la población en inserción manifiesta voluntad por el proyecto pero que presentan ciertas limitaciones entre las que destacan: una marcada ausencia de hábitos y habilidades sociales (Integras.Tú), un restringido nivel de responsabilidad para con sus obligaciones diarias (A puntadas), declaradas limitaciones para el trabajo en equipo y para asimilar la operativa del puesto (Reciplana e Insertadix) así como cierto nivel de desmotivación y desinterés (Fempersones, Insertadix y Reciplana) (cuadro 6.3.2).

Cuadro 6.3.2. Principales limitaciones detectadas en el personal en inserción

	A puntadas	Integras.Tú	Reciplana	Fempersones	Insertadix
Desmotivación			X	X	X
Desinterés			X	X	X
Falta de trabajo en equipo			X	X	X
Dificultades para asimilar la operativa del puesto			X	X	X
Otros:	Falta de costumbre de tener una obligación y responsabilidad diaria	Ausencia de hábitos de trabajo y habilidades sociales			

Fuente: Elaboración Propia a partir del cuestionario a El

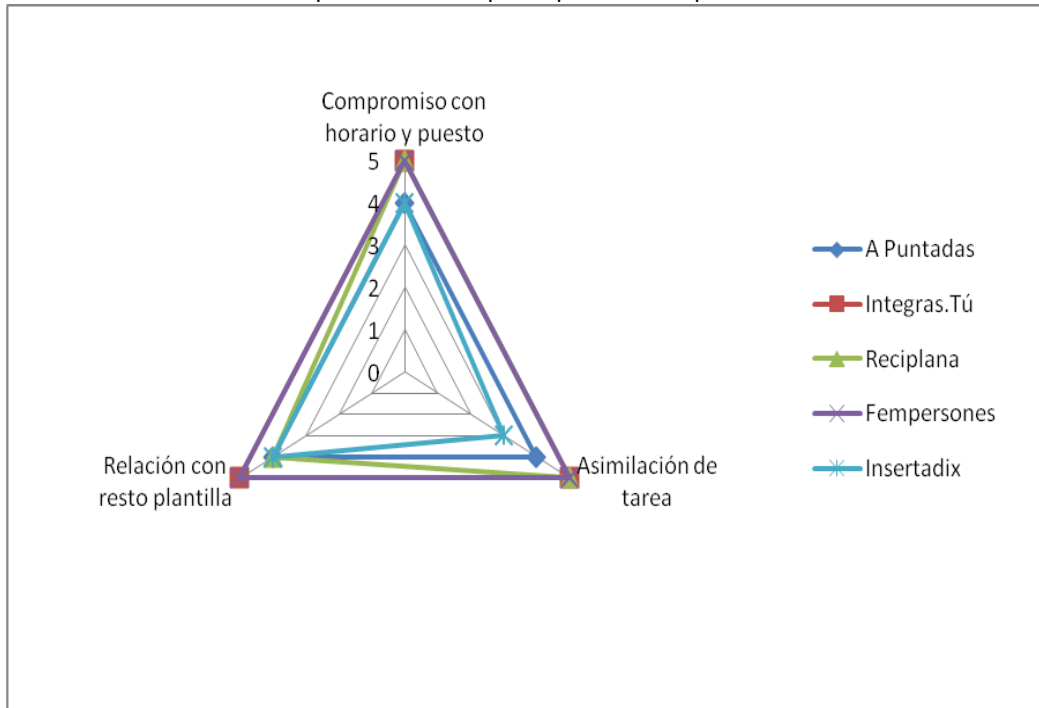
Los trabajadores en inserción presentan unas particularidades intrínsecas a su propia condición (personal y laboral) identificable con que en la mayoría de los casos estos colectivos no han tenido acceso a los derechos, pero tampoco a las obligaciones propias de tener un empleo. Este hecho, que no los posiciona como menos aptos para el trabajo que el resto de personas que han seguido las pautas estándar del ciclo de vida laboral fijado para una sociedad avanzada como la nuestra, pero sí les confieren la cualidad de resultar menos atractivos y más costosos para las empresas lucrativas, en el sentido de que será necesario destinar un tiempo (con cargo a su jornada laboral) para que estas personas sean adiestradas en las tareas propias que van a desarrollar en la cadena de producción, además de necesitar refuerzo para adquirir hábitos sociales y reglas básicas de interrelación y comportamiento en el puesto de trabajo y con el entorno laboral, condiciones todas ellas sólo factibles desde esta forma de Empresa Social. En relación con esto último, sobre habilidades sociales y como anécdota surgida de la entrevista con Integras.Tú, su responsable argumentó que carecen de respuestas comúnmente asumidas ante situaciones obvias en las relaciones con la empresa, como puede ser el simple hecho de avisar de un retraso en la hora de llegada al puesto de trabajo y, comportamientos similares.

También es cierto que hay que puntualizar que los encuestados atribuyen estas actitudes con la etapa de inicio del proceso de inserción, la de primera toma de contacto con la empresa, y que una vez son sometidos al itinerario, el personal adquiere paulatinamente las habilidades propias exigibles a cualquier trabajador. La responsable de la empresa A Puntadas incide en el papel fundamental que la asociación promotora PRM realiza en esta tarea, para que desde sus talleres las mujeres salgan lo más preparadas (profesional y personalmente) posibles para incorporarse a la Empresa de Inserción porque citando palabras textuales de la apoderada “las trabajadoras de A Puntadas son como las de cualquier otra empresa textil”.

Pese las limitaciones de partida identificadas en el párrafo anterior, a los encuestados se les propuso que valorasen (siguiendo la escala Likert, 1-valor mínimo; 5-valor máximo) el grado de implicación demostrado por los trabajadores en inserción en su

puesto de trabajo, obteniendo una respuesta altamente satisfactoria como se desprende de las puntuaciones mostradas en el gráfico 6.3.1.

Gráfico 6.3.1. Implicación de los participantes en el proceso de inserción



Fuente: Elaboración Propia a partir del cuestionario a EI

Los responsables de las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana se manifiestan conocedores de las dificultades a las que tienen que enfrentarse las plantillas en inserción hasta alcanzar las rutinas fijadas que los acercan a los hábitos propios de un empleado normalizado, por lo que otorgan una especial importancia a las habilidades de refuerzo por el trabajo bien hecho como mecanismo para generar confianza e incrementar la autoestima entre sus trabajadores.

Fundamentalmente este refuerzo se materializa de formas diversas en las distintas organizaciones. La empresa A puntadas reconoce que el trabajo realizado para reforzar las habilidades del colectivo en inserción es asumido principalmente por la entidad promotora PRM con la que existe una comunicación constante y directa sobre la intervención aplicada en esta línea. Por su parte, Insertadix e Integras.Tú apuestan por la felicitación a sus trabajadores, haciendo este reconocimiento extensible y participe a los propios clientes que quieran mostrar su satisfacción por el servicio recibido. Fempersones asimila como técnica de refuerzo conceder mayor responsabilidad a los

trabajadores de inserción en el ejercicio de su trabajo o incluso diversificar las tareas asumidas para generar confianza e incrementar su autoestima.

Los cinco responsables coinciden en su alta implicación con el personal de inserción una vez finalizado el itinerario en la empresa, para lo que realizan el respectivo seguimiento desde que abandonan sus filas como trabajadores en inserción hasta que acceden al mercado laboral normalizado como trabajador por cuenta ajena que De Pablo et al., (2005, pág.414) identifica con la salida tradicional de estos colectivos frente a otras iniciativas como el autoempleo. El resultado en los últimos dos años del personal en inserción y su incorporación como trabajadores al mercado laboral para cada una de las Empresas de Inserción encuestadas fue el siguiente:

- En la empresa A Puntadas dos de las tres mujeres que finalizaron el proceso de inserción consiguieron empleo en empresas lucrativas.
- En Integras.Tú una de las trabajadoras en inserción que actualmente trabaja en la empresa pasará a formar parte de la plantilla normalizada una vez finalice el itinerario.
- En Fempersones tres trabajadores consiguieron un empleo normalizado. De los tres dos fueron mujeres y, en concreto una de estas mujeres fue contratada por la propia Empresa de Inserción.
- El caso de Reciplana presenta claras diferencias respecto a los anteriores, ya que ninguna de las personas en inserción encontraron empleo una vez finalizado su periodo de inserción en la empresa, así como que tampoco han incorporado a su plantilla personal laboral de los procesos de inserción
- Dos de los trabajadores de Insertadix se insertaron profesionalmente en empresas convencionales después de su paso por la Empresa de Inserción

6.3.2. Estilo de dirección. Características y estrategias directivas

Este epígrafe combina los resultados obtenidos a partir de un análisis que incide en desgranar el perfil (personal y profesional) de los gestores de las distintas Empresas de Inserción que participaron en la investigación, así como su visión de la impronta que como responsables imprimen en la gestión de este tipo de organizaciones, prestando una mayor atención al campo de los recursos humanos y a las estrategias de formación y desarrollo profesional en términos de igualdad de oportunidades de los empleados de estas empresas.

Perfil profesional responsable dirección

Se inicia esta parte con la presentación en el cuadro 6.3.3 del perfil de los responsables que asumen la gestión de las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana y que son los protagonistas de la información presentada en este fragmento del trabajo empírico.

Cuadro 6.3.3. Responsable de la dirección en Empresa de Inserción. Perfil profesional

Perfil profesional	A Puntadas	Integras.Tú	Reciplana	Fempersones	Insertadix
Sexo	Mujer	Mujer	Hombre	Hombre	Mujer
Edad	Entre 35- 45	Entre 35- 45	Entre 35-45	-	Entre 35-45
Nivel de estudios	Universitaria	Universitaria	Educación Secundaria	Universitario	Universitaria
Antigüedad en el puesto	2 años	11 años	20 años	0,5 años	1 año
Experiencia previa en:					
- Entidades de ES	Si	Si	No	No	No
- En el mismo sector	No	Si	No	No	No
- En puesto similar	Si (20 años)	Si (11 años)	Si (3 años)	Si	No

Fuente: Elaboración Propia a partir del cuestionario a El

Como se evidencia del cuadro superior, las responsables (mujer) de las Empresas de Inserción encuestadas presentan un patrón profesional similar, que difiere respecto al perfil presentado por los encuestados hombres. Los tres casos de mujeres al frente de la gestión tenían formación universitaria, dos de ellas contaban con experiencia previa en el sector de la Economía Social (A Puntadas e Integras.Tú), además de una dilatada experiencia en puestos de responsabilidad similar a la desempeñada en la actualidad, en concreto de veinte y once años respectivamente para cada empresa. De entre ellas, sólo la responsable de Integras.Tú conocía el sector de actividad con anterioridad a su

incorporación a la Empresa de Inserción, sin embargo la gerente de A Puntadas reconoció durante la entrevista que para cubrir su falta de formación en el sector de la empresa que gestiona, estaba en la actualidad cursando un máster para adquirir conocimientos y visión de negocio de la industria textil.

Los dos responsables masculinos encuestados tenían diferente nivel de formación, siendo uno de ellos universitario y, además carecían de experiencia tanto dentro del sector de la Economía Social como del sector de actividad propio desarrollado, aunque sí contaban con una trayectoria profesional en puestos de similares características a los ostentados en la actualidad.

Los resultados de la encuesta prueban la auto exigencia formativa que las propias mujeres parecen reclamarse y que utilizan como aval y garantía de su valía profesional como miembros autorizados a ocupar determinados puestos elevados de la jerarquía empresarial, que sin embargo en la mentalidad masculina no parece estar tan asentados y, que Ramos (2003) identificó como una “necesidad” propia del género femenino. Las mujeres intentan cubrir el injustificado desajuste entre sus propias capacidades y las oportunidades a las que optan oficializando la formación como aval de su potencial y protección frente a terceros.

Compromiso social de los administradores/as de las Empresas de Inserción

Los gestores de las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana afirman que sus principios éticos ejercen una influencia determinante sobre los valores corporativos presentes en la organización. Los valores personales de los agentes responsables puestos al servicio del desarrollo de una actividad empresarial da como resultado una organización que se rige por intereses tales como: la honestidad y transparencia empresarial; el respeto a las personas que hace que términos como la igualdad de oportunidades en el acceso y promoción al empleo y el trabajo en equipo, adquieran relevancia y peso en sus estrategias empresariales; y compromiso con el medio ambiente garantizando un desarrollo de actividad solidario con el entorno.

La orientación del equipo directivo hacia el factor humano determina la estrategia directiva adoptada por este tipo de empresas. El cuestionario proponía a los entrevistados que reconociesen su estilo de dirección a partir de la propuesta de tres ejemplos diferentes sobre el comportamiento asumido por directivos en las organizaciones. De sus respuestas se desprende que con carácter general y de forma mayoritaria los directivos de las Empresas de Inserción se identificaron con el perfil de directivo que hace partícipe al resto del equipo, siendo receptivo a las consideraciones y propuestas que sobre cuestiones relevantes pudieran plantear el resto de empleados. Además, se sienten cómodos en la tesitura de delegar responsabilidades al resto del grupo. Estos enfoques desentonan frente la opción más valorada por Reciplana, que aunque también puntuó (aunque con valores menores) las estrategias directivas anteriormente expuestas, identifico con mayor peso un estilo de dirección marcado por instrucciones claras y directrices directas sobre las tareas que los empleados de la organización deben desempeñar, sin la posibilidad de adoptar estos una posición participativa dentro de tales cuestiones.

Referente a la cuestión planteada a los encuestados sobre la tendencia asumida por los directivos de las Empresas de Inserción por delegar responsabilidades en otros miembros del proyecto (conscientes de las capacidades para el desempeño de las tareas designadas), estos identificaron las razones que motivan tal comportamiento, así como el tipo de asuntos conferidos y el perfil de la persona que asume la responsabilidad para la ejecución. Resulta significativa la convicción que las responsables de A Puntadas e Integras.Tú demuestran a la hora de adjudicar responsabilidades, ya que permiten a cualquier trabajador que manifieste voluntad por asumir el reto realizarlo y se autoriza para todo tipo de tareas. En relación a los motivos que favorecen que se deleguen tareas se encuentran dos argumentaciones. Por un lado los que reconocen que con ello se descarga de trabajo a los mandos superiores y los que apuestan porque sirve de estímulo y motivación al trabajador, además de valorar la capacidad resolutoria de los implicados en el proceso. Esta información aparece desglosada en el cuadro 6.3.4.

Cuadro 6.3.4. Características de las tareas delegadas por el/la responsable de la Empresa de Inserción

	A Puntadas	Integras.Tú	Reciplana	Fempersones	Insertadix
Tipo de tareas	Todas, excepto las financieras	Todas	Administrativas	Rutinarias	De producción
En quien delega (responsabilidad y puesto)	En las responsables de cada sección, y en cualquiera que quiera asumir la responsabilidad	En todos	Responsable de administración	Mandos intermedios	Persona capacitada para ello
Razones o motivos por los que delega	-Fundamental para conseguir motivación -incrementa la confianza para desarrollar capacidades -el reparto de responsabilidades forma equipo	Saturación de trabajo horizontal	Dedicación a otras tareas.	Para prever acontecimientos	Ver la capacidad de reacción de esa persona frente a la responsabilidad asumida.

Fuente: Elaboración Propia a partir del cuestionario a El

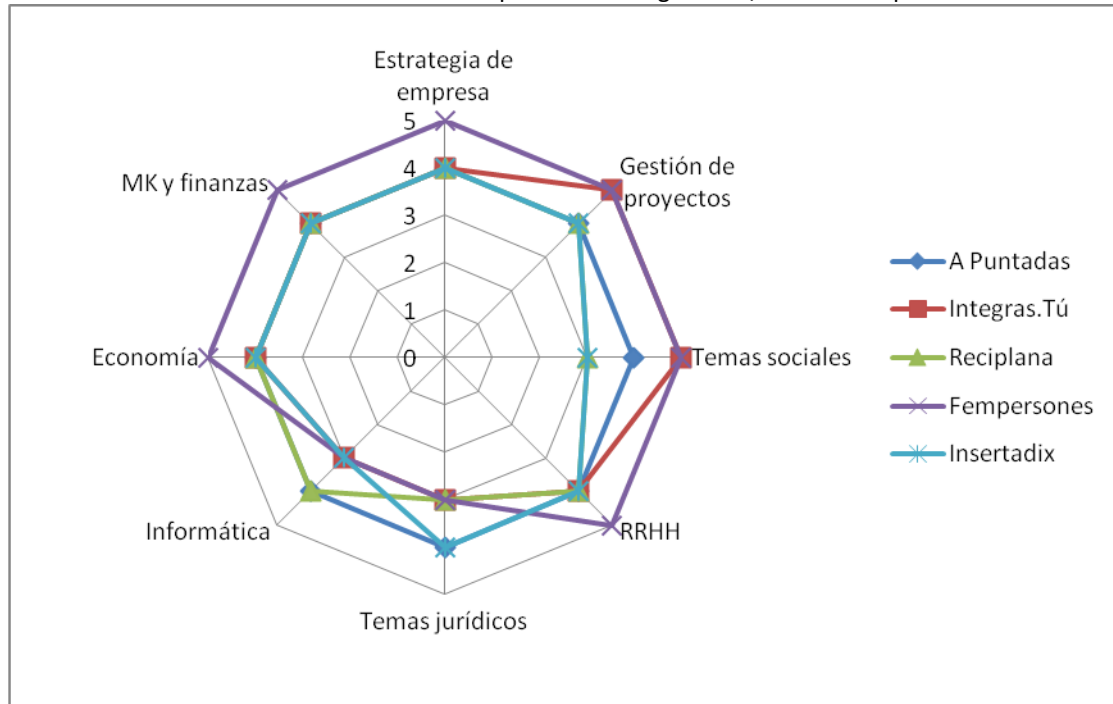
Plan estratégico

Los gestores/as de las Empresas de Inserción asumen como prioritario materializar un plan de actuación estratégico a medio plazo que garantice la viabilidad de la función empresarial, que es precisamente así como reconocen actuar en sus respectivas empresas los responsables preguntados. Para este cometido, los directivos consideran absolutamente imprescindible tener visión empresarial de las empresas que gobiernan, sólo alcanzable apostando por mejorar su formación en conocimientos específicos de diferentes áreas de la administración y dirección empresarial. El nivel de importancia (según la escala Likert: valor mínimo 1- ninguna importancia; valor máximo 5- mucha importancia) que los encuestados otorgan a las diferentes materias sobre los que afianzar conocimientos aparece recogidas en el gráfico 6.3.2.

Los responsables otorgaron una relevancia intermedia a la formación en el campo jurídico (Integras.Tú, Reciplana y Fempersones), a la informática (Integras.Tú, Insertadix y Fempersones) y, a temas sociales (Insertadix y Reciplana). Sin embargo consideraron que incidir en formación en estrategias de empresa, gestión de proyectos y marketing es más relevante. Destacar que la formación en temas sociales son valorados de forma desigual por las empresas, mientras algunas (las citadas

anteriormente) les da una importancia intermedia, otras como Integra. Tú y Fempersones la consideran máxima.

Gráfico 6.3.2. Valoración de la formación específica de los gestores/as de las Empresas de Inserción



Fuente: Elaboración Propia a partir del cuestionario a EI

La formación empresarial de los directivos de las Empresas de Inserción profesionaliza la gestión con estrategias corporativas viables que garantizan la permanencia de la actividad. Configurar las directrices y el comportamiento del plan estratégico a seguir implica aclarar tanto lo que la organización pretende lograr además de cuáles son las vías para alcanzarlo. Para convertir los proyectos en realidades, se habrá de analizar el entramado empresarial en el que opera la Empresa de Inserción y los agentes que participan (el mercado y el sector en el que desarrolla la actividad, los clientes a los que se dirige, los proveedores de los que se nutre, entre otros) además de identificar sus propias capacidades y limitaciones como organización para lo que será necesario (como en cualquier empresa) recurrir a los distintos documentos e informes que circulan en el mundo empresarial, y que permiten anticipar estrategias de actuación y definir la gestión.

Mayoritariamente los gestores encuestados reconocen que para tal cometido recurren al análisis DAFO ya que este tipo de informe permite recabar información tanto de las

características internas (Debilidades y Fortalezas) como del entorno externo (Amenazas y Oportunidades) de cualquier empresa o proyecto. Además también está extendido el uso de los informes económicos elaborados por la propia Empresa de Inserción en ejercicios anteriores. Al margen de estas dos fuentes de información utilizadas por las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana, las entidades utilizan diversos mecanismos con los que también gestar sus tácticas empresariales. Por ejemplo, tanto la empresa alicantina A Puntadas como la valenciana Fempersones emplean estudios de mercado de otras empresas de su mismo sector de actividad y, Reciplana declara que las prospecciones subjetivas realizadas por el equipo de la empresa tienen un papel principal para gestar su estrategia empresarial.

Una vez definido el plan estratégico y difundido entre los distintos participantes que se verán afectados por las estrategias propuestas, el proceso culmina con el plan de acción. El plan de acción fija las pautas a seguir en el día a día de la empresa para conseguir cumplir los objetivos asumidos. Resulta por tanto evidente que en esta tarea de anticipación de la estrategia a seguir cuanto mayor sea la información de la que se disponga mayor será la capacidad de la organización para definir pautas empresariales factibles.

Ante los diferentes instrumentos de gestión propuestos en el cuestionario a las empresas, se observan tres posturas: unas empresas que prácticamente dicen realizarlos todos ya que consideran que todos son interesantes y útiles, otras que deciden focalizarse en exclusiva a uno o dos instrumentos, y una tercera personificada en Reciplana que no se vale de las opciones propuestas, motivo por el que no aparece representado en el posterior cuadro 6.3.5.

Cuadro 6.3.5. Informes utilizados en la gestión empresarial de las Empresas de Inserción

Instrumentos de gestión	A Puntadas	Integras.Tú	Fempersones	Insertadix
Plan de Gestión anual	X	X	X	
Plan de Formación	X	X		
Plan de Marketing	X			
Procesos de Innovación de productos/servicios	X			X
Protocolos de Calidad	X	X		
Organigrama formal	X	X	X	
Plan de inversión financiación	X	X		
Otros:	Cuadro integral de mando; Objetivos de producción			

Fuente: Elaboración Propia a partir del cuestionario a EI

Limitaciones al desarrollo funcional de la Empresa de Inserción

Las directrices de la gestión administrativa de las Empresas de Inserción se corresponden con las de cualquier empresa operativa con independencia de si pertenecen o no a la Economía Social, porque sólo aprovechando para su estrategia los recursos de los que dispone la cultura empresarial podrán sobrevivir. Sin embargo, y pese a los esfuerzos realizados en esta cuestión, son múltiples los factores que los responsables de las Empresas de Inserción describen como limitadores del desarrollo frente a las formas de empresa convencional, y que paradójicamente una vez analizadas las respuestas dadas por los entrevistados estos se identifican con requisitos propios a la condición de la Empresa de Inserción. La presentación de esta información aparece descrita en el cuadro 6.3.6.

Cuadro 6.3.6. Factores limitadores del desarrollo empresarial de la EI frente empresas normalizadas

Factores limitadores	A Puntadas	Integras.Tú	Reciplana	Fempersones	Insertadix
Excesiva dependencia del territorio (dificulta estrategias de internacionalización)	X	X	X		
Mano de obra con dificultades de partida	X	X	X	X	
Sistema impositivo a las estructuras empresariales	X	X	X		
Burocratización, limitaciones administrativas	X	X	X	X	X
Otros:			Escasa Inversión		

Fuente: Elaboración Propia a partir del cuestionario a EI

Entre todas las opciones propuestas en el cuestionario (cuadro 6.3.6) despunta como máximo represor para todos los encuestados la excesiva burocratización y las cargas administrativas a la que se ven sometidas este tipo de empresas. La empresa A Puntadas e Integras.Tú incidieron a este respecto durante la entrevista, argumentando que desde la Administración Pública se les reclama anualmente no sólo justificación de los resultados sociales obtenidos a través de sus itinerarios formativos y de inserción (que consideran dentro de la carga que suponen razonables, pues identifican la razón social de la empresa), sino que también tienen que demostrar la viabilidad de su empresa mediante la presentación de informes y presupuestos económicos. La gerente de la empresa alicantina argumentó que en la empresa había contratada una persona exclusivamente para gestionar esta tarea exigida desde los estamentos públicos.

Otra traba consensuada son las dificultades de partida que tiene el personal en proceso de inserción una vez se incorporan al trabajo en la empresa y que en un apartado anterior de este mismo capítulo los encuestados argumentaron como insoslayables a su condición como excluido laboral pero superables tras una adecuada y controlada exposición a la tarea a desempeñar por parte de los coordinadores del proyecto. El conocimiento y asimilación de la capacidad reducida con la que parte el personal de inserción y el tratamiento efectivo con el que resuelven los responsables en las Empresas de Inserción del estudio, coinciden con planteamientos teóricos que apuntan a que pueden ser superados con una correcta adaptación al puesto de trabajo (Baldwin y Johnson, 1995) o incluso mediante la ocupación de un empleo “adaptado” (Ethel et al., 1996).

De común acuerdo, los responsables preguntados consideran poco acertado que las Empresas de Inserción estén sujetas a un sistema impositivo similar al de las estructuras empresariales convencionales. La homogeneidad en las cargas equipara como a iguales dos formas de crear empresa con objetivos diferenciados: rentabilizar al extremo los beneficios frente a la extensión máxima de las oportunidades de inserción sociolaboral para los excluidos en las Empresas de Inserción. Además, de que ensombrece la labor social realizada por la EI, que debería ser garantizada desde el

Estado (derecho al empleo) y que le reporta a las Administraciones un ahorro vía prestaciones y subsidios por las ayudas que dejan de percibir los colectivos en proceso de inserción, argumentación cuantificada en términos económicos por trabajos como el pionero del grupo AERESS (1996), la Fundación Un Sol Mon (2007), y el más reciente de FAEDEI (2012) así como la aportación de Retolaza y Ramos (2005). Si bien es cierto que se puede argumentar que las empresas convencionales también contribuyen a las arcas públicas con el empleo que generan, es de recibo replicar a este respecto que existe una diferencia perentoria entre ambos casos y es que las Empresas de Inserción emplean a aquellos que no son demandados desde las empresas normalizadas y que sin esta figura las posibilidades de la reinserción laboral para determinadas capas de la sociedad son prácticamente nulas a las que el Estado debería entonces asistir.

También reconocen la importancia que tiene para un determinado territorio que una Empresa de Inserción se establezca en él. Defienden estos beneficios transferidos al territorio pero son conscientes que lleva aparejado un coste puesto que la dependencia excesiva respecto a una determinada zona imposibilita abrir un mercado fuera, por lo que asumir estrategias de expansión a otras partes del ámbito geográfico español no resultaría viable.

El gerente de Reciplana completó las opciones limitadoras propuestas en el cuestionario con una aportación propia que identifica la escasa inversión de la que disponen este tipo de estructuras como efecto represor de su desarrollo, muy en consonancia con la explicación de Retolaza et al., (2007, pág 64) que articuló como uno de los ejes fundamentales sobre los que gira la figura de la Empresa de Inserción y que las diferencia del resto su carácter no lucrativo y su imposibilidad de repartir beneficios. El autor otorga a esta limitación recogida en sus estatutos, una importancia decisiva a la hora de determinar el capital social y la estructura económica y financiera de la empresa. Y es que por sistema, las Empresas de Inserción surgen a propuesta de entidades sin ánimo de lucro lo que determinará que su constitución se realice con un capital limitado, además de que su introducción en un determinado sector estará forzado por la necesidad de organizarse como empresa para cobijar el propósito real de su creación, emplear a personas en exclusión, por lo que no persiguen sectores en

crecimiento, ni expansivos que reporten proyección empresarial sino más bien aquellos en los que la integración laboral sea más favorable para sus trabajadores.

Para compensar de alguna manera las diferencias con las que parten las EI con respecto al resto de empresas, a los directores/as de las mismas se les propuso valorar una serie de propuestas encaminadas a determinar la forma de mitigar estas dificultades, y que aparecen resumidas en el cuadro 6.3.7.

Cuadro 6.3.7. Propuesta de factores decisivos para el buen desarrollo de la Empresa de Inserción

Factores decisivos	A Puntadas	Integras.Tú	Reciplana	Fempersones	Insertadix
Apoyo institucional	X	X	X		X
Difusión desde centros educativos de formas alternativas de empresa	X	X	X		
Redes de contactos	X	X	X		X
Integrar dentro del objetivo empresarial la responsabilidad para con la sociedad	X	X	X		X
Otros: (indicar)			Mejorar competencias	Reserva 10,0% concurso público para las EI	

Fuente: Elaboración Propia a partir del cuestionario a EI

Considerando las opciones dadas y, a excepción de Fempersones que no valoró ninguna de las presentadas en el cuestionario aportando su propia alternativa al respecto, que será expuesta con posterioridad, los responsables de las cuatro Empresas de Inserción restantes destacaron como factor decisivo para el buen desarrollo de su organización empresarial las siguientes opciones: mayor implicación y apoyo de las instituciones públicas como vía para compensar las carencias de estas Empresas Sociales; y mejorar las redes de contactos, ya que conseguir un sistema integrado por unidades que trabajan de forma autónoma (según sector de actividad, colectivos) pero subordinadas a un mismo patrón que rige el funcionamiento de las EI como empresa, favorece que sus integrantes no asuman de forma aislada los contratiempos, retos y dificultades sobrevenidas por las particularidades propias de estas estructuras (deshablamiento de la razón social), además de que sirve de plataforma para acercar posturas entre las partes, aprovechar fortalezas derivadas de

la unión de sus miembros frente a terceros, y expandir su visibilización como componente activo al resto de la sociedad.

Otro factor que también contó con buena aceptación entre los encuestados fue considerar la labor que los centros educativos pueden hacer para divulgar la existencia de formas alternativas de empresa a la convencional o lucrativa. La formación profesional y universitaria forma a los alumnos sobre las estructuras empresariales convencionales pero complementariamente sería provechoso informar de que existen organizaciones alternativas con estructura de empresa y orientación social (Bel, 2010). En este sentido los planes de estudio de las diversas universidades no parecen que hayan cumplido con el cometido de dar a conocer y formar a los estudiantes en materias de Economía Social y en el conocimiento de empresas y organizaciones de Economía Social. De hecho, si bien las extintas titulaciones de diplomatura y licenciatura apenas consideraban estas materias y si lo hacían, era como optativa y no en todos los planes de estudio, en la actualidad tampoco se ha cubierto esta necesidad con los grados, debiendo acceder los estudiantes que desean conocer estos contenidos a los programas máster. Así, según Melián et al. (2012, pág.3), y a partir de la revisión de la oferta formativa específica de Másteres en Materias de Economía Social ofertados por la Universidad española, se denuncia que a pesar de que la Economía Social esté ocupando un creciente espacio, tanto en la agenda de los poderes públicos nacionales e internacionales como en los estudios científicos, que se han multiplicado en las dos últimas décadas, constituyéndose como un fenómeno interdisciplinar, convergiendo el interés de investigadores procedentes de la Economía General y de la empresa, del Derecho, de la Sociología y la Ciencia Política así como de la Historia, la Psicología, la Filosofía y la Ética (Chaves y Sajardo, 2003; Chaves y Sanchis, 2011, pág.106) en la que cada vez hay más valoraciones globales sobre la misma (Sanchis, 2001; Moyano et al., 2002; Argudo, 2003; Bel, 2006), la universidad española sigue sin apostar por una formación clara en esta materia.

Dos de los gestores encuestados propusieron una serie de medidas para mediar en pro del desarrollo y supervivencia de las Empresas de Inserción. Por su parte, la empresa castellonense Reciplana conforme con las alternativas planteadas por el cuestionario,

aportó además la necesidad de mejorar las competencias de las EI como vía fundamental para el buen desarrollo de las mismas y, por su parte la empresa valenciana Fempersones incidió en la necesidad de establecer un acuerdo con las autoridades públicas a todos los niveles (europeo, nacional y autonómico), por el que las distintas Administraciones se comprometían a reservar una cuota fija del 10,0% en las adjudicaciones de los concursos públicos para aquellas personas que finalicen con éxito sus itinerarios en las Empresas de Inserción.

Propuestas de formación

La orientación del objeto social de las Empresas de Inserción implica que el capital humano se identifique con el activo más importante de la empresa, por lo que toda estrategia encaminada a mejorar las capacidades de los mismos será asumida como necesaria, dirigiéndose fundamentalmente a mejorar la formación de las plantillas.

Esta implicación se ve corroborada al comprobar que todos los responsables de las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana excepto Reciplana, apuestan por el desarrollo de un plan de formación y reciclaje ajustado a las necesidades formativas de los trabajadores de sus empresas. En lo concerniente a si éste debe tener cabida dentro de la jornada laboral del trabajador las respuestas dadas son diversas, ya que algunas optan porque sea fuera de la jornada y otras dentro y en esta línea la empresa Integras.Tú da un paso más y afirma durante la entrevista que en el caso de no poder celebrarse durante la jornada laboral el trabajador será recompensado para no perjudicar su vida personal y familiar garantizando la conciliación en todo momento.

Dada la relevancia que los encuestados mostraron en referencia a la necesaria formación de los trabajadores se les preguntó si la crisis económica había repercutido de forma negativa mermando la concertación y realización de cursos de formación a lo que respondieron que no, a excepción de Reciplana que respondió de forma afirmativa ante esta cuestión, y que casualmente, es la única empresa de la muestra que declaró no tener un plan de formación específico en su empresa, ya que Insertadix afirmó tener plan de formación pero no proporcionó información al respecto.

En concreto los cuadros siguientes 6.3.8 a 6.3.10 Identifican las Empresas de Inserción y la información sobre los cursos de formación realizados.

