



EMPRESAS DE INSERCIÓN SOCIAL

Alfonso Quecuty Esteban

Director de Unidad de Economía Social de la Fundación HOGAR SÍ

Presidente de AMEI

Resumen

Este capítulo trata de dar a conocer y mejorar la visibilidad de las empresas de inserción, en general poco conocidas incluso dentro del tercer sector de acción social. Las empresas de inserción son una potente herramienta que engloba, bajo una misma fórmula, la integración laboral de colectivos vulnerables y la creación de riqueza a través del desarrollo de una actividad económica real. A lo largo de este capítulo, se expondrá con la mayor amplitud posible la realidad de esta tipología de empresa social en el contexto del estado español, que trata de impulsar la generación de oportunidades de trabajo e inserción laboral de personas en exclusión, mostrando su situación actual, la evolución a lo largo de los últimos años, sus perspectivas de futuro, principales retos y amenazas. Se presentarán asimismo sus principales cifras de impacto y ecosistema de redes.

Abstract

This chapter tries to publicize and improve the visibility of insertion companies, generally little known even within the Third Sector of Social Action. Insertion Companies are a powerful tool that encompasses, under the same formula, the labor integration of vulnerable groups and the creation of wealth through the development of a real economic activity. Throughout this chapter, the reality of this type of social enterprise in the context of the Spanish state will be exposed as broadly as possible, which tries to promote the generation of job opportunities and job placement of excluded people, showing their current situation, its evolution in recent years, its future prospects, main challenges and threats. Its main impact figures and network ecosystem will also be presented.

1. ¿Qué es una empresa de inserción?

Las empresas de inserción (EE. II.), son empresas mercantiles o cooperativas que agrupan en su funcionamiento una dimensión social y otra económica. Su objetivo principal es impulsar la igualdad de oportunidades para personas en exclusión y de difícil empleabilidad, a través de entornos de trabajo inclusivos para el acceso al empleo, crecimiento profesional y personal. El objetivo final es conseguir la inserción de estas personas en el mercado de trabajo ordinario a través de empresas convencionales.

Las EE. II. forman parte de la economía real. Tratan de producir y comercializar bienes y servicios de forma rentable, sostenible y competitiva, aspiración a veces difícil de conciliar

con su misión de lucha contra la pobreza y la exclusión social¹. Es de destacar que las personas trabajadoras en inserción (PTI) se convierten en sujetos activos de su proceso de mejora de la empleabilidad, pasando en muchos casos de ser meros perceptores de prestaciones no contributivas (rentas de inserción) a trabajadores asalariados que generan derechos y contribuyen con su trabajo al sostenimiento de la sociedad de bienestar.

Para ello deberán proporcionar a los 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. También deberán tener servicios de intervención o acompañamiento para la inserción sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario.

Otras de las principales características de las EE. II. recogidas en la ley que las regulan son:

- Necesitan un reconocimiento administrativo para poder operar como tales.
- Tienen que estar promovidas y participadas mayoritariamente por entidades sin ánimo de lucro, con el fin de preservar su fin social.
- La ratio de PTI respecto al resto de trabajadores no puede ser menor del 50 %.
- Las PTI tienen que estar contratadas a más de media jornada.
- No pueden tener menos de dos PTI.
- Pueden recibir ayudas como apoyo a los fines sociales que realizan y los sobrecostes que se generan con los procesos de acompañamiento social de los PTI.
- Sus relaciones laborales se rigen por los convenios colectivos sectoriales.

Las EE. II. cuentan con normativa estatal y autonómica que las regula, siendo este hecho una de las principales características que diferencia a las EE. II. de otras modalidades de empresas sociales emergentes y que dota al sector de una legitimidad a la hora de reivindicar su presencia como una de las mejores fórmulas para la lucha contra la desigualdad social a través del empleo.

La normativa actualmente vigente a nivel estatal es la Ley 44/2007², de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción y el Real Decreto 49/2010, de 22 de enero, por el que se crea el Registro Administrativo de Empresas de Inserción.

Las EE. II. están reconocidas como empresas de la economía social y como servicios de interés económico general por la Ley 5/2011 de 29 de marzo. Según la Comisión Europea,

¹ Según el artículo 4 de la Ley 44/2007 de 13 de diciembre que las regula: «Tendrá la consideración de empresa de inserción aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice 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».

² Actualmente y a fecha de publicación de este libro, se está trabajando en un proyecto de ley para la actualización de la regulación jurídica de las empresas de inserción a nivel nacional (Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción), así como en la actualización de la Ley de Economía Social (Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social). Este cambio normativo está recogido en el Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado para 2022 a través de un proyecto de ley integral de impulso de la economía social y solidaria que aunarà en una norma las dos leyes anteriores junto con la de cooperativas.

los servicios de interés económico general son aquellos que cubren necesidades aun cuando la prestación de tales servicios no sea suficientemente rentable en términos de mercado. También están englobadas en las *Work Insertion Social Enterprises* (WISE)³ y, al tener como centro a la persona, también pueden estar englobadas dentro del concepto de economía del bien común, que se desarrolla en el capítulo 25 de esta obra. En el anexo 2.1 del «Informe de Sobre las Empresas de Inserción en España» (Marcuello *et al.*, 2008) se puede encontrar la tipología de empresas de inserción en Europa.

Las EE. II. han demostrado una gran capacidad de resiliencia en las sucesivas crisis pasadas y recientes (covid-19), siendo capaces de mantener e incluso aumentar el número de empresas y personas contratadas. Estas crisis han puesto de manifiesto la necesidad de contar con nuevos modelos productivos sostenibles que generen igualdad de oportunidades y que tiendan al equilibrio entre personas y capital.

Las EE. II. tienen también un marcado carácter de promoción de la cohesión social, ya que son empresas que nacen muy ligadas a un territorio, comprometidas con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la aplicación de medidas de conciliación y la generación de empleo.

Gran parte de los datos estadísticos recogidos y utilizados en este capítulo, proceden de las memorias anuales y balances sociales publicados por FAEDEI (Federación de Asociaciones de Empresariales de Inserción), en concreto los referidos al periodo entre 2009 y 2021. Estos informes y memorias se basan en datos recabados de las empresas vinculadas a la federación, que no ofrecen una radiografía completa del sector, pero sí una muestra con una alta representatividad⁴.