Cuadro 6.3.8. Plan de formación de A Puntadas

Curso de formación:	Trabajadores beneficiarios	Sexo	
		Mujer	Hombre
Especialización proceso producción	1	1	0
Idiomas (español)	1	1	0
Otros propios del sector textil	1	1	0

Fuente: Elaboración Propia a partir del cuestionario a El

Cuadro 6.3.9. Plan de formación de Integras.Tú

Curso de formación:	Trabajadores beneficiarios	Sexo	
		Mujer	Hombre
Igualdad	9	4	5
Corresponsabilidad	9	4	5
Conciliación	9	4	5

Fuente: Elaboración Propia a partir del cuestionario a El

Cuadro 6.3.10. Plan de formación de Fempersones

Curso formación:	Trabajadores beneficiarios	Sexo	
		Mujeres	Hombres
Carretilla elevadora	9	3	6
Manipulador de alimentos	1	1	0
Intervención Sociolaboral con colectivos en riesgo de exclusión social	2	1	1
Intervención Sociolaboral	2	0	2
Técnico en Integración Laboral	2	2	0
Introducción a la informática	2	1	1
Preparación para la obtención del Título de Graduado en ESO	1	0	1
Preparación para la obtención del Permiso de conducción tipo B	2	1	1

Fuente: Elaboración Propia a partir del cuestionario a El

Tanto la participación en los planes de formación como la orientación formativa de las jornadas realizadas presentan claras diferencias entre las empresas. En Integras.Tú el 100,0% de los trabajadores de la empresa participaron de cursos, enfocados en su totalidad a adquirir competencias en materia de equidad laboral: planes de igualdad, corresponsabilidad y conciliación en el trabajo. Para el caso de las otras dos empresas la formación está más enfocada a tareas propias de la actividad productiva así como a cubrir determinadas carencias particulares de la plantilla. La empresa Fempersones, la más activa en lo que a celebración de cursos se refiere, formó al total de su plantilla de inserción (nueve) con puestos de peón, peón especialista y técnico acompañante en el curso de carretilla elevadora. Además de que un puesto de peón también participó en

la formación para conseguir el título de manipulador de alimentos. Otro tipo de cursos ligados a mejorar aspectos diversos de los trabajadores, en concreto realizados por puestos de peón en la empresa, se concedieron en materias como la iniciación en informática, preparación para obtener el título de Graduado en ESO, y la obtención del permiso de conducción tipo B. La empresa A Puntadas matriculó a tres de sus cinco trabajadoras en inserción en módulos de formación. Dos de ellas participaron de cursos con orientación a la producción textil y la tercera, de nacionalidad extranjera, acudió a un curso del idioma español.

Aspectos relativos a la igualdad de oportunidades en los puestos de la EI.

La actividad empresarial de las Empresas de inserción de nuestra Comunidad se circunscribe al entorno masculinizado que impera en el mundo global de los negocios. Así lo reconocen los directivos de tres de las cinco empresas encuestadas (A Puntadas, Integras.Tú y Reciplana) cuando afirman que es habitual que en el medio empresarial las relaciones estén lideradas por el género masculino. Para el sector textil en concreto, la administradora de A Puntadas advierte que las mujeres son la mano de obra en los talleres de producción pero que en los acuerdos comerciales y toma de decisiones son hombres los que desempeñan tales cuestiones. La entrevistada de Integras.Tú apunta que los puestos directivos se reservan en mayor proporción a hombres, por ejemplo como jefes de proyecto. El apoderado de Reciplana justifica esta situación de segregación vertical fundamentalmente por la existencia de barreras y prejuicios externos aún no superados, que dificultan la promoción y la consolidación de la carrera profesional de la mujer en los cargos altos de la pirámide de las estructuras empresariales.

Sin embargo y a pesar de que los responsables de estas tres entidades reconocen las desigualdades profesionales entre hombres y mujeres, se suman a la opinión de los gestores de las otras dos empresas encuestadas cuando afirman no tener percepción o conocimiento alguno durante su trayectoria profesional en este sector, sobre la existencia de diferencia salarial entre las retribuciones percibidas por los empleados en función del género, como está más que demostrado por diversos informes oficiales (ILO 2003; INE 2010; Observatorio Español de Economía Social 2011; UGT 2012) y

estudiosos sobre el tema (Zabalza y Tzannatos 1985; England y Farkas 1986 ; Goldin 1990; Ugidos 1992 y 1997; Blau et al., 1998; Morris y Western 1999) de que persiste una discriminación retributiva entre hombres y mujeres en las empresas.

Esta percepción contrapuesta a las teorías que argumentan la diferencia salarial en las empresas lucrativas puede estar motivada por el hecho de que las personas implicadas en proyectos empresariales de la Economía Social asumen el carácter no lucrativo del proyecto y anteponen valores de contenido más participativo, igualitarios entre los que la ganancia económica no es el factor determinante. Por tanto, ni que decir tiene que la misión de la empresa, a partir de la inclusión laboral de plantillas sometidos a inserción en el entramado empresarial, es posible gracias a la labor de personas que con criterios de compromiso social y en detrimento de mayor enriquecimiento económico personal asumen la puesta en marcha de este tipo de proyectos.

La carga ética que caracteriza a los responsables que asumen la gestión de este tipo de empresas debe dejar su impronta sobre la orientación que debe tomar determinadas decisiones estratégicas, orientadas a desterrar patrones excluyentes en términos de igualdad tan erróneamente copiados del sector empresarial lucrativo. Conseguir esta meta implica necesariamente lograr que los puestos desde los que se toman las decisiones tengan una voz plural en el que las potencialidades femeninas estén representadas. A modo de reflexión a partir de la información obtenida en esta parte del estudio empírico decir que cuando las mujeres participan de las decisiones relevantes en los órganos de dirección toman parte por corregir la marginación laboral de su propio género. Y es que resulta más que significativo que las mujeres que están al mando de dos de las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana son casualmente las que integran laboralmente al colectivo de mujeres en riesgo de exclusión social y, que autores como López Pérez (2012, pág.40) y Elio (2006) corroboran que cuanto mayor es la presencia de mujeres socias en las entidades sociales más se fomenta la contratación femenina en las plantillas.

El proyecto empresarial de las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana apuesta de manera unánime por las capacidades de su capital humano para generar

valor en la empresa, promoviendo la integración laboral en términos de igualdad de oportunidades en todos y cada uno de los puestos de la organización. Para garantizar la igualdad en el trabajo, es práctica habitual en todas las empresas que se adopten las siguientes medidas:

- Se informa a todo el personal que cumpla con el perfil demandado para la cobertura de un puesto de nueva creación o vacante
- La promoción de la carrera profesional de sus empleados esté exenta de connotaciones discriminatorias por razones de género

Todas las organizaciones valoran como prioritario que las estrategias de igualdad laboral se concentren fundamentalmente para garantizar la homogeneización de sexos en los puestos de mayor jerarquía dentro del organigrama de la empresa que es donde se presentan las mayores diferencias. Sin embargo, y dejando al margen las Empresas de Inserción que trabajan con el colectivo mujer, y que además se corresponden con las organizaciones cuyos órganos sociales se identifican con representación femenina, el resto de las EI admitieron no adoptar ninguna medida específica para incentivar la promoción de las mujeres en su empresa, además, de que limitaron la obligación de las empresas de aplicar esta serie de medidas a los siguientes supuestos:

- Empresas a partir de un determinado número de trabajadores (Reciplana y Fempersones)
- Para determinados sectores de actividad (Fempersones)
- Empresas que en sus estatutos recojan de forma expresa un compromiso social (Insertadix y Fempersones)

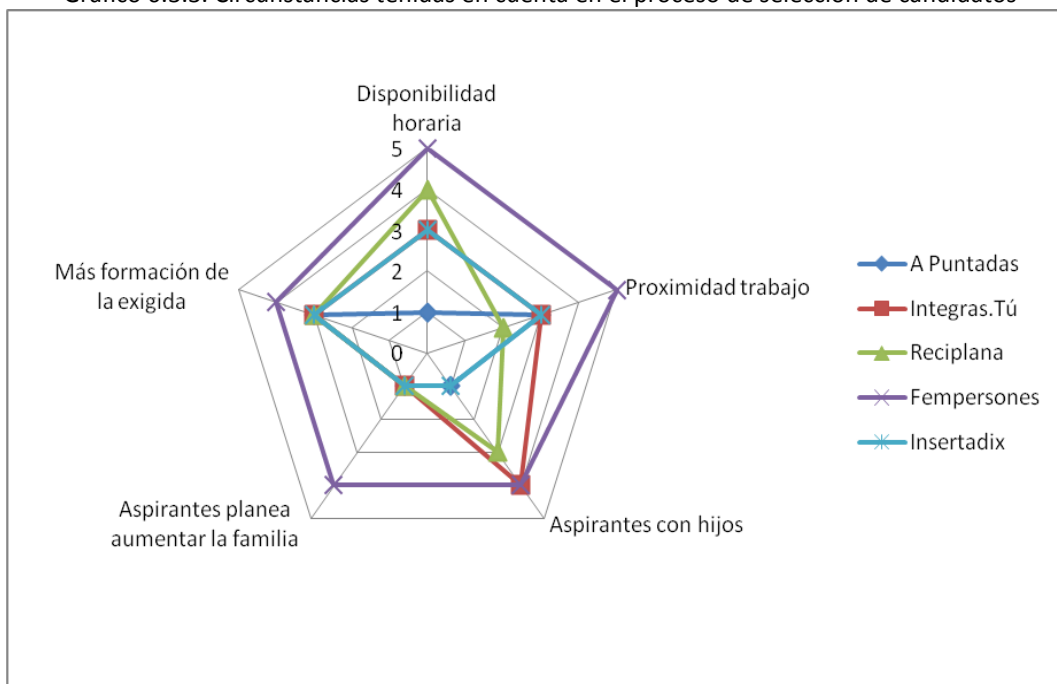
Las mujeres siguen encontrando dificultades para garantizar un trato igualitario dentro de las estructuras empresariales incluso en las Empresas de Inserción. Esta argumentación se sustenta en base tanto a la exposición hecha hasta este momento como en las respuestas concedidas por los responsables de las empresas consultadas en torno a una serie de preguntas encadenadas recogidas en el cuestionario, orientadas a discernir qué consideraciones son tenidas en cuenta por los/las

responsables de las Empresas de Inserción en el momento de la contratación y, fundamentalmente si estos están influidos por la situación familiar y/o género del trabajador.

Una vez filtradas todas las respuestas de los encuestados es manifiesta la teórica declaración verbal de intenciones de los/las responsables de las EI por implantar un modelo equitativo respecto a la igualdad laboral en la empresa, que sin embargo dista mucho de los compromisos asumidos en la práctica para que dichos propósitos se materialicen en realidades.

Como punto de partida del análisis en esta dirección, se pidió a los encuestados que puntuasen (según escala Likert, con valor mínimo 1- ninguna importancia; valor- 5 mucha importancia) qué efectos tendrían una serie de circunstancias a la hora de seleccionar candidatos con similar formación y experiencia, con la intención de obtener una primera aproximación a las posturas de los/las responsables de las EI sobre discriminación laboral enmascaradas o veladas, entre otras opciones de valoración propuestas con menor trascendencia para el objetivo del estudio. Los resultados de las distintas empresas se presentan en el gráfico siguiente:

Gráfico 6.3.3. Circunstancias tenidas en cuenta en el proceso de selección de candidatos



Fuente: Elaboración Propia a partir del cuestionario a EI

Respecto a las respuestas de contenido general, el mayor consenso entre los encuestados se alcanza con el aspecto referido a la mayor experiencia y formación del candidato, que fue valorada con un grado intermedio de importancia. Respecto a cómo influye en la decisión de contratación la disponibilidad horaria, las valoraciones oscilaron a lo largo de la horquilla de puntuaciones dadas, con valores extremos de ninguna importancia para A Puntadas a mucha importancia para Fempersones. Similar fue la valoración referida a la proximidad al centro de trabajo del aspirante con el valor máximo también puntuado por Fempersones. Para las opciones con posible contenido discriminatorio por razón de género, el hecho de que el aspirante a un determinado puesto tenga hijos a su cargo pasó de ninguna importancia para A Puntadas e Insertadix (valor 1), importancia intermedia para Reciplana (valor 3) hasta bastante importante para Integras.Tú y Fempersones (valor 4). La respuesta más relevante se dio cuando los responsables entraron a valorar cómo influiría en su decisión el hecho de que el aspirante planeara incrementar la familia, donde los resultados fueron extremos con valoración máxima de importancia para Fempersones (valor 5) y el mínimo (1) para el resto.

También se les preguntó a los encuestados de forma directa a cerca de cómo consideran que la responsabilidad familiar puede influir en la promoción de un trabajador (indiferentemente hombre/mujer) dentro de la organización. De forma unánime la respuesta fue negativa, no identificando la responsabilidad familiar del trabajador como un efecto limitador del desarrollo profesional. A este respecto, argumentan que sus organizaciones aplican medidas concretas de conciliación de la vida laboral y familiar con las que compensar ambos planos, que se concretan principalmente en la posibilidad de jornada intensiva, la flexibilidad horaria y la excedencia. En concreto, durante los últimos tres años los trabajadores de Integras.Tú y Fempersones se han beneficiado de la excedencia laboral. Para el caso de la primera empresa, dos personas (un hombre y una mujer) se acogieron a esta medida para atender personas a su cargo. En Fempersones fue únicamente una persona, mujer, la que solicitó la excedencia argumentado también cuidado de terceros. Es práctica habitual que las trabajadoras recurran en algún momento de su vida profesional al periodo de excedencia para atender a la familia. Un estudio realizado sobre las

trabajadoras de las sociedades laborales de la Economía Social (López Pérez, 2012) cifraba el dato en torno al 15,2%. El informe remarca la estrecha relación entre la demanda de esta medida y la maternidad de las féminas, al comprobar en la muestra analizada que el total de mujeres que hicieron uso de esta medida de conciliación tenían hijos. Por este motivo los responsables no dudaron en la línea de respuesta cuando a continuación en el cuestionario se les pidió que ante una hipotética situación de tener que recomendar a un postulante para un ascenso en la empresa, considerarían que asumen un mayor riesgo en su propuesta si la persona que designa fuera mujer, a lo que de acorde con las argumentaciones previas respondieron que no, de ninguna manera.

Los encuestados fueron preguntados de nuevo, pero con una pregunta cerrada, cómo influiría en su decisión de contratación saber que un candidato esté planeando aumentar la familia. En este caso, la respuesta fue unánime, y los responsables de las El contestaron que tal decisión no sería relevante. La postura conjunta está en la línea de que en ningún caso las responsabilidades y cargas familiares influyen en la promoción laboral de un trabajador/a y que cualquier decisión tomada desde la intimidad del núcleo familiar del trabajador/a (como pueda ser la de incrementar la familia) no es relevante ante la decisión de contar con él como plantilla tanto si es para cubrir un determinado puesto como si es para promoción y, esto está estrechamente ligado al compromiso que las El declaran aplicar para facilitar que ambos mundos, el laboral y el personal, puedan casar para desarrollarse conjuntamente ya que se dispone de medidas de conciliación específicas para tal propósito, como las anteriormente citadas.

Sin embargo, tras la exposición hecha al respecto de esta última cuestión, se les preguntó si reconsiderarían o modificarían su respuesta en el caso de que el candidato propuesto de la pregunta anterior fuera mujer. La respuesta mayoritaria mantuvo la argumentación anteriormente justificada salvo en el caso de la empresa Fempersones, que reconoció que sí reconsideraría/modificaría su respuesta previa corroborando la opinión presentada ya en el gráfico 6.3.3.

Como cierre de las respuestas obtenidas en esta línea de análisis, destacar los resultados obtenidos al ser preguntados si consideran que, de alguna manera, la cobertura de un determinado puesto vacante pudiera verse condicionado por el género del aspirante a ocuparlo. La respuesta tuvo dos direcciones manifiestamente diferenciadas, y se puede añadir que marcada por el género del entrevistado. De un lado, las tres mujeres responsables de las EI respondieron con un “no” rotundo a esta cuestión, sin embargo, sus homólogos masculinos contestaron con un “sí”, evidenciando una persistencia de segregación laboral que todavía limita a las mujeres no viéndolas como aptas para determinados puestos.

6.3.3. Financiación

En este epígrafe se recogen los resultados del cuestionario relativos a las particularidades que envuelven los procesos de financiación, la procedencia de los recursos financieros, el acceso a subvenciones y la financiación alternativa.

Procedencia de los recursos

Los directivos de las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana perciben como muy dificultosa la tarea de conseguir financiación para sus respectivas empresas. Son conscientes de que la complicada situación económica limita el flujo económico que en otros momentos favoreció su actividad comercial. La búsqueda de financiación y su consecución ya sea mediante créditos, aportaciones, subvenciones, etc. es una actividad “crítica” y necesaria para el crecimiento. Sin acceso a los recursos no hay estabilidad ni crecimiento.

A los encuestados se les planteó en el cuestionario que identificasen el origen de los recursos financieros con los que garantizarla viabilidad económica y sostenimiento de su empresa, dejando al margen los propios recursos generados por el desarrollo de su actividad económica. La respuesta de los encuestados (cuatro de cinco) confirmó como vía primordial las aportaciones de origen privado, que en algunas de las empresas son fuentes únicas, como en A Puntadas y Fempersones. Durante la

entrevista, la gerente de A Puntadas argumentó la respuesta identificando a la entidad promotora, la Fundación Juan Perán-Pikolinos, como entidad privada de la que recibe recursos. Aunque en el cuestionario no se especificó el origen de las aportaciones privadas, sí se les consultó de forma directa en una pregunta posterior, si buscaban apoyo financiero en las empresas privadas, y la respuesta mayoritaria fue negativa, con la excepción de Integras.Tú que afirmó que sí buscaba soporte económico en este medio. Por lo tanto, y teniendo en cuenta tanto las respuestas globales de los encuestados como la argumentación anterior de la gerente de A Puntadas, se deduce que el origen de la aportación privada procederá de las organizaciones que sustentan como promotoras el proyecto de la Empresa de Inserción así como de aportaciones particulares.

En otros casos, las Empresas de Inserción recurren a fuentes múltiples de financiación, aunque en un nivel de importancia menor que la opción de aportaciones de carácter privado. Este es el caso de las empresas Integras.Tú y Reciplana que valoraron como vía de financiación las subvenciones y ayudas otorgadas por las Administraciones, además de la banca privada. En el caso concreto de la financiación bancaria, la directora de A Puntadas explicó que durante su etapa como gestora ha recurrido a financiación bancaria de forma significativa en una ocasión, y fue para la campaña de Marketing realizada para registrar su propia marca (Malas Meninas). Por su parte, la empresa Insertadix identificó como origen de los recursos financieros propuestos en el cuestionario únicamente a las entidades de crédito.

Las opciones contempladas en el cuestionario como instrumentos de crédito para la necesaria actividad productiva de las Empresas de Inserción se presentaron en dos líneas según el origen público y privado de la fuente encargada de la financiación, y con el propósito de identificar la relación que las EI mantienen con estos agentes así como cuantificar el grado de dependencia con los mismos. Una vez identificada la opción más valorada, las aportaciones privadas como referente del mayoritario sustento económico de las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana, el objetivo era identificar cómo percibían el resto de las posibles respuestas propuestas, la concesión de ayudas económicas a la actividad de su empresa por parte de las

Administraciones Públicas, y el papel que representan las entidades privadas de crédito en su financiación, además de cómo valoraban su relación con estos agentes.

De partida, las EI matizaron que la crisis económica había reducido al acceso tanto a las ayudas públicas como al crédito en la banca privada, sin existir una respuesta consensuada ante la tesitura de tener que escoger cuál de las dos fuentes lo había hecho en mayor medida. El estrangulamiento del crédito al tejido empresarial español motivado por la crisis del sector bancario, foco de origen principal de nuestra particular crisis global, está suponiendo un verdadero freno a las posibilidades de desarrollo y supervivencia de los proyectos empresariales en el mercado.

Financiación con entidades de crédito

Las conclusiones obtenidas a partir de las respuestas de los gerentes encuestados sobre financiación con entidades de crédito se resumen a continuación.

Las Empresas de Inserción acuden fundamentalmente a las entidades de crédito privadas (bancos, cajas de ahorro) para sus necesidades de liquidez en el corto plazo (A Puntadas, Integras.Tú, Reciplana, Insertadix) y también, aunque en menor medida, para anticipar el cobro de las ayudas concedidas por las Administraciones Públicas (como confirman Fempersones e Integras.Tú).

El total de los encuestados reconocen que su capacidad para acceder al crédito bancario es limitada. Ante esta manifiesta limitación de las EI a la financiación bancaria se les consultó a los entrevistados si identificarían esta restricción al hecho de que su empresa pertenezca al sector de la Economía Social, cuyas respuestas derivaron en una división de interpretaciones entre los responsables de las empresas. A favor de esta premisa se posicionan la empresa A Puntadas y Reciplana, esta última además justifica su respuesta argumentando que por el hecho de pertenecer a la Economía Social soportan mayores intereses en los créditos así como que se endurecen las condiciones respecto al resto de solicitantes. En otra dirección, las otras tres empresas (Fempersones, Integras.Tú e Insertadix) respondieron no percibir mayores exigencias

que las que le son demandadas al resto de empresas que solicitan crédito a una entidad financiera, que ya de por sí son muchas.

Otra línea argumentativa alternativa para justificar los obstáculos al crédito, a la de la pertenencia a la Economía Social de las empresas, se sustenta desde un enfoque de género del solicitante a la financiación, y se corresponde con las aportaciones de autores como Hisrich y Brush (1987), Brush y Hisrich (1991), Fabowale et al., (1995), Carter y Rosa (1998), que aunque no han podido demostrar el trato discriminatorio como tal, afirman que es una realidad que las mujeres presentan mayores dificultades para acceder al crédito. El caso concreto de esta premisa para la muestra de las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana, presenta marcadas similitudes con la experiencia que la responsable de A Puntadas, como miembro único de su órgano social, manifiesta haberse encontrado en la dificultosa tarea por conseguir crédito de los bancos. En una línea no tan concluyente, la gestora de Integras.Tú plantea que su posicionamiento al respecto se ve condicionado por el acuerdo que sostiene FAEDEI con Triodos Bank para facilitar el acceso al crédito de proyectos empresariales a favor de la inserción, pero que replantearía su visión si no pudiera contar con el apoyo del pacto firmado y tuviera que enfrentarse individualmente a una entidad de crédito convencional para negociar condiciones.

Resulta significativo que existiendo una banca ética alternativa a la banca tradicional (como por ejemplo el Triodos Bank citado en el párrafo anterior) las Empresas de Inserción no recurran por iniciativa propia y de forma sistemática a estas entidades para conseguir financiación, limitándose a los acuerdos establecidos por las plataformas en red de las que son miembros.

Una reciente publicación de Sanchis (2013, pág. 116 y ss) argumenta que la banca ética está dispuesta a financiar proyectos que generalmente quedan excluidos de los circuitos tradicionales de financiación por no ofrecer las garantías exigidas por la banca convencional, por tener un coste de gestión alto o por no obtener altas rentabilidades financieras, a cambio de contribuir a alcanzar objetivos de impacto social como la inserción laboral de colectivos excluidos o la mejora del medio ambiente, entre otros;

diversificando su incursión sobre dos tipos de inversiones: la financiación de proyectos sociales, y la financiación de empresas socialmente responsables, como las de la Economía Social". El autor identifica el instrumento más conocido en las finanzas éticas con los "microcréditos", justificando tal popularidad por el hecho de haber sido ofrecidos también por la banca convencional, con Caixa Catalunya, a través de la Fundación Un Sol Món, como pionera, y también a los beneficiarios de los mismos, mayoritariamente con mujeres (61,0%), seguido del colectivo de inmigrantes (35,0%) y otros colectivos sociales (4,0%).

El concepto en origen de banca ética puesto al servicio de la sociedad integró fórmulas como las cooperativas de crédito y cajas de ahorro, con una evolución que en muchos casos ha sucumbido ante métodos más propios de la banca especulativa y que en la actualidad están forzando su reconversión. Pero también persisten otras entidades fieles a sus principios a las que se le han sumado la creación de nuevos bancos éticos, y que en los últimos años empiezan a despegar con fuerza, como reflejan los datos presentados por el Barómetro del Observatorio de las Finanzas Ética en 2012, que estimó un crecimiento en la banca ética del 60,0% en ahorro y cerca del 20,0 % en préstamos alcanzando a los 100.000 usuarios, o incluso, a partir de nuevas formas de financiación, como el crowdfunding, surgidas a través de plataformas en red como internet (FETS, 2013). Probablemente el que en los últimos tiempos estas vías de financiación socialmente responsables hayan consolidado posiciones, tenga su origen en una mayor concienciación ciudadana sobre los usos y destinos que como ahorradores podemos hacer con nuestro dinero, reflexión ésta en línea con la argumentación de Sanchis (2013, pág. 113) al manifestar que "la posibilidad de que otras opciones puedan consolidarse dependen en buena medida de nuestra capacidad como consumidores financieros para penalizar a quienes lo hacen mal y para premiar a quienes lo hacen bien. Esto depende de nuestra conciencia como consumidores socialmente responsables".

Ayudas y subvenciones públicas

Los resultados extraídos a partir de las respuestas de los responsables de las Empresas de Inserción respecto a la relación y cobertura económica con origen en las ayudas y subvenciones públicas quedan resumidos de la siguiente forma.

Exceptuando a la empresa A Puntadas, el resto de EI de la CV reconocen que una parte importante de sus ingresos provienen de las subvenciones y ayudas que reciben de la Administración Pública, sin embargo, tan sólo la empresa Fempersones asume que cuenta con el importe de estas ayudas para ejecutar las estrategias de su empresa. De alguna manera esta dependencia supone asumir un riesgo considerable, ya que limitar las estrategias empresariales con cargo a las subvenciones y, lo que representa mayor peligro, al cobro de las mismas para su ejecución, condicionando significativamente la evolución del proyecto, sobre todo si como manifestaron los encuestados con anterioridad, han percibido una reducción real en la concesión de las mismas.

A los responsables se les pidió que identificaran el destino del importe recibido como subvenciones desde las AAPP. Como primer destino está la creación de nuevos puestos de inserción. Otros usos son la creación de puestos de apoyo en la empresa (Integras.Tú, Reciplana, Insertadix); buscar nuevas oportunidades de negocio (Integras.Tú), así como dar a conocer la empresa (Reciplana).

Está extendida la percepción de descontento entre los encuestados y el papel que asume la Administración Pública en estos proyectos. Valoran que la implicación de los estamentos públicos con ellos es prácticamente inexistente y que su actuación a través de los instrumentos que pueden utilizar para asistirles como subvenciones, cláusulas sociales y mercados tutelados resultan insuficientes.

Ante la pregunta abierta a los encuestados de que aportaran ideas para favorecer la implicación de las AAPP con las EI, las principales líneas propuestas de los responsables por las que deberían apostar la Administración para mejorar su contribución a las EI estarían, salvo Insertadix que no aporta ninguna línea de actuación, principalmente en ampliar la cuota de mercado en las cláusulas sociales para que la Empresa de Inserción

pueda optar a la participación en los concursos públicos. En la trayectoria de vida profesional de las EI de la Comunidad Valenciana una única entidad ha conseguido la adjudicación de un contrato público. Durante el primer trimestre de 2012 la Diputación de Castellón contrató para la gestión de pilas usadas de los municipios de la provincia con población inferior a 20.000 habitantes a la Empresa de Inserción Reciplana Recuperaciones S.L.

Otras de las opciones mencionadas a propuesta de A Puntadas y Fempersones fueron las de reducir la burocracia impuesta desde la Administración, además de que ésta asuma en plazo sus obligaciones de pago de subvenciones. Reciplana, por su parte, apunta por fomentar los mercados tutelados.

El esfuerzo exigido desde las Administraciones como recompensa a los importes recibidos en concepto de subvenciones es entendido para la totalidad de los encuestados como un sobre coste que no compensa el cobro de las mismos. Son tantas las exigencias demandadas por los estamentos públicos a las entidades para ostentar la condición de Empresa de Inserción, que reconocen que supera con creces el “beneficio” de recibir ayudas públicas. Este manifiesto desencanto con el compromiso de las Administraciones lo razonaba el responsable de Fem Personas argumentando que “sólo existen cinco Empresas de Inserción en la Comunidad Valenciana, lo que equivale a decir que si en el ADN de estas empresas no primara la ayuda a las personas con riesgo a la exclusión social, las exigencias y las trabas impuestas por las Administraciones no compensan las ayudas recibidas”.

Las necesidades que acompañan a la figura de las EI obligan a un compromiso mayor del que actualmente asume la Administración. Este tipo de empresas tiene un ciclo de vida propio, que empieza de nuevas cada vez que unos trabajadores de inserción terminan su itinerario y se incorporan otros nuevos, con unas necesidades formativas que hace que la cadena productiva se posicione en el punto de partida. Esta espiral de sustituir al personal adiestrado por otro sin experiencia indiscutiblemente repercute negativamente para la estructura de trabajo de la empresa, por lo que contar con el sostén de la Administración concede un respiro al proceso. Es tal la consciencia de

dificultad que tienen los responsables de las empresas, que ante la propuesta de valorar en qué etapa del ciclo de vida de la EI consideran más necesaria la ayuda pública, las respuestas fueron muy variadas aunque observamos que ninguna apostó por la etapa de madurez, probablemente porque entienden que cada proyecto de inserción es un reto nuevo y que por lo tanto empiezan de cero y crecen con cada uno de ellos. El siguiente cuadro propone las etapas con mayor necesidad a razón de la valoración de los encuestados.

Cuadro 6.3.11. Mayor implicación de las AAPP en las distintas etapas del ciclo de vida de la EI

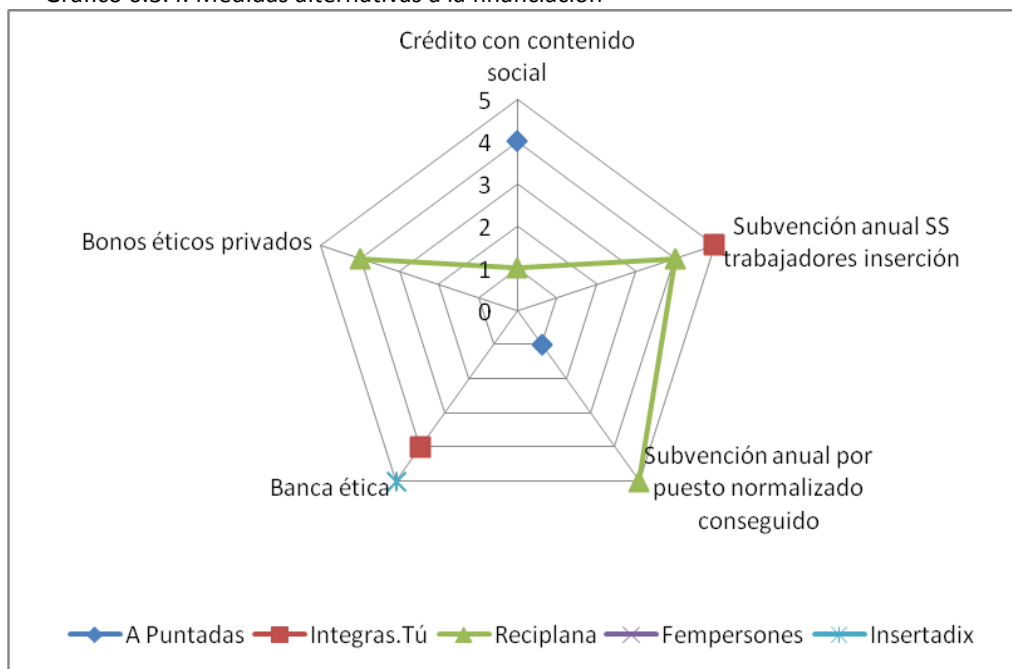
	Inicio	Crecimiento	Madurez	Declive	En todas
A puntadas	X				
Integras.Tú		X			
Reciplana	X	X			
Fempersones					X
Insertadix		X			

Fuente: Elaboración Propia a partir del cuestionario a EI

Financiación alternativa

A los encuestados se les solicitó información acerca de si consideraban propuestas de financiación alternativa a las convencionales, y en su caso se les instó a la valoración de medidas hipotéticas de financiación alternativa a las actualmente disponibles tanto con origen público como privado, así como que hicieran sus propias propuestas para corregir las carencias existentes. Cuatro empresas de las cinco sí afirmaron considerar estas propuestas, mientras que una las rechazó (Fempersones). Los resultados de sus opiniones se representan en el gráfico 6.3.4

Gráfico 6.3.4. Medidas alternativas a la financiación



Fuente: Elaboración Propia a partir del cuestionario a EI

Las opciones presentadas se orientaban a determinar la inclinación de los gestores por opciones de crédito con origen público (vía subvenciones) o si por el contrario, y ante las dificultades para obtener crédito en la banca convencional, contemplaban la posibilidad de solicitar financiación económica a través de los bancos éticos. La preferencia de las opciones en cada uno de los dos grupos también permite valorar la orientación que los administradores asumen para la gestión de su empresa, vinculándose a la incertidumbre de concertación, concesión y posterior cobro de subvenciones públicas, o si por el contrario adquieren autonomía acudiendo a la banca social para financiar sus necesidades económicas.

La elección entre las fórmulas alternativas propuestas diferenció dos categorías de respuesta. Por un lado, las del grupo que contemplaron únicamente las opciones relacionadas con los servicios financieros promovidos desde la banca ética (A Puntadas, Insertadix) frente las que combinaron con puntuaciones muy elevadas las dos líneas propuestas (Integras.Tú y Reciplana).

6.3.4. Pertenencia a redes

A continuación se analiza la pertenencia a redes y la valoración realizada por las EI de la Comunidad Valenciana sobre la pertenencia a grupos, distinguiendo entre la vinculación con organizaciones de la Economía Social como con otras que no pertenezcan a la Economía Social.

Todas las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana son miembro de asociaciones de la Economía Social tanto con proyección estatal (FAEDEI) como autonómica (AVEI), cumpliendo con lo establecido por el Directorio de Empresas de Inserción de FAEDEI, que argumenta que el 87,0% de éstas pertenecen a alguna red de cooperación formada por ellas mismas, y de estas más de la mitad (el 52,0% concretamente) pertenecen a más de una red o plataforma de EI en España (Campos et al., 2014).

Cuadro 6.3.12. Participación de las EI de la C. Valenciana en asociaciones de la Economía Social

EI de la Comunidad Valenciana	SI	NO	Ámbito	
			Estatal	Autonómica
A Puntadas	X		FAEDEI	AVEI
Integras.Tú	X		FAEDEI	AVEI
Reciplana	X		FAEDEI	AVEI
Fempersones	X		FAEDEI	AVEI
Insertadix	X		FAEDEI	AVEI

Fuente: Elaboración Propia a partir del cuestionario a EI

Aún a pesar de que existen otras asociaciones empresariales, en general las EI, no participan de asociaciones que no sean de la Economía Social y es mínima su vinculación a plataformas que comparten el mismo sector de actividad, que en el caso de las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana se reduce a las empresas Insertadix y Fempersones, que confirmaron ser miembros de la Asociación Española de Recuperadores de Economía Social y Solidaria (AERESS) debido a que su actividad comercial se orienta a la recogida y gestión de residuos, como presenta el cuadro 6.3.13.

Cuadro 6.3.13. Participación en asociaciones por sector o pertenencia a Economía Social

EI de la Comunidad Valenciana	SI	NO	Ámbito	
			Estatal	Autonómica
A Puntadas		X		
Integras.Tú		X		
Reciplana		X		
Fempersones	X		AERESS	
Insertadix	X		AERESS	

Fuente: Elaboración Propia a partir del cuestionario a EI

En lo relativo a la pertenencia a asociaciones con orientación y representación específica del colectivo de mujeres, tanto dentro como fuera de la Economía Social, existe diversidad de posiciones entre las empresas, bien sea tanto por el propio conocimiento de su existencia, como por extensión de su participación. De la encuesta se constata que tres Empresas de Inserción son conscientes de la existencia de este tipo de asociaciones, pero sólo dos son miembros de alguna agrupación en esta línea, dándose la paradoja de ser también discrepantes en cuanto a sus características, pues una de ellas lo hace en una organización-red con origen en la Economía Social como el caso de Integras.Tú, y otra no, como es el caso de A Puntadas que lo hace en una corporación, siendo significativo que ambas estén lideradas por mujeres en sus órganos sociales, y sus plantillas en inserción sean féminas.

El cuadro siguiente resume las respuestas concedidas por las EI acerca tanto de su conocimiento como participación y pertenencia o no al sector de la Economía Social de asociaciones enfocadas al colectivo femenino.

Cuadro 6.3.14. Asociaciones enfocadas al colectivo femenino

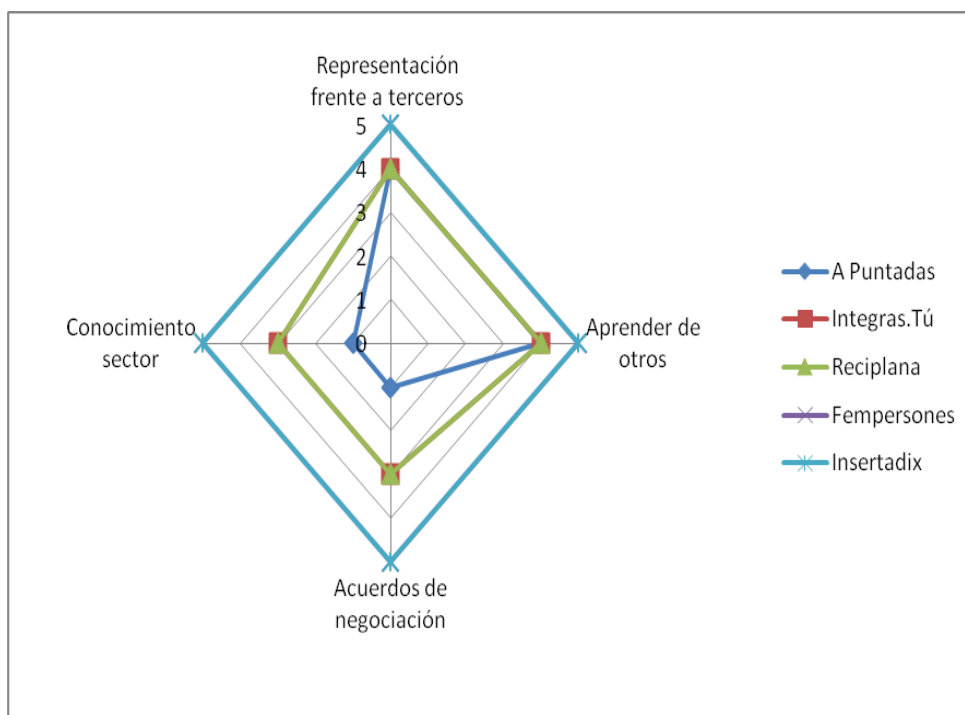
EI de la Comunidad Valenciana	¿Conoce alguna?		¿Participa alguna?		Pertenece a..	
	SI	NO	SI	NO	ES	Organización convencional
A Puntadas	X		X			X
Integras. Tu	X		X		X	
Reciplana		X		X		
Fem Personas	X			X	X	
Insertadix		X		X		

Fuente: Elaboración Propia a partir del cuestionario a EI

Con el fin de determinar los motivos por los que las EI consideran interesante la pertenencia a grupos y su integración en redes, a los responsables de las EI de la CV se les presentó en el cuestionario una serie de posibles ventajas derivadas de su participación como miembro de un grupo, y se les encargó valorar su grado de

conformidad (siguiendo el criterio de la escala Likert: valor 1-totalmente en desacuerdo; valor 5-totalmente de acuerdo). El gráfico 6.3.5 ejemplifica la valoración que las distintas empresas otorgan a las ventajas de pertenecer a un grupo.

Gráfico 6.3.5. Ventajas de formar parte de redes sociales



Fuente: Elaboración Propia a partir del cuestionario a EI

Las respuestas ante las premisas establecidas definieron dos líneas de opinión. Por un lado, los responsables de Fempersones e Insertadix asumieron que el total de las iniciativas propuestas eran de máximo valor, presentando una conformidad absoluta y máxima entre la participación y las ventajas que le puede reportar a la empresa ser parte de una red con intereses comunes. Han sido muchos los estudiosos que avalan esta línea de exaltación categórica de las oportunidades de las redes sociales (Kamm y Nurick (1992); Ibarra (1993); Das y Bing-Sheng (1997); García y Marco (1999); Chirsman y McMullan (2000); Craig y Lindsay (2001); O'Connor y Rice-Hao Ho (2001); Aldrich et al., (2002); Koschatzky (2002); Moyano et al., (2007); Sanchis y Campos (2008); Sanchis y Melián (2009); Campos (2010); Melián (2011); Melián et al., (2011)).

Otra visión fue la expresada por A Puntadas, Integras.Tú y Reciplana, que coincidieron con valoración alta (valor 4) al considerar las utilidades de formar grupo para adquirir

mayor representación y fuerza de presión frente a terceros, además de poder aprovechar el saber hacer de otras empresas de su mismo sector pero que en el resto de las opciones presentaron importantes diferencias. Insertadix y Reciplana se mostraron de acuerdo (valor 3) en que pertenecer a un grupo facilita acuerdos y negociación entre empresas y les otorga mayor conocimiento del sector y las reglas que lo rigen. Sin embargo, A Puntadas no encontró en estas opciones ningún beneficio mostrándose totalmente en desacuerdo con las mismas (valor1).

6.3.5. Labor Social y Actividad

En este apartado del capítulo se presenta cómo los responsables encuestados de las EI de la Comunidad Valenciana perciben su actividad respecto al común de las empresas, y si la labor social de las EI es suficientemente conocida por el conjunto de la sociedad.

Percepción diferencias empresariales entre la Empresa de Inserción y el resto.

El origen de esta parte del análisis empírico se inicia pidiendo a los entrevistados que identifiquen, entre una serie de propuestas presentadas en el cuestionario, las principales diferencias que ellos encuentran entre su empresa y el resto de las formas empresariales que no pertenecen a la Economía Social.

Cuadro 6.3.15. Principales diferencias entre la actividad de la EI y el resto de empresas

Principales diferencias	Apuntadas		Integras.Tú		Reciplana		Fempersones		Insertadix	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Poder de negociación con entidades de crédito	X		X		X					X
Menor tamaño							X			
Mayor cuota de mercado										X
Diferenciación de productos/servicios			X							

Fuente: Elaboración Propia a partir del cuestionario a EI

La opción mayoritariamente votada (tres EI, A Puntadas, Integras.Tú y Reciplana) fue la referida a la cuestión del poder de negociación con las entidades de crédito, por supuesto, en detrimento frente al resto de empresas.

Durante la trayectoria de los años duros de la crisis económica en nuestro país, el sistema financiero español ha sufrido una reestructuración por la que la banca privada ha resurgido de forma poderosa, eliminando (en muchos casos absorbiendo) de la ecuación financiera a las cajas de ahorro, e imponiéndose sobre formas particulares de finanzas alternativas con modelo de origen solidario y posicionamiento marginal dentro del sistema (como la banca ética y las cooperativas de crédito). La desaparición de las cajas de ahorro a favor de su bancarización con entrada de capital privado pone en peligro la continuidad de su modelo de dividendo social, con su obra social como seña de identidad propia de esta figura, y que en datos se estimó que por ejemplo cada caja colabora habitualmente con un promedio de unas quinientas once entidades sociales y les aporta una financiación media de veintitrés mil euros y cuya menor intervención empieza a notarse ya, según la presidenta en Madrid de la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social (EAPN) al manifestar que “Tenemos dificultades crecientes para el acceso al crédito y están suspendiendo convocatorias de proyectos sociales en los barrios”(Barbería, 2012). Esta situación nueva plantea la incógnita de saber quién va a asumir las necesidades económicas de esta bolsa de “excluidos financieros” que no van a obtener posibles del gigante financiero privado gobernado bajo la máxima de la eficiencia económica. La incertidumbre actual puede convertirse en el mejor revulsivo para que los que encuentren dificultades para acceder al crédito identifiquen la existencia de unas entidades como banca ética, cooperativas de crédito que llevan mucho tiempo concediéndole al ahorro de sus clientes una utilidad social y que habían permanecido al margen del sector del crédito financiero global, o mantenido un carácter casi testimonial.

La responsable de Integras.Tú también señaló como divergencia la diferenciación de productos y servicios. Esta empresa cubre un sector de servicios (limpieza, ayuda a domicilio) en el que cuanto mayor es la capacidad de adaptación de la empresa a las necesidades y condiciones particulares del cliente mayor satisfacción reporta al consumidor. Esta acomodación de la empresa al cliente pasa por personalizar el trabajo según demanda, factible en empresas pequeñas con estructuras menos rígidas que las grandes estructuras mercantiles. Sin embargo, esta diversificación de productos supone asumir un riesgo empresarial de mayor envergadura para

estructuras de negocio como las de las EI, porque las empresas mercantiles de mayor tamaño siempre podrán compensar el menor margen de beneficios en las etapas iniciales de la innovación en productos y servicios con los beneficios generados en otras áreas de negocio.

De forma aislada, Fempersones escogió entre las opciones aquella que alude al tamaño de la empresa, en concreto identificando unas dimensiones menores de las EI frente al resto, justificables a partir de la escasa capitalización para su puesta en funcionamiento que limita las dimensiones de la organización. Por su parte, Insertadix escogió como diferencia significativa la mayor cuota de mercado de las empresas lucrativas frente a las Empresas de Inserción, que son empresas vinculadas a un territorio pequeño, generalmente al ámbito geográfico local que dificulta su expansión. Esta dependencia de las empresas de la Economía Social con la territorialidad explicaría las dos principales diferencias señaladas para estas dos empresas.

Difusión de la labor social de las Empresas de Inserción

A los encuestados se le preguntó si pensaban que la sociedad era conocedora de la labor social realizada desde esta figura de Empresa Social y por tanto de su reconocimiento. La disconformidad ante la pregunta resultó unánime entre los responsables de las EI como también lo fue la declarada urgencia con la que apremia una mayor difusión de la implicación que estas empresas demuestran para los desempleados con mayor desprotección. Esta conformidad en las respuestas de los entrevistados se plasma en el cuadro siguiente.

Cuadro 6.3.1.6. Difusión social del cometido de las Empresas de Inserción

	Apuntadas		Integras.tu		Reciplana		Fempersones		Insertadix	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
La sociedad es conocedora de la labor social que realizan las EI		X		X		X		X		X
Es necesaria una mayor difusión del cometido social de este tipo de empresas	X		X		X		X		X	

Fuente: Elaboración Propia a partir del cuestionario a EI

A los responsables de las EI de la Comunidad Valenciana se les invitó a que valorasen entre varias alternativas propuestas los sistemas óptimos para difundir el mensaje de la labor social de las EI. Las respuestas dadas integraron como necesarias varias de las opciones, coincidiendo todas en la necesidad de una actuación coordinada y conjunta entre los diversos agentes implicados como única vía para hacer llegar la misión de estas Empresas Sociales al conjunto de la sociedad.

Cuadro 6.3.17. Vías para la divulgación de la labor social realizada por las Empresas de Inserción

Sistema de promoción y difusión de labor social	Apuntadas	Integras.Tú	Reciplana	Fempersones	Insertadix
De forma independiente por cada empresa dentro de sus campañas de marketing	X		X	X	
A través de las plataformas de ES a las que están asociados	X	X	X	X	X
Es una tarea responsabilidad de las AAPP	X	X	X		

Fuente: Elaboración Propia a partir del cuestionario a EI

La totalidad de los empresas valoran muy positivamente la intervención que en este sentido puede desarrollarse a través de las redes y plataformas de la Economía Social que integran a las EI, y que supondría una difusión globalizada de la imagen en conjunto del sector y su apuesta por el beneficio de la sociedad. Las empresas A Puntadas, Integras.Tú y Reciplana identificaron como responsables idóneos de esta misión a las Administraciones Públicas, por su responsabilidad directa de intervenir y desarrollar cualquier acción que pueda reportar beneficio para el conjunto de la sociedad. Una última apuesta, más arriesgada por el coste económico de su aplicación, fue la tenida en cuenta por A Puntadas, Reciplana y Fempersones que propusieron que cada empresa divulgue qué es y cuál es el objetivo y propósito de las EI a través de campañas de publicidad y marketing.

Relación con agentes colaboradores. Externalización de servicios y voluntariado

En esta última parte del cuestionario a los gestores se les pidió que respondieran sobre la externalización de servicios, y el papel que la entidad promotora y los voluntarios realizan dentro de sus empresas.

Respecto a la cuestión de externalizar servicios, las Empresas de Inserción expresaron que necesitan asesoramiento profesional en diferentes ámbitos del funcionamiento legal de una sociedad (contable, financiero, laboral..). Estos servicios dado el reducido tamaño de las estructuras son contratados a terceros como es práctica habitual también en la mayoría de las empresas. Los responsables de todas las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana confirmaron esta práctica e identificaron algunos de estos servicios externalizados con tareas de gestión y asesoría laboral como se reflejan en el siguiente cuadro.

Cuadro 6.3.18. Externalización de servicios de las Empresas de Inserción

	Apuntadas		Integras.tu		Reciplana		Fempersones		Insertadix	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
La EI externaliza algunos servicios	X		X		X		X		X	
Tipo de servicios externalizados	Corte y estampación		Gestión		Gestión		Asesoría fiscal y laboral		Asesoría	
Pertencen a la ES las empresas contratadas	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
		X	X		X			X		X

Fuente: Elaboración Propia a partir del cuestionario a EI

Al margen de la externalización de servicios a otras empresas, las EI tienen la posibilidad de recurrir a la entidad promotora del proyecto para que asuma la responsabilidad de ejecutar determinadas gestiones, práctica ésta de algún modo identificable (salvando las distancias) con las empresas convencionales dónde la matriz centraliza determinadas acciones empresariales a favor de sus filiales. Otra posibilidad es que personal voluntario colabore desinteresadamente en la empresa, práctica ésta sólo asumible en el ámbito de la Economía Social. Estas dos últimas alternativas están extendidas entre las EI de la Comunidad Valenciana como bien declararon sus responsables (cuadros 6.3.19 y 6.3.20). Con la excepción de la empresa Fempersones, el resto explicaron que determinadas actividades en la empresa son asumidas por sus promotores, así como que también diversas tareas son desempeñadas por voluntarios, salvando el caso de Insertadix que no recurre a esta práctica en su empresa. Las empresas que recurren a personal voluntario valoran muy positivamente la intervención que éstos realizan para las Empresas de Inserción. Resulta significativo que preguntados a los responsables qué tipo de actividades son las que asumen estas personas dentro de la empresa respondieron de forma muy diferente, evidenciando

que vienen a suplir de forma indiferenciada cualquier carencia que se presente en la empresa.

Cuadro 6.3.19. Actividades asumidas por la estructura promotora de las Empresas de Inserción

	Apuntadas		Integras.tu		Reciplana		Fempersones		Insertadix	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Determinadas actividades son asumidas por la estructura promotora	X		X		X			X	X	
Identificar las actividades			Gestión laboral y financiera						Mantenimiento	

Fuente: Elaboración Propia a partir del cuestionario a El

Cuadro 6.3.20. Actividades asumidas por voluntarios en las Empresas de Inserción

Voluntarios	Funciones desempeñadas	Nivel formación	Sexo
A Puntadas	Administración	Superior	Masculino
Integras.tu	Talleres formación y acompañamiento	Superior	Ambos (mayoritariamente mujeres)
Reciplana	Dirección	Superior/medio	Ambos
	Asesoramiento	Superior/medio	Ambos
	Dependientes en tienda	Medio	Ambos
Fempersones	Venta productos en tienda	Medio	Mujer
Insertadix	No	No	No

Fuente: Elaboración Propia a partir del cuestionario a El

6.4. Diagnóstico estratégico de las Empresas de Inserción gestionadas por mujeres.

Llegados a este punto procede realizar un diagnóstico estratégico de las Empresas de Inserción aplicando la metodología de análisis DAFO que revele y ponga de manifiesto las debilidades y fortalezas, así como las amenazas y oportunidades de esta emblemática Empresa Social y en particular, de la gestión de la misma, cuando ésta es realizada por mujeres (cuadro 6.4.1).

Cuadro 6.4.1. Matriz DAFO de las Empresas de Inserción lideradas por mujeres

<p style="text-align: center;">DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estructuras empresariales intensivas en mano de obra con plantillas de escasa formación - Concentración de la actividad en sectores tradicionalmente femeninos (segregación laboral horizontal) - Elevado coste de obtención de los productos y/ o servicios asociado al gasto destinado a formar a la plantilla de inserción - Capacidad limitada para formar a trabajadoras en inserción - Excesiva dependencia del territorio en el que se gesta el proyecto y dónde se desarrolla 	<p style="text-align: center;">AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Imposibilidad de competir con empresas intensivas en tecnología al servicio de la mecanización de la producción - La concentración geográfica dificulta la apertura de la actividad a mercados y cliente potenciales fuera de su territorio - Reducción de las ayudas del sector público - Endurecimiento de las condiciones de acceso al crédito - Competencia creciente del mercado
<p style="text-align: center;">FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación universitaria de las responsables de la gestión empresarial - Experiencia laboral previa en puestos de igual responsabilidad - Estilo de dirección participativo y consultivo con el resto de miembros de la organización - Autogestión del proyecto empresarial (no recurren a las ayudas públicas para el desarrollo de sus estrategias empresariales) - Aprovechamiento de las sinergias creadas por su participación activa en plataformas tanto convencionales como de la Economía Social - Absoluta implicación por conseguir una conciliación laboral “real” en sus empresas 	<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elección para la prevención social de un colectivo mayoritario como el de la mujer y los jóvenes, inutilizado en el mercado laboral convencional - Profesionalización de la gestión empresarial - Aprovechamiento de las nuevas tecnologías para relocalizar la estrategia empresarial fuera de su ámbito de ubicación (comercio electrónico) - Mayor difusión del beneficio colectivo obtenido con la labor desarrollada por las EI - Explotar la ventaja de pertenecer a campos considerados en la actualidad como de éxito para crear negocio como: la atención y servicio a terceros, y la moda

Fuente: Elaboración Propia

Las dos primeras debilidades identificadas en la matriz DAFO presentan un estrecho vínculo entre ellas. En primer lugar, las personas que se incorporan a las Empresas de Inserción dirigidas por mujeres presentan manifiestas carencias, y en la mayoría de los casos, no han desempeñado nunca un trabajo remunerado. La iniciación al empleo debe realizarse en tareas de fácil desempeño, puesto que el objetivo de la empresa es recuperarlas para la actividad profesional, convirtiéndolas en ciudadanas con formación en una profesión y autonomía económica propia. Además, realizar en el ámbito empresarial tareas próximas a las ya desempeñadas por las mujeres en el ámbito privado (limpieza, ayuda a domicilio, costura, etc) permite reforzar su confianza para afrontar el reto, limitando sentimientos de frustración ante campos desconocidos y reduciendo las posibilidades de abandonando del proceso de inserción. Respecto a la debilidad relacionada con el elevado coste de obtención de los productos y/ o servicios asociado al gasto destinado a formar a la plantilla de producción, las Empresas de Inserción asumen, además de los costes laborales por contratación como

cualquier empresa, unos costes añadidos con el propósito de educar a las plantilla en el desempeño de unas tareas profesionales determinadas, y en la mejora de habilidades sociales para su posterior incorporación a la empresa convencional, que repercute de forma directa en el margen de la empresa. Otra debilidad se identifica con la capacidad limitada para formar trabajadoras en inserción. Las Empresas de Inserción con mujeres responsables de la toma de decisión tienen un tamaño empresarial menor que las empresas con hombres al mando, con una media de tres trabajadoras, frente a los ocho trabajadores de los hombres (en nuestro estudio). Ello concuerda con lo que apunta la bibliografía al respecto, ya que la apuesta empresarial de las mujeres se identifica, según Rodríguez y Moreno (2008, pág.10), en un 87,5% con empresas de menos de cinco trabajadores, porcentaje que se reduce al 71,4% en el caso de los varones, lo que en definitiva supone también unas menores posibilidades de acogimiento a trabajadores en inserción en la empresa.

La cercanía de las directivas de las Empresas de Inserción con las necesidades de empleo en su entorno más próximo (mujeres y jóvenes entre sus plantillas de inserción), la estrecha vinculación y dependencia del territorio donde se gesta el proyecto, además de la reducida dimensión de sus proyectos, hace que adopten estrategias enfocadas a su mercado más próximo desechando las oportunidades potenciales fuera de su ámbito local, que supone otra de sus debilidades.

Entre las fortalezas de las EI gestionadas por mujeres señaladas en la matriz DAFO se destacan las siguientes. Como primera referencia, la mujer directiva en las Empresas de Inserción identifica la capacitación formativa y la experiencia profesional como eje estratégico para acceder a puestos de responsabilidad, ya que les otorga credibilidad ante compañeros y clientes, como muestra el dato de que el 48,0% de las mujeres empresarias que ocupan puestos de dirección en la Economía Social tenían estudios universitarios (López Pérez, 2012). Resulta distintivo como fortaleza, que las responsables de las Empresas de Inserción asuman un estilo de dirección participativo y consultivo con el resto de miembros que conforman el proyecto, orientado a “horizontalizar su estructura”, entendido como un proceso para aplanar la jerarquía del sistema creando equipos que, desde distintos puntos de vista, aúnen habilidades y

destrezas para proponer iniciativas de mejora, además de que adquieran compromiso y responsabilidad con la organización y con las decisiones tomadas.

En términos de financiación, las gestoras de las Empresas de Inserción no recurren a las ayudas públicas para el desarrollo de sus estrategias empresariales, siendo conscientes de que el proyecto que lideran tiene que tener autonomía financiera, por lo que asumen como prioritario recurrir a los diferentes mecanismos puestos al servicio de la dirección empresarial para elaborar un diagnóstico estratégico que garantice la viabilidad empresarial a partir de la actividad comercial propia de la empresa.

Otras de sus fortalezas es el aprovechamiento de las sinergias creadas por su participación activa en plataformas tanto convencionales como de la Economía Social. Las responsables de las Empresas de Inserción participan de forma más activa en plataformas en red, tanto dentro como fuera de la Economía Social, que sus homólogos masculinos, ya que según López Pérez (2012) las mujeres directivas que lideran Empresas Sociales identifican la pertenencia y participación en redes sociales como factor determinante a la hora de ocupar puestos de responsabilidad.

Existe una absoluta implicación de las responsables de las Empresas de Inserción por conseguir una conciliación laboral y familiar real en sus empresas, que empieza tomando como primera medida una duración de la jornada laboral no superior a las treinta y cinco horas semanales, mientras que la dirección masculina implanta jornadas con mayor duración, a la que se le unen, entre otras, la flexibilidad horaria, turnos intensivos, y periodos de excedencia.

Respecto al análisis de las amenazas expuestas en la matriz DAFO, comenzar destacando la imposibilidad de competir con empresas intensivas en tecnología al servicio de la mecanización de la producción. El origen no lucrativo de las Empresas de Inserción limita el remanente disponible para adquirir o mejorar la inversión en inmovilizado imposibilitándolas a competir con empresas de producción a gran escala. Además de que esta apuesta empresarial iría en contra del principio de base que

fundamenta el origen de este tipo de empresas, que persiguen crear el mayor número de puestos de reeducación laboral para que el mayor número de personas se beneficien de ello, en contraposición con las empresas lucrativas preocupadas por conseguir la mayor producción con el menor número de trabajadores posibles, y de ahí su inversión en tecnología que reduzca sus costes salariales. Otro aspecto es la concentración geográfica de las Empresas de Inserción que dificulta la apertura de la actividad a mercados y clientes potenciales fuera de su territorio, ya que resulta arriesgado abarcar mercados fuera del ámbito geográfico de su localización por la inversión necesaria en logística para hacer llegar los productos y servicios a esos nuevos emplazamientos.

La actuación de las Empresas de Inserción libera a la Administración Pública de la carga de tener que asistir a los colectivos que la organización contrata como personal laboral. El desentendimiento económico desde las instituciones pone en riesgo la continuidad de la organización al tener que afrontar ésta, sin ayudas, el coste de la formación incluida en los procesos de inserción, además de que condena a colectivos en riesgo de exclusión a perder la oportunidad de reeducarse profesionalmente. La reducción de las ayudas del sector público se convierte por tanto en una amenaza, así como el endurecimiento de las condiciones de acceso al crédito por parte de las entidades financieras. Como observación a la amenaza referida a las entidades financieras, añadir que la negativa de los bancos a prestar dinero amparada bajo la difícil situación económica actual, está teniendo un impacto mayor en las Empresas Sociales gestionadas por mujeres. Esta afirmación está fundamentada en base a que las entidades de crédito se reservan los criterios de decisión a imponer a los solicitantes para la concesión de financiación, y se justifica según Clark y Janes (1992) en que en gran medida estos criterios se fijan en base a factores como el tamaño de la empresa, y el sector de actividad en el que operan, entre otros, actuando en contra de las estructuras femeninas en las que predominan una dimensión media menor respecto a las de los varones y una clara orientación hacia actividades de servicios tradicionales. Por otro lado, la desaparición de las cajas de ahorro, y la progresiva “bancarización” de las cooperativas de crédito (cajas rurales), comprometidas con apoyar proyectos empresariales próximos con su territorio de implantación acrecienta

la dificultad para la financiación de este tipo de empresas. Como última amenaza, estaría la competencia creciente del mercado. La competitividad entre las empresas por mantener su cuota de mercado se intensifica, y las Empresas de Inserción tienen que lidiar con la creación de nuevas empresas lucrativas que cobijadas bajo el paraguas de una actividad con corte social penetran en áreas tradicionales de las Empresas Sociales prestando servicios en sectores como el reciclaje, recogida de ropa usada, la producción ecológica o productos Premium.

De las principales oportunidades identificadas en la matriz DAFO, la profesionalización de la gestión empresarial de las directivas al frente de las Empresas de Inserción toma especial relevancia. Las responsables asumen que para el desempeño de tal puesto es necesario tener formación específica en administración y gestión empresarial. Por otra parte, las gestoras de las empresas identifican como oportunidad la elección para la prevención social de un colectivo mayoritario como el de la mujer y los jóvenes, inutilizado en el mercado laboral convencional, por lo reducido de sus oportunidades laborales y, porque llegado el caso de conseguir un empleo las condiciones en su contratación están ligadas a la precarización laboral. También les favorece el saber aprovechar las nuevas tecnologías para relocalizar la estrategia empresarial más allá de su ámbito físico de ubicación geográfica. Los medios electrónicos como internet u otras redes informáticas se convierten en la mejor herramienta para romper las fronteras físicas y dar visibilidad a la empresa, como por ejemplo, el proyecto en proceso de gestación que está realizando la empresa ilicitana A Puntadas por el e-commerce para comercializar la venta de sus productos a través de plataformas en red.

La participación activa de las directivas como miembros de plataformas convencionales como las de la Economía Social a las que pertenecen, les facilita una mayor difusión del beneficio colectivo obtenido con la labor desarrollada por las Empresas de Inserción. Es necesario aprovechar las alianzas existentes para hacer llegar a la sociedad un mensaje conjunto del compromiso asumido por las responsables de estas empresas para generar oportunidades laborales,

particularmente, para dos sectores tradicionalmente discriminados laboralmente como son las mujeres y los jóvenes.

Por último, las Empresas de Inserción gestionadas por mujeres han sabido explotar la ventaja de pertenecer a campos considerados como de éxito para crear negocio en la actualidad como la atención y servicio a terceros, y la moda. Identificar y dirigir la actividad a sectores en alza amplia las oportunidades de sobrevivir en el mercado. El cambio en el modelo social actual y las reducciones tanto en gasto social como sobre la Ley de dependencia emprendidas desde el Estado, deja desatendido a un segmento de la población, ancianos, personas dependientes y/o enfermas en el que las Empresas de Inserción han encontrado una vía para canalizar su estrategia de inserción, así como particularmente dentro del sector de la moda y sus auxiliares, que promovidos por la voráGINE del consumo en las sociedades actuales, viven un desarrollo en alza.

A partir de la evaluación realizada a las Empresas de Inserción gestionadas por mujeres a través de la matriz DAFO, en esta parte de la investigación empírica se plantean acciones de mejora (cuadro 6.4.2) sobre las que incidir para poder, tanto reorientar los aspectos negativos (debilidades y amenazas) definidos, como consolidar las características positivas (oportunidades y fortalezas).

Cuadro 6.4.2. Acciones de mejora sobre las que incidir en las EI lideradas por mujeres

MINIMIZAR DEBILIDADES Intensificar la formación para el total de la plantilla Identificar nichos potenciales no cubiertos	MINIMIZAR AMENAZAS Diferenciación de productos y/o servicios Conseguir la autosuficiencia financiera
MAXIMIZAR FORTALEZAS Profesionalizar la dirección de las EI Aproximar la labor de las EI a la sociedad	MAXIMIZAR OPORTUNIDADES Identificar los productos con origen en EI como forma de hacerse visibles Penetrar en sectores económicos en expansión

Fuente: Elaboración Propia

Intensificar la formación para el total de la plantilla y buscar nuevos nichos de mercado son las dos primeras propuestas destinadas a atenuar las debilidades identificadas. La oferta formativa debe intensificarse y ofertarse para el total de trabajadores, procurando que su celebración coincida durante la jornada laboral como garantía de conciliación entre la actividad profesional y personal de los asistentes. El estrecho

vínculo que se establece entre la Empresa de Inserción y el territorio en el que se implantan debe ser aprovechado como estrategia de negocio por la entidad para identificar segmentos de mercado compuestos por clientes potenciales con características y necesidades homogéneas que no están siendo satisfechas por la oferta existente. También será necesario, la diferenciación de productos/y o servicios y, la autosuficiencia financiera como estrategia para minimizar las amenazas. Por las especificidades propias de esta figura de Empresa Social (argumentadas en esta investigación), las Empresas de Inserción no pueden invertir y por tanto, competir vía volumen de producción con organizaciones intensivas en maquinaria y tecnología, pero sí pueden apostar por ofertar productos/ servicios de calidad a demanda de las necesidades y preferencias de sus clientes. Además deben superar la dependencia económica con las Administraciones Públicas y conseguir la sostenibilidad con su actividad mercantil como vía autónoma para garantizar su permanencia como empresa.

Por otra parte, las Empresas de Inserción gestionadas por mujeres deberán profesionalizar la dirección de éstas y crear una imagen colectiva para expandir su beneficio social. La figura de la Empresa de Inserción debe asumir y tomar consciencia de su condición como entidad competitiva y sostenible, y desarrollar una estrategia empresarial liderada por profesionales con conocimientos en administración y gestión empresarial que le reportará credibilidad frente a proveedores y clientes, y que las igualará con el resto de empresas del mercado. La participación activa en las redes sociales, tanto de entidades de Economía Social como del resto, de las responsables de las Empresas de Inserción debe ser aprovechada como plataforma corporativa para divulgar al conjunto de la sociedad la excelencia de la Empresas de Inserción como motor de empleo para colectivos en riesgo de exclusión y concienciar de los beneficios sociales derivados de su existencia. En esta línea de promoción de las Empresas de Inserción, una acción de mejora para maximizar las oportunidades de estas empresas sería identificar tanto a las Empresas de Inserción como a sus productos y servicios con un distintivo propio. De esta forma, los consumidores reconocerían el origen, y sabrían que el consumo de los mismos reporta una utilidad múltiple, una individual, a las personas que los adquieren y consumen, y otra colectiva pues el beneficio se destina a

garantizar la oportunidad laboral desde las Empresas de Inserción. Como última propuesta en la línea con las oportunidades de las Empresas de Inserción lideradas por mujeres estaría la de penetrar en sectores económicos en expansión, ya que identificando los campos de actividad que presentan mejores oportunidades de negocio se reduce considerablemente el riesgo al fracaso.

CAPÍTULO 7. CONCLUSIONES.

En este apartado se exponen a modo de conclusiones las ideas y reflexiones más significativas extraídas de este trabajo. Más que una recopilación de los resultados presentados en los capítulos anteriores, se pretende aportar las inquietudes y opiniones personales que se han ido configurando a lo largo de esta investigación, derivadas del estado del arte y análisis del marco teórico que arropa a las Empresas de Inserción, como del estudio empírico realizado en su doble vertiente cuantitativa y cualitativa.

La envergadura de los acontecimientos vividos (como consecuencia de la crisis económica) durante los últimos años en las sociedades avanzadas ha evidenciado dos de los mayores desafíos contemporáneos, la vulnerabilidad social frente al desempleo y el sostenimiento del Estado de Bienestar. Esta problemática ha encontrado en una reinventada y nueva Economía Social, a propuesta de Emprendedores Sociales y Empresas Sociales, una línea estratégica de actuación a favor de la inserción laboral de colectivos en situación de riesgo de exclusión social. Esta es la fórmula que la Economía Social pone al servicio de una sociedad que sufre el abandono de los poderes públicos durante los periodos de crisis.