El problema principal para obtener fuentes de datos complementarias es que tanto el Registro Nacional de Empresas de Inserción como los registros autonómicos, no ofrecen datos o informes a disposición del público y, por tanto, ante la ausencia de datos oficiales, tenemos que ceñirnos a los disponibles recabados por el sector como mejor fuente de información.

2. ¿Qué colectivos en exclusión atiende una empresa de inserción?

En la práctica, cualquier persona desempleada que cuente con un certificado que acredite su condición de exclusión social, emitido por los Servicios Sociales Públicos competentes habilitados para ello (art 2.2 Ley 44/2007), puede entrar a formar parte de la plantilla de PTI de las EE. II. Los colectivos con especiales dificultades susceptibles de ser contratados son (art.2.1 de la Ley 44/2007):

³ Las empresas sociales de inserción laboral, WISE por sus siglas en inglés tienen como principal objetivo la integración social y profesional de las personas con necesidades de apoyo (trabajadores desfavorecidos, discapacitados...) desde dentro del sistema económico, con una dimensión formativa muy importante y a través de formas de empleo más inclusivas e integradas en toda Europa (art. 2 Reglamento (UE) nº 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014).

⁴ En la memoria de FAEDEI de 2010 se reseña que se están recogiendo los datos del 76,5 % de las empresas de inserción del Estado español. Por tanto, la muestra es suficientemente representativa. En los datos mostrados en este capítulo, cuando son porcentuales, marcan una tendencia consolidada y contrastada. Cuando los datos que se muestran son numéricos (número de empresas, número de trabajadores, cifras de negocio...), tiene que considerarse siempre como una cifra mínima, dado que hay aproximadamente un 25 % del sector que no los está agregando.

- Perceptores de rentas mínimas de inserción.
- Personas que no puedan acceder a las prestaciones anteriores.
- Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de instituciones de protección de menores.
- Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
- Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo.
- Menores internos cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los exinternos.
- Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

Las distintas normativas autonómicas que desarrollan la Ley 44/2007 pueden ampliar estas tipologías, pero la posesión de un certificado de exclusión, la situación de desempleo y el permiso de trabajo son las condiciones que suelen dar acceso a las EE. II., independientemente del colectivo de procedencia y que normalmente arrastra más de una de las problemáticas contempladas.

La distribución por género de las PTI es bastante equilibrada. Según las cifras que arroja la memoria de FAEDEI 2021, el 56,14 % de las personas en inserción han sido hombres y el 47,10 % mujeres, tendencia que se mantiene constante desde el año 2012, año donde se invierte la tendencia anterior, en la que el mayor porcentaje de personas trabajadoras en inserción eran mujeres. El porcentaje de mujeres va reduciéndose desde el 53 % en 2010 al 51,6 % en 2011. La mayoría de las EE. II. aplican políticas de igualdad de género, protocolos antiacoso e igualdad de oportunidades, aunque la presencia formal de planes de igualdad, al ser una gran mayoría empresas no obligadas por la ley por su tamaño, es muy minoritaria.

El porcentaje de trabajadores y trabajadoras en inserción con respecto a la plantilla ordinaria se mantiene en toda la serie histórica por encima del 50 %, alcanzando el 59 % en 2021 y con una media del 56 % entre 2010 y 2021⁵.

En cuanto a las PTI que con anterioridad a su incorporación eran perceptores de rentas mínimas, en 2021 se alcanza la cifra de 1.799 personas, lo que supone un porcentaje del 36 % sobre el total de la plantilla en inserción. Esto demuestra la capacidad de las EE. II. para la activación laboral de este colectivo, que pasa de ser un receptor pasivo de rentas no contributivas a una persona que aporta impuestos y cotizaciones⁶.

⁵ Datos de origen Memorias de FAEDEI de 2010 a 2021.

⁶ Datos de origen Memoria de FAEDEI 2021.

3. El proceso de acompañamiento de personas en exclusión

El acompañamiento social es la razón de ser de las EE. II., donde se plasma el esfuerzo que las empresas realizan para la inserción de los colectivos en exclusión. Tiene como fin el lograr una mejora sustancial en las competencias técnico-profesionales, sociolaborales y sociales de las PTI.

Las competencias técnico-profesionales son las de una profesión o especialidad profesional. Las competencias sociolaborales son las que tienen que ver con el modo de enfrentarse al trabajo y las relaciones sociales que en él se dan. Las competencias personales se definen como los aspectos de la personalidad o conductuales que inciden en el proceso de integración social y laboral de las PTI.

Las EE. II. están concebidas como estructuras de tránsito de las PTI hacia el mercado ordinario de trabajo. La inserción laboral marca el éxito en el proceso de acompañamiento y en el itinerario formativo-laboral del colectivo PTI. El puesto de trabajo generado en la EE. II. para las PTI no tiene carácter finalista y, aunque a veces en algún proceso de inserción pueda ocurrir, lo perseguido es que al terminar su itinerario, accedan a un puesto de trabajo en una empresa convencional y puedan dejar su puesto vacante en la EE. II. para dar oportunidad a otra persona.

En el proceso de acompañamiento de las PTI hay dos figuras de referencia, el personal técnico de acompañamiento (PTA) y del personal técnico de producción (PTP). Según el manual sobre «El Acompañamiento en las Empresas de Inserción», son las encargadas de codiseñar junto con las PTI el itinerario personalizado y dar seguimiento y acompañamiento a las mismas, de forma que las PTI adquieran mayores posibilidades de inserción laboral que mejoren su autonomía y empleabilidad (AERES *et al.*, 2014).

El PTA liderará el proceso de acompañamiento desde un punto de vista integral en tres momentos fundamentales: en la acogida y diagnóstico inicial, durante el desempeño laboral y mejora de la empleabilidad y en la transición al mercado laboral ordinario. El PTA suele también tener una labor muy importante en el acompañamiento para la solución de problemas legales, documentales o de vivienda. El papel del PTP es la formación profesional, centrada en la ejecución de tareas y en el desarrollo de las competencias laborales de las PTI. No obstante, en la práctica de algunas empresas esta división de funciones no es tan clara.

El proceso de acompañamiento dura un mínimo de seis meses y máximo de tres años. Hay que destacar que estos procesos con las personas no suelen ser lineales, ya que se van alternando avances con retrocesos y que se enfoca desde un enfoque de igualdad, autonomía y participación por parte de las PTI.