El capitalismo genera unos comportamientos económicos cíclicos así como una mala distribución de la riqueza, pero son los Estados los máximos responsables de limitar los efectos nocivos, y plantear estrategias de actuación para minimizarlos. En las etapas que se conjugan crecimiento, empleo y productividad, la imagen de las instituciones públicas se ven favorecidas al poder desarrollar una gestión eficiente con unos presupuestos saneados en los que, por ejemplo, las acciones en políticas sociales se verán beneficiadas. Sin embargo, cuando las variables predisponen el escenario a la inestabilidad y fragilidad del crecimiento económico, los Estados se muestran incapaces de sortear las dificultades sin deteriorar el bienestar social de la población, y España es referente en ello. En nuestro caso, a la problemática de los ciclos económicos del capitalismo imperante, hay que sumar como detonante altamente perjudicial e interiorizado por nuestro sistema, un desempleo de carácter crónico, una

pauta por precarizar el empleo como medida para salir de los momentos de crisis, y un Estado de Bienestar cuya envergadura resulta nimia frente a las formas adoptadas en otros países vecinos. Con estos factores de riesgo estructurales de partida y la priorización del Estado por salvaguardar el sistema financiero antes que las garantías sociales de su población, la reciente crisis económica y financiera, aunque de corte mundial, está teniendo efectos especialmente dramáticos en nuestro país.

Una situación de paro recurrente genera una espiral periódica de población inactiva laboralmente que de forma gradual va perdiendo poder (al dejar de percibir ingresos), para mantener su estatus en una comunidad dónde el trabajo se convierte en eje de cohesión social. Si no se actúa sobre esta cuestión, entonces la población pasa de padecer una situación transitoria de desempleo a poder personificar la pobreza y la exclusión social. Hasta ahora el colectivo en riesgo de exclusión social se identificaba con una población que aunque aptos para el trabajo, presentaban alguna problemática personal añadida (adicciones, desestructuración familiar, parados de larga duración, perceptores de rentas mínimas), o con una formación escasa que limitaba las opciones de encontrar un empleo. Muy a nuestro pesar, actualmente la crisis económica ha extendido el margen, convirtiéndonos potencialmente a todos en fuerza laboral “prescindible”, sin necesidad de presentar carencias personales añadidas, únicamente subordinados a las decisiones de las empresas, en el mejor de los casos, de reducciones de plantilla, expedientes de regulación de empleo o directamente cierre, medidas todas ellas amparadas en la reciente reforma laboral, que precariza el empleo y coloca a la población en una situación de alta vulnerabilidad. Así se presenta el escenario laboral para la población española, que sin embargo así ha sido, aún con crecimiento económico favorable, para la mujer en nuestro país, sometidas a menores tasas de ocupación que los hombres (7,6% de ellas frente al 12,2% de ellos durante el último trimestre de 2013) y peores condiciones laborales incluso con diferencias salariales del 22,9%, agravio que se maximiza por la dureza del momento y las posiciona como colectivo con mayor riesgo de sufrir el desempleo, además de optar a menores oportunidades para acceder a él. La inestabilidad laboral es tal que el propósito por mantener o conseguir un puesto de trabajo a cualquier precio implica aceptar condiciones aún más restrictivas.

Si se lee con detenimiento la resolución que el Observatorio de Políticas Nacionales de Lucha contra la Exclusión Social adoptó en su día para definir la significación y alcance del término exclusión social, éste coincide significativamente con la difícil situación que está atravesando actualmente más de la mitad de la sociedad española, amparado en verdaderas dificultades para acceder a derechos constitucionales como: la educación, con la reciente reducción de la dotación presupuestaria en concepto de becas que limita el acceso al estudio de las rentas más bajas; la vivienda, y la situación de goteo de desahucios ante la imposibilidad de las familias de hacer frente al pago de hipotecas; acceso a los recursos financieros, con el estrangulamiento del crédito a familias y empresas, y como no, el derecho fundamental y primero cuya ausencia desencadena los anteriores, el derecho al empleo, a un trabajo digno que garantice la calidad de vida de los ciudadanos, todo ello en un contexto que ha ido endureciéndose desde el inicio de la crisis y que en la actualidad está instalado en las clases medias, a razón de los datos aportados desde instituciones como centros de atención a personas sin hogar y comedores sociales, que son el mejor termómetro para tomar el pulso al clima social.

La población en riesgo de exclusión social ha crecido exponencialmente al ritmo marcado por la destrucción de empleo y el empeoramiento de las condiciones laborales. Ha surgido una masa heterogénea de población que sufre las consecuencias de su inactividad laboral, o la precarización de sus condiciones laborales, sin más problemáticas añadidas. Muchas de estas personas con formación y experiencia profesional han encontrado una opción “forzada” por las circunstancias (raramente adoptada de forma voluntaria) de buscar oportunidades laborales fuera de nuestras fronteras. Pero existe otra gran mayoría que, atraídos por el esplendor de un sector en auge como fue el de la construcción con una desorbitada demanda de mano de obra, incluso sin experiencia previa, ni exigencia de cualificación para su ejecución, desecharon otras alternativas de desarrollo profesional. Ahora existe una cantidad elevada de población sin cualificación que sólo tiene experiencia en un sector “muerto”, y que se enfrenta a una economía que no es capaz de crecer ni de generar oportunidades laborales en otros sectores.

Es en este sector en expansión, el del desempleo, en el que la Economía Social ha reforzado su intervención consciente de la importancia que el trabajo tiene en una sociedad como la española, en la que el sostenimiento del Estado del Bienestar y su universalización, se justifica mayoritariamente a partir de las rentas de las clases medias, que sujetas al control fiscal, retroalimentan con sus impuestos al conjunto de la población en favor de garantías, protección y mejoras sociales. De esta forma, y a propuesta de la Economía Social, surge la figura de la Empresa de Inserción, como paradigma de Empresa Social por y para generar oportunidades laborales a los colectivos en riesgo de exclusión.

Es evidente que resulta absolutamente necesario generar empleo como vía para garantizar la estabilidad y cohesión social, pero no de cualquier forma, sino uno integrador en el que primen factores como la estabilidad, la igualdad y la calidad como vía para conseguir un crecimiento económico sostenible. Y qué duda cabe que son los Emprendedores Sociales y las Empresas Sociales las iniciativas que mejor encarnan este compromiso, ratificado por su creciente peso específico en el PIB y empleo del conjunto de la UE cifrado para 2012 entre el 15,0% y el 17,0%, y por su capacidad, a pesar de las dificultades económicas, de crear y mantener empleo en España por encima del resto de las empresas con ciento cincuenta mil nuevos empleos y veinte mil nuevas empresas en los últimos cinco años.

La Empresa de Inserción tiene un pasado reciente en nuestro país. Sus orígenes estuvieron marcados por una regulación estatal tardía (2007), pero que encontró cobijo legal previo en cada uno de los territorios en los que se crearon, configurándose tantas regulaciones como Comunidades Autónomas acogieron los proyectos. En la actualidad existen ciento sesenta y cinco Empresas de Inserción en España, presentes en todas las Comunidades de nuestro territorio a excepción de La Rioja, y con mayor incidencia en País Vasco y Cataluña concentrando aproximadamente el 45,0% del total.

El caso español es indicativo del proceso de gestación diseminado que este tipo de Empresa Social ha tenido tanto en los países del entorno europeo como fuera del continente, y que ha favorecido una dispersión heterogénea pero que comparten, sea

cual sea finalmente tanto la denominación aceptada y la mayor o menor homogeneidad en las reglas legales que la rigen en cada Estado, la orientación de corregir las desviaciones del mercado laboral y apostar desde el trabajo por la inserción laboral de colectivos desfavorecidos y en riesgo de exclusión social.

Las Empresas de Inserción definen su estructura y personalidad como una forma particular de “hacer empresa”, que pese a desarrollar una actividad productiva en el mercado, mayoritariamente bajo la fórmula jurídica de Sociedad Limitada (75,2% de los casos), ésta no se identifica con el objetivo principal ni único del proyecto.

Con carácter general, el objeto social de todas las organizaciones empresariales ha de expresar de forma clara y minuciosa a lo que se va a dedicar la empresa. En el ámbito concreto de las Empresas de Inserción el objeto social sufre un desdoblamiento, ya que no sólo tendrá que identificar la actividad económica concreta con los productos y servicios ofertados, si no también especificar al servicio de para qué se inicia su actividad, y que enlaza con su propósito social, que no es otro que el campo de la inserción y por la que, individuos bajo el estigma del desempleo, adquirirán las competencias exigibles a un trabajador normalizado.

Respecto a su actividad comercial, como se ha puesto de manifiesto en la presente tesis, las Empresas de Inserción están presentes en múltiples y muy diversos sectores de actividad, además de que suelen penetrar en más de uno para diversificar el riesgo del negocio, siendo el 46,3 % de las empresas las que concentran su actividad en un único sector. Escogen mayoritariamente actividades relacionadas con la limpieza en general (14,3%), seguida del sector global del reciclaje (14,0%), bien con la gestión, recogida y reciclado de residuos (7,0%) o cualquier objeto recuperable como ropa, juguetes, muebles, etc (7,0%), así como la construcción y reformas (8,9%). En definitiva en sectores intensivos en mano de obra, que no exijan excesiva formación ni elevada inversión en bienes ni maquinaria. En lo que respecta a los colectivos para los que se inicia la actividad comercial, las Empresas de Inserción Españolas dan cobijo laboral de forma conjunta a una diversidad muy amplia de colectivos en el 87,6% de los casos, y cuando discriminan la población beneficiaria asumen una mayor implicación con los

grupos de mujeres (7,5%) y jóvenes (3,1%) repartiéndose el 1,8% restante en partes iguales entre consumidores de sustancias tóxicas, exdrogodependientes y enfermos mentales.

Ambos planos (la actividad económica al servicio de la inserción laboral) se conciben en la Empresa de Inserción como inseparables, además de necesarios para que de forma global la viabilidad del proyecto esté garantizada. Por tanto, la supervivencia de las Empresas de Inserción vendría dada por “una ecuación” que se resuelve a partir de dos variables indivisibles: la sostenibilidad económica de un proyecto empresarial verosímil y, el beneficio social estimado a partir de la facilitación de oportunidades laborales de calidad a colectivos sin expectativas profesionales en la red convencional del mercado de trabajo. Los datos sobre los resultados de explotación obtenidos para la muestra analizada durante el ejercicio 2011 evidencian esa difícil tarea, ya que el 60,0% de la muestra obtuvo beneficios por valor de un millón quinientos mil euros mientras que para el 40,0% restante las pérdidas alcanzaron los 1 millón ochocientos mil euros. Y la tendencia si se analiza el valor medio de resultados para el periodo 2008-2011 revela el signo negativo de los resultados económicos con pérdidas para todas las anualidades excepto para el año 2010.

Los responsables al frente de las Empresas de Inserción encuestadas coinciden en que como efecto de la crisis se han reducido las ayudas públicas y el crédito en las entidades bancarias convencionales, dificultando la tarea de conseguir financiación para el sostenimiento de su actividad comercial. Una reciente aportación académica plantea la figura de la banca ética como alternativa para contrarrestar el estrangulamiento financiero al que está siendo sometido la economía real, y en la que las Empresas de Inserción han encontrado una fórmula alternativa con la que financiar sus proyectos, a través de un acuerdo de colaboración entre la red FAEDEI y Triodos Bank. Aprovechar procedimientos financieros próximos a su orientación social como la banca socialmente responsable facilita la maniobrabilidad de la empresa para garantizar su sostenimiento y pervivencia.

Una de las principales debilidades a las que se enfrentan las Empresas de Inserción es que han de asumir unos costes fijos de personal idénticos a los de cualquier otra empresa en el mercado, sólo que la cualificación de su plantilla en inserción no es comparable con la del resto, como tampoco lo es la misión que las define, “sacar” al mayor número posible de personas de los circuitos de la exclusión sociolaboral. Esto tendrá una doble implicación. Por un lado, como revelaron las respuestas de los directivos de las empresas de la Comunidad Valenciana entrevistadas, a pesar de la manifiesta voluntad e implicación demostrada por el personal en inserción en el proyecto, estos presentan una serie de limitaciones, como una marcada ausencia de hábitos y habilidades sociales; un restringido nivel de responsabilidad para con sus obligaciones diarias; declaradas limitaciones para el trabajo en equipo y para asimilar la operativa del puesto, así como cierto nivel de desmotivación y desinterés; todas ellas insalvables en el momento de su incorporación a la empresa pero corregibles a medida que se familiaricen con el itinerario formativo. Y por otro, el estudio empírico realizado en la investigación constató que en el 64,5% de los casos la partida de gasto de personal asciende a más del 50,0% de los gastos totales, llegando incluso a alcanzar en el 46,5% de las Empresas de Inserción el 80,0-90,0% de gasto sobre el total. Ambas particularidades fomentan que se instale la ineficiencia productiva en este tipo de empresas, gravando de forma fija sin atender a si el personal asimila con mayor o menor rapidez las tareas para las que han sido contratados.

La contratación de la plantilla está sujeto a lo pactado y recogido por contrato, pero la jornada laboral, con predominio de treinta y cinco horas semanales, no resulta al cien por cien provechosa desde el punto de vista de la producción, ya que no se destinan en exclusividad a dar salida a la tarea de fabricación y/o de prestación de servicios, según el caso, si no que tienen que repartirse tanto en el adiestramiento formativo de la tarea productiva a desarrollar, como en la cobertura de las necesidades sociales que requieran las carencias individuales de cada uno de los trabajadores, y que además como muestra de la vinculación de las Empresas de Inserción en cuestiones relativas a conseguir una conciliación real del plano laboral y familiar en sus organizaciones, éstas se ejecutan durante las horas de trabajo. Esto se traduce en un sobre coste para la

empresa en el sentido de que el coste de producción y su precio final integra múltiples añadidos.

Esta necesaria adaptación de la organización a una dinámica de producción condicionada por el equipo de trabajo en proceso de inserción supone un perjuicio que debe ser compensado para garantizar la viabilidad económica de la empresa. Y es que a pesar de los incesantes esfuerzos por enmarcar a las Empresas de Inserción como empresas propiamente dichas, factores como éste y otros, innatos a su condición de entidad con responsabilidad social, y además, de exigido cumplimiento por la normativa legal que las regula, dificultan que las Empresas de Inserción puedan garantizar de forma autónoma su solvencia económica, y por tanto actuar “todavía” como empresas per se en el libre mercado.

La Economía Social presupone que la Administración debe asumir un mayor compromiso para limitar la vulnerabilidad propia de las Empresas de Inserción porque en origen ambos estamentos comparten el compromiso de trabajar por y para la mejora social, así como que debería intervenir para flexibilizar la carga vertida sobre estas organizaciones, dada la manifiesta relevancia de las acciones desarrolladas desde estas Empresas Sociales, y las alternativas profesionales generadas. Sólo bajo la estructura empresarial configurada como Empresas de Inserción los colectivos con especiales dificultades pueden formarse profesionalmente en la dinámica de un entorno de empresa real que necesita de la producción de sus activos para persistir en el mercado, y también sólo en ellas, encontrará la flexibilidad y comprensión necesarias para adquirir competencias y recuperar habilidades que les concedan de nuevo seguridad en sus propias capacidades sin la presión y exigencias de las estructuras organizativas lucrativas.

Sin embargo, la intensidad con la que las Administraciones Públicas hacen uso de los instrumentos de los que disponen, fundamentalmente vía subvenciones, contratos reservados y mercados tutelados, para favorecer el sostenimiento de las Empresas de Inserción no cumplen las expectativas esperadas por los interesados, como así fue manifestado por los responsables de las empresas entrevistadas en esta investigación.

Además, se da la circunstancia de que los gobiernos autonómicos tienen transferidas las competencias en materias de política de empleo, que inciden en una desigual promoción y cobertura de las ayudas recibidas, tanto en presupuesto económico como en conceptos subvencionables, a razón de la localización geográfica de la empresa. Esto justifica el hecho de que en lo que llevamos de año, por ejemplo, sólo cinco CCAA: Andalucía, Aragón Asturias, Canarias y, Castilla-León (con manifiestas disparidades entre ellas) han hecho públicas las bases para la concertación de ayudas a las Empresas de Inserción en sus respectivos territorios. Si lo que se analiza es la periodicidad de concertación de ayudas públicas en el tiempo, salen como principales beneficiarias dos Comunidades, País Vasco y Cataluña respectivamente con el 47,2% y el 41,6% sobre el importe total de subvenciones concedidas durante el periodo 2008-2011 , frente a otras Comunidades que han tenido ayudas de forma excepcional como Galicia, que sólo una empresa recibió el 0,1% de las subvenciones, o Asturias que de forma puntual durante el año 2009 recibió el 0,3% o incluso, aquellas que directamente no se contemplan como beneficiarias en las fuentes económicos consultados como Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana, Extremadura, Murcia y Navarra. En cuanto a los procesos de contratación pública de las Administraciones con las Empresas de Inserción sólo cinco Comunidades Castilla-León, Cataluña, Galicia, Navarra y País Vasco optaron a los mismos durante el 2008-2011, así como que en la trayectoria de las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana una única entidad (Reciplana Recuperaciones, S.L de Castellón) ha conseguido para un único ejercicio (2012) la adjudicación de un contrato público.

En cualquier caso (y dejando al margen las valoraciones de los responsables de las empresas consultadas sobre el grado de implicación de la Administración con las Empresas de Inserción) persiste la teoría de la necesidad de las ayudas públicas para cubrir el margen que excede de la propia actividad mercantil, y que de no ser compensada expone a las empresas a su inviabilidad económica. El estudio empírico realizado en este trabajo comprobó con datos esta argumentación, e incluso evidenció su vulnerabilidad económica a pesar de recibir ayudas públicas, ya que sobre una muestra de cuarenta y una empresas beneficiarias de subvenciones, catorce obtuvieron resultados negativos en sus respectivos ejercicios a pesar de las ayudas, y

de las veintisiete restantes, doce incurrirían en pérdidas si se descontarían del resultado de sus balances los importes recibidos en concepto de subvenciones.

Sin embargo, este beneficio recibido por la concesión de subvenciones desde la Administración Pública a la Empresa de Inserción adquiere rasgos de reciprocidad entre las partes a razón de los no pocos trabajos y autores expuestos en esta tesis que en términos aproximativos han cuantificado el ahorro que le supone a las arcas públicas subvencionar el empleo generado desde las Empresas de Inserción, y que una reciente publicación hace extensivo estos beneficios sobre los propios trabajadores y el resto del sector lucrativo.

La Administración Pública se personifica como beneficiaria de la existencia de las Empresas de Inserción en la medida en que se la descarga de la responsabilidad de tener que mediar en la problemática de este segmento de la población, además de por el ingreso económico con origen en los tributos recaudados en lo relacionado con la actividad de la empresa y en la renta y seguridad social de los trabajadores. Las Empresas de Inserción actúan como auténticas políticas activas de empleo sólo que no instrumentadas desde la Administración Pública. Bien es cierto que el sector público hace lo propio en torno a actuaciones dirigidas también a reorientar profesionalmente a los colectivos en desempleo, pero hay que matizar respecto a esta cuestión, que el individuo no tomará conciencia de su utilidad en un proyecto hasta que la contraprestación recibida esté asociada al esfuerzo de su trabajo. En las Empresas de Inserción los trabajadores se forman y son retribuidos por su aportación a la producción de la empresa. Esta simple asimilación de la ganancia económica ligada al trabajo y no a la indemnización como colectivo subsidiado provoca que los individuos se perciban de dos formas muy distintas, bien como parte activa de una actividad económica que genera valor, o en su defecto como sujeto inactivo que se forma profesionalmente a la espera de una oportunidad laboral. Esta diferencia de apreciaciones distingue ambas intervenciones, y le otorga a las Empresas de Inserción la relevancia que se merece a favor de la integración laboral.

A pesar de las manifiestas dificultades de las Empresas de Inserción por cubrir un margen económico al que difícilmente pueden hacer frente con su propia actividad comercial y que está directamente vinculado con la razón de ser y fundamento de estas empresas no al uso, como es la inserción laboral de colectivos de difícil empleabilidad, no existe un compromiso efectivo desde las instituciones por corregir de una forma directa, práctica y periódica esta dificultad que pone en riesgo la pervivencia de la misión de la Empresa de Inserción. Sobre todo, porque la regulación existe, como así lo recoge el art.16 sobre “Promoción de las Empresas de Inserción” de la Ley 44/2007 y las recomendaciones están hechas, cuando ya en su día una propuesta del Libro Blanco definió como acción prioritaria al servicio del empleo (Comisión de las Comunidades Europeas, 1993) “reducir el coste relativo del trabajo de baja cualificación”. La Administración debería superar el trato asistencialista que le dispensa a las Empresas de la Economía Social y empezar a enfocar esta relación desde el compromiso por concebir a las Empresas de Inserción como una vía prioritaria en su acción en cuanto a lo que a políticas activas de empleo se refiere, sólo que entendida como una externalización del servicio en la Economía Social y por tanto, retribuyendo a la entidad social por la labor prestada, de forma que la relación comercial establecida entre las partes se profesionalizara. Este cambio de enfoque, deberá ir acompañado de una sustitución del término “subvención” para que las Empresas Sociales puedan despojarse del aura de caridad implícita al significado de subsidiar que prevalece erróneamente asociada con la actividad desempeñada por el Tercer Sector.

En esta línea de romper con estereotipos y promover la visibilización de la profesionalidad y compromiso al servicio de la sociedad de las empresas de la Economía Social las instituciones públicas pueden ejercer un papel decisivo. En la actualidad, la difusión tanto del concepto como de la orientación social de los Centros Especiales de Empleo para el colectivo de discapacitados (físicos, psíquicos e intelectuales) es comúnmente conocida por la población en general, y la Administración ha tenido buena parte que ver en esto. Resulta extraño que en nuestros días alguna persona desconozca las funciones que esta entidad social realiza a favor de estos colectivos, sin embargo existe un desconocimiento profundo cuando se habla de disminuidos sociales y Empresas de Inserción, pese a que la crisis económica

ha extendido el margen potencial de los colectivos identificados como tal. Por tanto, las Administraciones del Estado (y las instituciones formativas) se convierten en plataformas óptimas por su mayor alcance para difundir la existencia de una organización empresarial en la que tiene cabida un segmento de la población que en la actualidad se identifica con la cara más dura de la crisis en nuestro país, el desempleo, la exclusión social y la pobreza.

Un objetivo de esta tesis ha sido analizar el papel que la mujer desempeña en las Empresas de Inserción y valorar si su perfil directivo es particularmente distinto al del varón cuando desempeña actividades de gestión. Contextualizar cualquier tipo de relación-participación de la mujer en las Empresas de Economía Social resulta especialmente complicado fundamentalmente por lo escaso, fragmentario y poco actualizado de los datos disponibles. Tradicionalmente ha existido una gran desatención en el estudio de la mujer como fuerza laboral, por lo que resulta altamente complicado incidir sobre cuestiones más específicas como pudiera ser su aportación al mundo empresarial y económico gobernado por hombres. Asumiendo este obstáculo de partida y con la argumentación en base a las fuentes (tanto teóricas como empíricas) consultadas en esta investigación se constata que las Empresas Sociales carecen del modelo democrático en cuestiones de igualdad de género esperado para empresas concebidas bajo los principios de la Economía Social.

A pesar de que en conjunto su comportamiento es ostensiblemente mejor que para el resto de empresas de la economía, con el 42,8% de trabajadoras mujeres en el sector de mercado de la Economía Social, y específicamente para las Empresas de Inserción ocupando el 49,0% de los puestos, no consiguen una presencia paritaria de la mujer cualquiera que sea la posición de intervención que desempeñe en la estructura empresarial. Se reproduce así un sistema típico de las empresas capitalistas en el que la fuerza laboral femenina, también en la Economía Social, se identifica con determinados sectores, oficios y profesiones tradicionalmente desempeñados por mujeres (segregación laboral horizontal) en condiciones precarias de contratación respecto a las condiciones laborales de los hombres (menores contratos indefinidos; proliferación de la jornada parcial en perjuicio de contratos a tiempo completo; y

discriminación laboral), además de un manifiesto desequilibrio participativo entre hombres y mujeres en los puestos de dirección (segregación laboral vertical), que fluctúa en datos según la fuente consultada en relación con las cifras de las empresas lucrativas, para posicionarse unas veces próxima, otras infrarrepresentada, e incluso tímidamente superior en algunos casos.

Existe una infravaloración de la mujer en el sector empresarial de la Economía Social por el que las mujeres siguen encontrando especiales dificultades para recibir un trato igualitario. Este rol discriminatorio es constitutivo incluso en las diferentes figuras jurídicas bajo las que se desarrollen las propias Empresas Sociales, y por el que bajo fórmulas de cooperativas y sociedades laborales, con mayor presencia de la mujer que en otras formas de trabajo convencional, su integración laboral manifiesta claras diferencias respecto a los hombres. De este modo, las mujeres en las cooperativas son mayoritariamente asalariadas y no socias, sólo el 42,0% son socias-cooperativistas; y en las sociedades laborales, las empresas constituidas únicamente por mujeres socias se concentran en el sector servicios mientras que las participadas sólo por hombres, o incluso las mixtas tienen representación en todos los sectores. Si el análisis de género se dirige a los órganos de gobierno, para el caso de las cooperativas, éste estará condicionado por el tipo de cooperativa, por ejemplo, representando las mujeres el 41,0% en las cooperativas de consumo, el 20,9% en las cooperativas agrícolas, y el 36,0% para las cooperativas de trabajo asociado (CTA); mientras las sociedades laborales, se caracterizan por presentar los datos más esperanzadores en términos de inclusión para la mujer ocupando el 58,0% de los puestos de dirección o subdirección.

Cuando el análisis sobre la igualdad de géneros se centra en los órganos sociales de las Empresas de Inserción en territorio español los resultados (del estudio cuantitativo realizado) tampoco llevan a sorpresa, manteniéndose la subrepresentación femenina. La tipología de órgano social constituido únicamente por hombres (para el caso de diecisiete empresas) se impone frente a la fórmula de sólo mujeres (diez empresas), o incluso a la opción mixta (doce empresas). Para este último caso, las mujeres desempeñan las categorías profesionales de gerentes y administradoras, mientras que los hombres son los presidentes y vicepresidentes de las empresas. Por tanto, la

representación fémica accede a puestos de alta direcci3n en clara desventaja frente al hombre, y adem1s, quedan totalmente apartadas para determinadas categor1as profesionales como las presidencias, reservadas en exclusividad a los directivos masculinos.

Sin embargo, y pese a que la normalizaci3n en la diversidad de g1nero es todav1a una utop1a en los puestos de mando de las empresas de la Econom1a Social, s1 presenta una diferencia notable frente a las estructuras empresariales convencionales en cuanto a lo que discriminaci3n salarial se refiere. Las mujeres directivas de las Empresas de Inserci3n saben que juegan en desventaja en campo masculino, pero son tajantes al negar la existencia de diferencia alguna en cuanto a las retribuciones percibidas por el desempe1o de sus tareas. Esta diferencia de patr3n de las Empresas de Inserci3n en cuanto a la cuesti3n retributiva no compartida con las empresas de mercado puede quedar argumentada en una doble direcci3n: la pautada desde la empresa, con su orientaci3n a otorgar a la misi3n social (reinserci3n sociolaboral) el total de los recursos frente a cualquier otro objetivo que se aleje de tal prop3sito, y por los trabajadores, que escogen prestar sus conocimientos y experiencia al proyecto de hacer otro tipo de empresa y donde el enriquecimiento econ3mico y reconocimiento profesional no son los criterios que los mueven puesto que priman intereses m1s personales.

Las ganancias econ3micas derivadas de una gesti3n eficiente de los recursos de la actividad productiva son invertidas en maximizar las acciones orientadas a generar oportunidades de inserci3n, estableci3ndose una espiral de ganancia en ambos planos que garantizan la consecuci3n del doble objetivo social de la empresa. Para conseguirlo, los responsables de las Empresas de Inserci3n entrevistados en la presente investigaci3n reconocen como imprescindible una formaci3n espec1fica en 1reas de gesti3n y direcci3n empresarial para poder interpretar el flujo econ3mico del que forman parte, y poder valerse de los distintos soportes (documentos e informes) de los que se sirve el mundo empresarial convencional para definir sus estrategias de acci3n. El an1lisis de la metodolog1a aplicada por los directivos de las Empresas de Inserci3n de la Comunidad Valenciana a raz3n de este prop3sito, reflej3 de forma

unánime que elaboran un plan estratégico (a medio plazo) para sus empresas. Las principales diferencias de planteamiento se localizaron al incidir sobre las vías de las que se sirven para recabar la información necesaria con las que definir las líneas de actuación de su estrategia. Todos adoptan el sistema de análisis DAFO, pero son las direcciones ocupadas por mujeres las que se revelaron más activas a la hora de recabar información (plan de gestión anual, de calidad, de inversión, financiación, etc.) con los que completar el análisis de su estrategia a seguir y poder definir los objetivos empresariales y las vías para alcanzarlos.

Las empresas de la Economía Social deben velar por las cuestiones relacionadas con la igualdad de género como garantía del crecimiento sostenible, integrador y cohesionador que encarnan, y hacerlo de forma que alcance a todas las categorías, ámbitos y formas laborales posibles. No es suficiente con que la Economía Social proclame mejores resultados en igualdad de oportunidades laborales frente al resto de empresas lucrativas, sobre todo si ésta se consigue integrando a la mujer como fuerza laboral asalariada, y la rechaza como parte activa en los órganos de decisión. A las empresas de la Economía Social se les debe exigir no sólo que la consecuencia de sus acciones origine un impacto colectivo positivo sino que además el alcance de éste beneficie, sin distinción de ningún tipo, a todos por igual, hombres y mujeres.

El compromiso de las empresas de la Economía Social por desarrollar una actividad empresarial sostenible y participativa en valores como la responsabilidad social, medioambiental, igualdad de oportunidades, debe resultar ejemplarizante, ya que si no, de que otra manera se les puede “pedir” a las empresas lucrativas que de forma “voluntaria” integren en su gobierno y gestión estrategias empresariales más allá del plano económico, si desde las propias organizaciones con origen en la Economía Social no están siendo estos garantizados.

En su día, la constitución de la figura de las Empresas de Inserción supuso una transformación revolucionaria del concepto que de empresa se tenía hasta el momento. Surgía una organización que para el desarrollo de su actividad comercial exigía una fuerza laboral con manifiestas carencias y especiales dificultades para el

empleo, convirtiéndose en auténticos “talleres” de integración laboral. Ahora llega el momento de que las Empresas de Inserción, y en general, todas las empresas de la Economía Social lideren una nueva reestructuración en la que se integre a las mujeres en los “laboratorios” de ideas que es donde se resuelven y adoptan las decisiones relevantes del sector. Esta es la vía para que la mujer adquiera voz, y ejerza su función como parte activa de un cambio efectivo del sistema, para lo que tiene que poder acceder sin sesgo de género a los órganos de dirección.

Cuando las mujeres tienen la oportunidad de incidir sobre la trayectoria de la empresa, ésta adquiere unos valores corporativos que se rigen por: mejorar las condiciones laborales y oportunidades formativas de sus empleados; garantizar la igualdad de oportunidades y promoción en el empleo; conseguir una conciliación efectiva de la vida laboral y profesional; y homogeneizar el sexo en los puestos de mayor jerarquía del organigrama empresarial; adoptando medidas específicas para materializar estos propósitos en realidades, y promoviendo este compromiso para que sea integrado por todas y cada una de las empresas, sin distinción de tamaño, actividad, etc, de la Economía Social. El estilo directivo de las féminas es próximo al de fórmulas participativas con los miembros de la organización además de complacientes por delegar responsabilidades en otros miembros del proyecto. En definitiva, cuando las mujeres consiguen el poder toman parte por subsanar la marginación laboral de su propio género como prueba los resultados obtenidos en la investigación por la que dos de las tres empresas de la Comunidad Valenciana con mujeres al mando de la gestión, son casualmente las que integran laboralmente al colectivo de mujeres en riesgo de exclusión social.

Probablemente las mujeres adoptan esta postura dinámica por un modelo equitativo cuando alcanzan los puestos de responsabilidad como consecuencia de la propia marginación laboral experimentada a lo largo de sus trayectorias profesionales. Son las mejores conocedoras y sufridoras de las deficiencias de un sistema que las inutiliza, desaprovechando sus potencialidades, las veta para determinadas categorías profesionales. Por eso, cuando superan el masculinizado mundo del poder empresarial y acceden a puestos de relevancia no pueden dejar pasar la oportunidad para

promover el cambio. En definitiva, y pese a que previsiblemente la realidad laboral de la mujer en las Empresas Sociales es más beneficiosa que en el resto de empresas convencionales, la Economía Social tiene parcelas empresariales pendientes de equilibrar para garantizar una igualdad real y efectiva entre sexos.

El perpetuo veto recibido por las mujeres desde las altas esferas de las organizaciones empresariales ha generado en ellas un mayor afán por alcanzar la excelencia formativa y profesional como mecanismos de defensa frente a las especulaciones que ponen en entredicho sus capacidades para alcanzar altos niveles de responsabilidad en la empresa. Este ejercicio de intimidación al final consigue un efecto positivo, ya que la profesionalización de los puestos de responsabilidad es un valor añadido al que las directivas de las Empresas de Inserción se suman, puesto que en nuestro estudio todas ellas tenían estudios superiores universitarios además de experiencia previa en puestos de responsabilidad similar, pero que sin embargo, no deja de ser una reseña más de la discriminación sufrida por la mujer en determinados estamentos profesionales. Las mujeres perciben que sobre su actuación profesional planea una presión no percibida de igual manera por los hombres y que sencillamente está asociada al género, y al “intrusismo” de ostentar determinadas categorías hasta ahora sólo alcanzables por los varones. Como forma de aplacar el aislamiento de género en la alta jerarquía, las mujeres directivas de las Empresas de Inserción convierten el asociacionismo en red como eje de su estrategia. Valoran muy positivamente los vínculos sociales y los beneficios que les reportan pertenecer a un grupo. Su participación se vincula tanto a agrupaciones estatales como autonómicas además, de aquellas con orientación y representación específica del colectivo de mujeres, tanto con origen en la Economía Social como convencionales.

La participación activa en las redes sociales de las Empresas de Inserción tanto en el ámbito nacional con FAEDEI como al autonómico vinculado a la localización geográfica de las empresas debe ser aprovechada para divulgar al conjunto de la sociedad la excelencia de las Empresas de Inserción como motor de empleo para colectivos en riesgo de exclusión y concienciar de los beneficios sociales derivados de su existencia. Estas alianzas han de servir de plataforma corporativa para hacer llegar el compromiso

social por el que se constituyen, garantizar la oportunidad laboral de colectivos en riesgo de exclusión, y despertar la concienciación social de contribuir con este proyecto mediante el consumo de los productos y servicios generados por estas entidades.

Para finalizar indicar que múltiples y diversas han sido las incursiones realizadas desde la agenda europea a favor de exaltar y promover el papel de excelencia que las Empresas y Emprendedores de la Economía Social desempeñan por garantizar la cohesión social a través de la Inserción laboral por lo económico con principios de estabilidad, igualdad y calidad. Sin embargo, tanto las medidas adoptadas como los objetivos fijados por la estrategia europea han resultado insuficientes, por la dureza de la crisis e inalcanzables porque ha primado una intervención más en sintonía con la economía que con la sociedad. Los esfuerzos han de abandonar la estructura de buenos propósitos para instalarse bajo el formato de primera necesidad, porque sin minusvalorar el compromiso que la Economía Social ha demostrado ante este reto, resulta más que ingenuo asumir que estas estructuras sociales puedan absorber la hipertrofia de los niveles de desempleo, discriminación laboral, exclusión social y pobreza alcanzados en los últimos tiempos por determinados países miembros, entre ellos el nuestro. La Economía Social ha tomado un posicionamiento activo ante el problema y ha presentado y creado propuestas como las Empresas de Inserción, pero no puede quedarse huérfana en este desafío, ya que sin la voluntariedad y el compromiso del resto de agentes implicados no se puede atajar cuestiones tan profundamente enquistadas.

Por todo ello, y en base al análisis realizado en este trabajo a continuación se exponen dos líneas de análisis sobre las que sería interesante incidir en próximas investigaciones.

El análisis cuantitativo realizado sobre los resultados económicos de las Empresas de Inserción en territorio nacional planteó una primera aproximación a relacionar estos, según su signo positivo (ganancias) o negativos (pérdidas), con ser beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, así como vincular el resultado negativo con una mayor

exposición de la empresa a ratios elevados de gasto personal que sería interesante de analizar con mayor profundidad. Además de incidir sobre las características, sectores y gestión empresarial de las Empresas de Inserción de la muestra que sin recibir ayudas públicas obtuvieron un resultado económico positivo.

La segunda línea propuesta se orienta a profundizar en la gestión y administración de las Empresas de Inserción cuando ésta recae en directivas mujeres para el conjunto del territorio nacional. La investigación empírica de esta tesis aporta un desglose minucioso de la composición según criterios de género de los puestos en los órganos de dirección de las Empresas de Inserción españolas, por lo que resultaría muy interesante expandir a nivel nacional el estudio realizado para el caso de las Empresas de Inserción de la Comunidad Valencia.

Referencias bibliográficas

- ABELLÁN, L. (2013): Europa avanza hacia la cuota. Diario el País, Especial Negocios, nº 1466, 1pp.
- ABRAHAMSON, P. (1997): Exclusión social en Europa: ¿vino viejo en odres nuevos? En: MORENO, L. (Comp.): Unión Europea y Estado del Bienestar, pp. 117-141. CSIC. Madrid.
- ACS, Z.; ARENIUS, P.; HAY, M.; MINNITI, M. (2005): 2004 Global Entrepreneurship Monitor. Executive Report. London Business School and Babson Park, MA Babson College, London.
- AGUIRRE, A. (1994): Introducción al tratamiento de series temporales. Ed. Díaz de Santos, Madrid.
- ALDRICH, H.E.; CARTER, N.M.; RUEF, M. (2002): With very little help from their friends: gender and relational composition of nascent entrepreneurs start-up teams. Frontiers of Entrepreneurship Research, Center for Entrepreneurship Research, pp. 156-159. Babson College, Wellesley M.A (Disponible en <http://www.babson.edu>.)
- ALFONSO, V. (2010): La influencia de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones y su repercusión en las estrategias empresariales: La banca online y su aplicación en las cooperativas de crédito. Tesis doctoral, Universitat de València, 185 pp.
- ALEMÁN, C.; GARCÍA, M. (1999): Fundamentos de bienestar social. Tirant lo Blanch, Valencia.
- ALGUACIL, M.P. (2012): Empresas sociales y políticas europeas: los servicios sociales de interés general. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 75, pp. 81-103.
- ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL, ACI (1995): Statement on the Co-operative Identity, Manchester <http://deptocooperativasescolares.obolog.es/declaracion-identidad-cooperativa-aci-369978>
- ALSINA, E. (2010): Análisis en profundidad de dos casos de Empresas de Inserción en Cataluña: Gestión y trabajo en red. Tesis Doctoral. Universidad Ramon Llull, Barcelona.

- ALVAREZ, M. (1999): Las empresas de inserción social como nueva forma de organización empresarial. Especial referencia a su régimen jurídico. CIRIEC-España, Revista de economía Pública, Social y Cooperativa, nº 31, pp.50-62.
- ALVAREZ, C.; NOGUERA, M.; URBANO, D. (2012): Condicionantes del entorno y emprendimiento femenino. Un estudio cuantitativo en España. Economía Industrial, nº 383, pp. 43-52.
- ANDRES, M. (2006): Empleo, autoempleo, mujer y economía social. En: CIRIEC-España, XI Jornadas de investigadores en Economía Social y Cooperativa. Los planes estratégicos de la Economía Social, 21pp.
- ANKER, R. (1997): La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. Revista Internacional del Trabajo, vol. 116, nº 3, pp. 343-370.
- APELQVIST, K. (1996): Estrategias para una autoridad compartida entre hombres y mujeres en las cooperativas. Revista de la Cooperación Internacional, nº 1, pp. 35-47.
- ARCAS, N.; BRIONES, A. J. (2009): Responsabilidad Social Empresarial de las Organizaciones de la Economía Social, Valoración de la misma en las empresas de la Región de Murcia. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 65, pp. 143-161.
- ARGUDO, J.L. (Coord.) (2003): El cooperativismo y la Economía Social en la sociedad del conocimiento. Zaragoza, Prensas Universitarias de Zaragoza.
- ARIAS, M. (2003): Metodologías de investigación emergentes en economía de empresa. XVII congreso nacional, XIII congreso hispano-francés AEDEM, Université Montesquieu Bordeaux, pp.19-28.
- ARNAL, M.; FINKEL, L.; PARRA, P. (2013): Crisis, desempleo y pobreza: análisis de trayectorias de vida y estrategias en el mercado laboral. Cuadernos de Relaciones Laborales, vol.31, nº2. Universidad Complutense de Madrid, pp.281-311.
- ARRIBA, A. (2002): El concepto de exclusión en política social. Unidad de Políticas Comparadas (CSIC), 22pp.
- ARROYO, P. (2011): Perfil de la situación de la mujer en las cooperativas de trabajo en España. Revista de Estudios Cooperativos nº 105. Université Abdelmalek Essadi, País Vasco, pp. 115-142.

- ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE INSERCIÓN DE CANARIAS, ADEICAN.
<http://sid.usal.es/centrosyservicios/discapacidad/14194/4-1/adeican-asociacion-de-empresas-de-insercion-de-canarias.aspx>
- ASOCIACION EL CEREZO (2013).
http://asociacion.elcerezo.org/index.php?option=com_content&task=view&id=17&Itemid=28
- AUSIN, J.M. (Dir. y coord.), (2002): Libro Blanco de las Sociedades Cooperativas y Laborales de Extremadura. Consejería de Trabajo, Badajoz, 548 pp.
- AVEI (2013), Asociación Valenciana de Empresas de Inserción.
<http://www.aveiweb.org/index2.html>
- AXESOR (2013), Agencia de Rating española. Informes 2008-2012.
<http://www.axesor.es/>
- AZOFRA, V.; PRIETO, B.; SANTIDRIAN, A (2004): Verificación empírica y método del caso: revisión de algunas experiencias en contabilidad a la luz de su metodología. Revista española de financiación y contabilidad, nº 121, pp. 349-377.
- BAGNOLI, L.; MEGALI, C. (2011): Measuring Performance in Social Enterprises. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, nº 40, pp. 149-165.
- BAKAIKOA, B. (2003): Los institutos y centros de investigación en Economía Social como elementos de promoción y coordinación científica. Presente y futuro de la economía social. CEGEA, Universidad Politécnica de Valencia, 9pp.
www.upv.es/cegea
- BALDWIN, M.L., JOHNSON, W.G. (1995): Labor Market Discrimination against Women with disabilities. Industrial Relations, vol. 34 (4).
- BARBERÁ HEREDIA, E.; RAMOS LÓPEZ, A.; SARRIÓ CATALÁ, M. (2000): Mujeres directivas ante el tercer milenio: el proyecto Nowdi XXI, Papeles del psicólogo. Revista del Colegio Oficial de Psicólogos, nº 75.
- BARBERÁ, E. (2004): Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 50, pp. 37-53.
- BARBERÍA, J.L. (2012):¿Otra rebanada al Estado del Bienestar?. Diario El País
http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/09/11/actualidad/1347384647_031497.html

- BAREA, J. (1990): Concepto y agentes de la Economía Social. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa nº 8, pp. 109-118.
- BAREA, J.; MONZÓN, J. L. (1992): Libro Blanco de la Economía Social en España. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- BAREA, J.; MONZÓN, J. L. (1995): Las Cuentas Satélite de la Economía Social en España. Ed. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa Valencia.
- BAREA, J.; MONZÓN, J. L. (1996): Informe sobre la situación de las cooperativas y sociedades laborales en España. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, Valencia.
- BAREA, J.; MONZÓN, J.L. (Dir.) (2002): Informe de Síntesis sobre la Economía Social en España en el año 2000. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa 551 pp.
- BARLETT, W.; PRIDHAM, G.S. (1991): Cooperative enterprise in Italy, Portugal and Spain: History, development and prospects. The journal of Interdisciplinary Economics, vol.5.
- BEL, P. (2005): La creación de puestos de trabajo en el ámbito rural para su desarrollo: las organizaciones de participación agrarias. Revista CIRIEC-España, nº52, pp. 335-360.
- BEL, P. (2006): Investigación en materia de organizaciones de participación: la contribución de la Revista de Estudios Cooperativos REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos REVESCO, nº 88, pp. 7-41.
- BEL, P.; AUSÍN, J. M. (2007): Contribución de las Sociedades Cooperativas al Desarrollo Territorial. Revista de Estudios Cooperativos. REVESCO, nº 92, pp. 41-71.
- BEL, P. (2010): La investigación y la docencia en la economía social en España. XII Edición de las Jornadas de Investigadores en Economía Social. Revista CIRIEC-España, Zaragoza.
- BELZUNEGUI, A. (Coord.) (2012): Socialización de la pobreza en España. Icaria, Barcelona.
- BERENQUER, G.; CASTELLVÍ, J.Mª; CERVER, E.; JUAN, C.; TORCAL, V. R.; DE LA TORRE, A. (1999): El laberinto de cristal. Un estudio sobre el acceso de las mujeres a los puestos de dirección en las cooperativas de trabajo asociado valencianas. Dificultades y oportunidades. FVECTA Valencia, 126 pp.

- BERENGUER, G.; CERVER, E.; DE LA TORRE, A.; TORCAL, V. R. (2004): El estilo directivo de las mujeres y su influencia sobre la gestión del equipo de trabajo en las cooperativas valencianas. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 50, pp.123-149.
- BERGHAM, J. (1996): Conceptualising Social Exclusion. Conferencia de European Science Foundation sobre Social Exclusion and Social Integration in Europe: Theoretical and Policy Perspectives on Poverty and Inequality. Blarney, Irlanda.
- BERKOWITZ, M.; BERKOWITZ, E. (1990): Labor Force Participation among Disabled Persons. Research in Labor Economics, vol.11.
- BERNARD, M. (1997): Ordenes legítimos de participación social y lógicas de cambio social. En: DEFOURNY, J. et al., (Dirs.): "Inserción y Nueva Economía Social. Un balance internacional. CIRIEC- España, Valencia, pp. 297-318 (390).
- BERNETE, J. (2010): FADEI, Memoria Social 2009. FUNDACIÓN LA CAIXA, 94pp.
- BERZOSA, C. (2003): El Bienestar en la Economía Mundial.. En: FONTANELA MONTES, E.; GUZMÁN CUEVA, J.; (Coord.) (2003): Economía ética y bienestar social. Ed. Pirámide, Madrid, pp. 125-127.
- BLALOCK, H.M. (1970): Introducción a la investigación social. En: CORBETTA, P. (2003): Metodología y técnicas de investigación social. Ed. Mc Graw-Hill, Madrid.
- BLAU, F.; FERBER, M.A.; WINKLER, A.E. (1998): The economics of women, men and work. Upper Sadle River: Prentice-Hall, 3º Ed.
- BLESA, A.; RIPOLLÉS, M.; MONFERRER, D. (2009): Influencia de las capacidades de marketing en la competitividad de las nuevas empresas internacionales. Fundación SEPI España. Investigaciones Economicas, vol.XXXIII, nº2, pp. 233-270.
- BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. (1999): Le nouvel esprit du capitalisme, Gallimard. París.
- BONACHE PEREZ, J. (1999): El estudio de casos como estrategia de construcción teórica: características, críticas y defensas. Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa, nº 3, pp.123-140.
- BORNSTEIN, D. (2005): Cómo cambiar el mundo. Los emprendedores sociales y el poder de las nuevas ideas. Ed. Debate, Madrid.
- BOUCHARD, M.J.; FONTAN, J.M.; LACHANCE, E.; FRAISSE, L. (2003): L'évaluation de l'économie sociale, quelques enjeux de conceptualisation et de méthodologie. CRISES Collection Internationale, nº 0301.

- BORZAGA, C. (1995): La cooperation sociale en Italie. *Revue internationale de l'économie sociale*, 258 pp.
- BORZAGA, C. (1996a): Paro de larga duración e iniciativas de inserción por la economía. En: VIDAL, I. (Dir): *Inserción social por el trabajo: una visión internacional*. CIES, Barcelona.
- BORZAGA, C. (1996b): Social Cooperatives and Work Integration in Italy. *Annals of Public and Cooperative Economics*, nº 67(2), pp.209-234.
- BORZAGA, C. (1997): El impresionante desarrollo de las cooperativas sociales .En: DEFOURNY, J.; FAVREAU, L.; LAVILLE, J-L. (Dir.): *Inserción y Nueva Economía Social*. CIRIEC- España, Valencia, pp.109-135(390).
- BORZAGA, C.; GUI, B.; POVINELLI, F. (1997): Inserción por el trabajo de personas desfavorecidas. El papel de las entidades no lucrativas. En: DEFOURNY, J., FAVREAU, L., LAVILLE, J.L. (Dir.): *Inserción y Nueva Economía Social*. CIRIEC- España, Valencia, pp. 275-294 (390).
- BORZAGA, C.; DEFOURNY, J. (2001): *The Emergence of Social Enterprise*. Routledge. London and New York.
- BORZAGA, C.; LOSS, M. (2006): Profiles and trajectories of workers in work integration social enterprises. En: *Social-Enterprise-at the cross roads of market, public policies and civil society*. Rutledge, London, pp.169-194.
- BOWEN, H.P.; WIERSEMA, M. F. (1999): Matching Method to Paradigm In *Strategy Research: Limitations of Cross-sectional Analysis and Some Methodological Alternatives*. *Strategic Management* vol. 20, pp. 625-636.
- BROUARD, F.; LARIVET, S. (2010): Essay of Clarifications and Definitions of the Related Concepts of Social Enterprise, Social Entrepreneur and Social Entrepreneurship. In: FAYOLLE, A.; MATLAY, H. *Handbook of Research on Social Entrepreneurship*. Ed. Edward Elgar, London, UK.
- BRUSH, C.; HISRICH, R. D. (1991): Antecedent Influences on Women -Owned Businesses. *Journal of Managerial Psychology*, nº 6 (2), pp. 9-17.
- BRUSH, C. (1992): Research on Women Business Owners: Past Trends, a New Perspective and Future Directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, nº 16 (4), pp. 5-30.

- BURGES, Z.; THARENOU, P. (2002): Women board directors; Characteristics of the few. *Journal of Business Ethics*, pp. 37-38.
- CABEZA, M. (2006): Estados del Bienestar y Globalización. *Historia Actual Online*, nº 9, pp. 47-52.
- CACHÓN, L. (1992): El estudio del mercado de trabajo local en el marco de una política de desarrollo endógeno. *Economía y Sociedad*, nº7, pp. 87-97.
- CALDERON, B. (2006): El sector no lucrativo como mecanismo de acceso e inserción de la mujer en el mercado laboral en España. En: CIRIEC-España, XI Jornadas de investigadores en Economía Social y Cooperativa. Los planes estratégicos de la Economía Social, 14 pp.
- CAMPOS, V. (2010): El emprendedor social como mecanismo de inserción sociolaboral a través de la creación de empresas en la Economía Social. En: SANCHIS PALACIOS, J.R. (Dir.): *Emprendimiento, Economía Social y Empleo*. IUDESCOOP, Universitat de València, pp. 11-32 (223).
- CAMPOS, V. (2011): La crisi de l'agricultura mediterrània a l'arc mediterrani central. Un estudi de les seues causes, propostes de solució i finançament des de l'economia social. Tesis doctoral, Universitat de València, 294 pp.
- CAMPOS, V.; MELIAN, A.; SANCHIS, J.R. (2014): El método Delphi como técnica de diagnóstico estratégico. Estudio empírico aplicado a las Empresas de Inserción en España. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa* <http://dx.doi.org/10.1016/j.redde.2013.06.002>
- CARPIO, M; SALAS, A. (2003): La evolución del Estado de Bienestar y las aportaciones de la Economía Social y del Tercer Sector. En FAURA, I; DE LORENZO, R; CABRA, M.A. (Coord.): *La Economía Social y el Tercer Sector, España y el entorno Europeo*, pp. 50-61 (974)
- CARTER, S.; ROSA, P. (1998): The financing of male –and female- owned business. *Entrepreneurship & Regional Development*, vol. 10, nº 3, pp. 225-241.
- CASTEL, R. (1997): *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós, Buenos Aires.
- CASTRO, N. (2010): Estado de Bienestar y ley de la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. En: BARROSO, M. (Dir), *Universidad internacional de Andalucía*, 102pp.

- CASTRO, R.B.; SANTERO, R.; MARTINEZ MARTÍN, M^a.I; GUILLÓ, N. (2013): Impactos socioeconómicos de las Empresas de Economía Social en España. Una valoración cuantitativa de sus efectos sobre la cohesión social. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 79, pp. 35-38.
- CEPEDA, G. (2006): La calidad en los métodos de investigación cualitativa: principios de aplicación práctica para estudios de casos". Cuadernos de economía y dirección de la empresa, nº 29, pp.57-82.
- CEPES (2009): Anuario Estadístico de CEPES Andalucía. CEPES-Andalucía, 160 pp.
- CESE (2009): Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema: Distintos tipos de empresas, (Dictamen de iniciativa) (2009/C 318/05), Diario Oficial de la Unión Europea 23/XII/ 2009.
- CESE (2011): Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre "Espíritu empresarial social y las empresas sociales", (Dictamen exploratorio) (2012/C 24/01) Diario Oficial de la Unión Europea 28/I/2012.
- CHAUVEL, L. (1999): Classes et générations. L'insuffisance des hypothèses de la théorie de la fin des classes sociales. ActuelMarx nº. 26, PUF, París.
- CHAVES, R. (1999): La economía social como enfoque metodológico, como objeto de estudio y como disciplina científica. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 33, pp. 115-139.
- CHAVES, R; MONZÓN, J.L. (2000a): Economía Social y Empleo en la Unión Europea. Valencia: CIRIEC-España.
- CHAVES, R.; MONZÓN J.L. (2000b): Las cooperativas en las modernas economías de mercado. Economistas, nº 83, pp. 113-123.
- CHAVES, R.; MONZÓN, J.L. (2001): Economía Social y sector no lucrativo: Actualidad científica y perspectivas. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa nº 37, pp. 7-33.
- CHAVES, R.; SAJARDO, A. (2003): Institucionalización de la investigación y la formación en la universidad española y valenciana. Visión panorámica y balance. Universitat de València, Valencia.
- CHAVES, R.; RIBAS, M. A.; SAJARDO, A. (2005): Cumplimiento del primer principio: análisis de la discriminación por género en las cooperativas españolas. Revista de la Cooperación Internacional, nº 1, pp.101-118.

- CHAVES, R.; MONZÓN, J.L. (2007): La Economía Social en la Unión Europea. CESE/COMM/05/2005, Comité Económico y Social Europeo.
- CHAVES, R.; SANCHIS, J.R. (2011): La docencia en Economía Social y cooperativas: bases para la innovación educativa en los programas de postgrado europeo. @tic, Revista de innovación educativa, nº 6, pp. 105-109.
- CHÁVEZ, M.E. (1996): El papel de la ACI en el progreso de la mujer en las cooperativas. Revista de la Cooperación Internacional, nº 1, pp.51-62.
- CHETTY, S. (1996): The case study method for research in small- and medium-sized Firms. International small business journal, vol. 5.
- CHIRSMAN, J.J.; MCMULLAN, W. (2000): A preliminary assessment of outsider assistance as a Knowledge resource: the longer-term impact of new venture counselling. Entrepreneurship: Theory and Practice, vol.24, nº3, pp. 37-53.
- CLARK, T.; JANES, F. (1992): Women-owned Businesses: Dimensions and Policy Issues. Economic Development Quaterly, vol. 6, pp. 25-40.
- CLEMENTE, J.; DÍAZ FONCEA, M.; MARCUELLO, C. (2009): Sociedades cooperativas y sociedades laborales en España: Estudio de su contribución a la creación de empleo y al crecimiento económico. Revista de Estudios Cooperativos REVESCO, nº 98, pp. 35-69.
- COMISION EUROPEA (1993): Libro blanco sobre Crecimiento, Competitividad, Empleo. Comunicación de 5 de diciembre de 1993. COM (93) 700.
- COMISION EUROPEA (1993): Libro verde. Política social europea. Opciones para la Unión. Dirección general de empleo, relaciones laborales y asuntos sociales. Comunicación del Sr. Flynn de 17 de noviembre.
- COMISION EUROPEA (1994): Libro blanco. La política social europea. Un paso adelante. Dirección general de empleo, relaciones laborales y asuntos sociales. Comunicación de 27 de julio de 1994. COM (94) 333.
- COMISION EUROPEA (2011a): Comunicación de la Comisión, Iniciativa en favor del emprendimiento social: Construir un ecosistema para promover las empresas sociales en el centro de la economía y las innovación sociales, COM (2011) 628.
- COMISION EUROPEA (2011b): "Proposal for a regulation of the European Parliament Initiative and of the council European Social Entrepreneurship Funds.

- CONFEDERACION ESPAÑOLA DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO, COCETA. Madrid, <http://www.coceta.com>.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, CES (2001): Informe 2/2001 sobre la pobreza y la exclusión social en España: propuestas de actuación en el marco del Plan Nacional para la inclusión social.
- CONSEJO SUPERIOR DE COOPERATIVAS DE EUSKADI (2001): Sensibilidad y Buenas Prácticas de las Cooperativas de la CAPV en relación al Fomento de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Anuario del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi año 2000, Vitoria, pp. 69-98.
- CONSELL DE TREBALL, ECONÒMIC I SOCIAL (2010): Les empreses d'inserció a Catalunya. Barcelona.
- COQUE, J.; PÉREZ, E. (Dir.,) (2000): Manual de creación y gestión de empresas de inserción social. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo, pp.239-265.
- COQUE, J. (2008): Puntos fuertes y débiles de las cooperativas desde un concepto amplio de gobierno empresarial. Revista de Estudios Cooperativos REVESCO, nº 95, pp. 65-93.
- CONTRERAS, R.; GONZÁLEZ, N. (2011): La medición del valor social y el impacto de los emprendedores sociales. En: SANCHIS, J.R. (director): Emprendimiento, Economía Social y Empleo, Ed. IUDESCOOP. Universitat de València, pp. 141-157 (223).
- CORBETTA, P. (2003): Metodología y técnicas de investigación social. McGraw-Hill, Madrid, 448 pp.
- CRAIG, J.; LINDSAY, N. (2001): Quantifying gut feeling in the opportunity recognition process. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, <http://www.babson.edu>.
- CUBEDO, M. (2006): Estudio económico-financiero de las empresas de Economía Social en España. Años 2002-2003. Observatorio Español de la Economía Social, Colección de Informes.
- CURTO, M. (2012): Los emprendedores sociales: Innovación al servicio del cambio social. Cuadernos de Cátedra la Caixa de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo, 13 enero, http://www.iese.edu/en/files/cuaderno%2013_tcm4-75666.pdf

- DART (2004): The legitimacy of social Enterprise, *Nonprofit Management & Leadership*, vol. 14.
- DAS, T.K.; BING-SHENG, T. (1997): Time and entrepreneurial risk behavior. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, vol. 22, nº2, pp. 69-88.
- DEES, J.G. (1998): The Meaning of Social Entrepreneurship. Stanford University: Draft Report for the Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership.
- DEES, G. (2011): El significado del Emprendimiento Social. *Revista Española del Tercer Sector* nº 17, pp. 111-121.
- DEFOURNY, J. (1990): Efficacité économique et démocratie coopérative. De Boeck, Bruxelles et Editions Universitaires, París.
- DEFOURNY, J.; FAVREAU, L.; LAVILLE, J.L. (1997): Introducción a un balance internacional. En: DEFOURNY, J.; FAVREAU, L.; LAVILLE, J.L., (Dir): *Inserción y Nueva Economía Social. Un balance internacional*. CIRIEC-España, Valencia, pp. 17-39 (390).
- DEFOURNY, J. (1998): La longue marche du concept d'économie sociale. *Reflets et Perspectives*, XXXVII, pp. 5-19.
- DEFOURNY, J.; FRAU, L.; LAVILLE, J-L. (1998): *Insertion et nouvelle économie sociale*. Éditions Desclée de Brouwer, París.
- DEFOURNY, J. (2001): Introduction. From third sector to social Enterprise. En: BORZAGA, C.; DEFOURNY, J. (Eds.): *The Emergence of Social Enterprise*. Routledge, London, 1-28pp.
- DEFOURNY, J.; FAVREAU, L.; LAVILLE, J-L. (2001): New directions in a plural economy. En: SPEAR R.; DEFOURNY, J.; FAVREAU, L.; LAVILLE, J-L. (Eds): *Tackling social exclusion in Europe*, Ashgate, Aldershot.
- DEFOURNY, J.; NYSENS, M. (2008): *Social Enterprise in Europe: recent trends and Developments*. EMES, European Research Network Working Paper, Brussels, Belgium.
- DEFOURNY, J.; NYSENS, M. (2010): Conceptions of Social Enterprise and Social Entrepreneurship in Europe and the United States: Convergences and Divergences. *Journal of Social Entrepreneurship*, nº 1, pp.32-53.

- DEFOURNY, J.; NYSSSENS, M. (2012): El enfoque EMES de la empresa social desde una perspectiva comparada. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº75, pp.7-34.
- DEL PINO, J. (1999): La satisfacción y alineación de los socios de las empresas cooperativas. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº33, pp.143-153.
- DELLER, S.; HOYT, A.; HUETH, B.; SUNDARAM-STUKEL, R. (2009): Research of the Economic Impact of Cooperatives. University of Wisconsin Center for Cooperatives, USA.
- DELSO, A.I. (2001): Más allá de la igualdad: género y cooperativismo. Cuadernos Mujer y Cooperativismo, nº 3. <http://coceta.coop/DptoSectoriales/Cuadernos/Tercero/textos/articulo02.htm>
- DEMOUSTIER, D. (1997): De las estructuras diversificadas a la encrucijada de los caminos. En: DEFOURNY, J. et al., (Dir.): Inserción y Nueva Economía Social. Un balance internacional. CIRIEC- España, Valencia, pp. 45-79 (390).
- DEMOUSTIER, D. (1999): La economía social: una economía privada, colectiva y no lucrativa, activa en la oferta de servicios, en el mercado de trabajo y en el mercado de capitales. CIRIEC- España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 33, pp. 29-41.
- DEMOUSTIER, D. (2005): Las empresas sociales: ¿Nuevas formas de Economía Social en la creación de servicios y empleos?. CIRIEC-España Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa nº52, pp.219-236.
- DE PABLO LÓPEZ, I. (2005): El emprendizaje social: motor de desarrollo y cohesión social. V Seminario sobre creación de empresa y entorno. Universidad Autónoma de Madrid, Trujillo.
- DE PABLO, I.; CABEZUELO, A.; PIZARRO, F.; SANTOS, B. (2005): Capacidades emprendedoras del drogodependiente en proceso de inserción social: el autoempleo en el itinerario de inserción. CIRIEC -España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 52, pp. 411-432.
- DE PAZ BÁÑEZ, M. A.; FÍNTELA, E.; SOTELO, I. (2003): Mesa redonda: Otro mundo ¿es posible?. En: SAMPEDRO, J. L.; RALLO ROMERO, A.; BEIRAS, X.; VIDAL VILLA, J. M.

- (Dir): Un mundo para todos. Otra globalización es posible. Icaria, 1º ed., Barcelona, pp.134-138
- DTI (2002): Social Enterprise. A Strategy for Success. London: Department of Trade and Industry. Available HTTP: www.dti.gov.uk/socialenterprise/strategy.htm
- DETIENNE D.R.; CHANDLER, G.N. (2007): The Role of Gender in Opportunity Identification. *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 31, nº 3, pp. 365-386.
- DÍAZ BRETONES, F. (2000): Desempleo y cooperativismo. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 35, pp. 161-176.
- DÍAZ FONCEA, M.; MARCUELLO, C. (2010): Impacto económico de las cooperativas. La generación de empleo en las sociedades cooperativas y su relación con el PIB. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 67, pp. 23-44.
- DÍAZ FONCEA, M.; MARCUELLO, C.; MARCUELLO, CH. (2012): Empresas sociales y evaluación del impacto social. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 75, pp. 179-198.
- DRAYTON, B. (2006): Everyone a changemaker: Social Entrepreneurship's Ultimate Goal. *Innovations*, The MIT Press, Cambridge.
- ECHEBARRIA, C.; LARRAÑAGA, M. (2004): La igualdad entre mujeres y hombres: Una asignatura pendiente. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 50, pp.11-35.
- EGIERA-RED PAREKATUZ (2012): Cuestionario diagnóstico de responsabilidad social (rs) e igualdad de género (ig). Parekatuz, <http://gaurkoemakumeak.files.wordpress.com/2012/02/metodologia-parekatuz1>.
- EISENHARDT, KM. (1989): Building Theories from Case Study Research. *Academy of management Review*, vol.14, nº 4, pp.532-550.
- EISENHARDT, K. M. (1991): Better Stories and Better Constructs: The Case for Rigor and Comparative Logic. *Academy of Management Review*, vol. 16, nº 3, pp. 620-627.
- ELIO, E. (2006): Responsabilidad social en las cooperativas: igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. *Revista Vasca de Economía Social Gizarte Ekonomiaren Euskal Aldizkaria*, nº 2, pp. 35-71.
- ELKINGTON, J.; HARTIGAN, P. (2008): The power of unreasonable people: how social entrepreneurs create markets that change the world. Cambridge, Massachusetts: Harvard Business Press.

- ENCISO, M.; GÓMEZ URQUIJO, L.; MUGARRA, A. (2012): La iniciativa comunitaria en favor del emprendimiento social y su vinculación con la economía social: Una aproximación a su delimitación conceptual. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº75, pp.55-80.
- ENGLAND, P.; FARKAS, G. (1986): Households, Employment and Gender. A Social, Economic and Demographic View. State University of New York.
- ENSIE (2013): Red Europea de Empresas de Inserción
- ETHEL, E.; GAUTIER, C.; GAZIER, E.; MOREL, J. (1996): Job Opportunities for the Hard to Place. En: SCHMID, G.; O'REILLY, J.; SCHÖMANN, K. (Ed.) International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation, Cheltenham, Edward Elgar.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1993a): Los Tres mundos del Estado de Bienestar. Ed. Alfons El Magnanim, Valencia.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1993b): Post-industrial Class Structures: An Analytical Framework. En: ESPING-ANDERSEN, G. (Ed.): Changing Classes. Stratification and Mobility in Post-industrial Societies. Londres: SAGE.
- ESTEBAN, L.; GARGALLO, A.; PÉREZ SANZ, F.J. (2012): El papel de las mujeres en las cooperativas agrícolas turolenses. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 74, pp.177-205.
- ESTIVILL, J.; BERNIER, A.; VALADOU, C. (1997): Las empresas sociales en Europa. Editorial Hacer, Barcelona.
- ESTIVILL, J.; DARMON, I. (1999): Économie Sociale en Belgique, en France et en Italie: essai comparatif-version inachevée et provisoire diffusion restreinte. Gabinet D'Estudis Socials, Fondation MACIF, Commission Européenne DG V, Barcelone.
- EUROSTAT, EUROPEAN COMMISSION (2011; 2013).
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics/es
- EVERS, A.; LAVILLE, J-L (Eds),(2004): The third sector in Europe. Ed. Edward Elgar London, UK.
- FABOWALLE, L.; ORSER, B. y RIDING, A. (1995): Gender, Structural Factors and Credit Terms between Canadian Small Businesses and Financial Institutions. Entrepreneurship Theory and Practice, vol. 19 (4), pp. 41-65.

- FAEDEI (2010): Memoria Social 2009. Ed. Federación de Asociaciones Empresariales De Empresas de Inserción (FAEDEI). Madrid. www.faedei.org
- FAEDEI (2011): Memoria Social 2010. Ed. Federación de Asociaciones Empresariales De Empresas de Inserción (FAEDEI), 101pp. Madrid. www.faedei.org
- FAEDEI (2012): Memoria Social 2011. Ed. Federación de Asociaciones Empresariales De Empresas de Inserción (FAEDEI), 107pp. Madrid. www.faedei.org
- FAEDEI (2013): FAEDEI Empresas de Inserción en España, Memoria Social (2012). Ed. Federación de Asociaciones Empresariales De Empresas de Inserción (FAEDEI), 89pp. Madrid. www.faedei.org
- FAYOLLE, A.; MATLAY, H. (2010): Handbook of Research on Social Entrepreneurship. Ed. Edward Elgar, London, UK.
- FEDEI (2003): Identificación y diagnóstico integral de las empresas de inserción en España. Editorial Popular, Madrid.
- FERNÁNDEZ GUADAÑO, J. (2006): Structural Changes in the Development of European Cooperative Societies. *Annals of Public and Cooperative Economics*, vol. 77 (1), pp. 107-27.
- FERNÁNDEZ, A., GALARRETA, J.; MARTÍNEZ, N. (2007): Manual de acompañamiento en las Empresas de Inserción: proceso y herramientas. Una propuesta desde la práctica. Proyecto EQUAL LAMEGI, Bilbao, pp.29-30.
- FGUVA-FECLEI (2007): Identificación y Análisis de buenas prácticas de Empresas de Inserción en España. Fundación General de la Universidad de Valladolid y FECLEI, 212 pp.
- FINANCIACIÓN ÉTICA Y SOLIDARIA, FETS (2013): OBSERVATORIO DE LAS FINANZAS ÉTICAS. <http://www.fets.org/>. <http://www.setem.org/blog/es/catalunya/la-banca-etica-vuelve-a-crecer-cerca-de-un-60>
- FONG, G. (2005): El estudio de casos en la investigación de la ventaja competitiva: criterios a evaluar. XIX congreso nacional, XV congreso hispano-francés AEDEM, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México, pp. 406-421.
- FORD, D., GADDE, L., HAKANSSON, H., LUNDGREN, A., TURNBULL, P., WILSON, D., SNEHOTA, I. (1998): *Managing business relationships*. Chichester, Wiley.
- FOWLER, A. (2002): NGDOs as a moment in history: beyond ais to social entrepreneurship or civic innovation?. *Third World Quarterly*, vol 21, pp.637-654.