A grandes rasgos, el proceso de acompañamiento, según el manual, se divide en tres fases:

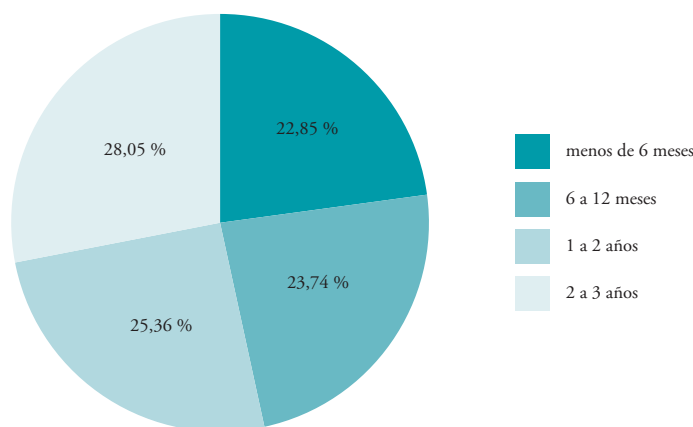
- Acogida y diagnóstico inicial: inicio de relación entre EE. II. y PTI, que rige el proceso de inserción de las PTI, configura las responsabilidades que asume cada parte, y es liderado por el PTA.

- Desempeño laboral y mejora de la empleabilidad: enfocada al desarrollo de competencias laborales, en la que es más importante valorar el progreso que el tiempo. Las cuestiones personales deben pasar a segundo plano para prestar más atención a las aptitudes y actitudes para el desempeño del puesto de trabajo. Liderado por el PTP.
- Transición al mercado laboral ordinario: es la fase donde la PTI compagina su trabajo en la empresa con la búsqueda activa de empleo. Si el transito es exitoso, se incorporará al mercado laboral ordinario. Liderado por el PTA.

La herramienta principal para medir los progresos y los compromisos del PTI es el Itinerario de Inserción Laboral, documento que debe ser aceptado por el PTI donde se fijan las metas y periodos para alcanzarlas por su parte y que es objeto de seguimiento periódico por el PTA y el PTP.

Según podemos apreciar en el Gráfico 1, en 2021 la permanencia de las PTI a lo largo de su proceso de acompañamiento está bastante equilibrada entre todos los periodos de corte seleccionados para la medición, siendo el mayor, un 28,05 % el periodo de dos a tres años. El porcentaje de un 22 % en los periodos inferiores a seis meses (lo mínimo contemplado para un acompañamiento efectivo), da idea de la cantidad de incorporaciones fallidas que se producen en las empresas y que debido a la problemática social tan acusada que sufren los PTI, no llegan a consolidarse en el puesto de trabajo.

Gráfico 1. Duración del itinerario de inserción

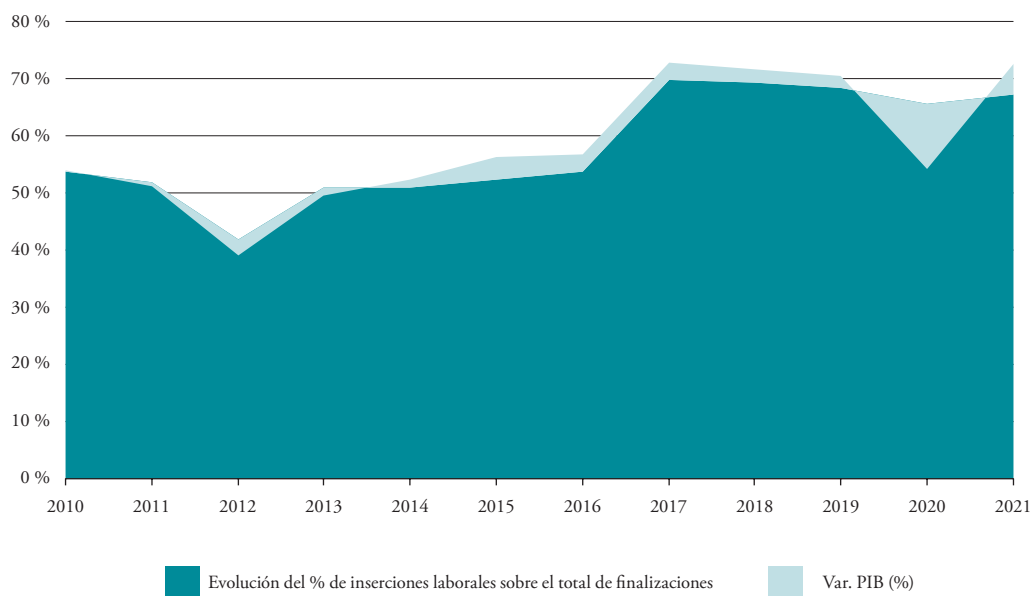


Fuente: *Memoria de FAEDEI 2021.*

En cuanto al porcentaje de PTI que, una vez acabado su itinerario de acompañamiento, logran su inserción en el mercado ordinario, en 2021 se alcanza el porcentaje de un 67,17 %, ratio de inserción que coloca a las EE. II. como una de las políticas activas de empleo más efectivas. Como puede verse en la serie histórica del Gráfico 2, el porcentaje de efectividad en la inserción laboral ha ido mejorando con el tiempo, manteniéndose con buenos índices incluso

en los periodos de crisis económica y que como vemos en el gráfico, muestra una correlación casi perfecta con la evolución porcentual del Producto Interior Bruto (PIB).

**Gráfico 2. Evolución del % de inserciones sobre el total de finalizaciones.
Evolución PIB de España**

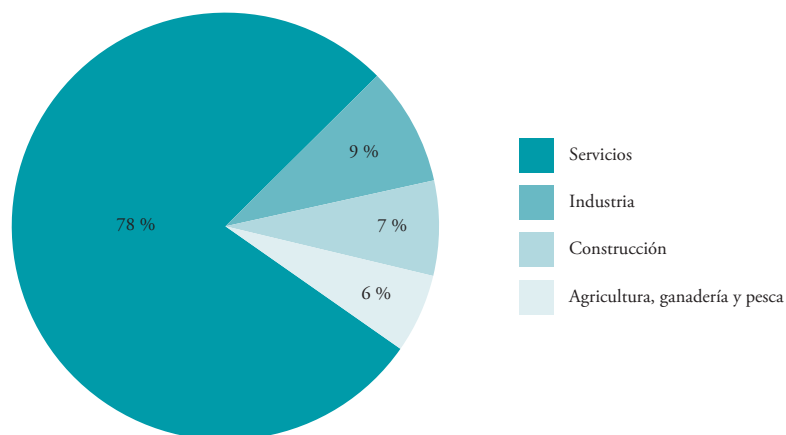


Fuente: *Memorias de FAEDEI de 2010 a 2021. PIB fuente INE.*

4. Principales sectores y actividades económicas

La actividad económica de las EE. II. se enfoca a distintas y variadas actividades económicas. Como podemos ver en el Gráfico 3, el mayor peso se centra en el sector servicios (78 %), seguido del sector industrial (9 %), construcción (7 %) y sector primario (6 %). Esta concentración de actividad en el sector servicios, tiene dos explicaciones:

- Por un lado, un requisito fundamental para que la actividad económica cumpla con el objetivo social de las EE. II., es el requerir mano de obra intensiva. Recordemos que las EE. II. son estructuras productivas instrumentales para la creación de oportunidades de empleo para colectivos en exclusión.
- Por otro lado, dado que las EE. II. son promovidas y participadas mayoritariamente por entidades sin ánimo de lucro y estas no se caracterizan mayoritariamente por generar grandes excedentes de capital para el emprendimiento social, la consecuencia es que es más probable que una entidad promotora se decante por impulsar una empresa de servicios que requiere generalmente una inversión moderada en equipamientos e infraestructuras.

Gráfico 3. Sectores de actividad económica 2021 (%)

Fuente: *Memoria FAEDEI 2021*.

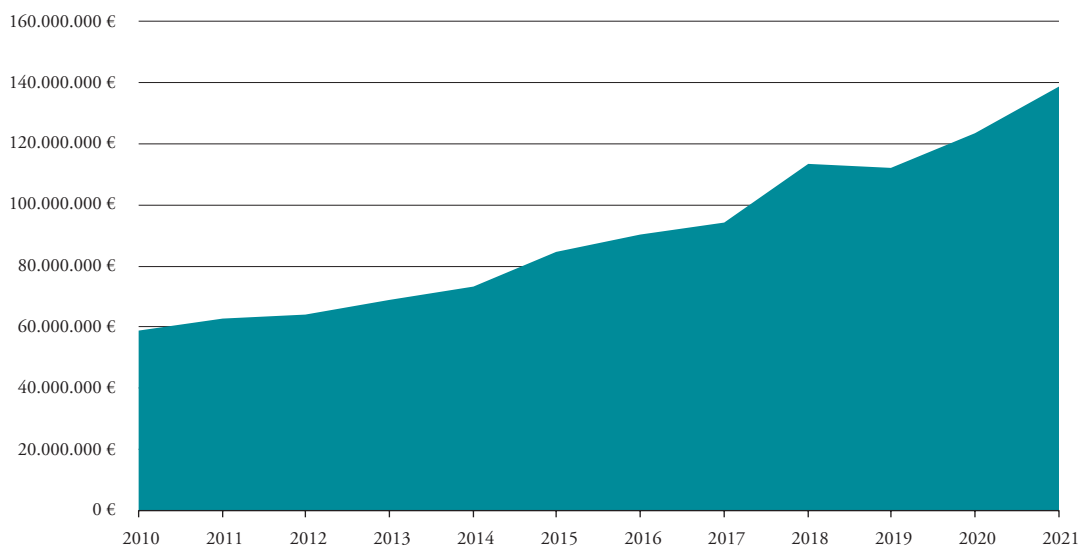
En cuanto a actividades económicas, las EE. II. están ganando en profesionalidad y confianza y están abriendo su abanico, saliendo de las tradicionales actividades de limpieza, jardinería, recogida de residuos, conserjería, etc. y lanzándose a nuevas actividades que demanda el mercado, tanto a nivel de actividad económica como de trabajadores formados (recordemos que el objetivo de las EE. II. es el tránsito al mercado ordinario de las PTI, y cuanto mejor se adapten a los empleos emergentes, mayores oportunidades de inserción). Se están dando iniciativas que están dirigiendo su actividad hacia actividades como la rehabilitación de edificios, la industria de paneles solares y eficiencia energética, la confección textil, el comercio, el turismo, la producción a gran escala de comida, etc. Para más información, se puede consultar la memoria anual de FAEDEI de 2021 y anteriores, donde se detallan los CNAE en los que operan las empresas.

5. Situación actual y evolución de las empresas de inserción. Principales cifras

El sector de las EE. II. ha ido ganando peso con el devenir de los años, aunque de una forma más lenta de lo que la necesidad real de este tipo de recursos de empleo para los colectivos en exclusión requeriría. La principal ventaja de las EE. II., conjugar un proyecto social con una actividad empresarial y productiva, es al final también su talón de Aquiles, ya que la combinación de estas dos necesidades complejiza mucho la gestión de los proyectos.

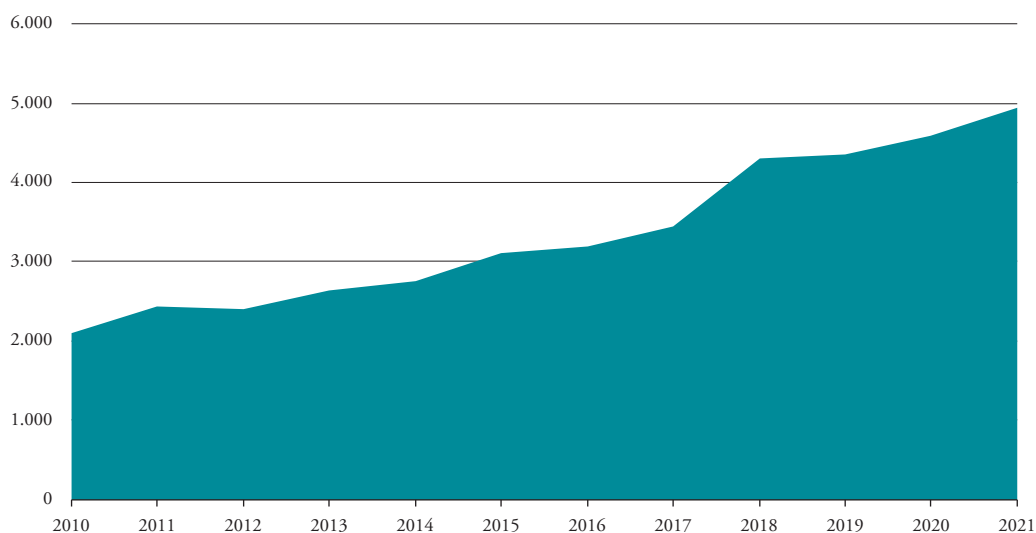
Según arrojan los datos de las memorias y balances sociales de FAEDEI desde el año 2010 al año 2021, se ha producido un incremento sustancial en el número de EE. II. y en el número de personas vulnerables que han accedido a un puesto de trabajo. Según estas memorias en 11 años, se pasa de 145 empresas a 235, un crecimiento del 62 % y de 2.092 personas en inserción a 4.945 personas, es decir, un crecimiento del 136 %. En cuanto a volumen de facturación, se pasa de 58.314.440,00 € a 138.828.362,16 €, un incremento del 138 %.

Gráfico 4. Evolución de la cifra de facturación

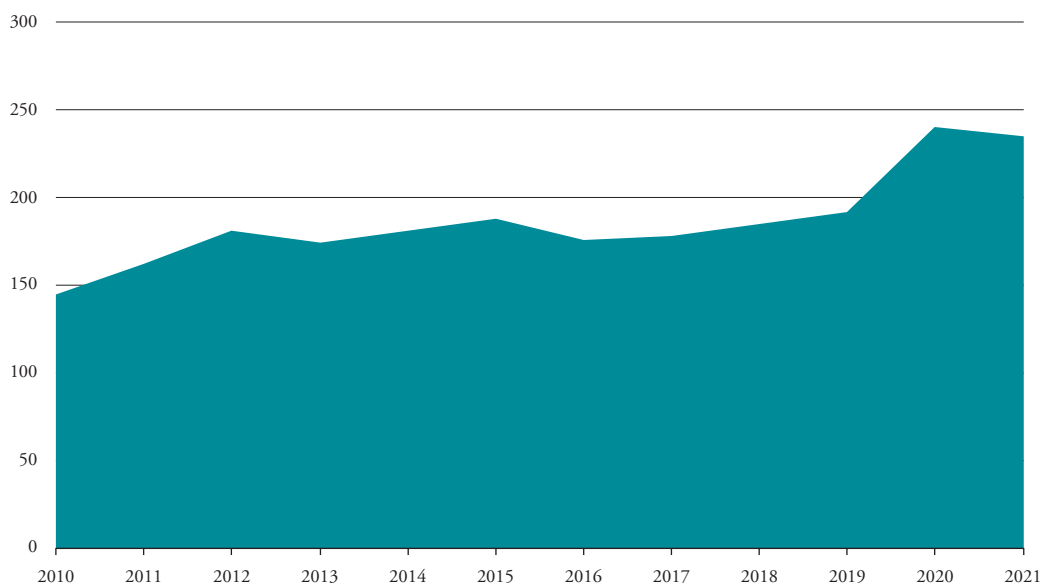


Fuente: *Memorias de FAEDEI de 2010 a 2021.*

Gráfico 5. Evolución del número de personas en inserción



Fuente: *Memorias de FAEDEI de 2010 a 2021.*

Gráfico 6. Evolución del número de empresas de inserción

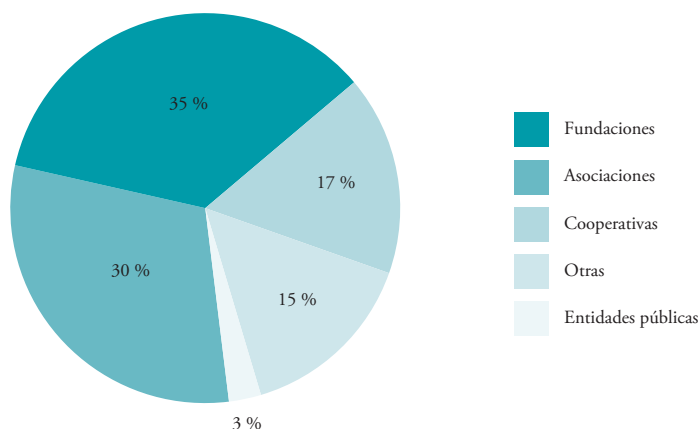
Fuente: *Memorias de FAEDEI de 2010 a 2021*.

En los Gráficos 4, 5 y 6 podemos ver la evolución de estos indicadores. Nos muestran la evolución favorable de los indicadores de cifra de facturación, número de personas en inserción y número de empresas. Es de destacar que, incluso en los periodos de las grandes crisis, la evolución de los números ha sido estable o positiva, lo que muestra la gran capacidad de resiliencia del sector.

6. Forma jurídica de las empresas de inserción y entidades promotoras

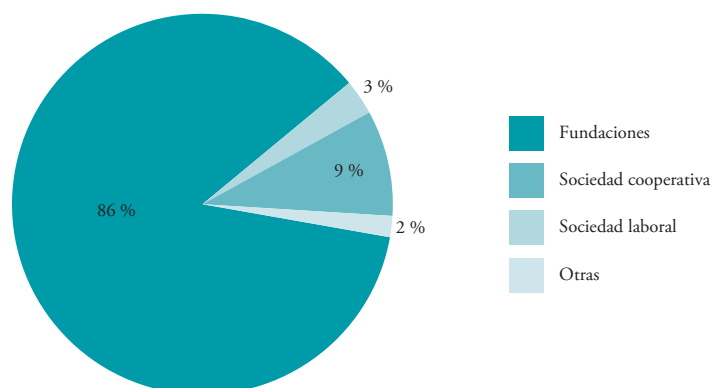
Las EE. II., como vimos en la introducción, tienen que estar promovidas y participadas mayoritariamente por entidades sin ánimo de lucro, poseyendo estas al menos un 51 % del capital social. En el artículo 6 de la Ley 44/2007 se recoge que tendrán la consideración de entidades promotoras aquellas entidades sin ánimo de lucro, incluidas las de derecho público, las asociaciones sin fines lucrativos y las fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de personas especialmente desfavorecidas.

En el año 2021, los distintos tipos de sociedades promotoras, según podemos apreciar en el Gráfico 7 han sido mayoritariamente fundaciones y asociaciones, lo que tiene total lógica dado que son el tipo de entidades que, desde el tercer sector de acción social, están vinculadas con la atención de los colectivos foco de las EE. II.

Gráfico 7. Tipo de entidades promotoras

Fuente: *Memoria FAEDEI 2021.*

Estas entidades promotoras, al constituir la empresa, tienen que elegir una fórmula jurídica para articular la realización de las actividades económicas y la calificación como empresa de inserción por los diferentes registros autonómicos. Como podemos apreciar en el Gráfico 8 la fórmula preponderante es la de sociedad limitada, dato que tiene sentido dado que al ser mayoritariamente fundaciones y asociaciones las entidades promotoras, es la fórmula más conveniente para ejercer tanto la propiedad como el control efectivo de la sociedad.

Gráfico 8. EE. II. por forma jurídica

Fuente: *Memoria FAEDEI 2021.*

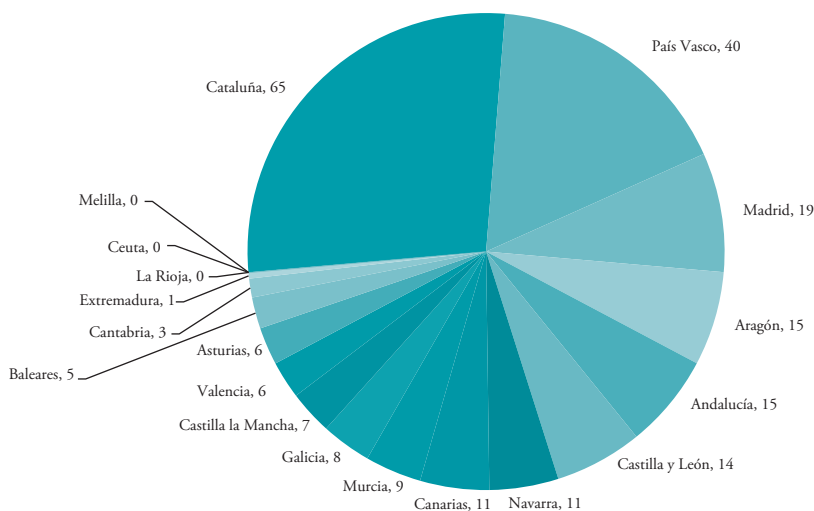
7. Ecosistema de las empresas de inserción

Las EE. II. cuentan con una nutrida presencia en redes y asociaciones de carácter nacional, autonómico y sectorial. El fin de estas asociaciones es articular la representación del sector ante los distintos *stakeholders* (administraciones públicas, empresas, asociaciones...).

A nivel autonómico, las EE. II. se agrupan en asociaciones territoriales⁷. Actualmente, excepto La Rioja, Ceuta y Melilla se encuentra representación en todas las comunidades.

Estas asociaciones territoriales suelen estar integradas (o trabajar en coordinación) dentro de otras estructuras representativas a nivel autonómico o local, generalmente relacionadas con la economía social, economía solidaria y tercer sector de acción social con el fin de defender mejor los intereses de sus EE. II. asociadas. En el Gráfico 9 podemos ver la distribución territorial de las EE. II.

Gráfico 9. Distribución territorial de las empresas de inserción



Fuente: *Memoria FAEDEI 2021, Balanç Social de les Empreses d'Inserció FEICAT 2019, Memoria AMEI 2021.*

A nivel nacional, FAEDEI (Federación de Asociaciones de Empresariales de Inserción)⁸, agrupa a la mayor parte de las asociaciones territoriales de EE. II. arriba mencionadas y canaliza la representación y visibilización de una gran parte del sector, con gran representatividad en lo que a distribución territorial se refiere (93 % de los territorios, 72 % de las empresas y 70 % de los trabajadores en inserción).

⁷ Para más información sobre agrupaciones territoriales, se puede consultar la página WEB de FAEDEI (2023). <https://faedei.org/organizacion/>

⁸ FAEDEI (2023): <https://faedei.org/>

FAEDEI a su vez, se encuentra integrada en CEPES (Confederación Empresarial Española de Economía Social), organización empresarial de ámbito estatal representativa de la economía social en el Estado español y que agrupa a todas las familias de la economía social.

A nivel europeo (a través de FAEDEI), las EE. II. tienen presencia en ENSIE⁹ (*European Network for Social Integration Enterprises*), que representa los intereses a nivel europeo de redes nacionales y regionales de las (WISEs) *Work Integration Social Enterprises*.

Por la vía de CEPES, las EE. II. también tienen representación a nivel europeo a través de *Social Economy Europe*, que se define a sí misma como la voz y punto de referencia de las empresas y organizaciones de economía social en Europa¹⁰.

A nivel transversal y con carácter sectorial, hay EE. II. que se encuentran asociadas a AE-RESS (Asociación Española de Recuperadores de Economía Social y Solidaria)¹¹ que representa a entidades especializadas en la inserción socio laboral y la gestión de residuos.

También a nivel transversal, hay EE. II. que están asociadas a REAS (Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria)¹², red que persigue el desarrollo de la economía social y solidaria en el Estado español y aglutina a diversas redes, sectores y fórmulas de organización, en sus distintas configuraciones autonómicas o nacionales.

8. La contratación pública reservada como palanca para el desarrollo del sector de empresas de inserción

La compra pública es un motor de la economía del Estado. El nivel de gasto en contratación pública de 2021 alcanzó el 11,49 % de producto interior bruto (PIB) y el 22,71 % del total del gasto público, arrojando un precio base de licitación sin impuestos de noventa y seis mil ochocientos cincuenta y cinco millones (96.855.436.442€) entre compra pública local, autonómica y estatal.

La disposición adicional cuarta de la Ley de Contratos del Sector Público¹³ (LCSP) referida a contratos reservados, establece la obligación para Estado central, comunidades autónomas y entidades locales de fijar porcentajes mínimos de reserva del derecho a participar en los procedimientos de adjudicación de determinados contratos o de determinados lotes de los mismos a CEE de iniciativa social y a EE. II.. En la práctica esto obliga y habilita a todas las administraciones públicas a ejecutar compra pública a la que solo se puedan presentar como licitadores EE. II. (y/o CEE de iniciativa social).

⁹ ENSIE (2023): <https://www.ensie.org/>

¹⁰ SOCIAL ECONOMY EUROPE (2023): <https://www.socialeconomy.eu.org/about/>

¹¹ AERESS (2023) <https://aeress.org/>

¹² REAS (2023) <https://reas.red/>

¹³ Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (Disposición adicional cuarta).

Si retomamos las cifras de compra pública de 2021, existe un gran margen para la Administración pública para realizar una compra pública socialmente responsable y de tener un gran impacto en la contratación de colectivos en exclusión a través de las reservas de mercado. De los casi noventa y siete mil millones de compra pública en 2021, el 68 % (65 mil millones) corresponde a administraciones locales y autonómicas, ámbitos territoriales de actuación principales de las EE. II.

La aplicación de las reservas de mercado a nivel autonómico y estatal es bastante irregular, resultando la publicación de 232 contratos reservados en el año 2020, de los cuales 21 lo han sido a nivel estatal por importe de 7 millones de euros. Se puede concluir que el cumplimiento del porcentaje objetivo para la administración central de reserva, fijado en el 7 % y que ascendería a 471 millones de euros, está lejos de ejecutarse, ya que, a tenor de estas cifras, solo se ha cumplido con un 1,54 % del 7 % de reserva obligado. El cumplimiento a nivel autonómico en 2020 de las cifras de reservas de mercado está también lejos de ser el comprometido, variando desde un 31 % de cumplimiento del porcentaje comprometido por parte de Galicia a un 0 % en el caso de Canarias.

Aunque no hay estudios a nivel nacional del impacto de la compra pública reservada en el sector de EE. II., se ha realizado un estudio sobre el retorno de la inversión (SROI) en Navarra (Morales Caballero *et al.*, 2022), que parece avalar el impacto positivo de las reservas de mercado sobre la propia Administración pública, directamente sobre población en situación de exclusión social y, de manera indirecta, en las familias y en los profesionales que están empleados dentro de las EE. II. beneficiarias de las reservas. Los beneficios se han constatado en:

- Reducción en las situaciones de exclusión y discriminación social.
- Desarrollo profesional y personal.
- Independencia e integración social.
- Mejora en la conciliación laboral y familiar.
- Generación de puestos de trabajo de apoyo en las empresas.
- Retorno vía impuestos y recaudaciones para la Administración de 1,17 € por cada euro invertido que, si se le añaden los impactos anteriores, llegaría a 2,73 €.

La primera regulación a los contratos reservados aparece en el texto refundido de la LCSP de 2011¹⁴, y se consolida en la LCSP de 2017¹⁵. Dado que en el año 2008, un año después de la publicación de la ley de EE. II., el número de personas en inserción fue de 847, el número de empresas de 132 y una facturación de 49.374.000 €¹⁶, frente a los datos de 2021¹⁷, con

¹⁴ Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

¹⁵ Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

¹⁶ Memoria FAEDEI 2009.

¹⁷ Memoria FAEDEI 2021.

4.945 personas en inserción, 235 empresas, 138.828.362 € de facturación, sería plausible establecer una hipótesis de causalidad entre el incremento de la contratación pública y el impacto positivo en el crecimiento del sector, dado que el 23,15 % de la facturación de las EE. II. a nivel nacional, proviene de las administraciones públicas¹⁸.

9. Impacto económico y retorno económico

La medición de resultados y la cuantificación del impacto siempre han estado en el ADN del sector de EE. II.. Tanto FAEDEI como entidad representativa a nivel nacional, como las distintas asociaciones territoriales, publican informes y memorias anuales sobre los principales datos de impacto social y económico de sus territorios y empresas.

Dado que ya hemos comentado en epígrafes anteriores los principales indicadores referidos a personas y volúmenes de facturación, vamos a llamar la atención sobre indicadores de impacto económico sobre las administraciones públicas.

Se manejan dos tipos de indicadores principales. Por un lado, el retorno económico total que las empresas ingresan a las arcas de las administraciones públicas a través de los impuestos (sociedades, IVA, retenciones IRPF y cotizaciones sociales), que alcanzaba en 2021 la cantidad de 8.412.509,69 €¹⁹ y por otro lado, el retorno económico estimado por puesto de inserción a jornada completa, que está estimado en 7.249 €²⁰.

10. Retos y principales desafíos del sector de las empresas de inserción

Las EE. II. se enfrentan a importantes retos de futuro. Si bien las cifras y las tendencias no presagian una amenaza y avalan un crecimiento sostenido, es cierto que el sector debe mantenerse alerta sobre diversos ámbitos que pueden ralentizar su crecimiento y por tanto el volumen de su impacto social.

Uno de los retos que tiene que abordar es crecer significativamente en volumen de operaciones y volumen de personas atendidas. Aunque la empresa de inserción es una fórmula de integración por lo laboral que ha demostrado su éxito y utilidad, es cierto que todavía tiene un volumen muy pequeño como para convertirse en un interlocutor influyente de cara al diseño de políticas públicas y está muy lejos de ejercer la misma influencia política y económica que pueden tener por ejemplo los Centros Especiales de Empleo (CEE).

¹⁸ Memoria FAEDEI 2021.

¹⁹ Datos origen: *memoria FAEDEI 2021*.

²⁰ Datos origen: *memoria FAEDEI 2021*. El cálculo se realiza en base a la media estatal de un salario bruto anual de una Persona Trabajadora en proceso de Inserción de 13.032,65 €.

Palancas de este crecimiento en relación con políticas públicas podrían ser:

- Impulso real por parte de las AA. PP. de la contratación pública reservada que redundaría en un incremento sustancial del volumen de actividad y por ende del número de puestos en inserción.
- Reconocimiento como entidades sin ánimo de lucro, que permitiría tener un trato fiscal acorde con la labor social que realizan las empresas y acceso a líneas de ayudas para programas complementarios para las personas en exclusión, como programas formativos, de alojamiento, etc.
- Mejora en las líneas de ayudas y bonificaciones que reciben las EE. II. por su condición de empleador de colectivos en exclusión. Solución al problema de ayudas sujetas a *mínimis*, que establece un tope a las ayudas que una empresa de inserción puede recibir.
- Recogida y puesta a disposición de los datos estadísticos de los distintos registros estatales y autonómicos de EE. II. que permitan visibilizar el impacto social y económico del sector.
- Mejora en la compatibilidad de recepción de prestaciones no contributivas y agilidad en su renovación para los trabajadores en inserción, de forma que este derecho a percibir estas rentas no suponga un freno para la incorporación laboral de estos colectivos vulnerables sino una ayuda para su activación.
- Mejora de la legislación específica de EE. II., que impida el intrusismo y que solucione problemas que la legislación actual provoca al haberse quedado anticuada, sobre todo en relación con otras normativas como la laboral y los servicios sociales públicos.
- Reconocimiento de las EE. II. como alternativa a la despoblación y el desarrollo rural e impulso de medidas para su potenciación, dado que actualmente el sector está muy concentrado en grandes entornos urbanos.

En cuanto al crecimiento en el ámbito empresarial, los principales desafíos se centran en el equilibrio entre la sostenibilidad social y la sostenibilidad económica. Es necesario que las EE. II. sean capaces de generar beneficios suficientes de sus actividades económicas para garantizar una estabilidad de la estructura empresarial y por tanto de su fin social. Esta solvencia económica redundaría en:

- Poder captar y conservar el talento de profesionales capacitados en puestos clave como gerencias, comercial, comunicación y producción.
- Mejores inversiones en infraestructuras productivas, tecnológicas, *marketing* y formación de la plantilla.
- Mejora de los flujos de caja y fondo de maniobra de la empresa que asegure su liquidez.
- Lograr equilibrar mejor la capacidad productiva entre los trabajadores de inserción y de no inserción.

En el plano organizativo, las EE. II., deberían reforzar todo lo relativo a modelos de gestión empresarial, dado que tienen dos componentes que reman en contra de una gestión empresarial orientada a resultados: su tamaño y su vertiente social. Dado que el origen de la gran mayoría de ellas, según hemos visto, está en el tercer sector de acción social y una gran mayoría son pymes o micropymes, los modelos de trabajo muchas veces tienen una deriva muy acusada hacia modelos poco eficientes (como en muchas pymes) o imitando modelos de gestión de ENL, que si bien en el plano de la intervención social con los trabajadores en inserción son imprescindibles, no pocas veces chocan con una gestión empresarial y orientada a la consecución de beneficios.

Una apuesta decidida de las EE. II. en su consolidación tiene que ver mucho con su condición de pymes y los problemas que este tipo de empresas experimentan debido a una falta generalizada de recursos suficientes y competencias en los equipos de trabajo. Su desarrollo y pervivencia estará muy ligada a la capacidad de adaptarse a la velocidad de los cambios que acontecen, sobre todo en aspectos como el acceso e implantación de nuevas tecnologías, adopción de certificados de calidad, sostenibilidad ambiental, etc., aspectos estos que rodean al negocio y cuya ausencia hace mermar la competitividad a medio y largo plazo.

Las EE. II. tienen también el reto de defender su imagen de marca y no quedarse desdibujadas con las nuevas tendencias de empresas sociales o empresas con propósito. Si bien en su lado positivo este tipo de empresas evidencian una evolución del sector empresarial y emprendedor hacia fórmulas que impacten positivamente en la sociedad, no gozan ni de la metodología de trabajo con las personas desfavorecidas ni de los controles administrativos por parte de las Administraciones públicas a los que están sujetas las EE. II. en su conjunto. En el lado negativo, el creciente «*social washing*» puede hacer perder la confianza del público general en las verdaderas fórmulas sociales de integración por lo económico, como las EE. II.

En definitiva, el sector de EE. II., como toda estructura en movimiento, necesitará afrontar con decisión sus retos y desafíos presentes y futuros si quiere convertirse en uno de los actores relevantes de la inserción laboral de colectivos vulnerables.

Referencias bibliográficas

- AERESS (Asociación Española de Recuperadores de Economía Social y Solidaria) y FAEDEI (Federación de Asociaciones de Empresariales de Inserción) (2014): *El Acompañamiento en las Empresas de Inserción*.
- ALGUACIL MARÍ, M. P. y GARCÍA HERNÁNDEZ, J. (2022): *Efectos para las empresas de inserción de la declaración de prestadoras de servicios de interés económico general*. Valencia, Aula Empresarial-Universidad de Valencia.
- B LAB SPAIN (2020): *Manifiesto dirigido a los poderes públicos para el impulso de un nuevo modelo empresarial inclusivo y sostenible*.
- CARNEIRO FREIRE, M.; CORDERO SANZ, J.; CORDERO SANZ, C.; CORTÉS MARÍN, A. y MURILLO SIBAJA, K. (2022): *Empresas, Derechos Humanos y Debida Diligencia: Guía dirigida a empresas de Castilla-La Mancha*.
- EXPERT GROUP ON SOCIAL ECONOMY AND SOCIAL ENTERPRISES. EUROPEAN COMMISSION (2022): *Recommendation on developing social economy framework conditions*.
- GARCÍA CALAVIA, M. A. (2020): «Las empresas de inserción en España en 2019»; en *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa* (36); pp. 131-152. DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.3
- LLINARES INSA, L.; CÓRDOBA IÑESTA, A. I.; ZACARÉS GONZÁLEZ, J. J., y GONZÁLEZ-NAVARRO, P. (2020): «Indicadores de empleabilidad: de la inclusión al desarrollo de las carreras laborales»; en *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa* (36); pp. 365-387. DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.36.17016
- MACÍAS RUANO, A. (2022): «Un marco normativo para las empresas sociales en España para el freno de la desigualdad»; en *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa* (40); pp. 241-276. DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.40.24321
- MARCUELLO, C.; BELLOSTAS, A., y MARCUELLO, CH. (2008): *Informe sobre las Empresas de Inserción en España*. CIRIEC, Observatorio Español de la Economía Social.
- MARHUENDA FLUIXÁ F. (2018): «Educadores militantes: Educar para la vida mediante el trabajo en empresas de inserción»; en *Educatio Siglo XXI* (36-2); pp. 43-64.
- MONTIEL VARGAS A. (2022): *Las empresas de inserción. Un análisis de su régimen legal y del sector en la era postcovid*. CIDES-Universidad de Almería.
- ORIESCON (2021): *Informe Anual de Supervisión de la Contratación Pública, Módulo I: Las cifras de la contratación pública*.
- OIRESCON (2022): *Informe Especial de Supervisión Relativo a la Contratación Estratégica en el 2020. Contratos Reservados y Criterios Medioambientales, Sociales y de innovación*.

- MORALES CABALLERO, M.; SUSO ARAICO, A., y GONZÁLEZ RUÍZ, A. (2022): *Informe del Retorno Social de la Inversión (SROI) de la Reserva de Contratos*. Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare. Disponible en: <https://red2red.net/es/publicaciones/informe-retorno-social-inversion-sroi-reserva-contratos/>
- RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, A. (2020): «Cooperativa-centro especial de empleo como forma jurídica de empresa para la inserción laboral. (Análisis a partir de un caso)»; en *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa* (36); pp. 93-130. DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.36.17191
- SALINAS TOMÁS, M. F. (2022): «Marco legislativo de las empresas de inserción en España. Aproximación histórica y momento actual»; en *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos* (141), e81816. DOI: 10.5209/REVE.81816