- FOX, RICHARD L.; SCHUHMANN, ROBERT A. (1999): Gender and local government: A comparison of women and men city managers. *Public Administration Review*, vol. 59, nº 3, pp. 231-242.
- FRAISSE, L.; GARDIN, L.; LAVILLE, J.L. (2001): Cooperativas sociales y construcción de un campo de actividad. En: LAVILLE, J.L.; NYSSENES, M.; SAJARDO, A. (Eds.): *Economía social y servicios sociales*. CIRIEC-España, Valencia, pp.206-218.
- FREEL, M.S. (2003): Sectorial patterns of small firm innovation, networking and proximity. *Research Policy*, nº 32 (5), pp. 751-770.
- FREEMAN, R.E. (1984): The social responsibility of business is to increase its profits. *New York Times Magazine*.
- FREGIDOU, M. (2004): ¿Es necesario equilibrar el poder en las cooperativas entre mujeres y hombres?. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 50, pp.151-163.
- FUNDACIÓN GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID y FECLEI (2007): Identificación y análisis de buenas prácticas de empresas de inserción. 212 pp.
- FUNDACIÓN INTRA (2013) http://www.fundacionintra.org/noticias/?page_id=321
- FUNDACIÓN JUAN PERÁN-PIKOLINOS (2013): Memoria de Actividades 2012. <http://www.fundacionjuanperanpikolinos.com/>
- FUNDACIÓN LUIS VIVES (2004). Manual de Ayuda para la formulación de proyectos sociales. Fundación Luis Vives. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 220 pp.
- FUNDACIÓN UN SOL MÓN (2007): Las empresas de inserción en España. Colección de Herramientas para la inclusión. Fundación Un Sol de Caixa Catalunya, Barcelona.
- GADREY, J. (2005): Identification et mesure de l'utilité sociale de l'économie sociale et solidaire. Séminaire de Institut d'Économie Sociale.
- GARCÍA, F.; MARCO, B. (1999): La creación de nuevas empresas como motor generador de riqueza y bienestar económico: factores de éxito y fracaso. IX Congreso Nacional de ACEDE Empresas y mercado: nuevas tendencias, Burgos, pp. 1-12.
- GARCÍA MAYNAR, A. (2007): El momento actual de las Empresas de Inserción, un momento histórico. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* nº59, pp.7-32.

- GARCÍA MAYNAR, A.; ESTEVE, M. (2007): Las empresas de inserción en España: normativa y características, CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 59, pp.153-178.
- GARCÍA GUTIÉRREZ, C; LEJARRIAGA, G; BEL, P.; FERNÁNDEZ GUADAÑO, J.; MARTIN, S. (2008): El emprendimiento y el empleo a través de la empresa individual: contraste de fuentes estadísticas. Revista de Estudios Cooperativos REVESCO nº 96, pp. 16-48.
- GARONNA, P. (1990): Indemnisation du chômage et politiques de l'emploi. Revue française des affaires sociales, nº8.
- GARRABE, M. (2007): Economie sociale et développement, Project FORMder (Program TEMPUS European Union). Montpellier, Francia
[http://formder.iamm.fr/ressources\(cours/eco_sociale.pdf](http://formder.iamm.fr/ressources(cours/eco_sociale.pdf)
- GAUJELAC, V.; TABOADA, L. (1994):La lutte des places, Desclée de Brouwer. París.
- GENERALITAT DE CATALUNYA. DEPARTAMENT DE TREBALL (2010): Present i futur de les Empreses d'Inserció: Polítiques i experiències de la inserció laboral a Catalunya, Barcelona.
- GIZATEA, ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE INSERCIÓN DEL PAÍS VASCO (2013): Informe diagnóstico: Impacto de la crisis sobre las Empresas de Inserción del País Vasco. 128pp.
- GOLDIN, C. (1990): Understanding the Gender Gap. An Economic History of American Women. Oxford University Press.
- GONZÁLEZ, E. (2000): Género, agricultura y representación de las mujeres en las cooperativas agrarias. La experiencia de las cooperativas agrarias del Valle del Jerte. Cuadernos Mujer y Cooperativismo, nº 2.
- GONZALEZ, J.; CALVET J. (1991): Crisis, transición y estancamiento. La política económica española, 1973-1982". En: ETXEZARRETA, M. (Dir): La reestructuración del capitalismo en España. 1970-1990. Barcelona. pp. 133-175.
- GONZÁLEZ, A.; CORREA, A.; ACOSTA, M. (2002): Factores determinantes de la rentabilidad financiera de las PYMES. Revista Española de Financiación y Contabilidad, vol. 31, nº 112.
- GONZÁLEZ, J. (2003): Introducción y Marco Jurídico de las Empresas de Inserción Laboral. Acciones e Investigaciones Sociales, nº 18, pp. 89-101.

- GÓMEZ URQUIJO, L. (1998): Women in Co-operatives: The Policy of the International Co-operative Alliance. *Journal of Co-operative Studies*, nº 93, pp. 33-56.
- GRÁVALOS, M. A.; POMARES, I. (2001): La adaptación de las sociedades laborales a la evolución del ciclo económico. Un estudio empírico para las diferentes comunidades autónomas. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 38, pp. 33-55.
- GRIMWOOD, C.; POPPLESTONE, R. (1993): *Women, Management and Care*. Mc Millan, London.
- GRUPO AERESS, REAS-AERESS-REPRIS (1996): *Revista Imagina – un mundo sin fronteras*. Revista de las redes de economía alternativa, economía social y de inserción social, Barcelona. ww.eurosur.org/IMAGINA/imagina1.htm.
- GUERRERI, G.; NAZZARO, O.; ZEVI, A. (1992): La Economía Social en Italia. En: MONZÓN, J.L.; DEFOURNY, J.(Dir.): *Economía Social entre economía capitalista y economía pública*. CIRIEC-España, Valencia, pp.157-198.
- GUMMESSON, E. (2000): *Qualitative methods in management research*. Sage Publications.
- GUPTA, V.K.; TURBAN, D.B.; ARZU WASTI, S.; SIKDAR, A. (2009): The Role of Gender Stereotypes in Perceptions of Entrepreneurs and Intentions to Become an Entrepreneur. *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 33, nº 2, pp. 397-417.
- HAMMEL, J. (1992): The case method in Sociology, Introduction: New Theoretical and Methodological Issues. *Current Sociology*, vol. 40, nº 1, pp. 1-7.
- HANSEN, M.T.; CHESBROUGH, H.W.; NOHRIA, N.; SULL, D.N. (2000): Networked incubators: hot-houses of the new economy. *Harvard Business Review*, nº 78 (5), pp. 74-84.
- HELGESEN, S. (1993): *La ventaja de ser mujer. Formas femeninas de liderazgo*. Ed. Granica, Barcelona
- HERNÁNDEZ, R. (Dir), (2012): *Informe GEM España 2011*. Ministerio de Industria, Turismo y Comercio. Madrid.
- HENRY, SPEAR, R.; JOHNSON, T. (2006): *Social Enterprise. An International Literature Review*”, London, GHK.
- HISRICH, R.; BRUSH, C. (1985): *The Women Entrepreneur. Starting, Financing and Managing a Successful Business*, Lexington Books 3.1, Boston, M.A

- HISRICH, R.; BRUSH, C. (1987): Women entrepreneurs: A longitudinal study. En: CHURCHILL, N.; HORNADAY, J.; KIRCHOFF, B.; KRASMERP, O.J; VESPER, K. (Ed.): "Frontiers of entrepreneurship research", Wellesley, MA: Babson College; pp. 187-199.
- HOQUE, Z.; ALAM, M. (1999):TQM adoption institutionalism and changes in management accounting systems: a case stuffy. Accounting and business research, vol. 29, nº3, pp. 199-210.
- HUGHES, M., IRELAND, R.D., MORGAN, R. (2007): Stimulating dynamic value: social capital and business incubation as a pathway to competitive success. Long Range Planning, nº 30, pp. 154-177.
- HULGARD, L. (2010): Discourses of social entrepreneurship-Variations of the same theme?. EMES Working Papers, nº. 10/01, Brussels, Belgium.
- HUNTZINGER, F. (1994):"Forces et faiblesses de mouvement SCOP dans la crise. Revue des Etudes Cooperatives, Mutualistes et Associatives, 253 pp .
- IBARRA, H. (1993): Personal networks of women and minorities in management a conceptual framework. Academy of Management Review, vol. 18, nº1, pp. 471-501.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, INE (2007): Encuesta de Población Activa (EPA), 3º trimestre 2007. 17pp.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, INE (2010): Mujeres y hombres en España. Instituto Nacional de Estadística, 93 pp. www.ine.es
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, INE (2011): Encuesta anual de estructura salarial, año 2009. 10pp.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, INE (2012): Encuesta de Población Activa (EPA), 2º trimestre 2012. 16pp.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, INE (2013): Encuesta de Población Activa (EPA), 3º trimestre 2013. 21pp.
- INSTITUTO CÀTALA DE LA DONA i DONES DE LA UNIÓ DE PAGESOS: Gènere, agricultura i representació de les dones en les cooperatives agràries de Catalunya. Institut Català de la Dona, Barcelona, 64pp.

- IÑIGUEZ, T.; PLUMED, M.;LATORRE, M.P.(2013): Análisis sociológico de la formación e investigación en turismo en España como medida estratégica de competitividad para salir de la crisis desde una perspectiva de género. Universidad de Zaragoza.
- INTERNATIONAL CO-OPERATIVE ALLIANCE, ICA (1996): Background paper to the statement on the cooperative identity. <http://www.uwcc.wisc.edu/ivic/issues/prin/21-cent/background.html>
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, ILO (2003): International Labour Conference, 91st session 2003.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO-OIT) (2003): Time for equality at work. Report of the Director-General. Global report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. International Labour Conference 91st Session 2003. International Labour Office, Ginebra.
- JEFFERIS, K.; MASON, N. (1990):"The financing of worker cooperatives in the UK. Evidence and implications". *Annals of public and cooperative economics*, vol. 61 pp. 213-244.
- JOHANNISSON, B. (1988): Business formation: a network approach. *Scandinavian Journal of Management*, nº 4, pp. 83-99.
- JONES, S. (1985): The analysis of depth interviews. En: Walker, R. (Ed.): *Applied Qualitative Research*. Gower, Aldershot.
- KAMM, J.B.; NURICK, A.J. (1992): The stages of team venture formation: a decision-making model. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, vol. 17, nº2, pp. 17-27.
- KELLEY, D.J., BOSMA, N. y AMORÓS, J.E. (2011):*Global Entrepreneurship Monitor 2010 Global report*. Ed. GEM. Global Entrepreneurial Monitor.
- KERLIN, J.A. (2006): Social Enterprise in the United State and Europe: Understanding and Learning from the Differences. *Voluntas*, nº 17, pp.247-263.
- KINGSLEY, G.;BOZEMAN, B. (1997): R&D value-mapping: a new approach to case study based evaluation. *Journal of technology Transfer*, vol. 22, nº 2. En: SANCHEZ, M.P.; CHAMINADE, C.; ESCOBAR, C.G. (1999): En busca de una teoría sobre la medición y gestión de los intangibles en la empresa: una aproximación metodológica. *Ekonomiaz*, nº 45, pp. 188-213.
- KOSCHATZKY, K. (2002): Fundamentos de la economía de redes. Especial enfoque a la innovación. *Economía Industrial*, nº 348, pp. 15-126.

- LANDETA, J. (1999): El método Delphi: una técnica de previsión para la Incertidumbre. Ed. Ariel, Barcelona.
- LANGOWITZ, N.S.; MINNITI, M. (2007): The Entrepreneurial Propensity of Women. *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 31, nº 3, pp. 341-364.
- LAVILLE, J-L. (1997): La economía social replanteada a la luz de la inserción. En: DEFOURNY, J. et al., (Dir.): *Inserción y Nueva Economía Social. Un balance internacional*. CIRIEC- España, Valencia, pp.321-333 (390).
- LAVILLE, J-L. (2000): *L'économie solidaire, une perspective internationale*. Éditions Desclée de Brouwer. París.
- LAVILLE, J-L.; NYSENS, M. (2001): ¿Hacia la empresa social?. En LAVILLE, J. L.; NYSENS, M.; SAJARDO, A. (Eds.): *Economía Social y Servicios Sociales*. Ed. CIRIEC-España, Valencia, pp. 273-283.
- LÁZARO, N.; MOLTÓ, M^a.L.; SÁNCHEZ, R. (2004): Desigualdades de género en el trabajo. La brecha de género en el empleo y la distribución de las tareas de cuidado. CIRIEC – España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº. 50, pp. 55-75.
- LEHNER, P. (1997): Iniciativas actúales basadas en una gran tradición de intervención pública. En: DEFOURNY, J.; FAVREAU, L.; LAVILLE, J.L. (Dir): *Inserción y Nueva Economía Social*, CIRIEC-España, Valencia, pp. 251-268.
- LEJARRIAGA-PÉREZ, G.; BEL, P.; MIRANDA, M. (2005): La Sociedad Laboral y su capacidad de creación de empleo. Una aproximación con base en la sociedad laboral de la ciudad de Madrid. *Revista de Estudios Cooperativos REVESCO*, nº 87, pp. 107-138.
- LEMAITRE, A.; HELMSING, B. (2012): *Solidarity Economy in Brazil: Movement, Discourse and Practice, Analysis through a Polanyian understanding of the Economy*. *Journal of International Development*, forthcoming.
- LODEN, M. (1987): *Femenine leadership, or How to succeed in business without being one of the boys*. London: Times Books, 1987, 306 pp.
- LÓPEZ ARANGUREN, L.M. (1994): Sobre las empresas creadas por la iniciativa social para la inserción laboral de perceptores del IMI. *Los Proyectos IMI*, vol. 7, pp. 114-134.

- LÓPEZ ARANGUREN, L.M. (2001): Las Empresas de Inserción en España. Un ámbito pedagógico para la Inserción sociolaboral. Tesis Doctoral. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).
- LOPEZ ARANGUREN, L.M. (2002): Las Empresas de Inserción en España: un marco de aprendizaje para la inserción laboral. Consejo Económico y Social, Colección Estudios, Madrid.
- LÓPEZ FERNÁNDEZ, M.; ROMERO FERNÁNDEZ, P.M.; DÍAZ CARRIÓN, R. (2012): Motivaciones para emprender: Un análisis de diferencias entre hombres y mujeres. *Economía Industrial*, nº 383, pp. 75-84.
- LÓPEZ PÉREZ, M. (Dir.) (2012): "La representación de la mujer en la economía social: Reto o realidad. FEANSAL, Federación Empresarial Andaluza de Sociedades laborales, Sevilla, 135 pp.
- MAIR, J; NOBOA, E. (2003): Social Entrepreneurship: how intentions to create a social enterprise get formed IESE, Working Paper nº 51.
- MALGESINI, G. (Coord.) (2010): Informe anual sobre la vulnerabilidad social 2008-2009. Cruz Roja Española, Madrid .
- MARCUELLO, C., BELLOSTAS, A., CAMON, J., MARCUELLO, CH., MONEVA, J.M. (2005): Las empresas de inserción en Aragón: características, evolución y futuro. Documento de Trabajo 15/2005. Fundación Economía Aragonesa.
- MARCUELLO, C.; BELLOSTAS, A.; MARCUELLO, C.; MONEVA, J.M. (2007): Transparencia y rendición de cuentas en las Empresas de Inserción. CIRIEC-España Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 51, pp. 91-122.
- MARCUELLO, C.; BELLOSTAS, A.; MARCUELLO, C.H (2008a): Empresas sociales de integración laboral como herramienta para fomentar la inclusión- WISE. GESES, Universidad de Zaragoza, 140 pp. www.unizar.es/geses
- MARCUELLO, C.; BELLOSTAS, A.; MARCUELLO, CH. (2008b): Informe sobre las Empresas de Inserción en España. CIRIEC-España. Valencia
- MARLOW, S. (1997): Self-employed Women. New Opportunities, Old Challenges? *Entrepreneurship & Regional Development*, vol. 9, pp. 199-210.
- MARTINEZ CARAZO, P.C. (2006): El método de estudio de caso. Estrategia metodológica de la investigación científica. Universidad del Norte. *Pensamiento & gestión*, nº 20, pp. 165-193.

- MARTÍNEZ LEÓN, I.M.; ARCAS, N.; GARCÍA HERNÁNDEZ, M. (2011): La influencia del género sobre la responsabilidad social empresarial en las entidades de economía social. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa REVESCO, Monográfico: La economía social y la igualdad de género, nº 105, pp. 143-172.
- MARTINEZ LÓPEZ, A. (2008): El discurso de la Unión Europea en materia de políticas de empleo y exclusión social. Análisis sociológico de la Estrategia Europea de Empleo. Papers nº 96 (1), pp. 35-54.
- MATEOS DE CABO, R.; ESCOT, L.; GIMENO, R. (2006): Análisis de la presencia de la mujer en los Consejos de Administración de las mil mayores empresas españolas. Fundación de las Cajas de Ahorros, doc. de trabajo nº 263.
- MAXWELL, J.A. (1996): *Qualitative Research Design: An Interactive Approach*, Sage Publications, Thousand Oaks.
- MAXWELL, J.A. (1998): *Designing a Qualitative Study*. En: BICKMAN, L.; ROG, D.J. (Eds.). *Handbook of applied Social Research Methods*, Sage Publications, Thousand Oaks, pp. 69-100.
- MCMILLAN, I.; BOISOT, M. (2004): *Crossing Epistemological Boundaries: Managerial and Entrepreneurial Approaches to Knowledge Management*. Long Range Planning vol. 37, Issue 6, pp. 505-524.
- MELIÁN, A.; CAMPOS, V. (2010): *Emprededurismo y economía social como mecanismos de inserción sociolaboral en tiempos de crisis*. Revista de Estudios Cooperativos REVESCO, nº 100, Especial monográfico, pp. 43-67.
- MELIÁN, A. (2010a): *Emprendimiento social y nueva economía social como mecanismos para la inserción sociolaboral*. Ponencia Jornada Emprendimiento social y Nuevas Formas de economía Social. IUDESCOOP. Publicación interna. Universitat de Valencia.
- MELIAN, A. (2010b): *Empresas de inserción*. En: VVAA (2010): *Enciclopedia de Economía, Finanzas y Negocios*. Editorial CISS; Grupo Wolters Kluwer.
- MELIÁN, A. (2011): *Las empresas de inserción sociolaboral creadas por emprendedores sociales. Un análisis Delphi*. En: SANCHIS, J.R. (Dir.): *Emprendimiento, Economía Social y Empleo*. IUDESCOOP, pp.33-109 (223).
- MELIAN, A.; CAMPOS, V.; SANCHIS, J.R. (2011): *Emprendimiento Social y Empresas de Inserción en España. Aplicación del método Delphi para la determinación del perfil*

- del emprendedor y las empresas sociales creadas por emprendedores. *Revista de Estudios Cooperativos REVESCO*, nº 106, pp.150-172.
- MELIAN, A.; CAMPOS, V.; SANCHIS, J.R. (2012): *La Economía Social en los estudios de grado y máster en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)*. Economía social: identidad, desafíos y estrategias. VII Congreso Internacional de la Red Rulescoop 2012 (Publicación electrónica), Ed. Fundación Divina Pastora, Valencia 5-7 de septiembre.
- MIEDES, B. (2001): *Elaboración de una hipótesis de actor socio-económico e implicaciones metodológicas: Aplicación al análisis del papel de las Empresas de Inserción contra la exclusión socio-laboral en Andalucía*. Tesis Doctoral. Universidad de Huelva.
- MIEDES, B.; REDONDO, D. (2002): *Nueva Economía Social y lucha contra las exclusiones: elementos para el debate*. 30pp. Universidad de Huelva. <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/ec/jec10/ponencias/1104MiedesyRedondo.pdf>
- MILLANA, M. (2003): *Las Sociedades Laborales. Una realidad en alza*. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 47, extraordinario, pp. 79-92.
- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las empresas. http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas.
- MINISTERIO DE IGUALDAD (2010): *Mujeres y hombres en España 2010*. Madrid, 93 pp.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2012): *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2011*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 34 pp.
- MINTZBERG, H. (1988): *Generic Strategies. Toward a comprehensive framework*. *Advances in Strategic Management*, vol.5, pp.1-67.
- MINTZBERG, H. (1990): *Strategy formation: School of thought*. En: Fredrickson, J.W. (Ed.): *Perspectives on Strategic Management*. Nueva York, Harper Business, pp. 105-135.
- MONZÓN, J.L. (1992): *La Economía Social: Tercer Sector de un nuevo escenario*. En: DEFOURNY, J.; MONZÓN, J.L. (Dir), pp.11-16.

- MONZÓN, J.L.; CHAVES, R. (2007): La Economía Social en la Unión Europea. Ed. CIRIEC y CESE, Bruselas.
- MONZÓN, J.L.; CHAVES, R. (2012): The social economy in the European Union. CES (18.106-2012), The European Economic and Social Committee (EESC).
- MORALES, A.C.; ARIZA, J.A.; MUÑIZ, N.M. (2012): El emprendedor social y el E-empowerment de las redes virtuales. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº75, pp. 153-177.
- MORENO, L. (2001): La «vía media» española del modelo de bienestar mediterráneo. Consejo Superior de Investigaciones Científicas, pp.67-82.
- MOREIRA, P.; URRIOLAGOITIA, L.; VERNIS, A. (2011): El emprendimiento social. Revista Española del Tercer Sector nº 17, pp. 17-40.
- MORRIS, M.; WESTERN, B. (1999): Inequality in Earnings at the Close of the Twentieth Century. Annual Review of Sociology nº 25, pp. 623-657.
- MOYANO, J. et al., (2002): La enseñanza universitaria en empresas de participación: estado de la cuestión. En: VARGAS, A.; LEJARRIAG, G.(Dir): Las empresas de participación en Europa: el reto del Siglo XXI. Universidad Complutense de Madrid, pp. 275-296.
- MOYANO, J.; BRUQUE, S.; EISENBERG, J. (2007): La influencia de las redes sociales en la adaptación de los trabajadores al cambio tecnológico. Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa, nº 31, pp. 147-170.
- MUCCHIELLI, A. (2001): Diccionario de métodos cualitativos en ciencias humanas y Sociales. Ed. Síntesis, Madrid.
- MUÑOZ CATELLANO, R.M; SANCHEZ DE PABLO, J.D (2004): El empresario: tipología, estilo social, estilo de decisión y estilo de dirección. Revisión de la literatura y estudio de un caso. Revista de Economía y Empresa, nº50, vol. XXI, pp. 121-138.
- MUÑOZ DE BUSTILLOS, R. (2005): Protección social y empleo. QPE Rev. Electrónica, nº 9, pp. 6-22.
- MUÑOZ DE BUSTILLO, R. (2008): La transición político-económica y la construcción del estado de bienestar en España (1975-1986). Foro de Educación, nº 10, pp. 11-22.
- NARRILLOS, A.H. (2010): El social return on investment (SROI): Un método para medir el impacto social de las Empresas de Inserción Laboral. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid.

- NOGALES, R. (2007): Aparición y evolución de la empresa social en Europa. *Economía social*, vol. 39, pp.44-48.
- OBSERVATORIO ESPAÑOL DE LA ECONOMÍA SOCIAL.
<http://www.observatorioeconomiasocial.es/>
- O'CONNOR, G. C., RICE-HAO HO, M. P. (2001): Opportunity recognition and breakthrough innovation in large established firms. *California Management Review*, vol. 43, nº 2, pp. 95-116.
- OECD (1994): *Disabled Youth and Employment*. OECD. Organisation for Economic Co-operation and Development. Paris.
- OFICINA ESPAÑOLA DE PATENTES Y MARCAS. OEPM.
<http://www.oepm.es/es/index.html>
- OLTRA, V. (2003): *Hacia la gestión del conocimiento: el papel clave de la dirección de recursos humanos. Una investigación empírica cualitativa*. XIII Congreso ACEDE, Salamanca.
- ORELLANA, W.E.; CELIS, A. (2011): Género y capacidades directivas en cooperativas de trabajo asociado. Estudio exploratorio en CTAS Valencianas. *Revista de estudios cooperativos REVESCO*, nº 105, pp.13-33.
- OTLEY, D.T.; BERRY, A. J. (1994): Case study research in management accounting and a control. *Management accounting research*, nº 5, pp. 45-65.
- PALMA, L. (2008): Teoría económica, estado del bienestar y política social. Algunos elementos metodológicos, a modo de introducción. En: PALMA, L. (Dir.): *Teoría económica, estado de bienestar y política social. Retos y espacios de reforma*, pp.16-49.
- PATTON, M.Q. (1990): *Qualitative Evaluation and Research Methods*. Newbury Park, CA, Sage.
- PAUGMAN, S. (1991): *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*. París.
- PEDRET, R. (Coord.)(2003): *Investigació de mercats*. Ed. Oberta de Catalunya, UOC.
- PEDRET R.; SAGNIER, L. (2003). *Herramientas para Segmentar Mercados y Posicionar Mercados. Análisis de Información Cuantitativa en Investigación Comercial*. Ediciones Deusto, Bilbao.

- PÉREZ FERNÁNDEZ, E.; ÁLVAREZ GONZÁLEZ, L.; COQUE, J. (Dir.) (2003): El Libro Blanco de la Economía Social en el Principado de Asturias. Fundación para el Fomento de la Economía Social, Asturias.
- PÉREZ SANZ, F.; ESTEBAN, L.; GARGALLO, A. (2009): Participación, gobierno democrático y resultados cooperativos: una perspectiva de RSE. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 65, pp.163-190.
- PRIETO, C. (1994): Mercado de Trabajo y condiciones de empleo: compatibilidad societal y poder social de negociación. Cuadernos de Relaciones Laborales, nº 5, pp.29-40.
- PRM, Memoria Social (2011): Proyecto de inserción social y laboral de mujeres reclusas. Centro penitenciario Villena II. Ed. Asociación Programa de Reinserción de Mujeres (PRM), 37 pp. <http://www.programadereinsercion.es/q-somos.htm>
- PERRY, C. (1998): A structured approach to presenting theses. Australian Marketing Journal, vol. 6, nº 1, pp. 63-86.
- PESTOFF, V. (1994): The Growth and Development of Cooperative Day Nurseries in Sweden. Working paper presentado en las Primeras Jornadas Europeas sobre Nuevos Modelos para la gestión de Servicios Públicos, Valencia, España.
- PETERS, T. (2002): Las mujeres arrasan en el mundo empresarial. Las facultades de las mujeres para el liderazgo. Ed. Notilus, Madrid.
- POLLOCK, D. (1999): Handbook of time series analysis. Academic Press, New York.
- POUNDER, J.S.; COLEMAN, M. (2002): Women-better leaders than men? In general and educational management it still "all depends". Leadership & Organization Development, vol. 23, nº. 4, pp. 122-134.
- PULIDO, A. (1989): Predicción económica y empresarial. Ed. Pirámide. Madrid
- QUINTÃO, C. (2007): Empresas de inserción y empresas sociales en Europa. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº59, pp. 33-59.
- RAMOS, A.; BARBERÁ, E.; SARRIÓ, M. (2003): Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. Anuario de Psicología, vol. 34 nº 2, 2003, pp. 267-278.
- RAMOS, A. (2005): Mujeres directivas: un valor en alza para las organizaciones laborales. Cuadernos de Geografía, nº 78, pp. 191-214.

- RECIPLANA, Empresa de Inserción (2013).
http://www.reciplana.com/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=25&Itemid=2
- RED EUROPEA DE LUCHA CONTRA LA POBREZA (EAPN) (2009): El impacto de la crisis en la pobreza y la exclusión social: diagnóstico y actuaciones. Documento electrónico: http://www.eapn-galicia.com/archivos/606_--el-impacto-de-la-crisis-en-lapobreza-y-la-exclusion-social.pdf.
- REDONDO, D. (2008): Las políticas activas de inclusión social: ¿nuevas regulaciones?. XI Jornadas de Economía Crítica, 27pp.
- RETOLAZA, J.L.; RAMOS, J.M. (2005): Modelización del coste de las Empresas de Inserción para la administración pública. CIRIEC-España, nº52, pp.361-385.
- RETOLAZA, J.L.; RUIZ, M. (2007): El éxito de las Empresas de Inserción en la Comunidad Autónoma Vasca. En: MERCADO, I (coord.) Empresa global y mercados locales: XXI Congreso Anual AEDEM, Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, vol. 1.
- RETOLAZA, J.L.; RUIZ, M.; ARAUJO, A. (2007): Factores estratégicos de éxito de las empresas de inserción. CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº59, pp. 61-89.
- RETOLAZA, J.L.; SAN-JOSE, L. (2008): Eficiencia en las Empresas de Inserción: Un análisis DEA. Universidad, Sociedad y Mercados Globales, pp.99-112.
- RETOLAZA, J.L. (2010): Factores estratégicos de éxito en las Empresas de Inserción. Tesis Doctoral. Universidad del País Vasco.
- RIALP, A.; RIALP, J.; URBANO, D.; VAILLANT, Y. (2005b): The Born-Global Phenomenon: A comparative Case Study Research. Journal of International Entrepreneurship, vol.3 nº 2, pp. 133-171.
- RIALP, A. (1998): El método del caso como técnica de investigación y su aplicación al estudio en la función directiva. Ponencia IV Taller de Metodología ACEDE, 23-25 de abril, Arnedillo, La Rioja.
- RIALP, A.; MARTINEZ, P.C.; RIALP, J. (2005a): El Desarrollo Exportador de las PYMES Industriales Españolas participantes en un consorcio de Exportación: un Estudio de Caso. Cuadernos de Gestión, vol. 5, núm. 2, pp.95-116.

- RIALP, A.; RIALP, J.; URBANO, D.; VAILLANT, Y. (2005b): The Born-Global Phenomenon: A comparative Case Study Research. *Journal of International Entrepreneurship*, vol.3 nº 2, pp. 133-171.
- RIBAS, M. A.; SAJARDO, A. (2004): La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 50. pp. 77-103.
- RIBAS, M. A.; SAJARDO, A. (2005): La diferente participación laboral de las mujeres entre las cooperativas y las sociedades laborales. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 52. pp. 267-278.
- RIBAS, M. A. (2006): Mujeres y cooperativismo en la Comunidad Autónoma del País Vasco. *Revista vasca de economía social = Gizarte ekonomiaren euskal aldizkaria*, nº 2, pp. 153-175.
- RIBAS, M. A. (2010): *Mujer y trabajo en la Economía Social*. Palma de Mallorca, Universidad de Islas Baleares, 368 pp.
- RICO, M.; GÓMEZ GARCÍA, J.M^a. (2011): Economía social e igualdad de oportunidades en el ámbito rural. Un análisis aplicado a la comunidad autónoma de Castilla y León. *Revista de Estudios Cooperativos REVERSCO*, nº 105, pp. 85-14.
- RIPOLLÉS, M.; BLESA, A. (2006): Redes personales del empresario y orientación emprendedora en las nuevas empresas. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, nº 26, pp.73-93.
- RODRÍGUEZ CABRERO, G. (1989): Política Social en España: realidades y tendencias. En: MUÑOZ DE BUSTILLO, R. (Ed.): *Crisis y futuro del Estado de Bienestar*, Alianza Editorial. Madrid.
- RODRÍGUEZ CABRERO, G. (1990): Entre la protección social y el bienestar social. En: ALBARRACÍN, J. et al. (Dir): *Reflexiones sobre política económica*. Editorial Popular, Madrid, 220pp.
- RODRÍGUEZ CABRERO, G. (2004): *El Estado del Bienestar en España: debates, desarrollo y retos*. Ed. Fundamentos. Madrid.
- RODRIGUEZ GUTIERREZ, M.J.; MORENO, P. (2008): Las mujeres emprendedoras en la economía social. En: CIRIEC, 27 Congreso Internacional, Septiembre 2008, Sevilla, 20pp.

- RODRIGUEZ GUTIERREZ, M.J.; SANTOS, F.J. (2008): Actividad emprendedora de las mujeres y el proceso de creación de empresas. *Información Comercial Española*, nº 841, pp. 117-132.
- ROJO GIMÉNEZ, C. (2000): Empresas de Inserción en Castilla y León: oportunidades y efectos en una sociedad en transformación. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 36, pp. 97-115.
- ROJO, E. (2004). Política de Empleo y Empresas de Inserción. Marco Normativo y Social. En: *Jornadas Regionales Las Empresas de inserción en la Economía Social*. Burgos, 14 y 15 de octubre de 2004, 76 pp.
- ROJO TORRECILLA, E. (1996): Políticas de empleo e inserción por lo económico. La regulación jurídica de las Empresas de Inserción. Institut d'Estudis Laborals, Documento de trabajo, nº 9608.
- ROMANO, C. (1989). Research strategies for small business: a case study. *International Small Business Journal*, vol. 7, nº4, pp. 35-43.
- ROMERO RAMÍREZ, A.J.; PÉREZ GARCÍA, M. (2000): Estudio psicológico de una muestra de cooperativas de trabajo asociado de Andalucía. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 26, pp. 113-127.
- ROUSE, M. J.; DAELLENBACH, U. S. (1999): Rethinking Research Methods for the Resource-Based Perspective: Isolating Sources of Sustainable Competitive Advantage, *Strategic Management Journal*, vol. 20, pp. 487-494.
- RUIZ NAVARRO, J. (1996): Metodología de la investigación cualitativa. Universidad de Deusto, Bilbao.
- RUIZ, M.; RETOLAZA, J.L.; MUGARRA, A. (2007): Clausulas sociales y mercados tutelados: herramientas para la competitividad de las empresas de inserción. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº59, pp. 123-151.
- RUÍZ NAVARRO, J.; CAMELO, M.C.; CODURAS, A. (2012): Mujer y desafío emprendedor en España. Características y determinantes. *Economía Industrial* nº 383, pp. 13-22.
- RUIZ, M; RETOLAZA, J.L.; MUGARRA, A. (2007): Clausulas sociales y mercados tutelados: herramientas para la competitividad de las Empresas de Inserción. CIRIEC -España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 59, pp.123-151.

- SABI (2013), Sistema de Análisis de Balances Ibéricos. Informes 2008-2012.
<http://sabi.bvdep.com/ip//>
- SAJARDO, A. (2004): La Economía Social en el Nuevo Estado de Bienestar. Los servicios asistenciales y la integración socio-laboral. En: JULIÁ, J.L. (Coord.): Economía Social. La actividad económica al servicio de las personas. Colección Mediterráneo Económico, nº 6, pp. 289-310 (402).
- SAJARDO, A. (2007): La Economía Social en el nuevo Estado del Bienestar. Universitat de Valencia, Valencia, 29 pp.
- SAJARDO, A.; RIBAS, M^a. A.; BENAVENT, M.; SAZ, I.; SERRA, I.; VILAR, M. (2009): La Responsabilidad Social Interna de las empresas en España. Tirant lo Blanch, Valencia, 263 pp.
- SALINAS, F.; RUBIO, M.J. (2001): Tendencias en la evolución de las organizaciones no lucrativas hacia la empresa social. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº37, pp. 79-116.
- SALOM, J. (1992): Sistema urbano y desarrollo regional en la Comunidad Valenciana. Edicions Alfons El Magnànim, Valencia.
- SÁNCHEZ-APELLANIZ, M. (1997): Culturas y estilos directivos en hombres y mujeres: Un análisis empírico. Revista Europea de Dirección y Economía de Empresa. vol. 6, nº 1, pp. 57-74.
- SANCHEZ-SILVA, C.; FERNANDEZ, D. (2013): Testosterona SA. Diario El País, Especial Negocios, nº 1466, 3pp.
- SANCHIS, J.R. (2001): Panorama actual sobre la investigación en Economía Social y Cooperativa en España desde la perspectiva estratégica. CIRIEC-España, vol. 31, pp. 187-232.
- SANCHIS, J.R.; CAMPOS, V. (2008): La innovación social en la empresa. El caso de las cooperativas y de las empresas de la Economía Social en España. Economía Industrial, nº368, pp. 187-196.
- SANCHIS, J.R.; MELIÁN, A. (2009): Emprendedurismo social y nueva economía social como mecanismo para la inserción sociolaboral. En: La Universidad y el Emprendimiento. II Congreso Internacional y X Seminario Iberoamericano Red Motiva. Ed. Promolibro, Valencia, pp. 165-183.

- SANCHIS, J.R. (2013): La banca que necesitamos. De la crisis bancaria a la banca ética. Una alternativa socialmente responsable. Publicacions de la Universitat de València, 156pp.
- SANTIDRIAN, A. (2001): Relevancia de los indicadores de rendimiento en la generación e incorporación de conocimiento. Estudio de un caso. Tesis doctoral. Universidad de Burgos.
- SARABIA, F. J. (1999): Metodología para la investigación en marketing y dirección de empresas. Ed. Pirámide, Madrid.
- SCHERR, F.; SUGRUE, T. y WARD, J. (1993): Financing the Small Firm Start-up: Determinants of Debt Use. *Journal of Small Business Finance*, vol. 3 (1), pp. 17-36.
- SEGUÍ, E. (2007): La gestión del capital intelectual en las entidades financieras. Caracterización del capital humano en las cooperativas de crédito. Tesis doctoral, Universidad Politécnica de Valencia.
- SEGUÍ, E.; SERVER IZQUIERDO, R. J. (2009): Studying the financial resources for agri-food industry and rural development: description of human capital in credit unions through Delphi análisis. *Interciencia—Journal of Science and Technology of the Americas*, vol. 34, nº. 10, pp. 718-724.
- SEGUÍ, E.; SERVER IZQUIERDO, R. J. (2010a): Las cooperativas de crédito y su entorno en el contexto de la crisis bancaria: análisis de su capital relacional como base desde la que explotar oportunidades. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº. 68, pp. 35-60.
- SEGUÍ, E.; SERVER IZQUIERDO, R. J. (2010b): El capital relacional de las cooperativas de crédito en España. Un estudio cualitativo de sus intangibles sociales mediante el análisis Delphi. *Revista de Estudios Cooperativos REVESCO*, nº 101, pp. 107-131.
- SHAW, E. (1999): A guide to the Qualitative Research Process: Evidence from a Small Firm Study. *Qualitative Market Research: An International Journal*, vol. 2, nº2, pp. 59-70.
- SENENT, M.J. (2011): Principios cooperativos, género y RSE. *Cuadernos Mujer y Cooperativismo*, nº13, pp.5-26.
- SERRA, I. (2004): Las políticas públicas de igualdad en el empleo y la economía social y cooperativa. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* nº 50, pp.105-122.

- SERRANO, A. (2013): Heterogeneización y “nuevas formas” de pobreza. Cuadernos de Relaciones Laborales, vol.31, nº2, pp. 275-280. Universidad Complutense de Madrid.
- SOCIAS, A.; HORRACH, P. (2012): Social responsibility and accountability in work integration social enterprises. The case of the Balearic Islands. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 75, pp. 251-275.
- SOSA, S. (2006): La génesis y el desarrollo del cambio estratégico: un enfoque dinámico basado en el momentum organizativo. Tesis doctoral, Universidad de las Palmas de Gran Canaria. 375 pp. <http://www.eumed.net/tesis/2006/ssc/>
- SPEAR, R.; BIDEET, E. (2003): The role of social enterprise in European labour markets. Working Paper nº03/01 (www.emes.net)
- SPEAR, R.; BIDEET, E. (2005): Social Enterprise for work Integration in 12 european countries: a descriptive analysis. Annals of Public and Cooperative Economics, vol. 76(2), pp.195-231.
- SPEAR, R. (2006): Social Entrepreneurship: a different model?. International Journal of Social Economics, nº 33 (5/6), pp.399-410
- SPEAR, R.; CORNFORTH, C.; AIKEN, M. (2009): The governance challenges of social enterprises: evidence from a UK empirical study. Annals of Public and Cooperative Economics, nº 80 (2), pp. 247–273.
- STAKE, R.E. (1994): Case Studies. En: DENZIN, N.K.; LINCOLN, Y.S. (Eds.): 2Handbook of Qualitative Research. Sage Publications, Thousand Oaks, CA., pp. 236-247.
- STELTER, N.Z. (2002): Gender differences in leadership: Current social issues and future organizational implications. Journal of Leadership&Organizational Studies, vol. 8, nº 4, pp. 88-100.
- STOEKER, R. (1991): Evaluating and Rethinking The Case Study. The Sociological Review, vol. 39 (1), pp. 88-112
- SUBIRATS, J. et al., (2004): Pobreza y exclusión social: un análisis de la realidad Europea y española. Colección de Estudios Sociales de la Caixa, nº 16. Fundación La Caixa, Madrid.
- TOBES, P. (2002): El desarrollo de las políticas activas en España: Un análisis de los planes de acción para el empleo. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 36, pp. 15-43.

- TRAVAGLINI C.; BANDINI F.; MANCINONE, K. (2010): Social Enterprise in Europe: Governance Models. An analysis of governance models in social enterprises through a comparative study of the legislation of eleven countries. Working papers nº 75 AICCON – Facoltà di Economia di Forlì.
- TRESLTAD, B. (2008): Simple Measures for Social Enterprise. *Innovations*, nº 3 (3), pp.105-118.
- TRIADOS, (2012). Historias de la banca <http://www.triodos.es/es/conozca-triodos-bank/historias-de-la-banca-transparente/resultados/?fr=Comunidad%20Valenciana&cs=1>.
- TSE, E. (2002): Grabber-holder dynamics and network effects in technology innovation. *Journal of Economic, Dynamics and Control*, nº 26 (9/10), pp. 1721-1738.
- UGACOTA (2011): Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado. Galicia. www.ugacota.org/esp/home.htm.
- UGIDOS, A. (1992): Sample selection and gender wage differentials: Evidence from Spain. State University of New York .
- UGIDOS, A. (1997): Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector público y en el sector privado. *Información Comercial Española* nº 760, pp. 61-74.
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES UGT (2013): El empleo de las mujeres en cifras. Unión General de Trabajadores, Secretaría para la Igualdad, 37 pp.
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES UGT (2014): El empleo no impide el empobrecimiento de las mujeres. 22 de febrero, Día de la igualdad salarial. 30pp.
- ULSHOEFER, P. (1992): Recomendaciones de la OIT con respecto a la igualdad de oportunidades para la mujer trabajadora en el sector cooperativo y de empresas asociativas. En: VVAA (1991): Generación de empleo a través de cooperativas y/o pequeñas empresas asociativas de mujeres en el Perú. II Conferencia Nacional sobre La mujer y el movimiento cooperativo. Instituto de Cooperativismo- IDECOOP, Lima <http://www.neticoop.org.uy/article399.html>
- VALCÁRCEL, M. (2012): Los fondos europeos de emprendimiento social: su aplicación a España. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº75, pp.105-128.

- VANEK, J. (1989): De l'entreprise capitaliste a l'entreprise cooperative: problemes et méthodes. En: LÉVESQUE, B.; JOYAL, A.; CHOUINARD, O. (Eds.): L'Autre économie. Une économie alternative?. Presses de l'Université du Québec, Québec.
- VENKATRAMAN, N.; GRANT, J. H. (1986): Construct measurement in Organizational Strategy Research: A Critique and Proposal, *Academy of Management Review*, vol. 11 (1), pp. 71-87.
- VIDAL, I. (1996): La inserción por la economía: una realidad empresarial. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº22, pp. 43-58.
- VIDAL, I. (1997): Una nueva Economía Social aún poco conocida y reconocida. En: DEFOURNY, J.; FAVREAU, L.; LAVILLE, J.L., (Dir): *Inserción y Nueva Economía Social*, CIRIEC-España, Valencia, pp. 237-268 (390).
- VIDAL, I.; CLAVER, N. (2003): Las empresas sociales en el ámbito de la integración por el trabajo. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 46, pp. 39-52.
- VIENNEY, C. (1986): *Les actualités, les acteurs et les règles des organisations de l'économie sociale*. Universidad de París.
- VILLAJOS, E. (2012): *Emprenedoria i empreses socials: principals enfocaments i aplicació del management social*. Treball d'investigació Doctorat en Economía Social. Universitat de València.
- VILLAJOS, E., SANCHIS, J.R., RIBEIRO, D. (2012): *Empresas sociales: aproximación empírica a su dirección estratégica. El caso valenciano*. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 75, pp. 199-221.
- VILLARREAL, O.; LANDETA, J. (2007): *El estudio de casos como metodología de investigación científica en economía de la empresa y dirección estratégica*. XXI Congreso Anual AEDEM, 6-8 junio, Universidad Rey Juan Carlos, Madrid.
- VOETS, N. (1990): *The financing of worker cooperatives in the Netherlands*. *Annals of public and cooperative economics*.
- VV.AA. (2005): *Economía Social y autoempleo. Cooperativas, sociedades laborales y trabajo autónomo*. Monográfico de la revista CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública Social y Cooperativa*, nº 52, 223pp.
- WARD, T.; FOSTER, B. (1997): *A note on selecting response measure for financial distress*. *Journal of Business Finance & Accounting*, nº 24, pp.869-879.

- WESTLUND, H.; WESTERDAHL, S. (1996): Contribución de la economía social a la economía laboral. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa nº 24, pp. 23-29.
- WILLIAMSON, O.E. (1975): Markets and hierarchies: analysis and antitrust implications. NY: The free Press, New York.
- WIRTH, L. (2002): Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección. Informes OIT; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- WYE, J.; WHYTE, G. (1997): Gender differences among managers and non-managers. An analysis of assessment data. Revue Canadienne des Sciences de l'administration, vol.14, nº 3, pp. 340-353.
- YIN, R. K. (1989): Case study Research. Design and methods, applied social research methods series, vol. 5, Sage Publications, London.
- YIN, R. K. (1993): Applications of case study research. Sage Publications, London.
- YIN, R. K. (1994): Case Study Research. Design and Methods. Applied Social Research Methods Series, vol. 5, 2º Ed. Sage Publications, London.
- ZABALZA, A.; TZANNATOS, Z. (1985): Women an equal pay. The effects of legislation on female employment and wages in Britain. Cambridge University Press.
- ZANDONAI, F.; PEZZINI, E. (2004): Nuevos directivos para nuevas cooperativas. La figura del empresario social en las cooperativas sociales italianas. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 48, pp. 145-166.
- ZEVALLLOS, E. (2003): Micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina. Revista de la Cepal nº 79, pp. 53-70.

Referencias legislativas:

Ámbito Estatal

- Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales (BOE núm. 72, 25 de marzo de 1977).
- Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo (BOE núm. 250, 17 de octubre de 1980).
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido (BOE núm.103, 7 de abril de 1982).

Ley 26/1985, de 31 de julio, de Medidas Urgentes para la Racionalización de la Estructura y de la Acción Protectora de la Seguridad Social (BOE núm. 183, 1 de agosto de 1985).

Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores. (BOE núm. 11, de 13 de enero de 2000).

Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE núm.164, de 10 de julio 2001).

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (BOE núm.301, 17 de diciembre de 2003)

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE núm. 312, 30 de diciembre de 2006).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, 23 de marzo de 2007).

Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción (BOE núm. 299, 14 de diciembre de 2007).

Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social (BOE núm.76, 30 marzo de 2011).

Real Decreto 782/2001, de 6 de Julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad. (BOE núm. 162, de 7 de julio de 2001).

Real Decreto 170/2004, de 30 Enero, en el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en el cumplimiento de lo previsto en la ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los minusválidos.

Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores. (BOE núm. 209, de 30 de agosto de 2004).

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de 3 de julio de 2010).

Orden 66/2012, de la Conselleria de Educación, Formación y Empleo, por la que se convoca y regula la concesión de subvenciones públicas destinadas a la integración sociolaboral de trabajadores en situación o riesgo de exclusión social en empresas

de inserción y en empresas ordinarias de trabajo para el ejercicio 2012. (DOGV núm. 6.899, 9 de noviembre de 2012).

Ámbito Autonómico

Andalucía:

Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía (BOJA núm.79, de 28 de abril de 2003).

Orden de 18 de febrero de 2014, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas en régimen de concurrencia competitiva, para la integración sociolaboral de las personas pertenecientes a colectivos en situación de exclusión social a través de empresas de inserción, y se efectúa su convocatoria para el año 2014 (BOJA núm.42, de 4 de marzo de 2014).

Aragón:

Decreto 128/2009, de 21 de julio, del Gobierno de Aragón por el que se regula el régimen de las empresas de inserción y el procedimiento para su calificación y registro en la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA núm. 148, de 3 de agosto de 2009).

Decreto 37/2006, de 7 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se regulan las Empresas de Inserción Laboral y se aprueba el Programa ARINSER de ayudas económicas para la integración socio-laboral de colectivos en situación o riesgo de exclusión (BOA núm. 20, de 17 de febrero, de 2006).

Decreto 33/2002, de 5 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se regulan las Empresas de Inserción Laboral y se aprueba el Programa ARINSER de ayudas económicas para la integración socio-laboral de colectivos en situación o riesgo de exclusión (BOA núm. 20, de 15 de febrero, de 2002).

Orden de 19 de enero de 2011, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se modifican diversos artículos de la Orden de 31 de julio de 2009, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo (BOA núm. 25, de 5 de febrero de 2011).

Orden de 31 de julio de 2009, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se aprueba el programa ARINSER y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones contempladas en el mismo para la integración

sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión a través de empresas de inserción (BOA núm. 163, de 24 de agosto de 2009).

Resolución, 12 de febrero de 2014, del Director Gerente del Instituto Aragonés de Empleo, por la que se convocan para el año 2014 las subvenciones del Programa ARINSER, para la integración socio-laboral de personas en situación o riesgo de exclusión a través de empresas de Inserció (BOA núm. 33, de 17 de febrero de 2014).

Asturias:

Resolución, 24 de octubre de 2013, del Servicio Público de Empleo, por la que se aprueba la convocatoria 2014 de concesión de subvenciones a la inserción laboral de las personas en situación de exclusión social en las empresas de inserción del Principado de Asturias (BOPA núm. 261 de 11 de noviembre de 2013).

Baleares:

Decreto 60/2003, de 13 de junio, por el que se regula la calificación de las iniciativas empresariales de inserción y se crea el Registro de Iniciativas Empresariales de Inserción de las Illes Balears (BOIB núm. 88 de 24 de junio de 2003).

Canarias:

Ley 1/2007, de 17 de enero, por la que se regula la Prestación Canaria de Inserción (BOC núm. 17, de 23 de enero de 2007).

Decreto 137/2009, de 20 de octubre, por el que se regula la calificación de empresas de inserción, el procedimiento de acceso a las mismas y el Registro de Empresas de Inserción (BOC núm. 241, de 10 de diciembre de 2009).

Decreto 32/2003, de 10 de marzo, por el que se regula la inserción sociolaboral en empresas de inserción (BOC núm. 57 de 24 de marzo de 2003).

Resolución, 20 de noviembre de 2013, por la que se establecen las bases reguladoras y se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones dirigidas a la inserción sociolaboral de personas en situación de exclusión social en empresas de inserción o en empresas ordinarias, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, para el ejercicio 2013 (BOC núm. 225, de 21 de noviembre de 2013).

Castilla-La Mancha:

Ley 5/1995, de 23 de marzo, de Solidaridad en Castilla-La Mancha (DOCM núm.19, de 21 de abril de 1995).

Decreto 22/2010, de 20/04/2010, por el que se dictan normas de desarrollo para la calificación de empresas de inserción y se crea el registro administrativo de estas empresas. [2010/6753] (BOCM núm. 77, de 23 de abril de 2010).

Decreto 179/2002, de 17 de diciembre, de Desarrollo del Ingreso Mínimo de Solidaridad, Ayudas de Emergencia Social y Prestaciones Económicas en favor de colectivos desfavorecidos, y de la colaboración y cooperación en materia de Servicios Sociales (DOCM núm. 158, de 20 de diciembre de 2002).

Castilla-León:

Decreto 34/2007, de 12 de abril, por el que se regula el procedimiento de calificación de las empresas de inserción laboral y se crea su registro administrativo (BOCYL núm. 75, de 18 de abril de 2007).

Orden EYE/553/2009, de 6 de marzo, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones públicas destinadas a la financiación de los costes salariales de los trabajadores en situación o riesgo de exclusión social en las empresas de inserción. (Código de Registro de Ayudas: EYE 008) (BOCYL núm. 49, de 12 de marzo de 2009).

Orden EYE/618/2009, de 13 de marzo, por la que se convocan subvenciones públicas destinadas a la financiación de los costes salariales de los trabajadores en situación o riesgo de exclusión social en las empresas de inserción para el año 2009. (Código de Registro de Ayudas: EYE 008) (BOCYL núm.54, de 20 de marzo de 2009).

Orden EYE/1068/2013, de 18 de diciembre, por la que se convocan subvenciones públicas destinadas a la financiación de los costes salariales de los trabajadores en situación o riesgo de exclusión social en las empresas de inserción para el año 2014 (BOCYL núm.247, de 25 de diciembre de 2013).

Cataluña:

Ley 27/2002, de 20 de diciembre, de Medidas Legislativas para Regular las Empresas de Inserción Sociolaboral (BOE núm. 14, de 16 de enero de 2003).

TRE/860/2008, de 17 de marzo, por la que se hace pública la convocatoria del año 2008 para la concesión de subvenciones para la inserción laboral de las personas acogidas a la renta mínima de inserción mediante empresas de inserción sociolaboral, entidades colaboradoras de inserción y proyectos de autoocupación (DOGC núm. 5.348, de 30 de marzo de 2009).

Comunidad Valenciana:

Ley 1/2007, de 5 de febrero, de la Generalitat, por la que se regulan las empresas de inserción para fomentar la inclusión social en la Comunitat Valenciana (DOCV núm. 5.447, de 9 de febrero de 2007).

Decreto 81/2009, de 12 de junio, del Consell, por el que se dictan normas de desarrollo para la calificación, registro y fomento de las empresas de inserción en la Comunitat Valenciana (DOCV núm. 6.036, de 16 de junio de 2009).

Orden 29 de diciembre de 1995, de la Conselleria de Trabajo y Asuntos Sociales, mediante la cual se regulan los talleres de integración sociolaboral (TIS) dirigidos a los colectivos con especial dificultades de inserción, y se establece el procedimiento general para el otorgamiento de ayudas durante el ejercicio 1996 (DOGV núm. 2.671, 19 de enero de 1996).

Galicia:

Ley 9 /1991, de 9 de octubre, de medidas básicas para la inserción social Galicia (BOE num.1 de 1 de enero de 1992).

Decreto 156/2007, de 19 de julio, por el que se regula el procedimiento para la calificación de las empresas de inserción laboral, se crea su registro administrativo y se establecen las medidas para el fomento de la inserción sociolaboral (BOG núm. 153, de 8 de agosto de 2007).

La Rioja:

Ley 7/2003, de 26 de marzo, de Inserción Sociolaboral de La Rioja (BO de la Rioja núm. 40, de 3 de abril, BOE núm. 87, de 11 de marzo de 2003).

Decreto 2/2006, de 13 de enero, por el que se crea el Registro de Empresas de Inserción Sociolaboral de La Rioja y se regulan los requisitos para la calificación e inscripción en dicho Registro (BO de la Rioja núm. 9, de 20 de enero de 2006).

Madrid:

Decreto 32/2003, de 13 de marzo, por el que se regula la colaboración de las empresas de promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social de la Comunidad de Madrid y se establecen medidas de fomento de su actividad (BOCM núm. 70, de 24 de marzo de 2003).

Orden 2663/2008, de 26 de septiembre, por la que se modifica la ORDEN 3236/2007, de 5 de noviembre, por la que se aprueban las bases reguladoras de las

subvenciones que se concedan a las Empresas de Promoción e Inserción Laboral para la inserción laboral de las personas en situación de exclusión social de la Comunidad de Madrid, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, y se establece la convocatoria para el año 2008 (BOCM núm. 240, de 8 de octubre de 2008).

Murcia:

Orden de 20 de junio de 2007, de la Presidenta del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las bases reguladoras de los programas de subvenciones para el fomento de las empresas de inserción en la Región de Murcia (BORM núm. 149, de 30 de junio de 2007).

Orden de 2 de enero del año 2004, de la Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social, sobre ayudas para programas de inserción (BORM núm. 3, de 5 de enero de 2004).

Resolución, 19 de septiembre de 2008, del Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones del programa Empresas de Inserción, correspondiente al ejercicio 2008 (BORM núm. 227, de 29 de septiembre de 2008).

Navarra:

Decreto Foral 26/2002, de 4 de febrero, por el que se modifica el Decreto Foral 130/1999, de 26 de abril, por el que se regulan las ayudas económicas para el desarrollo de los programas de incorporación socio-laboral destinados a personas en situación de exclusión social (BON núm. 34, de 18 de marzo de 2007).

País Vasco:

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 núm. 225, de 24 de noviembre de 2008).

Decreto 35/2000, de 26 de diciembre, por el que se regula la calificación de las empresas de inserción, se establece el procedimiento de acceso a las mismas y su registro de empresas de inserción (País Vasco) (BOPV núm. 24, de 2 de febrero de 2001).

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 (BOPV núm. 98, de 26 de mayo de 2009).

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 el sostenimiento de las empresas de inserción (BOPV núm. 247, de 27 de diciembre de 2002).

ANEJOS

**ANEJO1. Listado de Empresas de Inserción del
estudio cuantitativo**

Cuadro: Listado Empresas de Inserción del estudio cuantitativo

Provincia	Empresa Inserción	Web	Mail	Tel. contacto	Contacto	Promotor
Álava	Kide emáus SL		emausgasteiz@emausnet.com	965 250 345	Jaime Ortega	Emaús Bilbao, SCoop IS
Álava	Zabaltegi judizmendi SLU	www.barzabaltegi.com	barzabaltegi@barzabaltegi.com	685 737 690	Leticia de la Torre	IRSE Álava
Álava	Tinko garbiketak SL		tinko@betigizartean.org	945 235 574	Ander Larrauri	F.Beti Gizartean
Álava	Ikatzbizi SL		ikatzbizi@betigizartean.org	945 235 574	M ^a José Mintegui	F. Beti Gizartean
Álava	Gizarline SL	www.gizarline.com	info@gizarline.com	945 890 983		A. Sartu Álava
Álava	Garbinguru SLU	www.garbinguru.com	info@garbinguru.com	945 120 109	Ildefonso Urquijo	IRSE Álava
Álava	Beraiki99 SL	www.beraiki99.org	insercion@beraiki99.com	945 108 130	Txema Ruiz	F. Giltza
Álava	Amayadigital SL	www.amayadigital.com	info@amayadigital.com	945 201 888	Ildefonso Urquijo	F. Giltza
Albacete	Viveros el sembrador SL	www.viveroselsembrador.com	info@viveroselsembrador.com	967 228 893	Rafael López García	F. El sembrador
Albacete	Reintegra inserción SL		reintegrainsercion@gmail.com	967 523 688	V. Daniel Azaña	A.RQUER
Albacete	Fuera de serie reutilización SL					F. El sembrador; A.RQUER
Albacete	Cortijo Covaroca SL	www.cortijocovaroca.com	info@cortijocovaroca.com	967 222 604	Rafael López García	F. El sembrador
Alicante	Insertadix SL	www.elcerezo.org	info@insertadix.com	965 979 170	Marina Ortega Pittaluga	A. El Cerezo
Alicante	A Puntadas SL	www.apuntadas.es	info@apuntadas.es	966 624 017	Rosa Escandell	Programa de Reinserción de Mujeres (PRM)
Asturias	Vedelar jardín y trabajos forestales SL	www.adeipa.org	vedelar@accederempresas.com	985 565 604	Laura Bernardo	F. Secretariado gitano
Asturias	Riquirraque Emaús SL	www.emaus.com	riquirraque@emaus.com	984 836 624	Iris Martin	Emaús Fundación Social
Asturias	Apunto sostenible SL		a.sostenible@compartiendo culturas.org	984 830 023	Concha Duran	F. Compartiendo Culturas
Badajoz	Masquepapeles SL					
Badajoz	Inserta2, SL	www.inserta2.com		924 268 220		
Barcelona	Trinijove SL	www.trinijove.org	direccio@trinijove.org	933 459 221	Ignacio Parody	F. Trinijove
Barcelona	Treballs i serveis tapis SLU	www.tapis.cat	tapis@tapis.cat	938 861 834	Josep Freixa Sala	A. Tapís
Barcelona	Solidança treball SL	www.solidanca.cat	solidan@solidanca.cat			
Barcelona	Serveis integrals clariana SL	www.clariana.org	sicei@clariana.org	934 120 778	Jordi Gasull Batlle	F. Privada Clariana

Barcelona	Reformas SAÓ SL		saoprat@maristes.cat	934 792 378	Catalina González Keuchen	A. SAÓ-Prat
Barcelona	Salta SL	www.fundacioared.org	salta@fundacioared.org	933 513 865	María T. Rodríguez	F. Privada Ared
Barcelona	Recollim SL	www.recollim.org	info@recollim.org	931 061 728	Carmen Meneses	Centre Reinserció Social Recollim
Barcelona	Recibaix SL	www.recibaix.com	recibaix@recibaix.com	933 767 528	Patrick Kappert	La Coordinadora Contra la Marginació de Cornellà
Barcelona	Que fem SL	www.emaus.es	emaus@emaus.es	937 272 716	Jose M ^a Cortadellas	F. Abbe Pierre
Barcelona	Pròxims serveis a domicili SL	www.proxims.cat	proxims@proxims.org	934 401 000	Oriol Homs i Ferret	
Barcelona	Nou set SCCL	www.nouset.com	info@entrem-hi.com	938 904 732	Juli Silvestre Martínez	
Barcelona	L'arca del Maresme SLL	www.arcadelmaresme.com	info@arcadelmaresme.com	937 905 560	David Domingo Font	L'Arca del Maresme SLL
Barcelona	Insértate SL	www.insertate.es	info@insertate.es	932 052 882	Griselda Lozano Carvajal	F. Privada Ager
Barcelona	Futur just SL	www.futur.cat	direccio@futur.cat	933 021 927	Eduard Vicente Gómez	F. Futur
Barcelona	Formació i Treball (FITEI) SLU	www.formacioitreball.org	fitei@formacioitreball.org	933 034 100	Ingrid Payán Vilar	F. Formación i Treball
Barcelona	Engrunes Recuperació i Manteniment SLU	www.engrunes.org	engrunes@engrunes.org	935 829 999	M ^a Ángeles Gea Delgado	F. Privada Engrunes
Barcelona	Dimas SL	www.dimaseis.com	sl.dimas@gamil.com	938 466 282	Esteban Pineda Nieto	A. Intervenció Social Integral Dimas
Barcelona	Barcelona ideas y empleo SL	www.ideasyempleo.com	ricardofernandez@empleoydesarrollo.org	934 814 418	Ricardo Fernández Pérez	A. Empleo y desarrollo
Barcelona	Andròmines Èines Assolides SL	www.andromines.net	andromines@andromines.net	935 641 574	Montse Romo	A. Andròmines
Burgos	Reusad SLU	www.fundacionlesmes.org/2009/reusad.html	reusad@fundacionlesmes.org	947 462 095	Miguel Santos	F. Lesmes
Burgos	Grm SLU	www.fundacionlesmes.org/2009/grm.html	grm@fundacionlesmes.org	947 298 151	Miguel Santos	F. Lesmes
Burgos	El gusto de servirle SLU		elgustodeservirle@terra.es	947 256 219	Lewis Hernández	Caritas diocesana de Burgos

Burgos	Ceislabor SLU	www.fundacionlesmes.org/2009/ceislabur.html	ceislabor@fundacionlesmes.org	947 461 501	Miguel Santos	F. Lesmes
Burgos	Accorema SCL (Coop. IS)	www.accorema.com	info@accorema.com	947 292 633	Isabel Arnáiz	A. Cristiana rehabilitación de marginados
Cáceres	Grupo caparra (Ss comunitarios) SL		gcaparra.cdplasencia@caritas.es	927 099 100	Benio caballero	Caritas diocesana Plasencia
Cádiz	Prendas bahía SLU	www.caritas-puertoreal.org	prendasbahia@caritas-puertoreal.org	956 830 838	Francisco J. Álvarez	A. Prendas Puerto Real
Cádiz	Giralmena SL	www.institutocampovidal.es	mvi786@hotmail.com	956 702 261	Jesús Montoya	F. Girasol; Almenara A.S.L
Cádiz	Equea inserción SL		equainsercion@hotmail.com	956 211 805	Juan C. Paradas	A. mediación social EQUA
Cantabria	Ecolabora Cantabria SL	www.rezikleta.com	secretariageneral.cdsantander@caritas.es	942 227 809	Francisco Sierra	Cáritas Santander ;Recikleta
Cantabria	Productos típicos premium SL	www.cantabriaentuboca.net	aherrera@cantabriaentuboca.net	650 913 586	Aristides Herrera	A. Reinserta
Castellón	Reciplana 2010 SL	www.reciplana.com	info@reciplana.com	964 529 003	José C. Seguer	F. Tots Units
Córdoba	Zonas verdes cordobesas SL	www.zoveco.es	administracion@zoveco.es	957 203 851	Juan Muñoz	A. ADSAM
Córdoba	Supla Multiservicios SL					
Coruña	Compostela inserta SLU	plataformapoloemplego.org	plataformaemplegopoloemplego@gmail.com	981 580 506		Plataforma polo empleo
Guipúzcoa	Laiatzen SL		laiatzen.b@ubera.com	944 375 029	Alberto Membibre	Peñasal S.Coop.
Guipúzcoa	Konfia SL	www.konfia.net	info@konfia.net	943 368 561	Teresa Hernández	A. Fondo Empleo; Fondo formación Euskadi SLL
Guipúzcoa	Emaús comercio justo SLU	www.emaus.com	fundacion@emaus.com	943 367 534	Iune Polo	Emaús F.Social
Guipúzcoa	Emaús bidasoá SLU	www.emaus.com	fundacion@emaus.com	902 455 855	iune polo	Emaús F.Social
Guipúzcoa	Bidebarri enplegu zentrua SL		info@bidebarri.org	943 716 479	Jon Igartua	Caritas y Ayto. Oñati
Guipúzcoa	Berzioarso SL					Oldberri S.Coop
Gerona	Encant reciclatge serveis e instalacions SL	www.lencantbanyoles.org	encantreciclatge@hotmail.com	972 573 022	Jordi Tarridas	Centre CANAAN
Gerona	Garbet, neteja i manteniment SCCL	www.garbet.coop	garbet@garbet.coop	972 505 951	Sergi Morales	SUARA Coop.
Gerona	El foresterra SCCL		foresterracoop@gmail.com	659 263 275	M. Andrade	
Gerona	Eina Activa SL	www.einaactiva.org	einaactiva@einaactiva.org	972 405 454	Albert Rosa	F. Plataforma educativa

Gerona	ECOSOL SL	www.caritasgirona/ecosol	ecosol@caritasgirona.cat	972 204 980	Marta Pancorbo	Cáritas Gerona
Granada	Turistea granada SL	www.hotelencinacentenaria.es	info@hotelencinacentenaria.es	958 291 813	Francisco Carrillo	F.Sierranevada
Granada	Remiendo genil, S.L.		adultoscartuja@hotmail.com	958 089 365	Laura Guillén	A. Cartuja
Granada	Iris servicios a la comunidad SLU	www.fundacionsierranevada.com/iris	comunicación@fundacionsierranevada.com	958 271 074	A. de la plata	F. Sierranevada
Guadalajara	Savia nueva SL	www.savianueva.es	info@savianueva.es	949 219 567	David Márquez	ACCEM
Jaén	Geserso SLU	www.geserso.es	socioeducativo@macrosad.com	953 223 141	J.M Muñoz de dios	F.Macrosad
León	UZIPEN C-León SL		uzipen.leon@accederempresas.com		Mª del mar Fresno	F. Secretariado gitano
Las Palmas	Carpinterías Lagran SLU					
Lérida	Troca per a la integració laboral SL	www.reintegralleida.org	trocals@gmail.com	973 275 592	Mario Castel	A. Reintegra
Lérida	Troballes SLU	www.troballes.org	troballes@troballes.org	973 289 074	Manuel Díaz	A. Troballes
Lérida	SEMAIHA SL		semaiha@gmail.com	973 211 597	Rubén Gavilà	Agrupat
Lérida	Cartaes Tàrrega SLU	www.cartaestarrega.com	info@cartaestarrega.com	973 314 079	Alba Coma	Cáritas Tàrrega
Lugo	Insergal SL			982 253 416		
Lugo	Grupo Dill SL			982 254 631		
Madrid	Uzipen SL		uzipen.madrid@accederempresas.com	915 079 141	Elisabeth Motos	F. Secretariado gitano
Madrid	SoulEM SL	www.soulem.org	info@soulem.org	913 821 771	Macarena López	A. Entre mujeres
Madrid	Siervas de San José SL		ssilavanderia@hotmail.com	914 701 756	Susana de Andrés	F. Trab. Or
Madrid	Puentes para la inclusión SL	www.lamercedmigraciones.org	empresainsercion@lamercedmigracion.es.org	917 259 461	Daniel Sánchez	F.La Merced migraciones
Madrid	5.milhistorias	www.milhistorias.es	huertaecologica@milhistorias.es	917 241 363	Laura Pérez	F. RAIS
Madrid	IROKO SL	www.carpinteriairoko.org	carpinteriairoko@lakalle.org	913 805 480	Paco Pérez	A. La Kalle
Madrid	Inserta integración y formación SL	www.ginso.org	itaboada@insertaif.es	913 990 227	Lucia Taboada	A. GINSO
Madrid	el Zaguán SL	www.elzaguan.org	taller@elzaguan.org	914 281 170	Elena Gil	F. San Martín de Porres
Madrid	Asiscar SL		lasiscar.gerencia@caritasmadrid.org	917 267 980	José L . Milian	F. Labora
Madrid	Aprento SL	www.aprento.es	pedro.lantero@tomillo.org	913 689 201	Pedro Lantero	F. Tomillo
Madrid	Aluciservice S.L	www.lasalle.es/aluciservice	aluciservice@gmail.com	915 002 051	Iñigo Ortiz	Colectivo Alucinos la Salle
Madrid	Albino 20 SLU	www.madretierracatering.com		917 963 566	Aicha Belassir	A. Semilla para la integración social
Málaga	Talentum plus SL	www.talentum.org	ins@talentum.org	951 090 500	Jesús Nogueira	F.Prometeo

Málaga	Rural services proyectos sostenibles SL	www.ruralservice.es	alejo@ruralservice.es	609 467 137	Alejo Parejo	Amelgar
Málaga	Q´Weno SL	www.asociacionnaim.com	gwenococina@gmail.com	952 300 800	José Montes	A. Nueva alternativa de intervención y mediación (NAIM)
Málaga	Inservic SL	www.onservic.es	inservicsl@gmail.com	952 300 800	Enrique Porras	A. NAIM
Málaga	Comtygo	www.asociacionnaim.com	contygo@gmail.com	952 300 800	Juan J. Santana	A. NAIM
Málaga	Aidei SL	www.aidei.es	direccion@aidei.es	952 300 500	Mónica Palomino	A. Arrabal AID
Málaga	Acompaña-Servicios para las personas SL	www.acompanya.eu	informacion@acompanya.eu	952 657 147	A. Barbotta	A. Progreso y diversidad
Murcia	Traperos recicla SL		traperosrecicla@emaumurcia.com	660 333 383	Fco. Manuel López	A. Traperos de Emaús Murcia
Navarra	Fundación Varazdin	www.varazdin.es	varazdin@varazdin.es	948 321 813	Yolanda Vergara	
Navarra	Fundación Traperos de Emaús		marta@emaus-navarra.com	948 302 888		
Navarra	Transforma	www.cuidamospersonas.es	transforma@gaztelan.or	948 136 141	Maite García	
Navarra	Nabutnavarra SL	www.nabutnavarra.org	nabut@nabutnavarra.org	625 501 969		
Navarra	Asociación laboral Josenea	www.josenea.com	josenea@josenea.com	948 880 696	Jesús Cía	
Navarra	Inserlantxo (constr.y servicios) SL	www.inserlantxo.com	inserlantxo@terra.es	948 551 212		
Navarra	Gureak navarra SL		info@gureaknavarra.com	948 312 999		
Navarra	Asociación Ilundain Haritz-Berri	www.fundacion-ilundain.com	cisl@fundacion-ilundain.com	948 334 914	Enrique Marcelino	
Navarra	Asociación Eurolan	www.eurolan.es	eurolan@eurolan.es	948 271 904	Alfredo Picazo	
Navarra	Centro incorporación social Elkarkide	www.elkarkide.com	elkarkide@elkarkide.com	948 311 518	Ángel Gastón	
Navarra	Carranza Delgado SL		adiscoce@veladisco.com	948 401 901	Valentín Carranza	
Orense	Sercoga		Empleo@aspanas.com	988 392 926	Rosa Carrera	A. padres a favor de personas con retraso mental orense
Pontevedra	Cormo Integral SLU	www.cormointegral.es	eil@cormointegral.es	986 253 176	Charo González	F. Érguete-integración
Salamanca	Todo servicio múltiples SL		asdecoba@terra.es	923 192 428	Emiliano de Tapia Pérez	A. para el Desarrollo Comunitario Buenos Aires

Salamanca	Miraverintegración puente ladrillo SL	www.miraverintegracion.com	charo@miraverintegracion.com	653 752 900	Charo Sánchez Salgado	A. Puente Vida
Salamanca	La Encina servicios integrados SLU	www.laencinasalamanca.com	laencina_ei@infonegocio.com	923 193 149	Ana Fe Félix Iglesias	Cáritas diocesana de Salamanca
Salamanca	Algo nuevo SL	www.cateringalgonuevo.es	algonuevo@cateringalgonuevo.es	923 190 667	Emiliano de Tapia Pérez	A. para el Desarrollo Comunitario Buenos Aires
Sevilla	Aisol SL			955 634 563		
Sta. Cruz de Tenerife	Isonorte empleo SLU	www.isonorte.org	gerenciaempresa@isonorte.org	922 414 059	Carlos A. Pérez	F. Canaria Isonorte
Sta. Cruz de Tenerife	Eiscan SL	www.eiscan.com	eiscan2@gmail.com	922 315 707	David Padrón Bencomo	Asociación Canaria
Sta. Cruz de Tenerife	Ecatar canarias SLU	www.ataretaco.org	ecateringsercion@ataretaco.org	922 202 100	Germán Díaz Martín	Fundación Canaria para la formación integral e inserción Social
Sta. Cruz de Tenerife	Viviendas y servicios municipales de Candelaria SL		empresamunicipal@candelaria.es	922 500 800	Débora A. Ramos Betancourt	AYTO.Candelaria
Tarragona	Aprodisca ambientals i ecològics SL	www.hortusaprodiscae.org	empresainsercion@aprodisca.org	977 860768	Carme Sureda	APRODISCA
Valencia	Integras.Tú SL	www.alanna.org.es	integras.tu@alanna.org.es	963 393 877	CHELO ALVAREZ SANCHIS	A .ALANNA
Valencia	Fempersones SLU		as.fundacionintra@gmail.com	961 504 830	José A. Vercher	F. José María Haro-INTRA
Vizcaya	Zurtek SL	www.zurtek.net	info@zurtek.net	946 311 747	J. Alberto García Carnecero	Peñasal S Coop
Vizcaya	Txukunberri Osoko Zerbitzuak SL	www.txukunberri.com	info@txukunberri.com	946 200 449	Txetxu Otero Parra	A. Zabaltzen (F.Sartu)
Vizcaya	Suspertu SL	www.suspertu.net	info@suspertu.net	944 008 060	Ignacio Moya del Río	Suspergintza Elkartea
Vizcaya	Sokaire servicios de limpieza SL	www.sokaire.com	sokaire@sartu.org	944 167 904	Itxaso Aranda Goenaga	A. Gaztaroa (F. Sartu)
Vizcaya	Servicios generales Eficient SL	www.fundacionintegrando.com	info@servicioseficient.com	944 914 375	María J. Idigoras Frías	F. Integrando
Vizcaya	Servicios de hostelería Peñasal SL		tapu@ubera.com	944 700 704	Alberto Sánchez	Peñasal SCoop

Vizcaya	Pormu Koop. Elk. Txikia	www.pormu.es	gaizka.muguerza@yahoo.es	664 267 778	Gaizka Muguerza Ereño	A. para la promoción gitana de Bizkaia
Vizcaya	Or Konpon Taberna SL	www.orkonpon.net	txindorra@txindorra.net	944 237 089	Eukeni Bikarregi	Peñascal SCoop.; Txindorra Kontsultoria SL
Vizcaya	Logicart SCoop	www.ekocartuchos.es	info@ekocartuchos.es	944 760 969	Iván Pérez	A. Aurkilan
Vizcaya	Liburki SLL	www.liburki.org	liburki@euskalnet.net	944 462 279	Anatxo Morante García	Red Social Kooperera Gizarte Sarea
Vizcaya	Lapika Catering SL	www.lapikocatering.com	infor@lapikocatering.com	944 003 385	NEKANE NARBAIZA	PEÑASCAL S Coop
Vizcaya	Laiene Jatetxea SL	www.laienejatetxea.com	info@laiene.com	946 300 508	Urtzi De la Torre Bengoetxea	F. Bagabiltza; Txindorra Kontsultoria SL
Vizcaya	Kupelan Kentucky S Coop.		kfcnorte@euskalnet.net	946 071 962	Ibon Mintegui	A. Aurkilan
Vizcaya	Keima Animazioa SL	www.keima.net	keima@sartu.org	944 792 255	Imanol Paredes	A. Gaztaroa (F. Sartu)
Vizcaya	Kaialurko SLU	www.emausnet.org	info@emausnet.com	944 168 896	Conchy Pérez	Emaús Bilbao S Coop IS
Vizcaya	Jantziprest SLU		jantziprest@gmail.com	946 054 294	Iratxe Carro Azcargorta	F. ALDAURI
Vizcaya	Izarza SL	www.izarza.com	reservas@izarza.com	944 538 273	Francisco Piedra	Peñascal SCoop
Vizcaya	Iturritek SL	www.iturritek.com	iturritek@iturritek.com	944 700 793	Txusma Sainz	Peñascal SCoop
Vizcaya	Goilurra SL		jcastanedo@goiztiri.org	944 780 541	Jesús Castanedo Torre	A. GOIZTIRI
Vizcaya	Euskarris SCoop		euskarri@ssi.bilbao.net	944 792 386	Blanca Arce García	Aurrerantz S Coop
Vizcaya	Euskal Postalred SL	www.unipost.es	informacion@euskalkorreo.com	944 128 843	Javier Linares	A. Gaztaroa (F. Sartu)
Vizcaya	Erakus-Goiztiri SL		jcastanedo@goiztiri.org	944 780 541	Jesús Castanedo Torre	A. GOIZTIRI
Vizcaya	Emaús movilidad sostenible SLU	www.emausnet.org	info@emausnet.com	944 168 896	Víctor Furundarena	Emaús Bilbao SCoop IS
Vizcaya	Emaús Ezkerraldea SLU	www.emausnet.org	info@emausnet.com	944 168 896	José L. Cereceda	Emaús Bilbao SCoop IS
Vizcaya	Elkar Proteo SCoop IS	www.emausnet.org	j.toquero@emausnet.com	944 168 896	Juani Toquero	
Vizcaya	Ekorrepara SCoop	www.ekorrepara.com	ekorrepara@ekorrepara.com	688 669 878	Txelio Alcántara	Cáritas Bizkaia; Rezikleta, SCoop IS

Vizcaya	Ekiber SCoop IS		ekiber@rezikleta.com	944 523 374	Txema Rodríguez	Rezikleta, SCoop IS; Koopera SCoop
Vizcaya	Bolekomen SL	www.oraintxebi.com	oraintxebi@oraintxebi.com	944 154 199	Juan Eguiluz	A. Gaztaroa (F. Sartu) ; F. Inlan
Vizcaya	Berziklatu SL	www.berziklatu.net/es/	b.egiraun@berziklatu.net	946 353 541	Begoña Egiraun	Diputación Foral de Bizkaia; GARBIKER; Emaús Bilbao SCoop ; Rezikleta SCoop
Vizcaya	Alkar Biziz SL		alkarbiziz@lanberri.org	944 155 723	Alcira Pérez Mayo	A. Lamberri empleo joven
Zaragoza	Tranviaser SL		tranviaser@gmail.com	976 300 269	Luis Garcilope	F.Tranvía; A.vecinos de las Fuentes
Zaragoza	Tinser SL		tinser@tiebelcooperativa.com	976 596 758	Marta Lapuente	Tiebel SCoopIS
Zaragoza	Mmontajes técnicos de inoxidable (MTI) SL	www.mtisl.es	info@mtisl.es	976 449 087	Eva Aria Godoy	F. Picarral; F. Integración y empleo
Zaragoza	Mapiser SL	www.mapiser.com	info@mapiser.com	976 297 690	Roberto Oyaga	F. Picarral; F. Integración y empleo
Zaragoza	Inserta S.L		inserta@ozanam.com	976 443 366	Federico Ozanam	F.Federica Ozanam
Zaragoza	Inser Osca SL		ineroscasl@terra.es	976 557 803	Marco Hernández	F. Cristiana visión para la rehabilitación e inserción social
Zaragoza	Faim gestión Integrardid SL		empleo@reyardid.org	976 740 474	Pedro J. Duarte	Grupo Rey Ardid
Zaragoza	Consolida Oliver SL		consolida@adunare.org	976 536 969	Juan Chicón	F. Adunare
Zaragoza	Reinser SLU		reinserc@terra.es	976 454 545	Adolfo Alonso	Hermandad del Santo Refugio

Fuente: Elaboración Propia

A: Asociación. F: Fundación. SCL: Sociedad Cooperativa Catalana. S Coop: Sociedad Cooperativa. S Coop IS: Sociedad Cooperativa de Iniciativa Social

**ANEJO 2. Carta de presentación.
Cuestionario del estudio cualitativo**



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA
Institut Universitari d'Economia Social i Cooperativa

En Valencia, a 9 de septiembre de 2013

Desde del IUDESCOOP-Universitat de València, estamos realizando una investigación sobre "Empresas de Inserción y mujer: efectos sobre la gestión y dirección. Una aplicación empírica a las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana".

Nos ponemos en contacto con Ud. en su calidad de experto y concedor de la gestión en las empresas de inserción. Hemos elaborado un cuestionario, el cual le solicitamos que lo responda de forma anónima, considerando su acreditada experiencia en la materia. El tiempo que necesitará para completarlo será de aproximadamente unos 25 minutos

Su nombre será incluido, salvo que nos diga lo contrario, en la lista de participantes en el estudio, aunque las respuestas serán completamente anónimas, garantizando la total confidencialidad de sus respuestas. Finalizado el estudio le enviaremos un informe con los resultados y las conclusiones del mismo, en atención a su consideración a participar en el estudio.

Para poder seguir adelante con la investigación hemos considerado un periodo de respuesta de 20 días, por lo que le pedimos que nos envíe el cuestionario completo por correo electrónico antes del 7 de octubre.

Agradecemos anticipadamente la dedicación de su valioso tiempo a este estudio y nos comprometemos a ocasionarles las menores molestias posibles.

Atentamente

Vanessa Campos i Climent
Investigadora IUDESCOOP-Universitat Valencia

Amparo Melián Navarro
Investigadora Universidad Miguel Hernández

Nieves Pérez González
Doctoranda Economía Social,
Investigadora IUDESCOOP-Universitat Valencia

Correos electronicos:

Vanessa Campos i Climent: vanessa.campos@uv.es

Amparo Melián Navarro: amparo.melian@umh.es

Nieves Pérez González: nievespg@hotmail.com

CUESTIONARIO A RESPONSABLES DE EMPRESAS DE INSERCIÓN EMPÍRICO

Responder en el propio cuestionario. El estudio tiene como fin avanzar en el conocimiento de las Empresas de Inserción, y el papel desempeñado en tiempos de crisis. Los investigadores garantizan el anonimato de las respuestas.

DATOS GENERALES:

NOMBRE DE LA ENTIDAD:

Sector de actividad (CNAE/IAE):

A.)- PLANTILLA EN INSERCIÓN.

1.- Características de la plantilla en inserción. Trabajadores en inserción

- Indicar cuál es el colectivo de beneficiarios en inserción con los que habitualmente trabaja (si se trabaja con varios colectivos marcar todos):

Colectivo de beneficiarios			
Receptores RMI o similares		Internos centros penitenciarios	
Personas con problemas adictivos		Jóvenes de instituciones de protección	
Personas procedentes de centros alternativos y/o servicios de prevención		Menores internos	
Parados de larga duración		Mujeres	
Mayores de 45 años		Inmigrantes	
Exreclusos		Otros: (indicar)	

- ¿Cuál es el nº total de trabajadores en inserción en su empresa?

Total: Nº mujeres: Nº hombres:

- En los últimos años ¿se ha reducido el número de trabajadores en inserción?

Si No

¿En que número?.....

¿A que considera que es debido?.....

2.- Características de la plantilla en inserción. Formalización de contratos para los colectivos beneficiarios

- ¿Cuál es el tipo de contrato más frecuente realizado?

Contrato temporal de fomento del empleo:

Otro tipo de contrato: Indicar:

- ¿Cuál es el periodo más frecuente de duración del contrato?
 Inferior (o Mínimo) a un año: Entre 1 y 3 años: Más de 3 años
- ¿Cuál es tipo de Jornada laboral más frecuente? Jornada partida J.intensiva.
- ¿Y el nº de horas de trabajo semanales habitual?:
 Menos de 20 h Entre 20 y 35 h Más de 35 h
- Los trabajadores en inserción que se ausentan justificadamente de su puesto ¿recuperan las horas de producción?:
 Si No

3.- Implicación de la empresa con los trabajadores en inserción

- ¿Se realiza seguimiento del personal en inserción una vez finalizado el itinerario de inserción en la empresa? Si No
- ¿Nº de personas que finalizaron el itinerario de inserción en los últimos dos años?...
 ¿Cuántas de ellas son mujeres?.....
- ¿Nº de personas en inserción que consiguieron en el último año un trabajo normalizado?.....
 ¿Cuántas de ellas son mujeres?.....
- ¿Nº de personas que una vez finalizado el itinerario de inserción laboral en la empresa pasaron a formar parte como personal laboral contratado?.....
 ¿Cuántas de ellas son mujeres?.....

4.- Valoración de la implicación de los participantes en el proceso de inserción

- Valorar la implicación de los participantes en el proceso de inserción en lo que respecta a su actividad en el puesto de trabajo (Valorar de 1 a 5 según una escala Likert, de 1 muy baja implicación a 5 muy alta implicación)

	1	2	3	4	5
Compromiso con el horario de trabajo y tarea de desempeñar					
Asimilación de la tarea					
Relación con el resto de la plantilla (de inserción o no)					

- ¿Cuáles son en su opinión las principales limitaciones que se detectan en el personal en inserción con la tarea asignada a su puesto? (Valorar de 1 a 5 según una escala Likert de 1, escasa limitación a 5, muy alta limitación)

	1	2	3	4	5
Desmotivación					
Desinterés					
Falta de trabajo en equipo					
Dificultades para asimilar la operativa del puesto					

- ¿Se aplican habilidades de refuerzo por el trabajo bien hecho? Si No

¿En qué consisten? Indicar:

B).- ESTILO DE DIRECCIÓN. CARACTERÍSTICAS Y ESTRATEGIAS DIRECTIVAS

5- Perfil del responsable de la gestión de la EI:

-Sexo: Hombre Mujer

-Nivel de estudios:

Educación primaria , Secundaria , Formación profesional , Universitaria

-Edad: Menor de 35 años , Entre 35 y 45 , Entre 45 y 55 , Mayor de 55

- Nº años en el puesto de trabajo (antigüedad) :..... Años

- ¿Es la primera vez que trabaja en una empresa de la Economía Social?: Si No

- Indique si tiene experiencia previa en el sector: Si No Nº Años:

- Indique si tiene experiencia laboral previa en puestos similares o de igual responsabilidad Si No Nº Años:

- Valore la importancia de la formación específica en diferentes áreas de administración y dirección empresarial, para la gestión de la EI (Valore de 1 a 5, siendo 1 poco importante a 5 muy importante)

Áreas formativas	1	2	3	4	5
Estrategias de Empresa					
Gestión de proyectos					
Temas sociales					
Recursos humanos					
Temas jurídicos					
Informática					
Economía					
Marketing y finanzas					

6.- Plan de formación

- ¿La El cuenta con un plan anual de formación/reciclaje en función de las necesidades formativas de los trabajadores? Si No En algunas ocasiones

- En caso afirmativo, ¿la formación/refuerzo se realiza dentro de la jornada laboral?:
Si No.....

- Especificar los cursos de formación, puestos y sexo de los trabajadores que en los últimos dos años han asistido a cursos de formación

Curso formación	Puesto	Nº personas recibe formación	Hombres	Mujeres

- ¿La crisis ha afectado a la realización de cursos?: Si No.....

7.- Plan equitativo en el modelo de gestión empresarial. Medidas de igualdad en el trabajo:

- Ante la necesidad de cobertura de un puesto de trabajo por motivos de nueva creación o vacante, ¿la empresa informa a todo el personal laboral apto para el puesto, de esta situación? Si No.

- Cree que de alguna manera, la cobertura de un determinado puesto vacante puede verse condicionado por el género del aspirante
Nunca A veces Según el puesto a cubrir Siempre

- ¿Considera que la organización impulsa y promueve la carrera profesional de sus empleados en términos de igualdad? Si No

- ¿La empresa imparte formación ligada directamente a la promoción laboral de sus trabajadores? Si No
Si es así, esta formación se realiza dentro del horario laboral? Si No

- Entre las posibles acciones de promoción desarrolladas ¿existe alguna medida específica adoptada para incentivar la promoción de las mujeres en su empresa?
Si No Indicar cuales:

- En el desarrollo normal y habitual de su actividad en el medio empresarial ha observado si su entorno laboral está especialmente masculinizado? Si No

- Si la respuesta anterior es afirmativa, y a su entender, cuales de las siguientes afirmaciones son las que dan lugar o justificarían ese entorno empresarial masculinizado (es posible la respuesta múltiple, y si lo desea jerarquizada)

La existencia de barreras/prejuicios externos que dificultan la promoción y consolidación de la carrera profesional femenina	
Menor preparación de la mujer en la carrera empresarial	
Desinterés femenino	
Preferencia de las mujeres por empleos de responsabilidad baja o media	
Elevada implicación con el puesto	

- En alguna ocasión ha tenido la percepción o el conocimiento de que exista alguna diferencia económica entre las retribuciones percibidas por los empleados en función de su género? Si No

- ¿Considera conveniente que las organizaciones adopten estrategias de igualdad para homogeneizar los sexos en los puestos de mayor jerarquía dentro del organigrama de la empresa? Si No Indiferente

- Qué opinión le merecen la aplicación de acciones específicas orientadas a favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres? Positiva Indiferente

- Considera que la obligación de aplicar este tipo de medidas específicas corresponde o es posible con: (es posible la respuesta múltiple y en su caso numerar por importancia)

Empresas con un determinado nº de trabajadores	
Determinados sectores de actividad	
Misión y objetivos de la empresa	
Compromiso social	

- En el proceso de selección del personal y ante un candidato/a con semejante formación y experiencia seleccione cómo influyen los aspectos siguientes sobre su decisión final de contratación: (Valor de 1 a 5 desde ninguna importancia y mucha importancia)

Efectos sobre contratación	1	2	3	4	5
Disponibilidad horaria del candidato/a					
Proximidad al centro de trabajo					

Aspirantes con hijos a su cargo					
Conocimiento que el aspirante planea incrementar la familia					
Formación y experiencia superior a la requerida por el puesto					

- Ante la tesitura de tener que recomendar a un postulante para un ascenso en la empresa, ¿considera que asume un mayor riesgo en su propuesta si la persona que designa es mujer? Si No

- En su elección por un candidato para cubrir un determinado puesto o asumir un ascenso dentro de la empresa ¿cómo influiría en su decisión que esta persona estuviera planeando aumentar la familia?
Positivamente Negativamente No sería relevante

- Continuando con la pregunta anterior, en el caso de que el candidato para el puesto fuera mujer ¿modificaría o reconsideraría de algún modo su respuesta previa?
Si No

- Si considera que las responsabilidades familiares pueden influir en la promoción dentro de la empresa, valore en que grado éstas pueden suponer un freno a la promoción femenina.

Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Indiferente	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo

- En el caso concreto de su organización, se aplican aplica algún tipo de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar? Si No

- En el caso de haber respondido afirmativamente, indique ¿cuál de las siguientes opciones se aplican en su empresa para favorecer la conciliación laboral y familiar?
Trabajo desde casa Jornada intensiva Flexibilidad horaria , Excedencia
Otras: indicar

- En el caso concreto de la excedencia laboral, ¿algún trabajador de su empresa se ha acogido en los últimos 3 años a esta opción? Si No
Sexo trabajador: Mujer Hombre
¿Por qué motivos?: Atención de personas a su cargo Formación
Propios de salud Otros: indicar.....

8.- Estilo de dirección:

- ¿Con cuál de estas formas de dirección identifica su gestión? (Es posible la respuesta múltiple y/o jerarquizada) (en caso de responder varias, puntuar e indicar cual tiene más peso dentro de la organización)

Estilo dirección	
Instrucciones claras y directrices directas sobre las tareas a realizar por sus empleados sin hacerlos participes de las decisiones tomadas	
Receptivo a las consideraciones y aportaciones sobre las cuestiones relevantes por parte del resto de los empleados pero revisando las decisiones propuestas ante de ser ejecutadas	
Delega responsabilidades al resto del grupo de trabajo consciente de sus capacidades	
Otros: (indicar).....	

- En el caso de delegar responsabilidades en otra persona identifique.

Que cuestiones delega	
En quien delega (responsabilidad y puesto)	
Razones o motivos por los que delega	

- Valore si la visión y la misión de su organización se corresponde con los valores corporativos los siguientes: (Valorar de 1 a 5 según una escala Likert de 1 totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo)

	1	2	3	4	5
Honestidad					
Igualdad					
Transparencia					
Responsabilidad y respeto social y medioambiental					
Trabajo en equipo					
Orientación a personas					

- ¿Reconoce la influencia de sus valores personales en los valores corporativos de la organización? Si No

- ¿La organización elabora un plan estratégico de actuación?: Si No

- El Plan estratégico de actuación se formula a partir de: (Es posible la respuesta múltiple y jerarquizada)

Estrategia	
Análisis DAFO	
Estudios de mercado de otras empresas en el sector	
Realiza sus propios estudios de mercado	
A partir de informes y resultados anteriores de la empresa	
Otros: (indicar)	

- Indique si utiliza o dispone en la empresa de los siguientes instrumentos de gestión:
(Es posible la respuesta múltiple y jerarquizada)

Instrumentos de gestión	
Plan Estratégico	
Plan de Gestión anual	
Plan de Formación	
Plan de Marketing	
Procesos de Innovación de productos/servicios	
Protocolos de Calidad	
Organigrama formal	
Plan de inversión financiación	

- ¿Qué factores identifica como limitadores del desarrollo empresarial de la EI frente a otras empresas convencionales? (Es posible la respuesta múltiple y jerarquizada)

Factores limitadores	
Excesiva dependencia del territorio (dificulta estrategias de expansión)	
Mano de obra con dificultades de partida	
Sistema impositivo a las estructuras empresariales	
Burocratización, limitaciones administrativas	
Otros: (indicar).....	

- ¿Qué factores considera decisivos para el buen desarrollo de la empresas inserción?
(Es posible la respuesta múltiple y jerarquizada)

Factores decisivos	
Apoyo institucional	
Difusión desde centros educativos de formas alternativas de empresa	
Redes de contactos	
Integrar dentro del objetivo empresarial la responsabilidad para con la sociedad	
Otros: (indicar)	

C.)- FINANCIACIÓN

- ¿Considera que el acceso a la financiación resulta para su organización?:

Fácil: Dificil

- Los principales recursos financieros con los que sustenta su actividad son: (Es posible la respuesta múltiple y jerarquizada)

Fuentes de financiación	
Entidades de crédito	
Subvenciones y ayudas de las AAPP	
Aportaciones privadas	
Otras: (indicar)	

- Los motivos más frecuentes por los que se solicita financiación a entidades de crédito son para: (Es posible la respuesta múltiple y jerarquizada)

Motivos para solicitar financiación a entidades de cto	
Necesidades de liquidez a corto plazo	
Inversión en inmovilizado	
Anticipos de subvenciones	
Otras: (indicar)	

- ¿Considera que por ser una empresa social las entidades financieras ponen más restricciones al crédito que al resto de empresas del sector? Si No

- ¿Cómo lo justifican? (Es posible la respuesta múltiple y jerarquizada)

Exigencia de garantías adicionales	
Mayor dureza en las condiciones financieras	
Mayores intereses en los créditos	
Avales	
Otras: (indicar)	

- ¿Recurre a la búsqueda de apoyo financiero por parte de empresas privadas? Si No.....

- ¿Parte de sus ingresos proviene de las subvenciones? Si No

- Las subvenciones, si las ha recibido, se han destinado fundamentalmente para: (Es posible la respuesta múltiple) (en caso de respuesta múltiple numerar)

Destino de las subvenciones	
Crear nuevos puestos de inserción	
Crear puestos de apoyo	

Mejorar producto/ss	
Diversificar producto/ mercado	
Buscar nuevas oportunidades de negocio	
Dar a conocer la empresa	
Otros: (indicar)	

- ¿Cuenta con la concesión de subvenciones públicas para ejecutar las estrategias de su empresa? Si No

- ¿Cuenta con las subvenciones públicas como una partida de su presupuesto anual? Si No

- ¿Ha formalizado en los últimos tres años algún contrato laboral con las AAPP para prestar sus servicios? Si No

- ¿Reconoce o percibe que existe implicación de las AAPP con la EI? Si No

- Con los actuales instrumentos que la administración dispone (subvenciones, cláusulas sociales, mercados tutelados) considera que el apoyo de las AAPP a la EI es:
Insuficiente Suficiente Mejorable Nulo

- ¿Cómo considera que podría mejorarse?

- Con la actual crisis económica, se ha visto reducido el acceso a la financiación privada? Si No

- ¿Y a la financiación pública?: Si No ¿Cuál ha sido mayor? Privada Pública

- ¿Exponerse a las subvenciones públicas a su entender les beneficia respecto al resto de empresas del sector? Si No ¿Por qué?

- ¿En qué momento del ciclo de vida de la empresa considera más necesario las ayudas públicas? (Es posible la respuesta múltiple y jerarquizada)

Inicio	Crecimiento	Madurez	Declive	En todas	En ninguna

- ¿Consideran propuestas de financiación alternativa? Si No

- En caso afirmativo, ¿cuáles son éstas? (Es posible la respuesta múltiple y jerarquizada)

Financiación alternativa	
Línea de crédito para las empresas con contenido social (como los préstamos ICO)	
El sistema alternativo a las subvenciones públicas actuales dónde las AAPP con carácter anual y constante	

subvencionaran: la seguridad social de los trabajadores en inserción	
El sistema alternativo a las subvenciones públicas actuales dónde las AAPP con carácter anual y constante subvencionaran a las EI en función de los puestos normalizados conseguidos	
Banca ética	
Otros: (indicar)	

D).- PERTENENCIA A REDES

- ¿Es miembro o pertenece a asociaciones de la ES? Si No
 Estatales Autonómicas Internacionales

- ¿Participa en asociaciones propias del sector de actividad, o empresariales que no pertenezcan a la ES? Si No Indicar cuales:

- ¿Conoce alguna asociación orientada a la mujer? Si No
 En caso afirmativo, ¿esta organización es de ES o empresarial general?
 Es de ES Es una organización empresarial general
 ¿Participa en alguna? Si No Indicar cuales:

- Valore cuales son las principales ventajas de pertenecer a un grupo: (Valorar de 1 Totalmente en desacuerdo, a 5 totalmente de acuerdo)

	1	2	3	4	5
El grado de representación y presión frente terceros (AAPP, proveedores, clientes)					
La posibilidad de aprender del saber hacer de otras empresas de tu sector					
El facilitar acuerdos entre empresas para una mejor negociación frente a terceros					
Aportar un mayor conocimiento del sector y sus novedades (legislativas, burocráticas)					
Otras: (indicar)					

E).- LABOR SOCIAL Y ACTIVIDAD

- Identifique que diferencias principales observa entre la actividad de su empresa y otras empresas del sector que no pertenecen a la ES: (Es posible la respuesta múltiple y jerarquizada)

Principales diferencias actividad	
Mayor poder de negociación con entidades de crédito	
Menor tamaño	
Mayor cuota de mercado	
Diferenciación de productos/servicios	
Otros: (indicar)	

- ¿Percibe que la sociedad es conocedora de la labor social que realizan las EI?

Si No

- ¿Considera necesaria una mayor difusión del cometido social de este tipo de empresas? Si No

- En ese caso como debería promoverse: (Es posible la respuesta múltiple y jerarquizada)

Sistema de promoción y difusión de labor social	
De forma independiente por cada empresa dentro de sus campañas de marketing	
A través de las plataformas de ES a las que están asociados	
Es una tarea responsabilidad de las AAPP	
Otras: (indicar)	

- ¿La EI externaliza algunos servicios? Si No

- ¿Qué servicios externaliza? Indicar.....

- ¿Los externaliza a entidades de ES? Si No

¿A otras empresas? Indicar que tipo de empresa:

- ¿Determinadas actividades de la EI son asumidas por la estructura promotora?

Si No Indicar cuales:

- ¿Determinadas actividades de las EI son desempeñadas por personas voluntarias?

Si No

- En el caso de delegar ciertas actividades a voluntarios indicar cuales:

Actividad desempeñada por voluntarios	Nivel de formación voluntario	Sexo

- ¿Cómo valora para el desarrollo de su actividad el trabajo de voluntarios?

Inexistente	Poco útil	Indiferente	Acertado	Muy positivo

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN