



Informe sobre les empreses d'inserció a Catalunya

Ponent

Jaume Sellés

Director del projecte

Joan Antoni Santana

Gestor

Lluís Ferrer

Autors

Lluís Ferrer

Roser Ferrer

Joan Antoni Santana

Matias Vives



BIBLIOTECA DE CATALUNYA - DADES CIP

Informe sobre les empreses d'inserció a Catalunya. – (Col·lecció estudis i informes; 25)

Bibliografia

ISBN 9788439383130

I. Ferrer i Trullols, Lluís II. Santana Garcia, Joan Antoni, dir. III. Sellés, Jaume IV.

Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya V. Col·lecció: Col·lecció estudis i informes ; 25

1. Empreses d'inserció – Catalunya

331.58-056.2/.3(467.1)

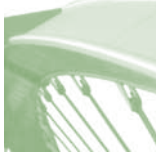
331.58-058.17(467.1)

© Generalitat de Catalunya
Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya
Diputació, 284
08009 Barcelona
Tel. 93 270 17 80
Adreces a Internet: www.ctesc.cat
www.larevistactesc.cat
www.observatori-ctesc.cat

A/e: ctesc@gencat.cat

ISBN: 9788439383130
Barcelona, maig de 2010
Disseny gràfic: IMF
Impressió: El Tinter

D.L.:



ÍNDEX

1.	INTRODUCCIÓ	5
2.	CONTEXT GENERAL, ANÀLISI DE L'EVOLUCIÓ I SITUACIÓ DE LES EMPRESES D'INSERCIÓ EN L'ÀMBIT DE LA UNIÓ EUROPEA	7
2.1.	La història de les empreses WISE europees	7
2.2.	Xarxes catalanes i europees d'empreses d'inserció	11
2.3.	Descripció dels models d'empreses socials d'integració laboral existents a la UE (Unió Europea)	14
2.4.	Els objectius de les empreses socials d'integració laboral	15
2.5.	Els recursos de les empreses socials d'integració laboral	17
2.6.	Perfils i trajectòries dels treballadors i treballadores en les empreses socials d'integració laboral	18
2.7.	El model francès i altres models emergents	21
3.	MARC JURÍDIC DE LES EMPRESES D'INSERCIÓ	25
3.1.	Concepte d'empresa d'inserció	29
3.2.	Col·lectius susceptibles d'inserció a través de les empreses d'inserció	34
3.3.	L'itinerari d'inserció	37
3.4.	Règim jurídic dels treballadors i treballadores de l'empresa d'inserció	41
3.5.	Mesures de foment	48
3.6.	Eficàcia del marc normatiu	83
4.	ANÀLISI DE LA DIMENSIÓ NECESSÀRIA DEL SECTOR DE LES EMPRESES D'INSERCIÓ	85
4.1.	Definició d'exclusió	85
4.2.	Metodologia per aproximar l'exclusió: els col·lectius de demandants d'empreses d'inserció	87
4.3.	Metodologies per mesurar l'exclusió social de forma agregada	89
4.4.	Les fonts estadístiques disponibles per mesurar l'exclusió social de forma agregada	91
4.5.	L'exclusió a Catalunya	93
4.6.	Previsió de l'evolució de l'exclusió a Catalunya	102
4.7.	Dimensió del sector	104
5.	DELIMITACIÓ I ANÀLISI DELS FACTORS DETERMINANTS QUE CONVERTEIXEN EL COL·LECTIU POTENCIALMENT DESTINATARI D'UN PROCÉS SOCIOLABORAL EN DEMANDA REAL DE LES EMPRESES D'INSERCIÓ	109
5.1.	Les persones excloses	109

5.2.	Les persones en procés d'inserció	115
5.3.	Metodologia per aproximar els determinants de l'elecció de les empreses d'inserció com a via d'inserció	117
5.4.	Determinants de l'elecció de l'empresa d'inserció com a via d'inserció social	118
6.	DETERMINACIÓ I ANÀLISI DELS COSTOS DIFERENCIALS D'UNA EMPRESA D'INSERCIÓ ATESA LA SEVA SINGULARITAT QUANT A LES CARACTERÍSTIQUES DELS SEUS TREBALLADORS/ORES EN PROCÉS D'INSERCIÓ I AL SEU OBJECTE SOCIAL	123
6.1.	Diferències entre l'empresa d'inserció i l'empresa ordinària	123
6.2.	Els costos diferencials de les empreses d'inserció respecte de l'empresa ordinària	136
7.	FINANÇAMENT PÚBLIC DE LES EMPRESES D'INSERCIÓ: ANÀLISI DE LA CONTRIBUCIÓ DELS AJUTS I MESURES DE FOMENT PÚBLIQUES ACTUALS AL FINANÇAMENT I VIABILITAT ECONÒMICA DE LES EMPRESES D'INSERCIÓ	145
7.1.	Els ajuts a les empreses d'inserció	146
7.2.	Viabilitat econòmica de les empreses d'inserció	150
8.	CONCLUSIONS	159
9.	CONSIDERACIONS I PROPOSTES D'ACTUACIÓ	161
10.	BIBLIOGRAFIA	163
11.	ANNEX 0	169
12.	ANNEX 1. METODOLOGIA EMPRADA PER A L'ANÀLISI DE LA POBRESA, LA PRIVACIÓ I ELS INDICADORS SOCIALS	171
13.	ANNEX 2. LA BASE DE DADES DE LA RENDA MÍNIMA D'INSERCIÓ (RMI)	177
14.	ANNEX 3. EL BALANÇ SOCIAL	179
15.	ANNEX 4. ESTRUCTURA DE LA PRODUCCIÓ	181



I. INTRODUCCIÓ

A petició del Departament de Treball, el Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC) ha realitzat aquest estudi sobre les empreses d'inserció (EI) a Catalunya. El sector estava format per 47 empreses el mes de maig de 2009, però per a l'elaboració d'aquest estudi el Departament de Treball només ens ha facilitat informació de les 29 empreses que havien presentat el seu balanç d'activitat l'any 2007 i les 28 que l'havien presentat l'any 2006. El treball que aquí es presenta consta de vuit apartats que aborden diferents aspectes de context social i normatiu i de contingut econòmic del sector.

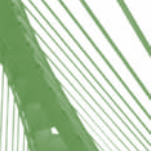
En el segon apartat de l'estudi es pot comprovar quina és la situació de les EI en l'àmbit de la UE (Unió Europea) a partir d'una selecció de la bibliografia existent sobre la qüestió. S'aprecia que el sector de les empreses d'inserció té característiques molt diverses arreu d'Europa, que ha crescut fins als darrers anys però que comença a travessar algunes dificultats en alguns països en transformar-se les polítiques públiques de suport al sector.

L'apartat tercer del treball conté una anàlisi del marc jurídic de les empreses d'inserció en els àmbits europeu, estatal i català. Aquesta anàlisi fa un recorregut per la qualificació de les empreses d'inserció, pels col·lectius susceptibles d'inserció a través d'aquestes empreses, per l'establiment i el desenvolupament de l'itinerari d'inserció, pel règim jurídic de les persones que treballen a les EI i per les ajudes que dóna l'Administració a les empreses d'inserció (ajuts a la creació i manteniment d'ocupació, al foment i viabilitat de l'activitat social i econòmica de les EI i al moviment associatiu, i clàusules socials a la contractació pública).

A continuació, l'estudi aborda la qüestió de la dimensió necessària del sector de les empreses d'inserció. Una vegada definit el concepte d'exclusió, es descarta l'aplicació d'una metodologia per aproximar l'exclusió a partir dels col·lectius de demandants d'empreses d'inserció per manca de dades. Es revisa la literatura existent sobre la pobresa, la privació o l'exclusió a Catalunya i se'n presenten els resultats. Finalment, es fa una previsió de l'evolució de l'exclusió a Catalunya utilitzant la informació disponible: Renda Mínima d'Inserció (RMI) i altres variables de conjuntura.

A l'apartat cinquè del treball es caracteritzen les persones perceptores de l'RMI per edat, gènere, nacionalitat, tipologia familiar, problemàtiques, formació i distribució territorial i es comparen aquestes característiques amb les de les persones treballadores en procés d'inserció que estan disponibles a la base de dades del Balanç Social de les empreses d'inserció. Aquesta base de dades és també la font principal d'informació dels pròxims apartats i va ser facilitada al CTESC per la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. Les dades del Balanç Social corresponen als anys 2006 i 2007.

L'apartat sisè de l'informe determina la distribució per grans sectors productius i en el territori del valor afegit i del nombre de persones treballadores de les empreses d'inserció en



comparació amb les empreses ordinàries. També s'estudia la relació entre la productivitat i els costos salarials nominals per grans sectors de les empreses d'inserció respecte de l'empresa ordinària com també de l'empresa representativa (aquella que fa les mateixes activitats que les empreses d'inserció). Un altre aspecte que s'analitza és el balanç econòmic. Finalment, es fa una estimació dels costos diferencials derivats del procés d'inserció identificant dos components principals com són el cost del personal d'acompanyament i el cost de la formació de les persones treballadores en procés d'inserció.

En el setè apartat s'estudia el finançament públic de les empreses d'inserció des de diverses perspectives. S'estudia la relació entre el percentatge d'èxit del procés d'inserció i els ajuts públics, es fa una anàlisi cost-benefici de les empreses d'inserció per a l'Administració, es compara l'estructura productiva d'aquestes empreses amb les de l'empresa ordinària i l'empresa representativa i, per acabar, es presenten els saldos comptables rellevants de les empreses d'inserció fins arribar a la capacitat (o necessitat) de finançament, que inclou les aportacions de les entitats promotores.

Els darrers apartats del treball són les conclusions i les consideracions i propostes d'actuació.

En resum, el CTESC observa que la situació de les empreses d'inserció a Catalunya respon als estàndards de la UE amb algun tret diferencial com ara l'elevat pes de les aportacions de les entitats promotores en l'estructura d'ingressos de les EI, tot i que ha disminuït en el període d'estudi. La previsió del CTESC és que augmenti la dimensió del sector en els pròxims anys i considera que les polítiques públiques d'ocupació han de seguir fomentant la creació i el manteniment de l'ocupació i la viabilitat de l'activitat de les empreses d'inserció. El CTESC recorda que el marc normatiu atribueix a l'Administració funcions i responsabilitats en l'itinerari d'inserció de les persones treballadores en procés d'inserció. Finalment el CTESC vol fer palès que al llarg de l'elaboració del present informe s'han constatat una sèrie de deficiències i obstacles, recomanant-ne l'anàlisi i resolució com a condició prèvia i necessària per fer possible un estudi precís i complet de la realitat de les empreses d'inserció.



2. CONTEXT GENERAL, ANÀLISI DE L'EVOLUCIÓ I SITUACIÓ DE LES EMPRESES D'INSERCIÓ EN L'ÀMBIT DE LA UNIÓ EUROPEA

2.1. LA HISTÒRIA DE LES EMPRESES WISE¹ EUROPEES

En aquesta secció es presenta el treball de Bode, Evers i Shulz (2006),² que tracta de l'adaptació a la realitat de les empreses socials d'integració laboral de diferents països europeus considerant la seva multiplicitat d'objectius, grups de pressió i recursos. La presència d'aquests elements en la naturalesa de les empreses WISE és el que els autors denominen caràcter híbrid.

Les empreses socials d'integració laboral apareixen a l'oest d'Europa cap a final dels anys 70 sota una elevada diversitat de formes (tallers de treball, cooperatives, associacions d'ajuda mútua i social i de treball caritatiu, etc.) amb l'objectiu de combatre l'augment de l'atur i el risc d'exclusió social d'una part important de la població. Les empreses WISE sorgeixen doncs amb una forta confiança en la societat civil abans que les polítiques públiques contribueixin a la seva expansió.

Els autors consideren primer el cas d'aquells països en què les empreses socials tenen un estatus institucional que pot prendre la forma d'esquema públic o de forma legal.

En el cas de Bèlgica, les empreses socials d'integració laboral van sorgir en els anys 70 a partir d'iniciatives dels treballadors i treballadores socials i dels sindicats i membres de grups civils. Amb el temps, l'Estat va anunciar l'aparició d'un nou esquema públic que institucionalitzava aquest tipus d'organitzacions. Les empreses que es van acollir a l'esquema públic veuen com els subsidis públics estan molt relacionats amb unes normes estrictes sobre l'activitat de les organitzacions, vinculada als programes d'integració. També s'aprecia un increment de la professionalització i una disminució del treball voluntari.

En el cas de França, el punt de partida van ser moviments locals motivats per qüestions polítiques o conceptes alternatius de treball social que promovien oportunitats d'integració social a les persones en desavantatge. Amb l'aparició de polítiques públiques que donaven un marc institucional a les empreses WISE existents es van crear organitzacions que reben subsidis públics per ocupar aturats de llarga durada i que són alhora actives en mercats locals. Amb el temps, la pressió de la competència ha provocat l'adaptació de models de gestió privada. També es van crear empreses WISE al marge de les regulacions sobre empreses

¹ En anglès aquestes sigles corresponen a la denominació de les empreses socials d'integració laboral (WISE: Work Integration Social Enterprises).

² Ingo Bode, Adalbert Evers i Andreas Shulz, «2006: Work integration social enterprises in Europe: can hybridization be sustainable?». Capítol 15 del llibre que porta per títol Social Enterprise, editat per Marthe Nyssen. Routledge.



d'integració laboral. Aquestes empreses, anomenades de barri, operen amb recursos procedents de famílies i ajuntaments en recompensa per a la realització d'activitats de direcció estatal o de regeneració de barri. Finalment, algunes empreses WISE actives en el sector del reciclatge local estan negociant contractes amb les autoritats franceses perquè han renovat l'estratègia de contractació per tal d'afavorir proveïdors competitius que no necessàriament comparteixen els objectius socials de les empreses socials d'integració laboral.

En el cas d'Irlanda, l'origen de les empreses WISE va ser la iniciativa de grups civils. Després, l'Estat va establir el marc institucional que relacionava aquestes empreses amb programes públics. Moltes empreses WISE es van crear a través de l'esquema d'ocupació comunitària que estimula la participació de la població amb desavantatge mitjançant subsidis. També es va crear el Programa d'economia social que té per objecte la regeneració d'una àrea local a través de la incorporació del sector públic en la direcció de l'empresa social. En el Programa d'economia social els objectius d'integració preveuen el finançament viable dels llocs de treball en un termini de 3 a 5 anys.

En el cas d'Itàlia, les empreses socials d'integració laboral sorgeixen de grups civils relacionats amb l'Església que formen cooperatives amb l'objectiu de donar feina a la població amb desavantatge, especialment aquella procedent d'institucions de salut mental. La llei va crear la figura de la cooperativa social de tipus b, a la qual es van acollir aquestes empreses, que gaudeix d'avantatges fiscals i prioritat en la contractació pública a canvi que un mínim del 30% de la plantilla siguin treballadors i treballadores en desavantatge. Però els canvis en l'estratègia de contractació pública (tal com ha passat en el cas francès) fan que aquestes empreses hagin de buscar noves solucions per adaptar-se (per exemple preparar els treballadors i treballadores en desavantatge en unitats de formació externes a l'organització o centrar la seva activitat en el mercat comercial), amb el risc conseqüent de perdre la motivació inicial d'integració social.

En el cas de Portugal, les empreses WISE van aparèixer molt recentment i gairebé exclusivament com a resultat de programes públics. Aquests programes financen el 80% del sou dels treballadors i treballadores en activitats de desenvolupament local i social. Però en data d'avui, les empreses WISE portugueses tenen moltes dificultats per subsistir econòmicament (per la manca d'habilitat dels treballadors i treballadores a l'inici, la fugida del personal de supervisió després d'un breu període de temps, etc.), i per tant, depenen de la continuïtat dels programes públics.

En el cas d'Espanya, les primeres empreses WISE sorgeixen en els anys 80 a partir d'iniciatives de treballadors i treballadores socials i de membres d'institucions benèfiques catòliques. La forma dominant de suport públic a les empreses van ser els contractes amb les autoritats locals en sectors com la recollida de residus i el reciclatge. Recentment, les CCAA han concebut les empreses WISE com a empreses fundades per entitats sense ànim de lucre però amb una forma legal comercial. També s'estableixen col·laboracions entre les empreses WISE i les autoritats locals per materialitzar contractes anuals de formació en el treball. Les empreses que no han seguit aquesta pauta de cooperació amb les polítiques públiques d'ocupació han



tingut un desenvolupament variable: algunes han tingut èxit i d'altres tenen una ocupació precària a causa de la volatilitat dels mercats i de la reduïda capacitat de contractació pública.

En el cas de Finlàndia, les empreses socials d'integració laboral entren en escena en forma de grups d'autoajuda. La Llei sobre empreses socials és un fet recent. Les empreses WISE que prevalen són les cooperatives laborals per als aturats i els tallers de treball per a les persones que es recuperen de malalties mentals. Les cooperatives laborals segueixen una estratègia de contractació de personal a temps complet que subcontracten d'altres companyies fent el servei de mercat transitori per a les persones amb desavantatge. Es financen amb serveis i subsidis públics i hi ha una col·laboració amb els serveis públics d'ocupació en el camp de la formació professional. Però recentment les agències públiques d'ocupació estan contractant aturats de llarga durada. Les dificultats de trobar bons empleats han fet que cada vegada més les empreses WISE hagin esdevingut empreses lucratives amb una alta proporció de treballadors i treballadores normals.

Els autors també s'han trobat amb països en què el marc institucional de les empreses socials d'integració laboral no existeix o no és específic per a aquest tipus d'empreses.

En el cas del Regne Unit, hi ha una gran varietat de pràctiques d'integració laboral incloent-hi els negocis comunitaris en què el treball d'integració està vist com un efecte col·lateral. Les empreses WISE es van fundar a través d'organitzacions sense ànim de lucre que de vegades tenien la col·laboració d'agències governamentals. L'evolució que han seguit aquestes empreses difícilment està associada amb polítiques públiques nacionals. De totes formes, és veritat que hi ha polítiques públiques dirigides a organitzacions de voluntaris que ocupen persones sense feina. També és veritat que algunes empreses WISE operen amb contractes i/o subsidis públics en combinacions variables però amb el temps es constata un moviment cap a la comercialització a causa de la pressió sobre els costos i la qualitat de les compres públiques i a la disminució del pressupost destinat a la integració social.

En el cas d'Alemanya, les empreses WISE es van començar a crear per combatre l'augment de l'atur en els anys 70 a partir d'estudiants i practicants en el camp del treball social. L'Estat del benestar va entrar ràpidament en joc i l'acció civil es va professionalitzar. Es van formar organitzacions gestionades per grans associacions de benestar i ajuntaments. Però en els anys 90 l'Administració pública va endurir la seva política de subsidis a la integració laboral introduint rígides normes d'eficiència en termes de col·locacions encertades en el mercat de treball normal. A partir d'aleshores, les empreses WISE van entrar en competència les unes amb les altres i amb les noves agències de formació i de col·locació creades.

En el cas de Dinamarca, les empreses WISE van aparèixer per iniciatives de base i per projectes duts a terme per actors de la societat civil com ara els sindicats. Amb el pas del temps les polítiques públiques d'ocupació han contribuït al desenvolupament d'aquestes empreses però, igual com en el cas alemany, s'han convertit en empreses de serveis d'integració laboral per a les agències públiques.

Feta aquesta evolució històrica de les empreses socials d'integració laboral en diferents països de la UE s'aprecien les dificultats que tenen aquestes empreses per subsistir. La sostenibilitat del seu caràcter híbrid es posa en qüestió a partir dels canvis en les polítiques públiques d'ocupació que s'han comentat més amunt (reducció dels pressuposts públics a la integració social i laboral, eliminació dels privilegis i increment dels requisits de qualitat en la contractació pública, noves estratègies d'ocupació de les agències públiques d'ocupació, etc.).

Recentment s'ha publicat el treball de Defourny i Nyssens (2008)³, que tracta de les tendències recents de les empreses socials a Europa, en el qual es dedica una atenció especial a l'actuació d'aquestes empreses en el camp de la integració laboral. Aquest treball aporta els casos de Polònia i Suècia.

A Polònia, les empreses WISE han experimentat un creixement significatiu últimament. Aquesta tendència ha estat reforçada per les recomanacions i els fons estructurals dirigits a l'exclusió i l'atur de la UE com també per altres programes executats en cooperació amb governs locals, autoritats ministerials, personal acadèmic i expert i grups de la societat civil. La majoria de les empreses socials actua en el context legal d'associacions, fundacions i cooperatives. També hi ha moltes entitats que no tenen personalitat legal i actuen com a subestructures d'associacions, fundacions i altres formes de treball voluntari com són les empreses vocacionals per a les persones amb discapacitats, els centres d'integració social, els clubs d'integració social, els clubs de cerca de treball i els tallers de teràpia vocacional. A l'abril del 2006 es va aprovar l'Acta sobre cooperatives socials que introdueix una nova forma legal específicament dissenyada per a les empreses socials d'integració laboral de grups en desavantatge. Les cooperatives socials tenen dret a fer tasques públiques de forma similar a com ho fan les associacions i les fundacions i a produir béns i serveis sobre bases de no maximització de beneficis.

A Suècia, les primeres empreses socials apareixen en els anys 80 i són les que es dediquen a tenir cura dels nens i nenes les que tenen més èxit (arriben a representar el 10% dels serveis de cura als infants). En altres serveis de benestar la tendència marca un punt àlgid el 1992 però amb resultats limitats. La progressiva erosió de les institucions encarregades de la integració del mercat de treball provoca l'aparició de les primeres empreses WISE a finals dels anys 80. Aquestes empreses apareixen sense existir cap regulació nacional i es constitueixen sobre la base d'acords financers o contractes de rehabilitació amb governs locals per afavorir la integració de grups marginals. És un entorn d'elevada vulnerabilitat per a les empreses WISE però que afavoreix un elevat nivell d'innovació. Operen en una varietat d'activitats i algunes donen serveis a la població o a d'altres empreses. La cooperativa és la forma legal dominant de les empreses socials a Suècia i és el terme cooperativa social el que esdevé sinònim de WISE. De fet, aquestes cooperatives socials responen a dos models organitzatius diferents: el de la cooperativa social pròpiament, que estan dutes a terme pels

³ Jacques Defourny i Marthe Nyssens, 2008: Social enterprise in Europe: recent trends and developments. *Document de treball número 08/01. EMES.*



propis treballadors i treballadores; i el de l'empresa comunitària, que està caracteritzada pel domini d'una multitud de grups d'interès.

Per contextualitzar la situació de les empreses socials d'integració laboral en el conjunt de les empreses socials a Europa, el treball de Defourny i Nyssens (2008) afirma que aquelles són un tipus principal d'empreses socials clarament dominant. Aquest treball informa d'altres camps d'actuació de les empreses socials: serveis socials i personals, cura de la salut, psicologia, salut mental, formació, cura infantil, serveis de cura a la llar, serveis comunitaris en els àmbits de la cultura, les arts i l'esport, el turisme rural, protecció de l'ecosistema, activitats de recerca, etc. Els autors informen que aquests camps es donen en els diferents països de l'estudi en intensitat diversa.

2.2. XARXES CATALANES I EUROPEES D'EMPRESSES D'INSERCIÓ

ACEI és l'Associació Coordinadora Catalana d'Empreses d'Inserció i aplega entitats que treballen en el sector de la inserció sociolaboral de col·lectius d'exclusió social, amb l'objectiu prioritari de crear ocupació mitjançant itineraris personalitzats de formació i treball. Creada l'any 1997 està formada per 30 entitats que són empreses d'inserció (EI) o entitats promotores i entitats que fan itineraris d'inserció. Són membres fundadors de la Confederació Espanyola d'Empreses i Entitats d'Inserció (CONFEL) i de la Xarxa Europea d'Empreses d'Inserció (ENSIE).

ENSIE està oficialment establerta a Bruges (Bèlgica) des de l'any 2001. El seu objectiu principal és la representació, el manteniment i el desenvolupament de xarxes i federacions d'integració socioeconòmica a Europa. ENSIE està composta per 14 xarxes que integren 5.477 entitats i 215.980 treballadors. Vegeu la Taula 1.

Taula 1. ENSIE a Europa

	Xarxa	País	Nivell	Membres		Treballadors	% Dones
1	ACEI	ESP	regional		13	324	10
2	ANIMAR	POR	nacional	col·lectius	78	1.820	
				individuals		118	
3	BAG Arbeit	ALE	nacional		370	50.000	
4	BDV	AUS	nacional	transicionals	170	7.000	
				permanents		1.000	
5	CECOP	ITA	nacional	professionals	1.100	115.000	
				empreses		2.600	
6	CESI	RU	nacional		300		
7	CNEI	FRA	nacional		550	35.000	

(continua)

Continuació

	Xarxa	País	Nivell	Membres		Treballadors	% Dones
8	CO-Labor	LUX	nacional		6	250	37
9	CONFEL	ESP	nacional		47	884	
10	CSAL	ITA	regional		6	340	
12	DBD	IRL	regional		12	41	
13	RES	BEL	regional			24	850
14	SST	BEL	regional		95	3.500	40
	Total				5.477	215.980	

Font: ENSIE.

Hi ha dues característiques que distingeixen les empreses d'inserció espanyoles respecte de les europees a ENSIE: la seva forma legal d'empresa comercial i el tipus de contracte de caràcter temporal que apliquen als seus treballadors i treballadores. Aquestes diferències confirmen l'orientació de les EI espanyoles com a empreses que donen una feina temporal a les persones en risc d'exclusió perquè es puguin inserir en el mercat de treball ordinari. Vegeu la Taula 2.

Una altra xarxa catalana d'empreses d'inserció és AIRES, Associació Intersectorial de Recuperadors i Empreses Socials de Catalunya, que també s'anomena Plataforma Catalana d'Empreses d'Inserció. En el procés de constitució d'aquesta associació ha participat ACERESS (Associació Catalana de Recuperadors de l'Economia Social i Solidària) i AIESTA (Serveis de Transició a l'Autoocupació), i també Noves Oportunitats i Entrem-hi. AIRES té l'objectiu d'exercir la representativitat i la presència social, econòmica i laboral davant les administracions i la societat civil com també impulsar un marc legal i fiscal de la inserció social i laboral. Integra 39 entitats que actuen en 9 sectors d'activitat.

El dia 24 d'abril de 2008 es va constituir la Federació Catalana d'Empreses d'Inserció (FEICAT), associació empresarial que aglutina les empreses d'inserció sociolaboral de Catalunya. FEICAT sorgeix amb el suport d'ACEI i AIRES. Té com a objectiu esdevenir un instrument capaç de sumar esforços per poder multiplicar l'eficàcia d'un sector empresarial que té com a finalitat procurar llocs de treball a persones excloses o en risc d'exclusió social, perquè aquestes puguin gaudir dels drets i deures per exercir la ciutadania plena, especialment en el món del treball. La FEICAT integra 40 entitats, el volum de negoci de les quals gira al voltant dels 30 milions d'euros i genera 900 llocs de treball (el 55% en procés d'inserció social i laboral).⁴

La Federació d'Associacions Empresarials d'Empreses d'Inserció (FAEDEI) és la nova federació espanyola representant del sector d'empreses d'inserció. El maig de 2007 es va signar l'acta constituent pels representants d'associacions d'11 comunitats autònomes: Aragó,

⁴ Informació obtinguda a partir de la nota de premsa del 24 d'abril de 2008 de FEICAT.



Andalusia, Canàries, Castella la Manxa, Castella i Lleó, Catalunya, Extremadura, Madrid, Navarra, València i el País Basc. FEICAT en forma part. El funcionament oficial de FAEDEI comença el 2008 i hereta l'experiència de FEDEI i CONFEI.

Taula 2. ENSIE a Europa

Xarxa	Creació	Forma legal	Tipus de contracte	Període
ACEI	1997	empresa comercial	temporal	de 6 a 36 mesos
ANIMAR	1993		temporal	de 2 a 24 mesos
BAG Arbeit	1989	qualsevol legal	temporal, indefinit, temps parcial	de 3 a 26 mesos si el contracte és temporal
BDV		associació sense ànim de lucre	temporal i indefinit	12 mesos si és temporal
CECOP		cooperativa social tipus B	temporal, formació, temps parcial	
CESI		associació sense ànim de lucre	indefinit	
CNEI	1988	empresa comercial o associativa	temporal	màxim 24 mesos
CO-Labor		qualsevol legal	temporal i indefinit	3 contractes de 24 mesos si són temporals
CONFEI		canvia segons la regió	temporal	de 6 a 36 mesos
CSAL	1998	cooperativa social tipus B	temporal, indefinit, aprenentatge	12 mesos si és temporal, 6 si és d'aprenentatge
DBD	1990	societat limitada	temporal, indefinit, aprenentatge, habilitat	12 mesos si és temporal, 48 si és d'aprenentatge
RES	1995	empresa comercial amb finalitat social i associació sense ànim de lucre	temporal i indefinit	24 mesos si és temporal
SST	1988	associació sense ànim de lucre	temporal	variable
FEDEI'	1998	empresa comercial	temporal	de 6 a 36 mesos

Font: ENSIE.

1) Federació Espanyola d'Empreses d'Inserció.

Una segona entitat d'àmbit europeu en el món de la inserció social i laboral és EMES, una xarxa europea d'investigació formada per reconeguts centres universitaris i també per investigadors a títol individual que té com a objectiu la progressiva construcció d'un corpus de co-

neixement teòric i empíric a l'entorn del tercer sector. EMES va entrar en funcionament l'any 1996. El conformen 10 socis col·lectius fundadors procedents de 9 països diferents entre els quals figura el Centre d'Investigació en Economia i Societat (CIES) que té la seu a Barcelona i està representat per Isabel Vidal. El CIES està adscrit a la Universitat de Barcelona. EMES té una extensa col·lecció de documents de treball sobre l'actuació de les empreses socials en el camp de la integració de les persones a través del treball. Aquestes publicacions estan emmarcades en els projectes Elexies i PERSE i es van iniciar l'any 2002. A continuació es destaca el contingut d'algunes d'aquestes publicacions.

2.3. DESCRIPCIÓ DELS MODELS D'EMPRESES SOCIALS D'INTEGRACIÓ LABORAL EXISTENTS A LA UE

Un dels estudis escollits és el de Davister, Defourny i Grégoire (2004),⁵ que fa una descripció dels models d'empreses socials d'integració laboral existents a la UE a partir de l'anàlisi de 39 categories d'empreses que comprenen 150 empreses d'11 països de la Unió Europea. Les 4 categories espanyoles estudiades són els centres especials d'ocupació (CEO), els centres ocupacionals (CO), l'ONCE (Organització Nacional de Cecs d'Espanya) i les empreses d'inserció (EI).

Referent a la forma d'integració d'aquestes empreses s'observa que la més emprada és la de transició a l'ocupació o formació en el treball en estat pur, en 12 categories de les 39. L'ONCE, els CEO i les EI es classifiquen en el segon grup més nombrós que comparteix la transició a l'ocupació amb l'ocupació permanent autofinançada. En aquest segon grup hi ha 7 categories. Els CO es classifiquen com l'única categoria que comparteix la transició a l'ocupació amb la socialització a través de l'activitat productiva. La integració professional amb subsidis permanents és una quarta forma d'integració que en estat pur la duen a terme 6 categories d'empreses. L'ocupació permanent autofinançada en estat pur també és duta a terme per 6 categories mentre que la socialització en estat pur només conté 2 categories.

Una segona característica que s'analitza és l'estatus dels treballadors i treballadores en procés d'integració. L'estatus més freqüent (23 casos) és el contracte de treball indefinit. L'ONCE, els CEO i les EI utilitzen aquesta modalitat. També s'utilitza molt el contracte de treball de durada limitada (20 casos). Les EI també utilitzen aquesta modalitat. L'estatus ocupacional i l'aprenentatge són menys freqüents que els anteriors (7 casos cadascun); els CO utilitzen aquesta primera modalitat i l'ONCE aquesta darrera.

Respecte de la formació/entrenament que reben els treballadors i treballadores en procés d'integració, es consideren dues modalitats: la formació que és estrictament necessària per dur a terme la feina i la formació que millora les aptituds dels treballadors i treballadores. La combinació d'ambdós tipus de formació és la forma d'entrenament que més s'observa (20 casos); en segon lloc figura la formació estrictament necessària per dur a terme la feina (14 casos). Únicament 5 categories d'empreses tracten la formació dels seus

⁵ C. Davister, J. Defourny i O. Grégoire, 2004: Work integration social enterprises in the European Union: an overview of existing models. EMES.



treballadors només de forma intensiva. Les categories espanyoles utilitzen la forma més comuna de formació.

També s'analitzen les principals característiques dels grups objectiu del procés d'integració. Resulta que hi ha 23 categories que tracten amb persones de difícil ocupació o aturades de llarga durada, 17 categories que tenen com a grup objectiu persones amb problemes socials (alcohol, drogues, etc.), 13 categories s'encarreguen de joves amb baixa qualificació, i 7 categories tracten amb minories amb desavantatges (persones immigrants, etc.). Amb tots aquests col·lectius les El fan feina d'integració. Un altre col·lectiu objectiu són les persones discapacitades (mentals, sensorials o físiques) amb el qual treballen 18 categories d'empresa. Amb aquest darrer grup treballa l'ONCE, els CO i els CEO. Un últim grup objectiu són les dones amb problemes d'integració amb el qual tracten 7 categories entre les quals no hi figura cap espanyola.

La cinquena i darrera característica analitzada és el tipus de recursos econòmics de les empreses. S'observa que en 28 categories els recursos procedents de la venda dels béns o serveis realitzats representa més del 50% dels recursos totals mentre que en la resta de casos (11), els recursos principals són els subsidis públics. Totes les categories espanyoles formen part del primer grup amb la particularitat afegida que les aportacions de donants i voluntaris privats tenen un pes rellevant en l'estructura dels seus recursos econòmics.

L'estudi de Davister, Defourny i Grégoire també s'ocupa de veure com s'ajusten les característiques pròpies de les empreses socials a les empreses d'integració laboral analitzades. Arriben a la conclusió que aquestes últimes comparteixen l'objectiu de dur a terme un benefici explícit per a la comunitat o almenys per a un grup amb desavantatges d'aquesta comunitat. Per aconseguir aquest objectiu desenvolupen una lògica empresarial amb una activitat continuada de producció de béns i serveis, un cert nivell de treball remunerat, un tipus de gestió amb autonomia elevada i un nivell de risc significant. Però la característica més original de les empreses d'integració laboral és que són organitzacions econòmiques amb un objectiu social explícit que consisteix a donar servei a grups amb desavantatges en el mercat de treball. En canvi, a diferència del que passa amb altres tipus d'empreses socials, el realisme econòmic necessari per aconseguir l'objectiu social no permet els seus treballadors i treballadores estar profundament involucrats en la gestió empresarial, ja sigui a causa de la seva discapacitat o perquè són a l'empresa només per un període de temps limitat.

2.4. ELS OBJECTIUS DE LES EMPRESES SOCIALS D'INTEGRACIÓ LABORAL

L'objectiu d'aquest apartat és presentar l'estudi de Campi, Defourny i Grégoire (2006) sobre la presència de grups de pressió i de multiplicitat d'objectius en una mostra de 158 empreses socials d'integració laboral (WISE)⁶ d'Europa.

⁶ Sara Campi, Jacques Defourny i Olivier Grégoire, 2006: «Work integration social enterprises: are they multiple-goal and multiple-takeholder organizations?». Capítol 2 del llibre que porta per títol Social Enterprise, editat per Marthe Nyssen. Routledge.

L'existència de la multiplicitat d'objectius es confirma a partir dels resultats d'una enquesta als gestors de les empreses de la mostra, en la qual se'ls demanava identificar els objectius de les seves organitzacions, a partir de les 4 categories següents: integració social i laboral dels treballadors i treballadores, producció de béns i serveis, defensa d'un model social de desenvolupament i altres. S'observa que el 97% de les organitzacions persegueixen alhora els objectius d'integració social i laboral dels treballadors i treballadores i de producció de béns i serveis i que el 90% de les empreses mencionen l'objectiu de defensa d'un model social de desenvolupament. Només el 10% de les organitzacions van declarar que els seus objectius estaven en la categoria d'altres (renovació de la comunitat a través de la solidaritat, protecció mediambiental, innovació en la provisió de serveis socials, promoció del comportament emprenedor dins de la comunitat, etc.).

Els autors de l'estudi també van demanar als gestors de les empreses socials que ordenessin les respostes en funció de la importància que concedien a cada objectiu de forma que, ponderant cada resposta per un valor assignat a la seva importància (més alt com més important sigui l'objectiu), van obtenir la següent distribució dels objectius segons el valor de les respostes: el 41% del total corresponia a l'objectiu d'integració social i laboral dels treballadors i treballadores, el 35% corresponia a l'objectiu de producció, el 21% corresponia a l'objectiu de defensa d'un model social de desenvolupament i el 3% restant corresponia als altres objectius. El cas espanyol va donar uns resultats similars als del conjunt de la mostra.

En referència a l'existència de diferents categories de grups de pressió entre els membres/ propietaris de les empreses WISE, els resultats del qüestionari indiquen que el 58% de les respostes reconeix l'existència de múltiples grups de pressió a l'empresa mentre que el 42% restant reconeix l'existència d'un únic grup de pressió. En el cas espanyol els resultats són molt diferents i predominen les empreses que tenen una sola categoria de grups de pressió, que estaria formada per entitats fundacionals del tipus institucions de solidaritat privada, Església, grups de ciutadans i ciutadanes, cooperatives de treballadors i treballadores, etc. que sovint executen una estratègia pública de lluita contra l'atur. Vegeu la taula següent.

Taula 3. Distribució de les empreses socials d'integració laboral segons el nombre de categories de grups de pressió involucrades

	Una categoria	Dues categories	Tres categories	Quatre categories	Més de quatre categories	Total
Espanya	80%	13%	0%	7%	0%	100%
Tota la mostra	42%	25%	15%	10%	8%	100%

Font: Campi, Defourny i Grégoire, 2006.

Seguint amb el cas europeu, s'aprecia que entre les organitzacions amb multiplicitat de grups de pressió, les categories més freqüents són el personal (21% del total) i els voluntaris (20%). Les altres categories estudiades van tenir menys representació: organitzacions sense



ànim de lucre (14%), govern (13%), altres empreses (10%), treballadors i treballadores en procés d'inserció (7%), clients (5%) i altres categories (10%). En el cas espanyol, les categories més freqüents van ser les mateixes que per al conjunt de la mostra però van tenir una representació superior: els voluntaris van representar el 44% del total i el personal va representar el 28%.

Finalment, l'anàlisi demostra que la distribució dels objectius de les empreses estudiades segons la seva importància és molt similar entre les organitzacions amb múltiples grups de pressió i les que només disposen d'una sola categoria de grups de pressió.

2.5. ELS RECURSOS DE LES EMPRESES SOCIALS D'INTEGRACIÓ LABORAL

A continuació es presenten els resultats del treball de Gardin (2006),⁷ que tracta sobre els diferents tipus de recursos que mobilitza una mostra d'empreses socials d'integració laboral (WISE) europees. Aquest treball es basa en l'anàlisi dels comptes de l'any 2001 de 146 empreses WISE i en les enquestes fetes als seus gestors.

Es constata que la major part dels recursos estan generats per les vendes de béns i serveis de les empreses de la mostra, que representen el 53% del total dels recursos. Per altra banda, s'aprecia que el sector públic és la font principal de recursos, ja que proporciona el 56% del total. El recurs més destacat són les transferències procedents del sector públic amb una contribució del 32% sobre el total de recursos. Vegeu la taula següent.

Taula 4. Distribució dels recursos de les empreses socials d'integració laboral segons agent econòmic i tipus de recurs, UE i Espanya

Unitats: percentatge respecte del total de recursos.

UE / Espanya	Individus	Sector privat	Sector públic	Tercer sector	Total
Vendes	15% / 16%	15% / 23%	19% / 26%	4% / 3%	53% / 68%
Transferències	1% / 4%	0% / 0%	32% / 17%	1% / 1%	34% / 22%
Ajuda indirecta¹	0% / 0%	0% / 0%	4% / 1%	2% / 0%	6% / 3% ²
Treball voluntari³	5% / 7%	0% / 0%	0% / 0%	0% / 0%	5% / 7%
Total	21% / 27%	15% / 23%	56% / 44%	8% / 4%	100% / 100%

Font: Gardin, 2006.

1) L'ajuda indirecta comprèn les donacions en espècies i els subsidis públics indirectes (bonificacions i exempcions fiscals).

2) Aquest percentatge inclou l'1% dels subsidis públics indirectes més el 2% de donacions en espècies de les quals no se sap la procedència.

3) El treball voluntari és el valor de les donacions en temps.

⁷ Laurent Gardin, 2006: «A variety of resources mix inside social enterprises». Capítol 7 del llibre que porta per títol Social Enterprise, editat per Marthe Nyssen. Routledge.

La distribució dels recursos de les empreses WISE segons agent econòmic i tipus de recurs per al cas espanyol està estudiada en el treball de Vidal i Claver (2006).⁸ Els resultats que obtenen són sensiblement diferents als del conjunt de les empreses europees. En primer lloc, el pes de les vendes en el total dels recursos de les empreses espanyoles és del 68%, bastant més superior que en el cas del conjunt de les empreses europees. En segon lloc, es comprova que el sector públic continua sent la font principal de recursos, però la seva importància relativa disminueix fins al 44% del total. Per últim, les transferències del sector públic a les empreses deixen de ser la partida més important en la distribució dels recursos. En el cas espanyol, la partida de recursos més important són les vendes al sector públic, que representa el 26% del total, seguida de molt a prop de les vendes a empreses del sector privat, que representa el 23% del total.

Atenent a les transferències del sector públic, el 46% dels recursos procedeixen del Govern central, el 22% dels governs regionals, el 17% dels ajuntaments i el 15% restant de la UE. En el cas espanyol, el 73% dels subsidis públics prové de les CA, el 12% dels ajuntaments, el 9% del Govern central i el 6% restant de la UE.

Respecte del treball voluntari, es constata que el 34% està desenvolupat pels voluntaris, el 28% per professionals externs i el 26% pel personal d'estructura. En el cas espanyol, aquests percentatges són el 87%, 4% i 9%, respectivament.

Un altre element que aporten els autors és la valoració del reconeixement dels objectius socials i polítics de les empreses WISE en les compres dels agents econòmics. Es constata que el 59% de les compres dels individus i el 61% de les empreses del sector privat no tenen en compte aquests objectius, mentre que el 47% de les compres del sector públic i el 66% del tercer sector sí que els tenen en compte.

2.6. PERFILS I TRAJECTÒRIES DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES EN LES EMPRESES SOCIALS D'INTEGRACIÓ LABORAL

En aquesta secció es presenta l'anàlisi de Borzaga i Loss (2006)⁹ sobre el perfil i la trajectòria de 949 treballadors en desavantatge la majoria dels quals va entrar a treballar en 139 empreses socials d'integració laboral (WISE) d'11 països de la UE l'any 2001. La seva anàlisi es nodreix de les respostes dels gestors de les empreses d'inserció dos anys després de l'ingrés a l'empresa dels treballadors i treballadores en desavantatge escollits.

Respecte de les variables socials i demogràfiques que defineixen el perfil de les persones beneficiàries s'observa que estan repartits entre dones i homes a parts més o

⁸ Isabel Vidal i Núria Claver, 2006: «Spain: weak public support for social enterprises». Capítol 9 del llibre que porta per títol *Social Enterprise*, editat per Marthe Nyssen. Routledge. La senyora Isabel Vidal és investigadora del Centre d'Investigació d'Economia i Societat que forma part del Parc Científic de Barcelona i està vinculat a la Universitat de Barcelona.

⁹ Carlo Borzaga i Monica Loss, 2006: «Profiles and trajectories of participant in European work integration social enterprises». Capítol 11 del llibre que porta per títol *Social Enterprise*, editat per Marthe Nyssen. Routledge.



menys iguals, la majoria dels quals té entre 26 i 45 anys d'edat i una educació primària o secundària baixa. El tipus de desavantatge de les persones treballadores és l'atur de llarga durada, seguit d'altres problemes socials tals com exdrogoaddicció, exalcoholisme, sense sostre o persones amb problemes familiars, i de la baixa qualificació educativa. El principal tipus de desavantatge de les dones és l'atur de llarga durada, mentre que el dels homes és el conjunt d'altres problemes socials. Els gestors de les empreses consideren que la capacitat d'ocupació dels treballadors i treballadores és, en general, parcialment difícil o difícil.

En referència als aspectes ocupacionals i de renda previs a l'entrada de les persones beneficiàries a l'empresa social d'integració laboral, resulta que la majoria d'aquestes persones estava en atur (48%) i només el 33,7% (1,2% en el cas espanyol) tenia uns ingressos superiors als 500 euros. El percentatge de persones beneficiàries que no tenia ingressos era del 22% (47% en el cas espanyol). Vegeu aquestes dades a la taula següent.

Taula 5. Distribució dels ingressos mensuals dels treballadors i treballadores en desavantatge abans de treballar a l'empresa WISE

	Sense ingrés	Desconegut	Sense resposta	Menys de 250	Entre 250 i 500	Més de 500	Total
Espanya	47,0%	26,5%		4,8%	20,5%	1,2%	100,0%
Tota la mostra	22,0%	18,7%	15,2%	0,8%	9,6%	33,7%	100,0%

Font: Borzaga i Loss, 2006.

Pel que fa a l'anàlisi de les trajectòries, s'estudien els canals d'entrada i s'aprecia que la majoria dels treballadors i treballadores analitzats han rebut alguna mena d'ajut per accedir a l'empresa social. El principal canal d'entrada el constitueixen els serveis socials o les autoritats locals (29,2%) o les oficines d'ocupació (28,4%). En el cas espanyol, en canvi, el principal canal d'entrada és una altra empresa social (37,3%), seguit dels serveis socials o autoritats locals (20,5%). Vegeu les dades de la taula següent.

Taula 6. Distribució dels canals d'entrada a les empreses WISE

	Serveis socials o autoritats locals	Oficines d'ocupació	Aplicació individual	Una altra empresa social	Una altra unitat de l'empresa WISE	Altres (anunci, etc.)	Total
Espanya	20,5%	3,6%	14,5%	37,3%	21,7%	2,4%	100,0%
Tota la mostra	29,2%	28,4%	19,7%	9,9%	4,1%	8,7%	100,0%

Font: Borzaga i Loss, 2006.

També s'estudien els tipus d'integració que les empreses socials proporcionen. Per al conjunt de la mostra resulta que el 25,7% dels treballadors i treballadores estan integrats a l'empresa social com a treballadors normals, el 54,1% ho està sota esquemes ocupacionals, el 10,9% ho està sota esquemes de formació professional i el 9,4% restant està integrat amb altre tipus d'esquemes. En el cas espanyol la distribució dels treballadors i treballadores en desavantatge segons el tipus d'integració és molt semblant a la del conjunt de la mostra.

Respecte de la durada del contracte dels treballadors i treballadores en desavantatge es preveuen tres possibles situacions: en el 35,4% dels casos les empreses utilitzen contractes de termini indefinit, en el 30% dels casos utilitzen els contractes amb termini fix, mentre que en la resta dels casos (34,6%) la durada dels contractes es defineix en el decurs de l'experiència laboral i que en la immensa majoria la durada esperada és de 2 anys. Les dades per a Espanya només preveuen els contractes amb termini fix, que representen el 77,1% de tots els casos, i els contractes indefinits, que representen el 22,9% restant.

En relació amb la formació es constata que només el 10% dels treballadors i treballadores en desavantatge no reben cap mena de formació.

L'anàlisi de Borzaga i Loss (2006) acaba amb la caracterització dels treballadors i treballadores en desavantatge segons s'hagin quedat o marxat de l'empresa social en el moment de fer l'enquesta, és a dir, dos anys després del seu ingrés. La majoria dels treballadors i treballadores analitzats, el 58,5% del total, encara treballava a l'empresa social. S'apreciava que tenien un nivell d'ingrés superior al que tenien quan van entrar i que van millorar les seves habilitats (habilitats professionals, coneixement de les diferents tasques de la feina, capacitat de treballar amb autonomia, etc.) de forma notable. Es va comprovar que els treballadors i treballadores que tenien un contracte indefinit (el 46% del total) havien tingut una experiència laboral superior als 5 anys abans d'ingressar a l'empresa social mentre els que tenien altre tipus de contractes no havien tingut aquesta experiència. També es detectava que el 60% dels treballadors i treballadores amb contracte indefinit havia començat el programa d'integració sense una durada determinada mentre que el 40% de treballadors i treballadores restants havia començat el programa amb un contracte a termini fix i l'havia transformat en indefinit.

Per al 41,5% dels treballadors i treballadores en desavantatge analitzats que havien deixat l'empresa social dos anys després del seu ingrés, els gestors de l'empresa indiquen aquests motius: a) finalització del projecte (19,7% dels casos), b) marxar abans del final del contracte o del projecte a causa de la perspectiva d'una nova feina (18,9%), c) finalització del contracte a temps fix (18,2%), d) marxar sense la perspectiva d'una nova feina (13,8%), e) descart (11,8%) o f) dimissió per problemes de salut (5,9%). La valoració de les habilitats d'aquests treballadors i treballadores revela una millora considerable durant la seva experiència laboral en l'empresa social però aquesta millora és inferior a la dels treballadors i treballadores que no havien marxat.



A la vista d'aquests resultats la conclusió general dels autors és que l'efecte de l'estada en les empreses socials d'integració laboral és positiva per als treballadors i treballadores en desavantatge.

2.7. EL MODEL FRANCÈS I ALTRES MODELS EMERGENTS

A continuació es presenten els trets més rellevants del model francès d'empreses d'inserció i d'altres models emergents a Europa que s'analitzen en el capítol dedicat a les empreses d'inserció europees en el treball de Luis M. López-Aranguren (2002).¹⁰ L'autor comenta que no existeix a Europa un altre model tan desenvolupat com el francès.

A mitjan de la dècada dels anys 60 existeixen a França els centres d'ajuda i els tallers protegits, que acollien discapacitats físics i mentals i desenvolupaven una activitat gairebé laboral. Més endavant, el 10 de setembre de 1976, s'aprova la circular 44 que permetia la creació dels centres d'adaptació per a la vida activa (CAVA). Els CAVA s'assemblen als tallers protegits però la circular engloba les persones excloses socialment. L'any 1985 es determina el finançament de l'Estat d'aquestes estructures per a la inserció que anomena associacions intermediàries. Aleshores els beneficiaris són les persones joves de 18 a 25 anys i excepcionalment les de 16 a 18. En la circular de 31 de març de 1989 la norma precisa els beneficiaris i designa les persones joves amb greu dificultat o procedents de protecció de menors, els beneficiaris de rendes mínimes d'inserció, extoxicòmans, exreclusos, els aturats de llarga durada i les persones adscrites a l'ajuda social.

Entre les nombroses estructures sorgides a França destaquen les associacions intermediàries, les administracions de barris i les empreses d'inserció.

Les associacions intermediàries es comencen a regular legalment l'any 1987. Es caracteritzen perquè posen els seus assalariats en contracte de durada determinada a disposició de tercers. Es beneficien de l'exempció de les cotitzacions a la Seguretat Social sota determinades condicions i de les ajudes públiques per a la promoció de l'ocupació. Centren la seva activitat en els serveis de proximitat o de curta durada amb empreses de tota mena. La seva missió és la reinserció social i professional de col·lectius en gran dificultat a través de l'elaboració d'itineraris personalitzats. Es critica les associacions intermediàries perquè fan competència deslleial a les empreses de treball temporal, perquè substitueixen els col·lectius exclosos per persones més qualificades i perquè han contribuït a la desregulació dels drets laborals.

Les administracions de barris apareixen a partir d'iniciatives locals en zones amb una triple problemàtica: una rehabilitació del barri, l'ocupació dels aturats del barri i la participació solidària dels habitants del barri. El govern pot donar suport a aquesta tasca amb les subvencions previstes per a les ajudes a l'ocupació. L'autor del treball dubta de la bondat d'aquest tipus de projectes perquè són molt tancats.

¹⁰ Luis M. López-Aranguren Marcos, 2002: Les empreses d'inserció a Espanya. Número 127 de la col·lecció d'estudis del Consell Econòmic i Social d'Espanya.

Les empreses d'inserció es regulen per la Llei de 3 de gener de 1991. Per comprendre les característiques de les empreses d'inserció s'analitza la Carta de les empreses d'inserció adoptada pel Comitè Nacional d'Empreses d'Inserció i les unions regionals d'EI de 1992.

De forma prioritària les empreses d'inserció es dirigeixen a les persones que designa la Circular de 31 de març de 1989 abans citada. La selecció de cada persona, la du a terme el responsable de l'EI tenint en compte l'opinió dels responsables dels organismes d'acollida i d'orientació i, si s'escau, els serveis socials de municipis, províncies o regions, o amb les comissions locals d'inserció quan es tracti de beneficiaris de l'RMI. L'objectiu de les EI és fer que aquestes persones accedeixin al mercat de treball i/o de la formació, permetre que exerceixin la seva ciutadania i sensibilitzar la societat sobre els problemes d'inserció a través d'un contracte de treball de durada determinada i d'una pedagogia apropiada. La Carta de les empreses d'inserció indica que l'activitat de les EI s'haurà de poder avaluar tant sobre els seus resultats socials com econòmics.

Les EI produeixen béns i serveis i la seva activitat s'exerceix amb les mateixes normes, els mateixos drets i el mateix rigor que qualsevol altra empresa en les condicions del mercat. Poden adoptar l'estatut jurídic d'una SA, SARL, associació Llei 1901, cooperativa, etc. La remuneració de les persones incloses en el programa d'inserció es determina respecte del seu contracte i de conformitat amb el dret comú de la legislació laboral. Les EI estan dirigides per personal qualificat. La subvenció es negocia davant els poders públics, col·lectivitats locals i organismes privats per finançar la subproductivitat de les persones ocupades, l'acompanyament social, l'excés de personal que dona suport a les persones acollides, la forta rotació d'efectius i la formació professional i la qualificació social. Les EI es comprometen a desenvolupar una cooperació coherent amb els organismes que tinguin els mateixos objectius.

Les empreses d'inserció es poden beneficiar de diferents ajudes públiques amb la firma prèvia d'un conveni amb els serveis descentralitzats de l'Estat (el prefecte del Departament equivalent al delegat del Govern a Espanya). Les condicions per poder subscriure aquest conveni estan precisades a la Circular de 31 de març de 1989. La tramitació dels projectes i les EI depenen de la Delegació Provincial de Treball i de la Delegació Provincial de Benestar Social (a Espanya és equivalent a les delegacions del Ministeri de Treball i a les conselleries d'integració social de les CA on estan transferides les competències). A més, la tramitació de les EI es relaciona amb els serveis d'educació vigilada de menors, la Direcció Provincial de Joventut i Esports, la persona designada pel prefecte del Departament per a la defensa dels drets de la dona i el delegat regional per als fons d'acció social per als treballadors i treballadores immigrants i les seves famílies. El projecte de conveni també es presenta al Comitè Provincial de la Formació Professional i de la Promoció Social i de l'Ocupació. El personal funcionari haurà d'estar atent per evitar qualsevol competència deslleial de les EI amb el món empresarial i per aquest motiu han de consultar les associacions professionals interessades.

S'insisteix en el fet que les persones contractades en situació de dificultat ho han d'estar per un termini no superior a 24 mesos. En canvi, el conveni ha de tenir una durada compresa



entre 12 i 36 mesos com a màxim i ha de ser objecte d'avaluació anual, la qual cosa pot motivar una interrupció o una reconducció. L'avaluació del conveni s'ha de fer a partir de les perspectives de desenvolupament econòmic de l'empresa, dels resultats de l'acció d'inserció de les persones acollides i de les memòries escrites sobre els resultats.

Hi havia 700 empreses d'inserció catalogades a França l'any 1996 que tenien 15.000 persones assalariades, amb una dimensió mitjana de 21,4 persones per empresa. La facturació mitjana va ser de 3 milions de francs (75 milions de pessetes) per empresa i any. L'estatut jurídic majoritari és el d'associació, en el 72% dels casos; seguit de la SARL en el 23%. Els sectors d'activitat més estesos són el de construcció, en el 38% dels casos; seguit del medi ambient, en el 28% dels casos; i dels serveis a empreses, en el 23% dels casos. En aquests sectors la taxa de sortida a l'ocupació varia entre el 49 i el 56,6% i la de sortida a la formació varia entre l'11 i el 17,5%. El 68% de les persones en inserció tenia menys de 26 anys i el 60% d'aquestes tenia com a principal dificultat d'inserció l'atur de llarga durada. Entre les persones de menys de 26 anys la principal dificultat per a la inserció tenia a veure amb la justícia.

A França hi ha quatre xarxes que representen la quasi totalitat de l'economia francesa d'inserció. El Comitè Nacional d'Empreses d'Inserció creat l'any 1988 que agrupa més de 400 EI i que les representa davant dels poders públics i les institucions professionals. El Comitè Nacional de Projectes de Barris creat també l'any 1988 que acull 70 dels 80 projectes d'acció social que existeixen a França i agrupa representants dels municipis, dels organismes en relació amb l'urbanisme i l'habitatge com també els veïns dels barris afectats. La Coordinadora d'Organismes d'Ajuda als Aturats, creada l'any 1985 i que reuneix 400 d'un total de 1.000 associacions intermediàries, que impulsen centres d'ocupació temporal per a persones excloses, tallers escola, la prestació de serveis de proximitat i les EI. I finalment, la Federació Nacional d'Associacions d'Acollida i Readaptació Social, que es va crear l'any 1956 i reuneix 400 associacions el 70% de les quals ha creat estructures d'inserció econòmica.

Hi ha dos tipus de contractes laborals creats per afavorir la inclusió social i laboral de persones excloses que atenen determinades característiques i intenten compensar l'ocupador. Els contractes de retorn a l'ocupació es van crear l'any 1989 i estan destinats a afavorir la inserció laboral de persones sense ocupació que tenen especials dificultats d'accés a l'ocupació, especialment els beneficiaris de rendes mínimes d'inserció. L'empresa que firma un contracte d'almenys 6 mesos amb una d'aquestes persones accedeix a l'ajuda de l'Estat, que pot prendre dues formes: exempció total de les cotitzacions a la Seguretat Social durant 6 mesos i una ajuda global d'un màxim de 9.000 francs per a l'empresa (1993). Es poden acollir a aquest contracte qualsevol tipus d'empreses excepte les estatals o el propi Estat, municipis, ens territorials, etc. Si el contracte és de durada determinada, aquesta ha d'estar compresa entre 6 i 24 mesos. Si el contracte és de durada indeterminada l'empresari o empresària no el pot rescindir abans de 6 mesos. La durada setmanal de l'activitat prevista en el contracte no pot ser inferior a 22 hores amb caràcter general i a 39 hores per als empleats i empleades de consergeria i de la llar. Hi ha un segon contracte d'inserció de persones exclo-



ses que s'anomena d'ocupació solidaritat que és més generós que el de retorn a l'ocupació i que és el que més està creixent a França.

L'estudi de Luis M. López-Aranguren també fa una breu descripció dels models d'empreses d'inserció de Bèlgica, Alemanya i Itàlia.

Les El belgues gaudeixen de reconeixement legal des de 1998. Amb l'estatut d'ASBL (associació no lucrativa) i desenvolupant-se al marge de la llei, apareixen diferents iniciatives més formatives que empresarials. L'any 1987 es reconeixen les empreses d'aprenentatge professional i l'any 1995 s'aprofondeix en aquesta línia creant les empreses de formació mitjançant el treball. Les empreses d'inserció no apareixen fins al 1995. Han rebut el recolzament tècnic i financer de la Fundació Rei Balduí i de l'Administració, que subvenciona de forma important aquestes empreses.

L'empresa social alemanya (SB) interessa per la seva semblança amb les empreses d'inserció. Són empreses creades per oferir ocupació a les persones aturades de llarga durada i a les persones excloses del mercat de treball. La legislació les obliga a escollir entre ser reconegudes d'utilitat pública i poder beneficiar-se de certs avantatges fiscals limitant la seva activitat econòmica o escollir una fórmula mercantil que no els reporti ajudes fiscals.

La Cooperativa Social italiana creada l'any 1991 és la que més s'assembla a les El. Es tracta d'un règim especial de cooperativa de serveis a la comunitat i de producció de béns. Se'n distingeixen de dos tipus: les que ofereixen serveis socials i les que ofereixen inserció laboral a persones desfavorides (almenys a un 30% dels seus socis). Moltes cooperatives adopten les dues formes i una d'aquestes tutela l'altra. Estan presents en activitats diverses intenses en mà d'obra i d'escassa inversió en capital. Destaca la relativa facilitat d'accedir a treballs generats per l'Administració mitjançant la firma d'un conveni. També es poden beneficiar d'altres ajudes públiques com l'exempció del pagament a la Seguretat Social de les persones desfavorides contractades i d'altres exempcions tributàries. Poden ser sòcies persones jurídiques públiques o privades i voluntaris (màxim un 50%). S'identifiquen amb les El aquelles cooperatives que opten per integrar les persones desfavorides en el mercat laboral normal després d'una estada formativa suficient en la cooperativa social. L'autor comenta que la no prohibició del repartiment dels beneficis ha generat intrusisme. També comenta una altra limitació de les cooperatives com és dirigir-se amb exclusivitat a persones amb clara exclusió social i no permetre treballar amb persones amb altres tipus de dificultats.



3. MARC JURÍDIC DE LES EMPRESES D'INSERCIÓ

Les empreses d'inserció, sorgides en el marc de la lluita contra l'exclusió social, són un instrument més per a la inserció de sectors exclosos de la societat.

La lluita contra la pobresa i l'exclusió social es vincula en gran mesura a la integració de les persones més allunyades del mercat de treball.

Marc europeu

Des de fa gairebé una dècada, les institucions comunitàries es mostren especialment conscients de l'enorme cost de l'exclusió social i la pobresa i, per tant, de la significativa pèrdua de recursos i oportunitats per la societat. En tots els nivells del dret comunitari, tant en el marc estrictament normatiu¹¹ com en el marc programàtic,¹² la lluita contra l'exclusió social

¹¹ Vegeu els articles 136 i següents del Tractat de funcionament de la Unió Europea. En la versió consolidada resultant de les modificacions introduïdes pel Tractat de Lisboa, en vigor d'ençà d'1 de desembre de 2009, passen a ser 151 i següents. DOUE C 115 de 9.5.2008.

La lluita contra les exclusions és un dels objectius que el títol X del Tractat de funcionament de la Unió europea (UE), relatiu a la política social, atribueix a la Unió i als Estats membres.

Per aconseguir els objectius que s'estableixen en matèria de política social, la UE ha de donar suport i completar l'acció dels Estats membres, entre d'altres àmbits, en la integració de les persones excloses del mercat de treball i la lluita contra l'exclusió social.

Amb aquesta finalitat, i pel que fa a la lluita contra les exclusions, es preveuen diferents àmbits d'actuació. En primer lloc, el Consell i el Parlament (al qual se li atorga aquesta facultat d'ençà de l'entrada en vigor del Tractat de Lisboa l'1 de desembre de 2009) poden adoptar mesures destinades a fomentar la cooperació entre els Estats membres a través d'iniciatives per millorar els coneixements, desenvolupar l'intercanvi d'informació i de bones pràctiques, promoure fórmules innovadores i avaluar experiències, excloent l'harmonització legal i reglamentària dels Estats membres.

En segon lloc, en matèria d'integració de les persones excloses del mercat de treball, també s'admet l'adopció per part del Consell (i del Parlament a partir de l'entrada en vigor del Tractat de Lisboa) de directives que adoptin disposicions mínimes que hauran d'aplicar-se progressivament, tenint en compte les condicions i reglamentacions tècniques existents en cada un dels Estats membres. Aquestes directives han d'evitar establir traves de caràcter administratiu, financer i jurídic que obstaculitzin la creació i el desenvolupament de petites i mitjanes empreses.

En tercer lloc, a la Comissió li correspon el foment de la col·laboració entre els Estats membres i facilitar la coordinació d'aquests. Amb aquesta finalitat, la Comissió actuarà en contacte estret amb els Estats membres, a través d'estudis, dictàmens i l'organització de consultes, tant pels problemes que es plantegin d'àmbit nacional com d'organitzacions internacionals, en particular a través d'iniciatives que tendeixin a establir orientacions i indicadors, organitzar l'intercanvi de bones pràctiques i preparar els elements necessaris per al control i l'avaluació periòdics. S'ha d'informar el Parlament Europeu i abans d'emetre els dictàmens, la Comissió ha de consultar el Comitè Econòmic i Social.

A la Comissió també li correspon elaborar un informe anual sobre l'evolució en la consecució dels objectius de la política social. L'informe ha de ser remès al Parlament Europeu, al Consell i al Comitè Econòmic i Social.

En quart lloc, al Comitè de Protecció Social, òrgan de caràcter consultiu creat pel Consell per fomentar la cooperació en matèria de protecció social entre els Estats membres i la Comissió, li correspon supervisar la situació social i l'evolució de les polítiques de protecció social; facilitar l'intercanvi d'informació, experiències i bones pràctiques; elaborar informes, emetre dictàmens o emprendre altres activitats als àmbits que siguin de la seva competència, ja sigui a petició del Consell o de la Comissió, ja per pròpia iniciativa.

¹² El mètode obert de coordinació proporciona un marc de cooperació entre els Estats membres amb l'objectiu d'aconseguir la convergència entre les polítiques nacionals per dur a terme objectius comuns. El mètode obert de coordinació implica l'adopció de mesures de dret indicatiu, en forma de recomanacions als Estats membres.

El 2005 es va acordar posar en marxa un mètode obert de coordinació per la inclusió.

Vegeu, en aquest sentit, la Comunicació de la Comissió de 22 de desembre «Un nou marc per a la coordinació oberta de les

es presenta com un fi sociolaboral legitimat i la inclusió activa apareix com a objectiu tant en l'àmbit de la política d'ocupació com de la política social.¹³

Per tal de promoure la integració de les persones més desfavorides, la Unió Europea (UE) insta els Estats membres a adoptar mesures que facilitin la inclusió activa de les persones excloses del mercat laboral i, amb aquesta finalitat, recomana l'elaboració d'una estratègia global integrada que combini un suport a la renda adequat, uns mercats de treball inclusius i l'accés a uns serveis de qualitat.¹⁴

En concret, en relació amb els mercats de treball inclusius, la UE insta els Estats membres a adoptar mesures per garantir que les persones excloses que estiguin en condicions de treballar rebin ajuda efectiva per aconseguir una ocupació adequada a la seva capacitat de treball. Els objectius per als Estats membres són, d'una banda, abordar les necessitats de la gent exclosa del mercat laboral a fi de facilitar-ne la reintegració progressiva a la societat i al mercat laboral i augmentar les seves possibilitats de trobar feina i, d'altra banda, promoure uns mercats laborals inclusius per assegurar que l'accés a l'ocupació sigui una oportunitat oberta a tothom.

Per aconseguir aquests objectius, es proposen diverses orientacions pràctiques entre les quals destaquen, a l'efecte de l'estudi present, l'adopció de polítiques inclusives d'educació i formació; la previsió de mesures actives i preventives del mercat laboral, inclosos serveis i suport adaptats, personalitzats i sensibles a les necessitats que incloguin una identificació a temps de les necessitats, ajuda en la cerca d'ocupació, orientació i formació i motivació per cercar activament; potenciar el paper de l'economia social i de les empreses socials com una via de primera importància per accedir a l'ocupació de les persones que pertanyen a col·lectius desfavorits, amb la concessió d'incentius econòmics a les empreses per contractar aquestes persones.

polítiques de protecció social i d'inclusió a la Unió Europea» (COM 2005/706) que estableix els objectius següents:

- *Fomentar la cohesió social i la igualtat d'oportunitats per a tothom a través de sistemes de protecció social i polítiques d'inclusió social adequades, accessibles, financerament viables, adaptables i eficients.*
- *Fomentar la interacció efectiva i recíproca entre els objectius de major creixement econòmic, més i millors llocs de treball i una major cohesió social, amb l'estratègia de desenvolupament sostenible de la Unió Europea.*
- *Fomentar una bona governança, la transparència i la implicació dels interessats en el disseny, l'execució i la supervisió.*

¹³ *La inclusió activa forma part tant de l'Estratègia Europea per l'Ocupació com de l'Estratègia Europea per la Inclusió Social. En aquest sentit, vegeu les orientacions per les polítiques d'ocupació dels Estats membres aprovades per Decisió del Consell de 15 de juliol de 2008 (DOUE L 198 de 26.7.2008), l'Informe conjunt del 2009 sobre protecció i inclusió social aprovat el març del 2009 pel Consell Europeu i l'Agenda Social Renovada (Comunicació (2008) 412 final de la Comissió al Parlament Europeu, al Consell, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de les Regions sobre l'Agenda Social Renovada: oportunitats, accés i solidaritat a l'Europa del segle XXI, de 2.7.2008).*

¹⁴ *Recomanació 2008/867 de la Comissió de 3 d'octubre de 2008 sobre la inclusió activa de les persones excloses del mercat laboral. DOUE L 307. 18.11.2009.*

Resolució legislativa del Parlament Europeu sobre la inclusió activa de les persones excloses del mercat laboral. 6 de maig de 2009.



Aquests objectius es mantenen en el context actual, en el qual la UE preveu que la situació social i de l'ocupació es continuarà deteriorant l'any 2010,¹⁵ raó per la qual considera que s'han de continuar aplicant les polítiques de suport a l'economia, que només es poden retirar quan la recuperació estigui plenament garantida.

La UE considera que cal definir els elements d'una nova estratègia per a l'any 2020 que succeeixi l'Estratègia de Lisboa, i estudiar, entre d'altres aspectes, la manera d'establir uns mercats laborals inclusius i eficients.¹⁶

Finalment, cal també tenir en compte que un dels eixos estratègics del nou programa operatiu del Fons Social Europeu (2007-2013) és precisament el foment de l'ocupabilitat, la inclusió social i la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i coincideix, a més, que l'any 2010 ha estat designat per la Comissió Europea de lluita contra la pobresa i l'exclusió social amb l'objectiu de reafirmar el compromís de la Unió Europea d'incidir de forma decisiva en l'eradicació de la pobresa.¹⁷

¹⁵ Vegeu, en aquest sentit, les conclusions del Consell de desembre (http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/es/ec/111882.pdf) i d'octubre de 2009.

¹⁶ En aquest sentit, vegeu les Conclusions del Consell de desembre 2009.

A les Conclusions del Consell d'octubre de 2009 s'afirma que atès que cal esperar que la situació de l'ocupació continuï empitjorant, cal un compromís polític sostingut en relació amb les polítiques actives del mercat laboral. Cal adoptar mesures que reforcin la connexió amb el mercat laboral i que impedeixin la persistència de nivells elevats d'atur, assegurant així uns nivells d'ocupació elevats i unes finances públiques sostenibles a llarg termini. La participació al mercat laboral és una condició prèvia per al creixement econòmic, per al benestar social i econòmic de les persones i per una Europa més cohesionada en el social. En aquesta línia, s'han de fomentar també les polítiques actives d'inclusió social i de protecció social. La Unió Europea pot contribuir a aquests esforços promovent la cooperació, la coordinació i l'aprenentatge mutu.

A les Conclusions del Consell de juny de 2009 s'acorda que cal duplicar els esforços per donar suport a l'ocupació i cal parar especial atenció a les persones més vulnerables i als nous riscos d'exclusió.

Un dels fonaments d'aquestes conclusions és la Comunicació COM (2009) 257 final de la Comissió al Parlament Europeu, al Consell, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de les Regions. Un compromís compartit en favor de l'ocupació. 3.6.2009.

Aquesta Comunicació deriva de la Cimera per l'ocupació de la UE feta el mes de maig i les propostes que s'hi inclouen s'aproven pel Consell en la seva reunió del 18 i 19 de juny de 2009. En aquesta Cimera, la Comissió presenta tres prioritats clau: mantenir l'ocupació, crear llocs de treball i promoure la mobilitat; millorar les competències i adequar-les a les necessitats del mercat de treball; i incrementar l'accés a l'ocupació. Aquestes prioritats haurien de considerar-se complementàries d'altres mesures preses per la Comissió per fer front a la crisi, incloent-hi propostes recents sobre supervisió financera i la proposta per aconseguir que el Fons Europeu d'Adaptació a la Globalització funcioni millor en moments de crisi. També són coherents amb les estratègies a llarg termini de la UE destinades a reformar els mercats de treball, inclosa l'Estratègia de Lisboa.

En la mateixa línia, a la Comunicació COM(2009)639 final de la Comissió. Missatges clau de l'Informe sobre l'ocupació a Europa de 2009. 23.11.2009, s'assenyala que Europa no solament ha de fer front a la recessió, sinó que ha de convertir-la en una oportunitat per crear una economia més productiva, més innovadora, més capacitada i més verda, una economia amb mercats laborals oberts i inclusius.

¹⁷ El Reglament (CE) núm. 1081/2006, de 5 de juliol, del Parlament Europeu i del Consell, relatiu al Fons Social Europeu, i pel qual es deroga el Reglament (CE) núm. 1784/1999 (DOUE L210, de 31.7.2006). El Reglament (CE) núm. 1083/2006 del Consell

Marc autonòmic i estatal

A Catalunya la Llei 27/2002 sobre mesures legislatives per regular les empreses d'inserció¹⁸ en el marc de la lluita contra la pobresa i l'exclusió social i des de la voluntat d'atorgar més protagonisme a la societat civil en la promoció de l'Estat del benestar, es planteja la necessitat de reconèixer, emparar i potenciar aquelles iniciatives i empreses que combinen la lògica empresarial amb metodologies que fan possible la inclusió dels exclosos socials en els processos de reinserció laboral en la mateixa empresa, en una empresa aliena o en projectes d'autoocupació. Dins d'aquest conjunt destaquen les empreses d'inserció, que confirmen que l'ocupació és i serà per a les persones més desfavorides i excloses el principal vector de la inserció social i una manera de participar en l'activitat de la societat.¹⁹

Amb posterioritat, en l'àmbit estatal s'aprova la Llei 44/2007 per a la regulació de les empreses d'inserció²⁰ (LEI) amb els objectius de generalitzar el marc regulador a tot el territori de l'Estat;²¹ promoure la constitució i funcionament de les empreses d'inserció; flexibilitzar el marc laboral de la gestió de personal; instrumentar el contracte de treball al servei del procés d'inserció i fer més transparent el sector de les empreses d'inserció a través del seu control i registre.²²

L'aprovació de la norma estatal es fonamenta, segons la disposició final cinquena, en l'article 149.1.7 de la Constitució que estableix la competència exclusiva de l'Estat en matèria de legislació laboral sense perjudici de les competències autonòmiques en matèria d'assistència social.

L'aprovació d'aquesta norma estatal afecta les normes autonòmiques aprovades prèviament en matèria de lluita contra l'exclusió social i de foment de les empreses d'inserció.

La Generalitat Valenciana va interposar un recurs d'inconstitucionalitat, pendent de resoldre en el moment d'elaborar aquest estudi, contra la norma estatal entenent que vulnera les competències autonòmiques en matèria d'assistència social.²³

d'11.7.2006, pel qual s'estableixen les disposicions generals relatives al Fons Europeu de Desenvolupament Regional, al Fons Social Europeu i al Fons de Cohesió, i es deroga el Reglament (CE) núm. 1260/1999 (DOUE L210, de 31.7.2006) i l'Ordre TIN/2965/2008, de 14 d'octubre, per la qual es determinen les despeses subvencionables pel Fons Social Europeu durant el període de programació 2007-2013.

¹⁸ DOGC núm. 3793, de 3.1.2003.

¹⁹ Vegeu l'Exposició de motius de la Llei 27/2002.

²⁰ BOE núm. 299, de 14.12.2007.

²¹ Diverses comunitats autònomes (Catalunya, Andalusia, Aragó, Canàries, Castella i Lleó, Galícia, Balears, La Rioja, Madrid, Múrcia, Navarra, País Basc i València) havien aprovat normes en relació amb l'exclusió social i el foment de les empreses d'inserció en exercici de la competència que l'article 148.1.20 de la Constitució els atribueix en matèria d'assistència social.

²² Vallecillo Gámez i Molina Navarrete. Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos. Ed. Comares. Pàgina 135 i ss.

²³ El recurs afecta els articles 1.1; 2.1; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9.3; 10; D. add. 5ª; Disp. transitòries 1ª, 2ª, 3ª i Disp. final 5ª de la Llei 44/2007. Admès a tràmit per provisió de 15.4.2009 del Tribunal Constitucional.



3.1. CONCEPTE D'EMPRESA D'INSERCIÓ

La Llei 27/2002 defineix l'empresa d'inserció com aquella societat mercantil, societat laboral o cooperativa que, legalment constituïda, porti a terme qualsevol activitat econòmica de producció de béns o de prestació de serveis i l'objecte social de la qual tingui com a finalitat primordial la integració sociolaboral de persones en situació o greu risc d'exclusió social.²⁴

Aquesta definició condiona parcialment la forma jurídica de l'empresa d'inserció atès que ni es crea un tipus específic ni es deixa llibertat total per escollir.²⁵

Les empreses d'inserció han de complir els requisits següents:

- Proporcionar processos personalitzats i assistits de treball remunerat, formació en el lloc de treball, habituació social i laboral i, si escau, serveis d'intervenció o mesures d'acompanyament social que permetin la incorporació posterior al mercat de treball ordinari.

En aquesta línia, la Llei estatal requereix que les empreses d'inserció han de disposar dels mitjans necessaris per complir els compromisos derivats dels itineraris d'inserció sociolaboral.

En l'apartat corresponent a les mesures de foment s'analitzen les ajudes concedides per la contractació de personal de suport als treballadors i treballadores en procés d'inserció.

- Ésser promogudes i participades, amb un mínim del 51 % del capital social, per una o diverses entitats promotores. En el cas que les empreses d'inserció sociolaboral siguin societats laborals, són els treballadors i treballadores els qui han de tenir més del 50% del capital social sense que ningú en pugui tenir més del 33%. En el cas de societats cooperatives que tinguin reconeguda la condició d'iniciativa social, no cal que hi hagi una entitat promotora.

Tenen la consideració d'entitats promotores les entitats o corporacions de dret públic i les entitats sense ànim de lucre l'objecte social de les quals inclogui la inserció social de persones especialment desfavorides que promoguin la constitució d'empreses d'inserció.

- Mantenir, en còmput anual, un mínim d'un 30% i un màxim d'un 70% de treballadors i treballadores en procés d'inserció respecte al total de la plantilla, sens perjudici dels límits establerts per la normativa específica de societats cooperatives i de societats laborals en matèria de contractació. En cap cas el nombre de persones en procés d'inserció ha d'ésser inferior a dues.

²⁴ La definició estatal és molt similar. L'article 4 de la Llei 44/2007 estableix que tenen la consideració d'empreses d'inserció les societats mercantils o societats cooperatives legalment constituïdes que, degudament qualificades pels organismes autonòmics competents, duguin a terme qualsevol activitat econòmica de producció de béns i serveis, l'objecte social de les quals tingui com a finalitat la integració i formació sociolaboral de persones en situació d'exclusió social com a trànsit a l'ocupació ordinària. Atès l'article 5 a) de la Llei 44/2007 també s'han d'admetre les societats laborals.

²⁵ La disposició transitòria segona de la Llei 44/2007 concedeix un any d'ençà de l'entrada en vigor de la Llei perquè les fundacions i associacions que duguin a terme activitats d'inserció laboral sol·licitin la inscripció al Registre administratiu d'empreses d'inserció i siguin qualificades provisionalment com a tals per un període de 2 anys, durant el qual, per adquirir la qualificació definitiva, s'hauran d'adequar a la forma jurídica de societat mercantil o societat cooperativa.

Aquest requisit difereix del que s'estableix a la normativa estatal, que requereix, des de la qualificació com a empresa d'inserció, un percentatge de treballadors i treballadores en inserció de mínim un 30% durant els primers tres anys d'activitat i com a mínim un 50% del total de la plantilla a partir del quart any; i que el nombre d'aquests no sigui mai inferior a dos.

- No tenir vinculats els balanços, els comptes de resultats i el patrimoni a activitats econòmiques altres que les de l'objecte social.

La Llei estatal requereix, en aquesta mateixa línia, que les empreses d'inserció no duguin a terme activitats econòmiques diferents de les del seu objecte social.

- Aplicar, com a mínim, un 80% dels resultats o els excedents disponibles obtinguts en cada exercici econòmic a la millora o l'ampliació de les estructures productives i d'inserció. La part no disposada per la millora o ampliació esmentades ha de quedar imputada al fons de reserva de l'empresa, amb aquesta finalitat.

Aquesta mesura limita el destí dels guanys eventuais que pugui tenir l'empresa d'inserció. L'objectiu d'aquesta exigència de reinversió del benefici obtingut és reduir els sobre-costos suportats (acompanyament, formació, més absentisme, menor productivitat) i la dependència dels ajuts, tant públics com privats.

- Estar inscrites en el registre corresponent a llur forma jurídica i en el Registre administratiu d'empreses d'inserció.

El Registre administratiu d'empreses d'inserció de Catalunya²⁶ és un registre públic adscrit al Departament de Treball²⁷ i té per objecte principal la qualificació i la inscripció d'aquestes empreses.

Les empreses d'inserció, una vegada inscrites, estan obligades a presentar al Registre administratiu esmentat, dins els terminis reglamentàriament determinats:

- La documentació acreditativa de les modificacions estatutàries que n'afectin la qualificació, una vegada inscrites en el registre corresponent a llur forma jurídica.
- El pla d'activitats i el pressupost anual, abans de començar l'any corresponent.
- Els comptes anuals i l'informe de gestió corresponent al tancament de cada exercici econòmic.
- Un balanç social en què s'informi dels resultats obtinguts en matèria d'inserció sociolaboral dels treballadors i treballadores en risc d'exclusió.

La inscripció en un registre específic proporciona més seguretat jurídica per tal com implica transparència i publicitat i alhora hauria de facilitar l'eficàcia i eficiència dels règims

²⁶ Capítol II de la Llei 27/2002 i Decret 277/2003, de 4 de novembre, de funcionament i competència del Registre administratiu d'empreses d'inserció de Catalunya. (DOGC 4013, 19.11.03).

²⁷ L'entitat responsable és la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. L'article 43 del Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball (DOGC 13.09.2007) atribueix al Servei de Programes d'Inserció Laboral (dependent de la Subdirecció General de Polítiques Laborals per a la Diversitat) la funció de coordinar la qualificació i la inscripció registral de les empreses d'inserció en el Registre administratiu d'empreses d'inserció de Catalunya.



d'ajut públic. A partir de la informació del Registre hauria de ser més fàcil conèixer el funcionament d'aquestes estructures empresarials.

La Llei estatal d'empreses d'inserció preveu que sens perjudici de l'existència dels registres autonòmics, s'ha de crear al Ministeri de Treball un Registre d'empreses d'inserció als efectes de coordinació i intercanvi d'informació. A partir d'aquest, s'ha de proporcionar semestralment informació sobre el nombre d'empreses d'inserció, sector d'activitat econòmica, nombre de treballadors i treballadores en procés d'inserció i de treballadors i treballadores de plantilla i tipus de contractes respectius. El Reial decret 49/2010 de 22 de gener crea el Registre administratiu d'empreses d'inserció del Ministeri de Treball i Inmigració (BOE 29, 03-02-2010).

- No haver amortitzat cap lloc de treball per acomiadament improcedent durant l'any anterior a la sol·licitud de qualificació. Aquest requisit no s'estableix a la normativa estatal.

La Llei estatal afegeix també com a requisit per ser qualificada com a empresa d'inserció la presentació anual d'un balanç social de l'activitat de l'empresa que inclogui la memòria econòmica i social, el grau d'inserció en el mercat laboral ordinari i la composició de la plantilla, la informació sobre les tasques d'inserció dutes a terme i les previsions per al pròxim exercici. L'obligació de presentar el balanç social també s'estableix a la normativa catalana, si bé no com a requisit de la qualificació. En qualsevol cas, l'exigència del balanç social és fonamental i no ha de ser interpretada com una càrrega administrativa més sinó com una oportunitat per demostrar el valor socioeconòmic de l'empresa d'inserció.²⁸

La qualificació de l'empresa d'inserció: instrument de control

La qualificació com a empresa d'inserció consistirà a comprovar que l'entitat sol·licitant té els requisits que s'exigeixen per ser considerada com a tal.

L'obtenció de la qualificació d'empresa d'inserció per una persona jurídica no es considera transformació social. Un cop qualificada, en la denominació social hauran d'ésser incloses les paraules «empresa d'inserció» o al davant la seva abreviatura «EI».

La qualificació i la inscripció de l'empresa d'inserció sociolaboral és condició prèvia per poder accedir a les mesures de foment.

La sol·licitud de qualificació es fa al Registre administratiu d'empreses d'inserció de Catalunya.

²⁸ Així, la normativa catalana exigeix que el balanç social informi dels resultats obtinguts en matèria d'inserció sociolaboral dels treballadors i treballadores en risc d'exclusió. La normativa estatal disposa el contingut mínim del balanç, que ha d'incloure una memòria econòmica i social, el grau d'inserció al mercat ordinari i la composició de la plantilla, la informació sobre les tasques d'inserció dutes a terme i les previsions per a l'exercici següent.

Un cop feta la qualificació, si aquesta és favorable i amb resolució prèvia, se'n farà la inscripció. Realitzada la inscripció, l'Administració ha de notificar a l'entitat la corresponent resolució de qualificació i inscripció en aquest Registre i li ha de retornar la còpia autèntica de l'escriptura o l'original del document públic corresponent, amb la diligència d'inscripció.

Si la qualificació és desfavorable per defectes susceptibles de ser esmenats, es dóna un termini de 15 dies per tal d'esmenar els defectes o fer les al·legacions que es creguin oportunes. Transcorregut aquest termini, es dicta la resolució corresponent.

El termini per qualificar i inscriure l'empresa d'inserció és de 3 mesos a comptar des de la data de la presentació de la sol·licitud de qualificació i inscripció. Un cop transcorregut aquest termini sense que s'hagi dictat resolució expressa, la sol·licitud de qualificació i inscripció al Registre administratiu d'empreses d'inserció de Catalunya s'ha d'entendre estimada per silenci administratiu.

La resolució de qualificació i d'inscripció de l'entitat com a empresa d'inserció i de la resta d'actes que han de tenir accés al Registre administratiu d'empreses d'inserció de Catalunya correspon a la persona titular de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats.²⁹

Contra la resolució de qualificació i inscripció de l'entitat com a empresa d'inserció i la de la resta d'actes subjectes a inscripció en el Registre administratiu d'empreses d'inserció de Catalunya, les persones interessades poden interposar recurs administratiu d'alçada en els termes previstos per la normativa vigent.

La normativa estatal distingeix dos moments en el procés de qualificació: la qualificació provisional i la definitiva. La qualificació provisional depèn de l'acreditació dels requisits relatius a l'entitat promotora, la inscripció al registre empresarial, l'exclusivitat de l'objecte i la disponibilitat de mitjans per complir els compromisos del procés d'inserció. La qualificació definitiva, que ha de fer-se en un termini no superior a un any,³⁰ depèn de l'acreditació del percentatge de treballadors i treballadores en inserció; el retorn social del 80% i el balanç social.

Són causes legals de desqualificació com a empresa d'inserció:

- L'incompliment de la finalitat primordial d'integració sociolaboral de persones en situació o greu risc d'exclusió social.

²⁹ De l'article 12 del Decret 277/2003 se'n desprèn que la resolució de qualificació i d'inscripció de l'entitat com a empresa d'inserció i de la resta d'actes que han de tenir accés al Registre administratiu d'empreses d'inserció de Catalunya correspon a la persona titular de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats.

³⁰ L'establiment d'aquest termini pot generar alguna contradicció, especialment per a l'acreditació de l'aplicació dels excedents. En aquest sentit, vegeu Vallecillo Gámez i Molina Navarrete. Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos. Ed. Comares. Pàgina 187.



- L'incompliment d'algun dels requisits necessaris per ésser considerada empresa d'inserció.
- L'incompliment de manera continuada de les obligacions inherents a la seva pròpia naturalesa.
- La transformació en una societat d'una altra naturalesa, sens perjudici del dret de la nova societat a sol·licitar la qualificació d'empresa d'inserció.
- La transformació en una nova societat, encara que sigui de la mateixa naturalesa, per fusió de dues o més entitats preexistents o per absorció, sens perjudici del dret de la nova societat a sol·licitar la qualificació d'empresa d'inserció.
- La creació d'una o més societats per segregació d'una altra de preexistent, sens perjudici del dret de les societats segregades a sol·licitar la qualificació d'empresa d'inserció.
- El tancament de l'empresa o la dissolució de la societat.

La desqualificació com a empresa d'inserció ha d'ésser acordada per la persona responsable del Registre administratiu d'empreses d'inserció de Catalunya i, una vegada exhaurida la via administrativa, produeix d'ofici efectes de baixa registral, però no implica la dissolució de la societat.³¹

Tota empresa d'inserció pot, en qualsevol moment, sol·licitar la seva desqualificació com a tal, la qual cosa produeix la pèrdua d'aquesta condició i la baixa en el Registre administratiu d'empreses d'inserció de Catalunya, sempre que aquest fet no comporti cap perjudici per a les persones en procés d'inserció.

Finalment, s'ha d'assenyalar que l'incompliment de qualsevol dels requisits establerts per a la creació de les empreses d'inserció: ocultar o falsejar la documentació acreditativa de les modificacions estatutàries que afecten la qualificació d'empresa d'inserció i no facilitar el pla d'activitats i el pressupost de cada any, com també els comptes anuals, l'informe de gestió i el balanç social corresponents constitueixen infracció greu, sancionable amb una multa de 626 a 6.250 euros.³²

La disposició transitòria primera de la Llei estatal estableix un termini de 6 mesos a partir de l'entrada en vigor per tal que les comunitats autònomes adaptin les previsions relatives a qualificació i registre de les empreses d'inserció.³³

³¹ La normativa estatal exigeix informe previ preceptiu de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

³² Article 19 i 40 del Text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social.

³³ L'entrada en vigor de la Llei 44/2007 es produeix el 13 de gener de 2008.

Garrido Pérez opina que en la qualificació i registre de les empreses d'inserció les comunitats autònomes no poden exigir altres requisits que els establerts a la Llei 44/2007 ni tenen marge de discrecionalitat en la resolució administrativa, que ha de basar-se únicament en el compliment o no dels requisits legalment establerts a la normativa estatal. La llei estatal preveu la qualificació provisional quan l'empresa compleix el gruix dels requisits excepte aquells que requereixen intrínsecament el pas d'un temps mínim. En aquest sentit, vegeu «Empresas de inserción: cuestiones competenciales Estado/comunidades autónomas». Temas laborales núm. 100/2009. Pàg. 286.

3.2. COL·LECTIUS SUSCEPTIBLES D'INSERCIÓ A TRAVÉS DE LES EMPRESES D'INSERCIÓ

La inserció laboral que s'instrumenta a partir de les empreses d'inserció va dirigida, segons la Llei 27/2002, a persones que compleixen els requisits acumulatius següents:³⁴

1) Estar en situació d'exclusió social o en greu risc d'arribar-hi.

Tal com s'analitza en l'apartat «L'itinerari d'inserció», amb caràcter previ a la contractació, correspon als serveis socials públics qualificar i emetre dictamen sobre les situacions d'exclusió social o de greu risc d'arribar-hi. En aquest dictamen s'ha de fer constar la situació i actitud personals, l'itinerari d'inserció que cal seguir i les mesures d'acompanyament social per incorporar-se al lloc de treball ofert. També amb caràcter previ a la contractació, al servei públic d'ocupació correspon facilitar, si escau, processos d'orientació i formació professional als treballadors i treballadores.

L'accés d'una persona a una empresa d'inserció ha d'anar precedit per un informe sociolaboral, homologat per a l'àmbit de Catalunya.³⁵

La Llei 44/2007 es limita a assenyalar que es tracti de persones en situació d'exclusió social i no recull el supòsit d'estar en risc d'arribar en aquesta situació.

2) Estar desocupades.

La Llei 44/2007 exigeix també que estiguin inscrites al servei públic d'ocupació.

3) Tenir dificultats importants per integrar-se en el mercat de treball ordinari.³⁶

4) Formar part d'algun dels col·lectius següents:

a. Persones amb disminució física, psíquica o sensorial o amb malalties mentals que tinguin possibilitats d'inserció en el món laboral.

La Llei 44/2007 no preveu aquest col·lectiu.

b. Persones destinatàries de la renda mínima d'inserció.³⁷

³⁴ Article 2 de la Llei 27/2002.

³⁵ En un sentit similar, vegeu article 2.2 de la Llei 44/2007. La doctrina es planteja l'abast d'aquest informe, si s'ha de limitar a constatar que forma part d'un dels col·lectius legalment previstos i que està inscrita al servei públic d'ocupació o bé sí, a més, ha de constatar l'especial dificultat per integrar-se al mercat de treball. En aquest sentit, vegeu Aguilera Izquierdo a «La relación laboral de los trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción». Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración núm. 83, 2009. Pàgina 223.

³⁶ La Llei 44/2007 fa referència a «especials dificultats d'integració al mercat de treball».

³⁷ Article 6. Llei 10/1997 de la renda mínima d'inserció (DOGC 2435, de 3.07.1997), apartat e) modificat per Decret-Llei 1/2010 (DOGC 5547, de 18.01.2010). Requisits per a ésser titular de les prestacions de la Renda Mínima d'Inserció:

1. Tenen dret a les prestacions que estableix la Renda Mínima d'Inserció totes les persones en les quals concorrin les circumstàncies següents:

a) Que estiguin empadronades o s'empadronin en el moment de fer la sol·licitud de prestació en qualsevol dels municipis de Catalunya.

b) Que acreditin una residència continuada i efectiva a Catalunya, com a mínim, amb un any d'antelació a la data de presentació de la sol·licitud. Les absències que no interrompin el còmput de la residència continuada i efectiva s'han de fixar per reglament. També poden ésser sol·licitants les persones que acreditin que, dels darrers cinc anys, n'han residit quatre a Catalunya de forma continuada i efectiva. Les persones sol·licitants estrangeres que visquin a Catalunya han d'acreditar la residència legal.



La Llei 44/2007 delimita un col·lectiu que pot considerar-se inclòs en el que defineix la normativa catalana, atès que fa referència a perceptors de rendes mínimes d'inserció, o qualsevol altra prestació de naturalesa igual o similar, segons la denominació adoptada a cada comunitat autònoma, com també els membres de la unitat de convivència que en siguin beneficiaris.

- c. Persones que no puguin accedir a la Renda Mínima d'Inserció, perquè no compleixen els requisits establerts per l'article 6.1 de la Llei 10/1997, de 3 de juliol, de la renda mínima d'inserció.³⁸

La llei estatal és més restrictiva, atès que limita les causes a la falta del període exigít de residència o empadronament o per a la constitució de la unitat perceptora o bé a haver esgotat el període màxim de percepció legalment establert.

- d. Joves majors de setze anys i menors de trenta provinents d'institucions de protecció de menors.

La llei estatal fa referència a joves majors de divuit anys i menors de trenta, procedents d'institucions de protecció de menors.

- e. Persones amb problemes de drogoaddicció o alcoholisme que estiguin en procés de rehabilitació i reinserció social.

c) Que constitueixin una llar independent, com a mínim, un any abans de la data de presentació de la sol·licitud. Queden exemptes d'aquests requisits les persones que tinguin menors o persones amb disminució a llur càrrec, sens perjudici del que disposa l'apartat 2.e.

d) Que tinguin una edat compresa entre els vint-i-cinc i els seixanta-cinc anys, o bé que no arribin als vint-i-cinc anys en els casos següents: que tinguin menors o persones amb disminució al seu càrrec, o bé que estiguin en situació de desemparament o de risc social.

e) Que no disposin dels mitjans econòmics necessaris per atendre les necessitats bàsiques de la vida. Es consideren en aquesta situació les persones o les unitats familiars que no obtinguin durant els sis mesos anteriors uns ingressos superiors a la prestació econòmica de la Renda Mínima d'Inserció que correspongui al mateix període. Es computa com a ingressos de la unitat familiar només la part de les pensions de jubilació, invalidesa, viduïtat i orfenesa que percebi cada membre de la unitat familiar que no sigui el titular, que excedeixi l'import de la prestació econòmica bàsica de la renda mínima d'inserció. En el cas de conviure dues o més unitats familiars, els ingressos conjunts de les persones que formen part del nucli de convivència familiar no poden superar, per cada membre, la prestació bàsica de la Renda Mínima d'Inserció i aquests no poden disposar de béns mobles o immobles que, per llurs característiques, indiquin de forma notòria que hi ha béns materials suficients per atendre la subsistència. En el supòsit de percepció d'ingressos irregulars, tant pel que fa a la quantia com pel que fa a la periodicitat, s'ha de tenir com a referència la mitjana dels obtinguts els sis mesos anteriors a la sol·licitud.

En el cas de les dones que pateixen violència masclista o que superen una situació de violència masclista i que compleixen els requisits exigits per aquesta Llei, únicament s'han de tenir en compte les rendes o els ingressos de què disposi o pugui disposar la dona sol·licitant, i no es computen en aquests casos les rendes o els ingressos d'altres membres de la unitat familiar que hi conviuguin.

f) Que es comprometin a participar en les activitats que han de formar part del Pla individual d'inserció i reinserció (PIR), dissenyades, si és possible, amb llur col·laboració, i que han d'articular fórmules d'inserció o reinserció socials i laborals adaptades fins on sigui possible a la situació, la capacitat i els recursos de les persones o les famílies, amb la finalitat de restablir-ne la plena autonomia personal i familiar. Aquestes activitats s'han de recollir en el conveni d'inserció, que ha d'ésser signat pel titular i pels altres beneficiaris de la unitat familiar que siguin majors d'edat, susceptibles de rebre mesures d'inserció, un cop aprovat el PIR.

³⁸ Vegeu la nota anterior.

La llei estatal és més àmplia, atès que fa referència a persones amb trastorns d'addicció.

f. Interns de centres penitenciaris la situació dels quals els permeti accedir a una ocupació, persones en llibertat condicional i persones exrecluses.

La llei estatal fa referència a interns de centres penitenciaris la situació penitenciària dels quals els permeti accedir a un lloc de treball i la relació laboral dels quals no estigui inclosa en l'àmbit d'aplicació de la relació laboral especial que regula l'article 1 del Reial decret 782/2001, de 6 de juliol³⁹, com també alliberats condicionals i exreclusos.

g. Persones que no puguin accedir a la Renda Mínima d'Inserció, però que es trobin, segons el parer dels serveis socials competents, en situació de risc d'exclusió.

La doctrina considera que hauria estat recomanable que la normativa estatal inclogués una clàusula genèrica similar.⁴⁰

h. Aturats de llarga durada més grans de quaranta-cinc anys. La llei estatal no preveu aquest col·lectiu dins l'àmbit subjectiu de les empreses d'inserció.

La Llei 44/2007 inclou també els col·lectius formats per:

- Menors interns inclosos en l'àmbit d'aplicació de la Llei orgànica 5/2000, de 12 de gener, reguladora de la responsabilitat penal dels menors, la situació dels quals els permeti accedir a un lloc de treball i la relació laboral dels quals no estigui inclosa en l'àmbit d'aplicació de la relació laboral especial a què es refereix l'article 53.4 del Reglament de la Llei esmentada, aprovat pel Reial decret 1774/2004, de 30 de juliol, com també els que es troben en situació de llibertat vigilada i els exinterns.
- Persones procedents de centres d'allotjament alternatiu⁴¹ o de serveis de prevenció i inserció social⁴² autoritzats per les comunitats autònomes i les ciutats de Ceuta i Melilla.

D'altra banda, cal tenir en compte que la norma estatal faculta el Govern per modificar, a través de reial decret, els col·lectius que es consideren en situació d'exclusió social, amb informe previ de les comunitats autònomes i amb la consulta prèvia de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, incloses les del sector afectat.⁴³

La manca de correspondència absoluta entre els col·lectius que regula la Llei 27/2002 i els que regula la Llei 44/2007⁴⁴ genera el risc que l'empresa d'inserció que contracti col·lectius

³⁹ *Estaran exclosos de l'àmbit d'intervenció de les empreses d'inserció per estar inclosos en l'àmbit de la relació laboral especial regulada pel Reial decret 78/2001 els interns que desenvolupin activitats laborals de producció per compte d'altri als tallers productius dels centres penitenciaris.*

⁴⁰ *Vegeu Vallecillo Gámez i Molina Navarrete. Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos. Ed. Comares. Pàgina 148.*

⁴¹ *Pisos socials, albergs socials,...*

⁴² *Concepte més genèric que pot constituir un tipus obert, atès que inclou l'actuació de qualsevol entitat dirigida a facilitar la integració social d'individus, famílies i grups en els quals apareixen factors associats a diferents problemàtiques o necessitats socials, que és on s'inicien, mantenen o consoliden les situacions d'exclusió social.*

⁴³ *Disposició final segona de la Llei 44/2007.*

⁴⁴ *Vegeu annex 0.*



no previstos per la Llei 44/2007 no pugui beneficiar-se del règim especial que aquesta regula atès que l'àmbit subjectiu de la norma forma part del seu nucli dur.⁴⁵ No obstant això, la inclusió a la normativa estatal de col·lectius definits de forma més aviat genèrica pot minimitzar aquest risc.⁴⁶

5) La Llei 27/2002 estableix que l'accés d'una persona a una empresa d'inserció ha d'anar precedit d'un informe sociolaboral, homologat per l'àmbit de Catalunya.⁴⁷ En la mateixa línia, la llei estatal estableix que la situació d'exclusió de les persones que pertanyin als col·lectius legalment establerts haurà de ser acreditada pels serveis socials públics competents.⁴⁸

3.3. L'ITINERARI D'INSERCIÓ

L'itinerari d'inserció és un instrument fonamental del procés d'inserció que es duu a terme a través de les empreses d'inserció: la persona presta serveis voluntàriament com a part fonamental d'un procés personalitzat que li ha de facilitar l'adaptació social i el trànsit al mercat ordinari.

En aquest sentit, la Llei 27/2002 estableix que les empreses d'inserció són iniciatives que combinen la lògica empresarial amb metodologies que fan possible la inclusió de persones en els processos d'inserció laboral en la mateixa empresa per passar posteriorment a una empresa aliena o a projectes d'autocupació. Les metodologies que es desenvolupen durant el procés d'inserció tenen com a objectiu potenciar les capacitats de les persones mitjançant els coneixements tècnics, l'habitació sociolaboral i la determinació de prioritats adequades a llurs possibilitats i a les del mercat laboral.

En aquesta línia, la Llei 27/2002 estableix que les empreses d'inserció han de proporcionar als treballadors i treballadores en procés d'inserció processos personalitzats i assistits de treball remunerat, formació en el lloc de treball, habitació social i laboral i, si escau, serveis d'intervenció o mesures d'acompanyament social que permetin llur posterior incorporació al mercat de treball ordinari.

⁴⁵ En aquest sentit, Vallecillo Gámez i Molina Navarrete, *Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos*. Ed. Comares. Pàgina 148, assenyalen que el problema de desajust no és menor atès que es fa referència a col·lectius susceptibles de fer un determinat tipus de contracte de treball, i que, per tant, és una competència exclusiva de l'Estat. No es tracta d'una qüestió de pura «execució» que les comunitats autònomes puguin desenvolupar sinó que forma part del nucli bàsic de la regulació d'aquesta matèria. En sentit similar, Garrido Pérez, «Empresas de inserción: cuestiones competenciales Estado/comunidades autónomas». *Temas laborales* núm. 100/2009. Pàg. 287.

⁴⁶ En aquest sentit, Rojo Torrecilla. *Las VIII jornadas de empresas de inserción*. <http://eduardorojoblog.blogspot.com/2008/10/las-viii-jornadas-de-empresas-de.html>

⁴⁷ Article 2.3 i 9.1.a) de la Llei 27/2002.

⁴⁸ L'article 2.2 de la Llei 44/2007 entén per serveis socials competents els de les comunitats autònomes i els determinats per les corporacions locals. Garrido Pérez opina que aquest informe té caràcter constitutiu per poder formalitzar la relació laboral i que aquest requisit proporciona el camp interventor més gran a les comunitats autònomes. Vegeu, en aquest sentit, «Empresas de inserción: cuestiones competenciales Estado/comunidades autónomas». *Temas laborales* núm. 100/2009. Pàg. 289.

En la mateixa línia, la llei estatal defineix les empreses d'inserció com iniciatives que, a través de l'activitat empresarial, acompanyades d'actuacions socials i d'inserció social, fan possible la inclusió sociolaboral de persones excloses per la seva posterior col·locació en empreses convencionals o en projectes d'autoocupació. L'objectiu de l'itinerari d'inserció és potenciar les capacitats de les persones a través dels coneixements tècnics, habituació sociolaboral i determinació de prioritats adequades a les seves possibilitats i a les del mercat laboral. Així, l'objectiu de l'itinerari és promoure la seva integració al mercat laboral ordinari, definint les mesures d'intervenció i acompanyament que siguin necessàries.⁴⁹

Establiment de l'itinerari

La Llei 27/2002 estableix que als serveis socials públics els correspon emetre dictamen sobre la situació o el greu risc d'exclusió social de la persona candidata, en el qual s'ha de fer constar la seva situació i la seva actitud personals, l'itinerari d'inserció a seguir i les mesures d'acompanyament social per a la seva incorporació al lloc de treball ofert. Al servei públic d'ocupació correspon valorar, en els processos de selecció, de manera coordinada amb les empreses d'inserció, la idoneïtat de les característiques professionals dels treballadors i treballadores per als llocs de treball oferts, certificar si en els dos anys anteriors a la contractació que es pretén dur a terme, el treballador o treballadora ha prestat serveis en virtut de contracte per l'adaptació sociolaboral i facilitar, si escau, processos d'orientació i formació professional als treballadors i treballadores.⁵⁰

Els serveis socials públics i el servei d'ocupació han d'establir, amb l'empresa d'inserció i el treballador o treballadora, el procés d'inserció que aquest darrer ha de seguir mentre romangui a l'empresa.⁵¹ En sentit similar, la llei estatal disposa que els serveis socials públics i els serveis públics d'ocupació han d'establir, d'acord amb les empreses d'inserció, els criteris per aplicar els itineraris d'inserció sociolaboral.⁵²

L'itinerari d'inserció té transcendència laboral atès que la persona en situació d'exclusió social contractada per una empresa d'inserció es compromet a treballar i a complir les actuacions que derivin de l'itinerari d'inserció. En aquest sentit, la llei estatal estableix que la persona en situació d'exclusió social ha d'acceptar els itineraris d'inserció sociolaboral⁵³ i la Llei 27/2002 especifica que és obligació del treballador o treballadora rebre la formació teòrica i pràctica necessària per dur a terme l'activitat i participar activament en el desenvolupament de les mesures d'acompanyament que s'estableixin en el conveni d'inserció.⁵⁴

⁴⁹ Article 3 de la Llei 44/2007.

⁵⁰ Article 9.1 b) i 9.2 de la Llei 27/2002.

⁵¹ Article 9.3.b de la Llei 27/2002.

⁵² Article 3.1 de la Llei 44/2007.

⁵³ Article 3.1 de la Llei 44/2007.

⁵⁴ Article 13 de la Llei 27/2002.



Contingut de l'itinerari d'inserció

La Llei 27/2002 i la Llei 44/2007 estableixen que els itineraris d'inserció consistiran en processos personalitzats i assistits de treball remunerat, formació en el lloc de treball, habituació social i laboral i, si escau, serveis d'intervenció o mesures d'acompanyament social que permetin llur posterior incorporació al mercat de treball ordinari.⁵⁵

Als serveis socials públics i al servei públic d'ocupació correspon, conjuntament amb l'empresa d'inserció i el treballador o treballadora en procés d'inserció, perioditzar les activitats de producció, la formació en el lloc de treball, les activitats d'intervenció o d'acompanyament social i els compromisos adquirits per cadascuna de les parts per dur-los a terme.⁵⁶

Desenvolupament de l'itinerari d'inserció

La Llei 27/2002 i la Llei 44/2007 atribueixen a l'empresa d'inserció l'obligació de responsabilitzar-se de la formació del treballador o treballadora en procés d'inserció i a proporcionar-li l'activitat professional adequada per al compliment de l'objecte del contracte i els mitjans que li facilitin l'adquisició d'hàbits socials i de treball que li permetin accedir a mesures d'acompanyament social.⁵⁷

Les mesures d'acompanyament en què es materialitza l'itinerari d'inserció exigeixen en la majoria de supòsits l'existència d'una persona que assegurí que el treballador o treballadora adquireixi les competències laborals i els hàbits transversals (autonomia, compliment d'horaris,...). Tal com s'analitza amb posterioritat en aquest estudi, l'Administració ha previst ajuts específics per fer front a aquesta despesa.

D'altra banda, tant la norma catalana com l'estatal preveuen la intervenció dels serveis socials públics i dels serveis públics d'ocupació durant el procés d'inserció. Als primers els correspon proporcionar serveis d'intervenció o mesures d'acompanyament social als treballadors i treballadores durant el procés d'inserció i, si escau, acordar amb les mateixes empreses d'inserció o amb les entitats promotores, que es facin càrrec de la prestació d'aquests serveis o de l'aplicació d'aquestes mesures.⁵⁸ Als serveis públics d'ocupació correspon proporcionar formació als treballadors i treballadores en procés d'inserció.

⁵⁵ Article 4.1.a de la Llei 27/2002 i articles 3 i 4 de la Llei 44/2007.

⁵⁶ Article 9.3.b de la Llei 27/2002.

⁵⁷ Article 12 de la Llei 27/2002 i article 4 de la Llei 44/2007.

⁵⁸ Article 9.1.c de la Llei 27/2002. L'article 10 de la Llei 44/2007 es pronuncia en un sentit similar. Segons aquest article, les empreses d'inserció, per poder portar a terme les actuacions d'inserció dels treballadors i treballadores exclosos socialment contractats per aquestes, poden disposar dels serveis d'intervenció i acompanyament social que duguin a terme els serveis socials públics competents i aplicar també els itineraris i processos d'inserció dels treballadors proporcionats pels serveis públics d'ocupació.

El treballador o treballadora en procés d'inserció queda obligat, segons estableix la Llei 27/2002, a dur a terme l'activitat pactada com a objecte del contracte; a rebre la formació teòrica i pràctica necessària per dur a terme l'activitat; a participar activament en el desenvolupament de les mesures d'acompanyament que s'estableixin en el conveni d'inserció i a col·laborar en el seguiment del procés d'inserció.

L'incompliment de les obligacions assumides al contracte de treball en relació amb el procés personal d'inserció de cada treballador o treballadora, o no posar en pràctica les mesures concretes previstes en aquest procés, constitueixen infracció greu, sancionable amb multa de 626 a 6.250 euros.⁵⁹ Així mateix, desenvolupar les activitats incomplint la finalitat primordial de les empreses d'inserció d'integració sociolaboral de les persones en situació d'exclusió social constitueix infracció molt greu, sancionable amb multa de 6.251 a 25.000 euros.⁶⁰

Seguiment

La Llei 27/2002 i la Llei 44/2007 estableixen que correspon als serveis socials públics i al servei públic d'ocupació fer un seguiment dels itineraris i els processos d'inserció dels treballadors i donar suport a aquells que s'incorporin en un lloc de treball de caràcter ordinari, una vegada finalitzat el procés d'inserció.⁶¹

A més, al servei públic d'ocupació li correspon facilitar, si escau, processos d'orientació i formació professional als treballadors i treballadores, un cop finalitzat el contracte.⁶²

La normativa estatal és lleugerament diferent atès que fer el seguiment dels itineraris i processos d'inserció correspon al servei públic d'ocupació i als serveis socials els correspon facilitar aquest seguiment.

Així mateix, quan els treballadors o treballadores s'incorporin al mercat ordinari, als serveis socials els correspon prestar suport i al servei públic d'ocupació correspon, si escau, proporcionar formació i certificar la formació adquirida en el marc de l'itinerari d'inserció i la correspondència entre la formació adquirida i les competències descrites als certificats de professionalitat.⁶³

Tal com s'ha constatat, la relació entre l'empresa d'inserció i l'Administració pública és intensa, raó per la qual cal tenir en compte que l'èxit del dispositiu d'inserció exigeix la recerca

⁵⁹ Article 19.1.e i 40 del Reial decret legislatiu 5/2000 que aprova el Text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social.

⁶⁰ Article 19.2 i 40 del Reial decret legislatiu 5/2000 que aprova el Text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social.

⁶¹ Article 9.3.c de la Llei 27/2002.

⁶² Article 9.2.c de la Llei 27/2007.

⁶³ Articles 10.2.c i 10.3.a de la Llei 44/2002.



de formes de cooperació adequades per integrar el paper dels diferents subjectes, públics i privats, que intervenen.⁶⁴

3.4. RÈGIM JURÍDIC DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES DE L'EMPRESA D'INSERCIÓ

Dins l'empresa d'inserció s'ha de distingir les relacions laborals amb el personal que hi presta serveis dins el context d'un procés d'inserció social de les que es donen amb la resta de la plantilla.

A ambdós tipus de relacions se'ls aplica la legislació laboral comuna, si bé la LEI regula algunes particularitats del règim jurídic de les relacions laborals entre l'empresa d'inserció i els treballadors i treballadores en situació d'exclusió social.⁶⁵

En primer lloc, s'ha d'assenyalar que, en la regulació de la relació entre l'empresa d'inserció i les persones en situació o risc d'exclusió social el legislador, d'una banda, considera aplicable la legislació laboral⁶⁶ i, d'altra banda, en remetre a la legislació laboral comuna, també descarta la creació d'una relació laboral especial.⁶⁷

A continuació s'exposen les especificitats que la LEI, amb objectiu d'afavorir la finalitat d'inclusió social, regula en la relació que uneix l'empresa d'inserció amb el personal en situació

⁶⁴ Vegeu Vallecillo Gámez i Molina Navarrete. *Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos*. Ed. Comares. Pàgina 200.

⁶⁵ Capítol IV de la LEI. L'article 11 remet a l'Estatut dels treballadors i a la resta de la legislació laboral. Res no preveu la LEI en relació amb el personal no inclòs en un procés d'inserció, el règim jurídic dels quals es troba per tant a l'Estatut dels treballadors i resta de normativa laboral vigent.

⁶⁶ Raquel Aguilera Izquierdo planteja dubtes sobre la laboralitat de la relació que uneix l'empresa d'inserció amb la persona en situació d'exclusió social. En aquest sentit, assenyala que el treball a l'empresa d'inserció és accessori i se subordina a l'aplicació de mesures d'acompanyament necessàries per promoure la integració de les persones en situació o risc d'exclusió social i, per tant, es planteja si en realitat es pot defensar que pròpiament es tracti d'un contracte de treball.

L'autora conclou que, tot i els dubtes sobre la laboralitat d'aquesta relació, el legislador no ho ha considerat així i, a través d'una utilització forçada del contracte de treball com a instrument d'integració social, ha optat per configurar una relació laboral comuna amb peculiaritats. En aquest sentit, vegeu, de l'autora esmentada, El régimen jurídico de las empresas de inserción. *Estudios de derecho laboral*. Thomson Civitas. 2009. Pàgines 66 i següents.

⁶⁷ Com l'existent en el cas dels treballadors discapacitats contractats pels centres especials d'ocupació regulada pel Reial decret 1368/1985, de 17 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels minusvàlids que treballin als centres especials d'ocupació.

Raquel Aguilera, a El régimen jurídico de las empresas de inserción 2009, anteriorment citat, considera que no hi ha cap raó objectiva que justifiqui el rebuig a la creació d'una relació laboral especial. En el mateix sentit, vegeu José Antonio Soler Arrebola. «Aproximaciones a la nueva ley para la regulación del régimen de las empresas de inserción». *Temas laborales*. Núm. 95/2008. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Pàgines 67 i següents i Rosa Pérez Yáñez «La inserción social a través del trabajo. A propósito de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción». *Relaciones laborales* núm. 11, 2008. Pàg. 90 i següents.

Es tracta, per tant, d'una opció legislativa.

o risc d'exclusió social. Les peculiaritats afecten la modalitat contractual, la forma del contracte de treball, la jornada, les llicències, el període de prova i la suspensió i extinció de la relació laboral.⁶⁸ En aquesta matèria, la comunitat autònoma s'ha de limitar a executar la normativa estatal.

Contracte de treball

De la regulació de l'article 12 LEI es desprèn que el legislador ha refusat crear una nova modalitat contractual i que admet la possibilitat de fer qualsevol contracte previst a la legislació laboral.⁶⁹

Si bé la LEI cita expressament només els contractes de durada determinada, no exclou el contracte de durada indefinida i, per tant, la doctrina entén que l'empresa d'inserció també podria optar per fer aquest tipus de contracte amb el personal en situació o risc d'exclusió social.⁷⁰

⁶⁸ La LEI no ha previst cap especialitat en matèria salarial. Aquesta omissió ha estat considerada com una prova de la voluntat decidida d'evitar la temptació de fer servir la regulació salarial com incentiu per promoure determinats tipus de contracte, com s'havia fet amb el contracte d'inserció o amb els inicials contractes temporals de les empreses de treball temporal. No obstant això, queda oberta la possibilitat que la negociació col·lectiva sectorial condicioni que les empreses d'inserció fixin els règims salarials en atenció a les seves característiques i no per remissió al tipus d'activitat que faci el treballador/a contractat. Caldrà controlar que les empreses d'inserció no utilitzin aquesta possibilitat de regulació diferencial per compensar les seves posicions de desavantatge competitiu. Vegeu *Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos. Nuevo marco regulador y modelos de gestión. Vallecillo Gámez i Molina Navarrete. Ed. Comares. 2008. Pàgina 246.*

⁶⁹ Com, per exemple, el contracte d'inserció, introduït per la reforma del 2001 i derogat per la reforma de l'any 2006. Aquest contracte podia fer-se entre una persona aturada i una Administració pública o una entitat sense ànim de lucre per dur a terme una obra o servei d'interès general o social com a mitjà per l'adquisició d'experiència laboral i millora de l'ocupabilitat.

Rojo Torrecilla proposava estudiar la possibilitat d'una modalitat contractual temporal dirigida únicament i exclusivament a les persones en risc o situació d'exclusió social. Vegeu «Apuntes sobre el marco normativo de las Empresas de Inserción», Documentación Social. Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada, núm. 119-120 «Las Empresas de Inserción a Debate», pàgines 103-123, Madrid.

Soler Arrebola considera que sistemàticament no hauria estat una bona opció normativa incorporar a l'Estatut dels treballadors una modalitat contractual, similar al contracte d'inserció creat el 2001 i derogat el 2006, atès que les peculiaritats dels subjectes que fan la prestació laboral i les entitats a les quals es presta el servei, entre altres factors, fan que les seves singularitats contrastin amb una disposició que té l'aspiració de ser generalista. Vegeu: «Aproximaciones a la nueva ley para la regulación del régimen de las empresas de inserción». Temas laborales. Revista Temas laborales núm. 95/2008. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Pàgines 66 i següents.

⁷⁰ L'avantprojecte de llei es referia expressament a la possibilitat de fer contractes de durada indefinida.

A favor d'aquesta possibilitat es pronuncien Pérez Yañez, Vallecillo Gámez i Molina Navarrete, que ho argumenten a partir de l'article 16 (que regula bonificacions aplicables també als supòsits que s'hagi fet un contracte indefinit) i a partir de la disposició addicional 4ª. 2 LEI (que estableix mesures de suport per a treballadors que provinquin d'empreses d'inserció i per les empreses que els contractin). Vegeu, respectivament, «La inserción social a través del trabajo. A propósito de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.» Relaciones laborales núm. 11/2008. pàgs. 71 a 103 i «Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos. Nuevo marco regulador y modelos de gestión». Ed. Comares. 2008.

En contra s'hi mostra Soler Arrebola, per a qui el fil conductor de les relacions entre l'empresa d'inserció i el treballador socialment exclòs es basa en la temporalitat de la relació. En aquest sentit, d'aquest autor vegeu «Aproximaciones a la nueva ley para la regulación del régimen de las empresas de inserción». Temas laborales. Revista Temas laborales núm. 95/2008.



No obstant això, el contracte indefinit sembla una opció contractual poc probable, atesa la dimensió transitòria de les empreses d'inserció i la seva necessitat de disposar de mecanismes contractuals més flexibles.⁷¹

Pel que fa als contractes temporals, la doctrina entén que, atès l'article 12 LEI, a més dels contractes regulats per l'article 15 de l'Estatut dels treballadors,⁷² que són els de durada determinada en sentit estricte, es pot fer qualsevol contracte temporal.⁷³

A banda de la remissió genèrica a les modalitats de contractació previstes a la legislació laboral, la LEI regula expressament la possibilitat de fer un contracte temporal de foment de l'ocupació. La LEI es remet a la disposició addicional primera de la Llei 43/2006 per la millora del creixement i de l'ocupació, que regula aquest tipus de contracte per als treballadors i treballadores discapacitats.⁷⁴ La LEI hi introdueix algunes especificitats en atenció als subjectes que intervenen (empreses d'inserció i persones en situació o risc d'exclusió) i a la finalitat perseguida (fer de pont per la integració en el mercat laboral ordinari).

El règim del contracte temporal de foment de l'ocupació per al col·lectiu de persones en situació d'exclusió social, regulat per la LEI i la disposició addicional primera de la Llei 43/2006, es caracteritza per:

- Des del punt de vista subjectiu, es pot fer només entre empreses d'inserció i les persones en risc o situació d'exclusió social delimitades per la LEI.
- Es prohibeix contractar treballadors o treballadores contractats en l'empresa o en diferent empresa d'inserció⁷⁵ i a través de qualsevol modalitat contractual en els 2 anys immediatament anteriors. Aquesta limitació contractual no opera si es constata el fracàs del procés d'inserció previ o la recaiguda en situacions d'exclusió i ho aconsella el servei social públic competent.

Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Pàgina 67.

També en contra de la possibilitat de fer contractes indefinits, vegeu «Empresas de inserción y política de empleo». Eduardo Martín Puebla. Aranzadi social núm. 22/2007.

⁷¹ *En aquest sentit, vegeu el Dictamen 6/07 del Consejo Económico y Social sobre l'Avantprojecte de la Llei d'empreses d'inserció on assenyala que la contractació indefinida no és coherent amb el caràcter, per definició temporal, dels itineraris d'inserció.*

⁷² *Els contractes de durada determinada regulats per l'article 15 de l'Estatut dels treballadors són el d'obra o servei determinat; per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes i per substitució.*

⁷³ *S'inclourien, per tant, modalitats com la del contracte de relleu o els contractes formatius.*

⁷⁴ *La Llei 43/2006 regula el contracte temporal de foment de l'ocupació per a les persones discapacitades que, des de la reforma de 1997 i fins la Llei 44/2007, era l'únic supòsit de contractació temporal de foment de l'ocupació.*

El contracte temporal de foment de l'ocupació és una modalitat excepcional atès que és contrària a l'objectiu de foment de l'ocupació i no compleix el principi de causalitat de la contractació temporal.

⁷⁵ *La disposició addicional 12^a de la Llei 27/2009 de mesures urgents per al manteniment i el foment de l'ocupació i la protecció de les persones aturades, BOE de 31.12.2009, modifica els articles 10.3.b i 15.3 de la Llei 44/2007 especificant que la prestació de serveis els 2 anys anteriors s'hagués fet en una empresa d'inserció.*

La justificació d'aquesta prohibició podria residir bé en la concessió de l'oportunitat de contractació a altres persones excloses o bé en la presumpció que si fa relativament poc temps que estaven contractades no requereixen la urgència i les especialitats d'aquest contracte.⁷⁶

Aquesta prohibició afecta només el contracte temporal de foment de l'ocupació i no impedeix que la contractació es faci a través d'una altra modalitat.

- Tampoc poden contractar les empreses que els 12 mesos anteriors a la contractació haguessin extingit contractes indefinits per acomiadament reconegut o declarat improcedent o per acomiadament col·lectiu.

L'objectiu d'aquesta prohibició és evitar la substitució de treballadors o treballadores indefinits per altres temporals i subvencionats.

- La durada del contracte amb caràcter general ha de ser d'un mínim de 12 mesos i un màxim de tres anys. Com a peculiaritat, la LEI estableix que la durada mínima pot ser de 6 mesos si, dins l'itinerari d'inserció, així ho aconsellen els serveis socials públics.⁷⁷

Si el contracte es fa per una durada inferior a la màxima prevista es pot prorrogar fins a la durada màxima. En aquest cas, la durada mínima de la pròrroga ha de ser al menys com la durada inicial del contracte. Els serveis socials públics han d'informar sobre l'adequació de la pròrroga.⁷⁸

- El contracte té caràcter instrumental atès que el seu objectiu final és la inserció.⁷⁹

- L'article 15.7 de la LEI considera aplicables les bonificacions a les quotes de la Seguretat Social previstes a l'article 16.3 de la LEI que s'analitzen en el següent apartat d'aquest informe.

No s'apliquen les subvencions previstes per a la contractació de persones amb discapacitat ni la subvenció per transformació del contracte en indefinit que preveu la Llei 43/2006.

⁷⁶ En aquest sentit vegeu: «Aproximaciones a la nueva ley para la regulación del régimen de las empresas de inserción». José Antonio Soler Arrebola. Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social núm. 95/2008, pàgines 45-79.

⁷⁷ La disposició addicional cinquena estableix que els informes que se sol·licitin als serveis socials públics d'acord amb el previst al Capítol IV sobre les relacions laborals a l'empresa d'inserció, hauran de ser emesos en un termini màxim de 10 dies a comptar des de la recepció de la sol·licitud. Transcorregut aquest termini, l'empresa d'inserció pot adoptar la decisió que en cada cas correspongui, respectant la legislació laboral.

⁷⁸ La LEI no es pronuncia sobre el caràcter vinculant d'aquest informe però Rosa Pérez Yáñez ho relaciona amb la DA 5ª LEI, i conclou que ha de considerar-se preceptiu per no vinculant. Vegeu «La inserción social a través del trabajo. A propósito de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción». Rosa Pérez Yáñez. Relaciones laborales núm. 11/2008. Pàg. 71 a 103.

Martín Puebla tampoc el considera vinculant, tot i que sí preceptiu. Considera que atès el silenci legal, criticat pel Dictamen del CES, l'informe dels serveis socials previst en diferents moments per la LEI és preceptiu però no vinculant. En aquest sentit, vegeu l'opinió de l'autor a Empresas de inserción y política de empleo. Eduardo Martín Puebla. Aranzadi Social núm 22, 2007.

⁷⁹ L'article 15.2 de la LEI estableix que el contracte té per objecte la prestació voluntària de serveis retribuïts per compte d'altre i en una empresa d'inserció com a part essencial d'un itinerari d'inserció personalitzat.

En aquesta línia, l'article 11.1 de la Llei 27/2002 catalana estableix que el contracte entre l'empresa d'inserció i un treballador o treballadora subjecte a un conveni d'inserció té com a finalitat principal la integració laboral d'aquesta persona mitjançant la prestació voluntària de serveis retribuïts.



- En cas d'extinció, correspon al treballador o treballadora una indemnització de 12 dies de salari per any de servei.⁸⁰
- D'acord amb la disposició addicional segona de la LEI, els treballadors o treballadores vinculats a les empreses d'inserció a través d'un contracte temporal de foment de l'ocupació no computen als efectes d'establir el % màxim autoritzat de participació de treballadors no socis a cooperatives de treball associat i societats laborals.⁸¹

L'elecció de la modalitat contractual concreta requereix fer una anàlisi del cost-benefici corresponent, tot i que, per a alguns autors, el contracte temporal de foment de l'ocupació regulat per l'article de la 15 LEI serà la regla majoritària⁸² ateses les majors facilitats que dona per adaptar les necessitats empresarials amb les d'inserció i atès que no cal compatibilitzar la justificació de la causa del contracte amb l'itinerari de la inserció laboral.⁸³

Hi ha altres formes d'incorporació a empreses d'inserció que la LEI omet, atès que només s'ocupa de la relació laboral. Així, l'article 11.3 de la Llei 27/2002 també preveu que en el cas que l'empresa d'inserció sigui una cooperativa i que el treballador o treballadora en procés d'inserció accedeixi a la condició de soci o sòcia de treball o soci o sòcia treballador, atesa la competència exclusiva de la Generalitat en aquesta matèria, la relació contractual entre l'empresa i el treballador o treballadora en procés d'inserció s'ha de regir pel que determini la llei de cooperatives vigent, per tal com es tracta d'una relació societària i no pas d'una relació laboral. Sembla, però, una opció poc probable.

⁸⁰ L'article 49.1.c de l'ET estableix una indemnització de 8 dies de salari per any de servei en els supòsits d'expiració del temps convingut o de la realització de l'obra o servei objecte del contracte. S'exclouen d'aquesta indemnització els contractes d'interinitat i els contractes formatius.

Vallecillo considera que la indemnització actua més com a garantia addicional que, com en la indemnització contemplada a l'article 49.1.c ET, com a mesura dissuasòria per l'empresa. Una altra lectura seria incoherent atès que es tracta d'un contracte bonificat. En aquest sentit, vegeu *Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos. Nuevo marco regulador y modelos de gestión*. María Rosa Vallecillo Gámez y Cristóbal Molina Navarrete. Ed. Comares. 2008. Pàgina 255.

⁸¹ Disposició addicional 2ª de la LEI. Per Rosa Pérez Yáñez, la finalitat d'aquesta previsió és evitar la modificació de la normativa d'aquestes societats. Vegeu: «La inserción social a través del trabajo. A propósito de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción». Rosa Pérez Yáñez. *Relaciones laborales* núm. 11/2008. Pàg. 71 a 103.

⁸² En aquest sentit, vegeu Vallecillo Gámez i Molina Navarrete *Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos* Ed. Comares i també «Aproximaciones a la nueva ley para la regulación del régimen de las empresas de inserción». José Antonio Soler Arrebola. *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social* núm. 95/2008. Pàgina 73.

⁸³ Soler Arrebola assenyalava que la consecució de la inserció passa a un primer terme. Així, l'important no és tant que es faci l'obra o el servei determinat sinó que el treballador o la treballadora aconseguixi inserir-se al mercat laboral. La causa laboral del contracte cedeix davant de la causa derivada de l'objectiu de la inserció laboral i a vegades serà difícil compatibilitzar els contractes causals amb l'itinerari d'inserció. Vegeu «Aproximaciones a la nueva ley para la regulación del régimen de las empresas de inserción». José Antonio Soler Arrebola. *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social* núm. 95/2008, pàgina 72.

Forma del contracte

L'article 12.2 de la LEI estableix que el contracte de treball, les pròrrogues i variacions s'han de formalitzar per escrit, en el model oficial del Servei Públic d'Ocupació Estatal i comunicat a l'oficina pública d'ocupació.⁸⁴ S'ha de remetre una còpia del contracte als serveis socials públics competents per al seguiment de l'itinerari d'inserció. No facilitar aquesta informació pot constituir una infracció greu, sancionable amb multa de 626 a 6.250 euros.⁸⁵

Així mateix, s'ha d'incorporar un annex que expressi les obligacions que assumeixen les parts en el desenvolupament de l'itinerari personal d'inserció i les mesures concretes a dur a la pràctica.

Jornada

L'article 13 de la LEI admet que el contracte es faci a temps complet o a temps parcial, cas en el qual la jornada diària o setmanal ha de ser superior a la meitat de la jornada d'un treballador o treballadora a temps complet comparable.⁸⁶

Les modificacions en la jornada inicialment pactada s'han de comunicar als serveis socials competents.⁸⁷ No facilitar aquesta informació als serveis socials pot constituir una infracció greu, sancionable amb multa de 626 a 6.250 euros.⁸⁸

Llicències i absències justificades

L'article 13.2 de la LEI estableix un permís retribuït, amb avís i justificació previs, per acudir a tractaments de rehabilitació; participar en sessions de formació i readaptació professionals o per fer qualsevol altra mesura d'acompanyament de les previstes a l'itinerari personalitzat d'inserció.

D'altra banda, es consideren justificades les absències o faltes de puntualitat motivades per la situació física o psicològica que deriva de l'exclusió social. Cal que els serveis socials ho considerin justificat i que el treballador o treballadora ho comunicui a l'empresa.⁸⁹

⁸⁴ L'article 9.2.c estableix que correspon al servei públic d'ocupació registrar els contractes de treball per a l'adaptació sociolaboral que es formalitzin.

⁸⁵ Article 19.bis 1.d i 40 del Text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social.

⁸⁶ La LEI remet a l'article 12.1 de l'Estatut dels treballadors que estableix que un «treballador a temps complet comparable» és un treballador o treballadora a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte i que faci un treball idèntic o similar. En cas que no n'hi hagi, s'haurà de comparar amb la jornada prevista al conveni col·lectiu d'aplicació o, en el seu defecte, a la jornada màxima legal.

⁸⁷ Vegeu Vallecillo Gámez i Molina Navarrete Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos. Ed. Comares. Pàgina 248.

⁸⁸ Article 19.bis 1.d i 40 del Text refós Llei infraccions i sancions en l'ordre social.

⁸⁹ La disposició addicional cinquena estableix que els informes que se sol·licitin als serveis socials públics d'acord amb allò



Període de prova

L'article 13.3 de la LEI estableix que, acabat un contracte lligat a un procés d'inserció, si el treballador o treballadora continua a l'empresa, no pot fer-se un nou període de prova i es computarà el temps de serveis prestats a efectes d'antiguitat.

Indirectament, la LEI legitima l'establiment d'un període de prova per als treballadors i treballadores en procés d'inserció. Algun sector de la doctrina havia discutit aquesta possibilitat atès que la finalitat de la inserció, la instrumentació del contracte al servei de l'itinerari i la presència de serveis d'acompanyament i suport han de considerar-se instruments adequats per verificar l'adaptació.⁹⁰

Extinció del contracte

La LEI estableix una sèrie d'excepcions a les causes d'extinció previstes per l'Estatut dels treballadors en atenció a les particularitats dels treballadors o treballadores en situació o risc d'exclusió social i a la necessitat de compatibilitzar l'activitat laboral amb l'itinerari d'inserció.

En primer lloc, l'absentisme no és causa d'extinció del contracte de treball.⁹¹ Les empreses d'inserció, en atenció a la seva finalitat, assumeixen el cost de l'absentisme, que en la majoria de les empreses d'inserció té un índex més elevat que a les empreses ordinàries.

En segon lloc, l'embraguesa habitual o toxicomania no constitueixen causa d'acomiadament disciplinari⁹² quan afecti una persona drogodependent o amb altres trastorns addicctius que es trobi en procés de rehabilitació o reinserció social.⁹³

En cas que, durant la vigència del contracte, el treballador o treballadora incorri en aquesta causa d'acomiadament, l'empresa d'inserció ho ha de comunicar als serveis socials públics competents, que han de proposar al treballador o treballadora iniciar un procés de deshabi-

previst al Capítol IV sobre les relacions laborals a l'empresa d'inserció, han de ser emesos en un termini màxim de 10 dies a comptar des de la recepció de la sol·licitud. Transcorregut aquest termini, l'empresa d'inserció podrà adoptar la decisió que en cada cas correspongui, respectant la legislació laboral.

⁹⁰ *En aquest sentit, vegeu Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos. Nuevo marco regulador y modelos de gestión. María Rosa Vallecillo Gámez y Cristóbal Molina Navarrete. Ed. Comares. 2008. Pàgina 241.*

⁹¹ *L'article 14 de la LEI exclou l'aplicació de l'article 52 d ET que estableix que el contracte podrà extingir-se «per faltes d'assistència, encara que justificades però intermitents, que suposin el 20% de les jornades hàbils en 2 mesos consecutius o el 25% en 4 mesos discontinus dins un període de 12 mesos, sempre que l'índex d'absentisme de la plantilla del centre de treball superi el 5% en els mateixos períodes de temps».*

També es preveu que les absències d'aquests treballadors no computin per calcular l'índex d'absentisme de la plantilla del centre de treball als efectes de l'article 52 d) ET.

⁹² *L'article 54.2.f de l'ET regula com a causa d'acomiadament disciplinari l'embraguesa habitual o toxicomania que repercuteixi negativament en el treball.*

⁹³ *Col·lectiu de l'article 2.1 d) de la LEI.*

tuació o desintoxicació, cas en el qual el contracte de treball pot ser suspès si ho aconsellen els serveis socials. Si el treballador o treballadora no inicia el procés o l'abandona sense causa justificada es considera que existeix un incompliment de les obligacions assumides a l'itinerari d'inserció, cas en el qual es pot aplicar la causa d'acomiadament prevista a l'article 54.2.f) de l'ET.⁹⁴

Independentment de quina sigui la causa d'extinció, s'estableixen una sèrie d'obligacions formals: els serveis socials han d'emetre un informe previ a l'extinció del contracte de treball⁹⁵ i l'empresa ha de comunicar l'extinció als serveis socials i al servei públic d'ocupació.⁹⁶ Cal tenir en compte que no facilitar als serveis socials o al servei públic d'ocupació els informes preceptius pot constituir una infracció greu, sancionable amb multa de 626 a 6.250 euros.⁹⁷

Finalment, l'article 13.4 de la LEI estableix que, finalitzat el contracte, el treballador o treballadora té dret que l'empresa li lliuri un certificat en el qual consti la durada dels serveis prestats, llocs de treball, principals tasques i adaptació.

3.5. MESURES DE FOMENT

En aquest sentit, la Llei catalana assenyala que la política de foment de la inserció sociolaboral té per objecte la promoció de l'ocupació de les persones en situació o greu risc d'exclusió, mitjançant el suport a la creació i el manteniment de les empreses d'inserció, per tal que puguin complir llur funció social, i mitjançant l'adopció de mesures que incentivin la contractació d'aquest col·lectiu en el mercat de treball ordinari.

Partint d'aquest objectiu, la llei catalana⁹⁸ regula genèricament tant ajuts a la contractació com pel foment de l'activitat de l'empresa d'inserció. L'Ordre TRE/509/2009, de 22 de

⁹⁴ Acomiadament disciplinari per embriaguesa habitual o toxicomania que repercuteixen negativament en el treball.

⁹⁵ Vallecillo Gámez i Molina Navarrete consideren que l'informe serveix de valoració pública de si la decisió empresarial s'ajusta a les finalitats perseguides pel contracte però que no és vinculant. L'autora relaciona aquest informe amb el previst a l'article 15.3 LEI en el cas dels contractes temporals de foment de l'ocupació, que té per objectiu fer un balanç del grau d'inserció de la persona en situació d'exclusió i avaluar les possibilitats d'una nova fase en el procés. Vegeu *Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos*. Ed. Comares. Pàgina 254.

Martín Puebla tampoc el considera vinculant, tot i que sí preceptiu. Considera que atès el silenci legal, criticat pel Dictamen del CES, l'informe dels serveis socials previst en diferents moments per la LEI, és preceptiu però no vinculant. Vegeu «Empresas de inserción y política de empleo». Eduardo Martín Puebla. Aranzadi Social núm. 22, 2007.

La disposició addicional cinquena estableix que els informes que se sol·licitin als serveis socials públics d'acord amb el previst al Capítol IV sobre les relacions laborals a l'empresa d'inserció, hauran de ser emesos en un termini màxim de 10 dies a comptar des de la recepció de la sol·licitud. Transcorregut aquest termini, l'empresa d'inserció podrà adoptar la decisió que en cada cas correspongui, respectant la legislació laboral.

⁹⁶ Article 14.4 de la LEI.

⁹⁷ Article 19.bis 1.d i 40 del Text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social.

⁹⁸ Capítol V de la Llei. Mesures de foment Article 14: Foment de la inserció sociolaboral.



maig, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió d'ajuts i subvencions als programes d'igualtat d'oportunitats en el treball: programes laborals per a la diversitat⁹⁹ desenvolupa, entre d'altres, la Llei 27/2002.

En idèntica línia, la Llei 44/2007, a més de regular el règim jurídic de les empreses d'inserció, té per objecte establir un marc que promogui la inserció laboral de persones en situació d'exclusió social a través d'aquest tipus d'empreses.

La regulació del marc promocional que fa la llei estatal d'empreses d'inserció, per la seva abstracció, no ha servit per posar ordre en el conjunt dispers de mesures regulades per les comunitats autònomes, atès que enumera els ajuts de forma desordenada i inconcreta.

D'altra banda, en la mesura que, excepte en les subvencions en matèria de Seguretat Social, els ajuts no es concreten i caldrà desenvolupament posterior, és difícil de determinar si suposarà una millora respecte de la situació precedent.¹⁰⁰

⁹⁹ DOGC núm. 5514, de 26.11.2009.

L'Ordre TRE/509/2009 deroga l'Ordre 267/2008, desenvolupada per Resolució TRE/2083/2008, de 27 de juny, de convocatòria per als anys 2008-2009 i de fixació de l'import màxim dels ajuts i subvencions previstos a l'Ordre TRE/267/2008. DOGC 5166, de 4.7.08 i per Resolució TRE/805/2009, de 13 de març, de fixació de l'import màxim destinat a determinats ajuts i subvencions previstos a l'Ordre TRE/267/2008. DOGC 5350, de 31.3.09. L'Ordre 267/2008 va ser modificada per l'Ordre TRE/447/2009, de 14 de setembre, de modificació de l'Ordre TRE/267/2008, de 22 de maig, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió d'ajuts i subvencions als programes d'igualtat d'oportunitats en el treball: programes laborals per a la diversitat. DOGC 5488 de 21.10.09.

Per Acord de Govern d'1 de desembre s'aprova destinar 15,5 milions d'euros a ajuts als programes d'igualtat d'oportunitats en el treball. En concret, s'acorda aportar 10 milions d'euros al programa d'itineraris d'inserció laboral; 2 milions d'euros al programa de suport al funcionament de les empreses d'inserció; 3 milions d'euros al programa de treball amb suport a l'empresa ordinària, i 500.000 euros a projectes de sensibilització i impuls de les empreses que col·laborin en la inserció de col·lectius amb discapacitat o risc d'exclusió.

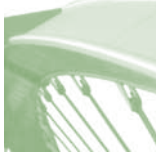
En desenvolupament d'aquest Acord, s'aprova la Resolució TRE/3482/2009, de 24 de novembre, de convocatòria per als anys 2010-2011 per a la concessió de determinades subvencions previstes a l'Ordre TRE/509/2009. DOGC 5526, de 15.12.2009. En relació amb les empreses d'inserció, aquesta Resolució preveu destinar 2 milions d'euros al programa de suport al funcionament de les empreses d'inserció, distribuïts a parts iguals els anys 2010 i 2011. Aquests ajuts són cofinançats al 50% pel Fons Social Europeu (Programa operatiu pluriregional d'adaptabilitat i ocupació 2007-2013) i el seu atorgament es condiciona a l'existència de disponibilitats pressupostàries, a l'efectiva transferència de fons per part de l'Administració de l'Estat, a l'aprovació dels pressupostos corresponents com també a la distribució dels recursos dels marcs comunitaris de suport i programes operatius del Fons Social Europeu).

¹⁰⁰ Vallecillo Gámez i Molina Navarrete. Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos. Ed. Comares. En matèria de Seguretat Social, ja abans de la Llei estatal es preveïen ajuts per a la contractació de persones en situació d'exclusió social.

Taula 7. Tipus de mesura de foment

Ajuts per la creació i el manteniment d'ocupació
Normativa estatal
Bonificacions quotes Seguretat Social. Article 16.3.a Llei 44/2007 i Llei 43/2006.
Subvencions pel manteniment dels llocs de treball per a la inserció. Article 16.3.b Llei 44/2007. Pendent de desenvolupar.
Ajuts per a la integració en el mercat laboral ordinari com a treballadors autònoms o en fórmules d'economia social. Disposició addicional 4 ^a .1 Llei 44/2007. Pendent de desenvolupar.
Ajuts per a la integració laboral en el mercat ordinari. Disposició addicional 4 ^a .2 Llei 44/2007.
Normativa catalana
Ajuts per a la inserció laboral de les persones en situació o greu risc d'exclusió mitjançant empreses d'inserció.
Ordre TRE/509/2009.
Ajuts per a la inserció laboral de les persones acollides a l'RMI mitjançant empreses d'inserció. Ordre TRE/509/2009.
Ajuts a l'empresa d'inserció en cas d'inserció al mercat ordinari. Ordre TRE/509/2009.
Ajuts per al foment i la viabilitat de l'activitat de les empreses d'inserció
Normativa estatal
Ajuts financers per a l'adaptació a les previsions de la Llei, per a la seva constitució, posada en marxa i desenvolupament de la seva activitat, com també també en concepte d'assistència tècnica, formació i contractació de tècnics per a la seva gestió i en concepte d'actuacions d'R+D+I. Article 16.2 Llei 44/2007. Pendent de desenvolupar.
Ajuts a la inversió fixa; afecta la realització del seu objecte social. Article 16.3.c Llei 44/2007. Pendent de desenvolupar.
Normativa catalana
Programa d'ajuts per a la formació per als quadres directius i de gestió. Article 14.4.a Llei 27/2002. Ordre TRE/509/2009.
Programa d'ajuts per a la difusió de les activitats relacionades amb el col·lectiu del qual es vol aconseguir la inserció sociolaboral. Article 14.4.b Llei 27/2002.
Estudi dels llocs de treball a cobrir i de l'adequació del candidat o candidata al lloc i viceversa. Article 14.4.c Llei 27/2002.
Foment de processos de creació d'empreses d'inserció. Article 14.4.e Llei 27/2002.
Suport per a la contractació i el manteniment tècnic/a d'acompanyament a la inserció. Article 14.4.d Llei 27/2002. Ordre TRE/509/2009 i Resolució TRE/3482/2009, de 24 de novembre, de convocatòria per als anys 2010-2011.
Suport per a la contractació i manteniment tècnic/a d'acompanyament a la producció. Article 14.4.d Llei 27/2002; Ordre TRE/509/2009 i Resolució TRE/3482/2009, de 24 de novembre, de convocatòria per als anys 2010-2011 per a la concessió de determinades subvencions previstes a l'Ordre TRE/509/2009.
Subvenció de projectes de residus. Resolució MAH/3481/2008 (convocatòria 2009).

(continua)



Continuació

Ajuts al moviment associatiu
Normativa estatal
Article 16.6 Llei 44/2007 i Ordre TIN/3440/2009.
Mesures fiscals
Normativa catalana
Disposició addicional tercera Llei 27/2002. Pendent de desenvolupar.
Clàusules socials a la contractació administrativa

3.5.1. TIPUS D'AJUTS

Seguint l'esquema proposat per Vallecillo Gámez i Molina Navarrete¹⁰¹ els ajuts a les empreses d'inserció poden classificar-se en les categories següents:

3.5.1.1. AJUTS PER A LA CREACIÓ I EL MANTENIMENT D'OCUPACIÓ

S'estableixen ajuts vinculats a tres moments del procés de creació d'ocupació per a les persones en risc d'exclusió: el moment de la contractació; el manteniment d'aquesta ocupació i la transició cap al mercat ordinari.

Normativa estatal

A la normativa estatal s'estableixen els següents ajuts que pot considerar-se que tenen per objectiu la creació i el manteniment d'ocupació:

Bonificacions en les quotes de la Seguretat Social

L'article 16.3.a de la Llei 44/2007 preveu bonificacions de 70,83 euros/mes (850 euros anuals, per un màxim de 3 anys) a les quotes de la Seguretat Social als contractes de treball amb les persones en situació d'exclusió social previstes a l'article 2 de la LEI. Pel que fa als requisits, exclusions, imports màxims, incompatibilitats i al reintegrament de beneficis, la Llei 44/2007 remet a la Llei 43/2006¹⁰², que regula el Programa de foment de l'ocupació, que ha de considerar-se aplicable a les empreses d'inserció.

Tot i que la bonificació específica prevista per la Llei 44/2007 és superior a la prevista pel Programa de foment de l'ocupació (50 euros/mes durant 4 anys o si es tracta d'un contracte temporal, 41,57 euros/mes), en cas de voler acollir-se a les ajudes previstes al Programa de foment de l'ocupació, l'empresa d'inserció hi hauria d'optar.¹⁰³

¹⁰¹ Vallecillo Gámez i Molina Navarrete *Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos*. Ed. Comares. Pàg. 259 i següents.

¹⁰² Llei 43/2006 per la millora del creixement i de l'ocupació. BOE 312, de 30.12.2006.

¹⁰³ Article 7.1 de la Llei 43/2006.

Subvencions per al manteniment dels llocs de treball per a la inserció

L'article 16.3.b de la Llei 44/2007 estableix que les empreses d'inserció es podran beneficiar de subvencions per al manteniment dels llocs de treball per la inserció laboral, en concepte de compensació econòmica pels sobre costos laborals derivats dels processos d'inserció.

Dins els sobre costos que es compensen mitjançant aquest tipus de subvenció, Vallecillo Gámez i Molina Navarrete inclouen la major despesa en personal a causa del menor rendiment pel major absentisme i la menor productivitat que freqüentment es donen en els treballadors i treballadores en procés d'inserció que deriven dels problemes de desarrelament.

La Llei estatal no en concreta l'import, raó per la qual caldrà esperar el desenvolupament.

Ajuts per a la integració en el mercat laboral ordinari a través de l'establiment com treballadors autònoms o en fórmules d'economia social

El primer apartat de la disposició addicional quarta de la Llei 44/2007 preveu l'establiment de mesures específiques de suport per a l'establiment de les persones provinents d'empreses d'inserció com a treballadors i treballadores autònoms o en fórmules d'economia social.

La doctrina ha assenyalat que aquesta possibilitat pressuposa un esforç de les empreses d'inserció per fomentar l'esperit competitiu i d'autoresponsabilitat del personal en procés d'inserció.¹⁰⁴

Ajuts per a la integració en el mercat laboral ordinari

El segon apartat de la disposició addicional quarta de la Llei 44/2007 preveu que quan una empresa «ordinària» contracti indefinidament un treballador o treballadora provinent d'una empresa d'inserció podrà gaudir de les bonificacions previstes a la Llei 43/2006. No s'aplicarà, per tant, l'exclusió prevista per l'article 6.1.d) de la Llei 43/2006 segons la qual no poden aplicar-se les bonificacions previstes per aquesta llei quan es contracti treballadors que hagin finalitzat la seva relació laboral indefinida en una altra empresa en el termini de 3 mesos previs a la formalització del contracte. L'exclusió tampoc s'aplica quan la finalització del contracte sigui per acomiadament.

Normativa catalana

Amb caràcter general, la Llei 27/2002 estableix que les empreses d'inserció es poden beneficiar dels ajuts establerts per la Llei 10/1997 de la renda mínima d'inserció, que estableix la promoció d'accions que comportin l'autoocupació d'aquest col·lectiu, principalment per mitjà de fórmules d'economia social, i de la resta d'ajuts establerts per a la creació de llocs de treball per a aquest col·lectiu.

¹⁰⁴ Vallecillo Gámez i Molina Navarrete. *Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos*. Ed. Comares. Pàg. 271.



De manera específica, la Llei estableix que s'han de desenvolupar programes d'ajuts per oferir a les empreses d'inserció les actuacions següents:

- a) Formació per als quadres directius i de gestió.
- b) Difusió de les activitats relacionades amb el col·lectiu del qual es vol aconseguir la inserció sociolaboral.
- c) Estudi dels llocs de treball a cobrir i de l'adequació del candidat o candidata al lloc i viceversa.
- d) Mesures d'acompanyament per a la tutorització, per mitjà d'un tècnic o tècnica d'inserció laboral, de l'activitat de les persones en procés d'inserció.
- e) Foment de processos de creació d'empreses d'inserció.

En desenvolupament de la Llei 27/2002, l'Ordre TRE/509/2009 estableix els ajuts següents:

Incentius a la contractació de persones en risc d'exclusió per part d'empreses d'inserció (capítol IV, articles 28 a 31 de l'Ordre TRE/509/2009)¹⁰⁵

Se subvenciona la contractació laboral per part d'una empresa d'inserció de persones que pertanyin a algun dels col·lectius següents:

- a) Persones acollides a la Llei 10/1997, de 3 de juliol, de la renda mínima d'inserció que tinguin el seu expedient vigent en la data de presentació de la sol·licitud d'ajuts o bé que el motiu de la seva suspensió o extinció hagi estat la seva contractació per l'entitat subvencionada per un període màxim d'un any.
- b) Persones en situació d'atur i en les quals conflueixin situacions que fan que els serveis socials acreditin que hi ha exclusió social o risc greu d'arribar-hi.
- c) Joves majors de 16 anys i menors de 30, provinents d'institucions de protecció de menors, o en risc d'exclusió.
- d) Persones amb problemes de drogoaddicció o alcoholisme que, a judici de l'equip terapèutic corresponent, hagin superat les fases de desintoxicació i deshabituació, i que no hi hagi més de 12 mesos entre la finalització de l'esmentat tractament i l'inici del procés d'inserció.¹⁰⁶
- e) Persones internes en centres penitenciaris, la situació de les quals els permeti accedir a una ocupació, com també també persones en llibertat condicional i persones exreclu-

¹⁰⁵ Per a l'any 2009, la Resolució TRE/805/2009 de 13 de març establí un import de 399.352,87 euros per a aquest tipus d'ajut, conjuntament amb les accions de suport a la contractació de persones en risc d'exclusió (excepte el col·lectiu de persones destinatàries de l'RMI) procedents d'una empresa d'inserció sociolaboral per part de les empreses i entitats col·laboradores d'inserció inscrites en el cens d'entitats col·laboradores d'inserció. Aquest import fou elevat a 1.781.501 euros per Resolució TRE/3421/2009. DOGC 5523 de 10.12.2009. Per a l'any 2010, caldrà esperar la concreció de l'Ordre TRE/509/2009.

¹⁰⁶ L'Ordre és més estricta que l'article 2.2e) de la Llei 27/2002, que només diu que es trobin en procés de rehabilitació i reinserció social sense establir cap límit temporal.

ses, sempre que la contractació es porti a terme dins dels 18 mesos posteriors a la seva excarceració.¹⁰⁷

La contractació ha de ser per un període mínim de tres mesos i màxim d'un any dins de l'exercici pressupostari. No obstant això, la subvenció es podrà prorrogar en exercicis pressupostaris posteriors fins assolir, com a màxim i acumulativament, un total de trenta mesos, amb la sol·licitud prèvia anual del beneficiari de la subvenció i un cop publicat l'import màxim anual destinat.

La subvenció¹⁰⁸ consistirà en el 75% de l'import de l'indicador de renda de suficiència de Catalunya (IRSC),¹⁰⁹ amb un màxim general del 60% del salari brut mensual que l'empresa d'inserció pagui al treballador o la treballadora.

Per un sol cop en el procés d'inserció, quan es tracti de contractes de durada igual o superior a sis mesos, la quantia màxima mensual subvencionada serà del 110% de l'import mensual vigent de l'IRSC¹¹⁰ i no podrà superar el 60% del salari brut mensual multiplicat pel coeficient corrector de bonificació d'1,4667.¹¹¹

Ajuts per a la inserció laboral de les persones acollides a la Renda Mínima d'Inserció mitjançant empreses d'inserció sociolaboral (capítol II, articles 20 a 22 de l'Ordre TRE/509/2009)¹¹²

Aquesta subvenció s'inclou dins un programa més ampli, el programa d'incentius a la contractació de persones destinatàries de la Renda Mínima d'Inserció, persones en risc d'exclusió social procedents d'una empresa d'inserció i incentius a l'autoocupació.

Pel que fa a les empreses d'inserció, la subvenció té per objecte la contractació laboral de persones destinatàries de la Renda Mínima d'Inserció¹¹³ per un període mínim de tres

¹⁰⁷ L'Ordre és més estricta que l'article 2.2.f de la Llei 27/2002, atès que acota el termini dins el qual s'ha de fer la contractació.

¹⁰⁸ L'article 29.1 de l'Ordre 509/2009 estableix que aquest ajut és incompatible amb l'ajut establert a l'article 23.b). La remissió a aquest article és incongruent.

¹⁰⁹ Per a l'any 2009, l'IRSC mensual és de 563,49 euros. Per tant, el 75% equival a 422,62 euros mensuals.

¹¹⁰ El 110% de l'IRSC equival a 619,84 euros mensuals durant l'any 2009.

¹¹¹ Aquest coeficient corrector, resultant del quocient entre el 110% i el 75%, ha estat introduït per l'Ordre 509/2009.

¹¹² Per a l'any 2009, per Resolució TRE/805/2009 de 13 de març s'establí un import d'1.000.000 d'euros per als ajuts següents quan afectin el col·lectiu de persones destinatàries de l'RMI: Accions de suport a la contractació per part de les empreses d'inserció sociolaboral; accions de suport a la contractació per part de les empreses i entitats col·laboradores d'inserció; accions de suport a la contractació de persones destinatàries de l'RMI procedents d'una empresa d'inserció sociolaboral per part de les empreses i entitats col·laboradores i accions de suport a l'autoocupació de persones destinatàries de l'RMI.

¹¹³ Que tinguin el seu expedient vigent en la data de presentació de la sol·licitud d'ajuts, d'acord amb la normativa reglamentària que desplega la Llei 10/1997, de 3 de juliol, o bé que el motiu de la seva suspensió o extinció hagi estat la seva contractació per a un període màxim d'un any dins de l'exercici pressupostari i d'acord amb les disponibilitats pressupostàries corresponents.



mesos i un període màxim d'un any dins de l'exercici pressupostari. Aquesta subvenció es podrà prorrogar en exercicis pressupostaris posteriors fins assolir, com a màxim i acumulativament, un total de 30 mesos, prèvia sol·licitud anual del beneficiari de la subvenció i un cop publicat l'import màxim anual destinat.

La subvenció es fixa en el 75% de l'IRSC, amb un màxim general del 60% del salari brut mensual que es pagui al treballador o la treballadora.¹¹⁴

Tanmateix, quan la durada del contracte sigui igual o superior a dotze mesos, la quantia màxima mensual subvencionada serà del 90% de l'import mensual vigent de l'IRSC i no podrà superar el 60% del salari brut mensual multiplicat pel coeficient corrector de bonificació d'1,2.¹¹⁵

L'ajut es podrà prorrogar en exercicis pressupostaris posteriors fins assolir, com a màxim i de manera acumulativa, un total subvencionat de 12 mesos, amb la sol·licitud anual prèvia del beneficiari/ària de la subvenció i un cop publicada la resolució d'importos màxims.

El nombre de mesos com també les pròrrogues corresponents s'entendrà que es refereixen a cada persona treballadora de manera acumulativa, amb independència de les diferents empreses o entitats en què pugui haver estat contractada, per la qual cosa una vegada assolit el límit esmentat aquesta persona ja no generarà dret a cap més subvenció per aquest concepte.

Excepcionalment, es podran sobrepassar els terminis de pròrrogues quan la situació econòmica i/o personal de les persones destinatàries hagi canviat.

El nombre màxim de persones treballadores que donen dret a subvenció per empresa i exercici pressupostari és de 25.

Ajut a l'empresa d'inserció en el cas que, en finalitzar el contracte amb aquesta empresa, la persona sigui contractada per una entitat col·laboradora d'inserció¹¹⁶

Les empreses d'inserció que hagin aconseguit inserir destinataris de la Renda Mínima d'Inserció o persones amb situació o risc d'exclusió greu en una entitat col·laboradora d'inser-

¹¹⁴ L'article 22.1 i 22.3 de l'Ordre 509/2007 només fa referència a les entitats col·laboradores d'inserció com a beneficiàries d'aquesta subvenció. No obstant això, per coherència amb els articles 3.1.b, 20 i 21, ha d'entendre's que les empreses d'inserció també poden ser beneficiàries d'aquest ajut.

¹¹⁵ El coeficient corrector, introduït per l'Ordre 509/2009, és el quocient entre el 90% i el 75%.

¹¹⁶ Per Resolució TRE/805/2009 de 13 de març s'establí un import de 399.352,87 euros per a l'any 2009 per aquest tipus d'ajut, conjuntament amb les accions de suport a la contractació de persones en risc d'exclusió per part d'una empresa d'inserció sociolaboral, excepte el col·lectiu de persones destinatàries de l'RMI. Aquest import fou elevat a 1.781.501 euros per Resolució TRE/3421/2009. DOGC 5523 de 10.12.2009.

ció¹¹⁷ rebran un ajut de 1.250 euros en un pagament únic per a cada persona treballadora inserida.¹¹⁸

Altres ajuts per a la integració en el mercat laboral ordinari

Al marge dels ajuts que tenen com a beneficiàries les empreses d'inserció, l'Ordre TRE/509/2009 també regula ajuts que tenen per objectiu, amb caràcter general, facilitar la incorporació al mercat laboral de les persones procedents d'una empresa d'inserció.

En aquest sentit, s'estableixen incentius a la contractació, amb una durada mínima de 6 mesos, per part d'entitats col·laboradores d'inserció, de persones en risc d'exclusió social procedents d'una empresa d'inserció.¹¹⁹

3.5.1.2. AJUTS PERAL FOMENT I LA VIABILITAT DE L'ACTIVITAT SOCIAL I ECONÒMICA DE LES EMPRESES D'INSERCIÓ

A la normativa estatal s'estableix un mandat als poders públics perquè promoguin les empreses d'inserció donant suport a la seva creació i manteniment perquè puguin complir la seva funció social: facilitar la inserció de les persones en situació d'exclusió al mercat de treball ordinari.¹²⁰

En concret, l'article 16.2 de la Llei 44/2007 estableix que les empreses d'inserció poden ser beneficiàries d'ajuts financers per a l'adaptació a les previsions de la llei estatal, per a la seva constitució, posada en marxa i desenvolupament de l'activitat, com també en concepte d'assistència tècnica, formació i contractació de personal tècnic per a la gestió i en concepte d'actuacions d'R+D+i.

Aquesta clàusula genèrica es concreta posteriorment en dos ajuts que també requereixen desenvolupament posterior, atès que no se n'especifiquen el règim ni l'import.

¹¹⁷ L'article 3.2.a) de l'Ordre TRE/509/2009 conceptua l'entitat col·laboradora d'inserció com qualsevol empresa, persona física o jurídica, amb excepció de les empreses de treball temporal, o entitat constituïda legalment, com també les administracions públiques, que estigui inclosa en el cens d'entitats col·laboradores d'inserció del Departament de Treball.

¹¹⁸ Article 30 in fine Ordre TRE/509/2009.

L'anterior regulació, Ordre TRE/267/2008, especificava que el contracte laboral havia de ser a temps complet, amb una durada mínima de 6 mesos i s'havia d'haver iniciat a la finalització del contracte que tenia amb l'empresa d'inserció sociolaboral.

¹¹⁹ L'article 22.2 de l'Ordre TRE/509/2009 estableix que les entitats col·laboradores d'inserció que contractin persones en situació de risc greu d'exclusió o destinatàries de la renda mínima d'inserció provinents d'una empresa d'inserció podran percebre amb caràcter general un ajut del 80% de l'import mensual de l'IRSC vigent per a un període màxim de 12 mesos dins l'exercici pressupostari.

¹²⁰ Article 16.1 de la Llei 44/2007.



En primer lloc, l'article 16.3.c fa referència als ajuts a la inversió fixa que afecta la realització de l'objecte social de l'empresa d'inserció. S'ha assenyalat que aquest tipus d'ajut genera el risc d'evitar l'esforç inversor a l'espera de l'ajut públic.¹²¹

En segon lloc, l'article 16.5 fa referència als ajuts per a l'execució de serveis d'acompanyament per a la inserció sociolaboral.

Normativa catalana

A la normativa catalana, com s'ha analitzat, la Llei estableix¹²² que, de manera específica, s'han de desenvolupar programes d'ajuts per oferir a les empreses d'inserció les actuacions següents:

- Formació per als quadres directius i de gestió.
- Difusió de les activitats relacionades amb el col·lectiu del qual es vol aconseguir la inserció sociolaboral.
- Estudi dels llocs de treball que cal cobrir i de l'adequació del candidat o candidata al lloc i viceversa.
- Mesures d'acompanyament per a la tutorització, per mitjà d'un tècnic o tècnica d'inserció laboral, de l'activitat de les persones en procés d'inserció.
- Foment de processos de creació d'empreses d'inserció.

L'Ordre TRE/509/2009, en desenvolupament de la Llei 27/2002, regula les mesures que a continuació s'analitzen.

Suport al funcionament de les empreses d'inserció (capítol III, articles 23 a 27 de l'Ordre TRE/509/2009)¹²³

Tal com s'ha analitzat en l'apartat relatiu a l'itinerari d'inserció, s'estableixen ajuts específics per fer front a la despesa que deriva del fet que les mesures d'acompanyament exigeixen, en la majoria de supòsits, l'existència d'una persona que assegurí que el treballador o treballadora adquireixi hàbits transversals (autonomia, compliment d'horaris, etc.) i competències laborals.

Pel que fa a l'acompanyament a la inserció, se subvencionen els costos del personal que dugui a terme mesures de prospecció i acompanyament per a la inserció laboral com també

¹²¹ Cal recordar que l'empresa d'inserció hauria d'obeir a una lògica econòmica productiva i que l'article 5e) de la Llei estatal obliga a reinvertir com a mínim el 80% dels beneficis. Vegeu Vallecillo Gámez i Molina Navarrete. *Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos*. Ed. Comares. Pàg. 272.

¹²² Article 14.4 de la Llei 27/2002.

¹²³ Per Resolució TRE/3482/2009, de 24 de novembre, de convocatòria per als anys 2010-2011 per a la concessió de determinades subvencions previstes a l'Ordre TRE/509/2009, es preveu destinar 2 milions d'euros al programa de suport al funcionament de les empreses d'inserció, distribuïts a parts iguals els anys 2010 i 2011. Aquests imports són iguals que els previstos per la Resolució TRE/2083/2008 per als anys 2008 i 2009.

també aquelles despeses en què incorri aquest personal tècnic en l'exercici de les seves funcions. En l'apartat econòmic d'aquest informe s'inclou el cost de la contractació d'aquest personal com a sobrecost.

La persona contractada com a tècnic/a d'acompanyament a la inserció ha d'estar en possessió d'una titulació mínima de diplomatura o grau; acreditar experiència prèvia en el camp de la inserció i estar vinculada a l'empresa d'inserció mitjançant un contracte laboral.

Les funcions de la persona contractada per acompanyar la inserció són:

- Acompanyament en accions formatives en competències transversals per tal de proporcionar les estratègies necessàries per a l'adquisició d'hàbits personals, i per a la millora i perfeccionament de les habilitats personals i socials.
- Orientació laboral i elaboració de plans personals d'ocupació i formació, col·laboració en processos de selecció de personal en procés d'inserció i suport en l'anàlisi dels llocs de treball.
- Prospecció d'empreses per veure possibilitats d'integració laboral dels/de les treballadors/ores en procés d'inserció, mediació laboral entre treballadors/ores en procés d'inserció i l'empresa ordinària i seguiment de la incorporació laboral a una feina normalitzada en una empresa ordinària durant un període màxim de sis mesos de treballadors/ores provinents d'una empresa d'inserció.
- Coordinació amb el personal tècnic d'acompanyament a la producció, si s'escau.

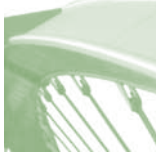
També se subvencionen els costos derivats de la contractació d'un/a tècnic/a d'acompanyament a la producció que dugui a terme mesures de formació en el lloc de treball com també les despeses en què incorri aquest personal en exercici de les seves funcions.

La persona contractada com a tècnic/a d'acompanyament a la producció haurà de tenir experiència en el camp professional en què es basi l'activitat productiva¹²⁴ i estar vinculada a l'empresa d'inserció mitjançant un contracte laboral.

Les funcions de la persona contractada per acompanyar la producció són:

- Acompanyament en l'acció formativa en competències tecnicoprofessionals per tal de contribuir a la millora de la qualificació professional dels/de les treballadors/ores en procés d'inserció d'una empresa d'inserció.
- Acompanyament en l'adquisició d'hàbits laborals.
- Coordinació amb el personal tècnic d'acompanyament a la inserció, si s'escau.

¹²⁴ Acreditada mitjançant una declaració en la qual figuri el temps que fa que desenvolupa professionalment la seva activitat com també les empreses en les quals hagi prestat els seus serveis.



Les despeses subvencionables per a la contractació del personal tècnic esmentat són les que es produeixin sota el concepte següent:

- Les despeses salarials. No es consideren despeses salarials els incentius laborals, les hores extres, les indemnitzacions o els complements per a les despeses realitzades com a conseqüència de l'activitat laboral.
- Les despeses imputables a la Seguretat Social.
- Les dietes i les despeses de locomoció.¹²⁵

El seguiment s'ha de fer a un grup de 2 a 15 treballadors/ores en procés d'inserció.

El nombre de persones en procés d'inserció a les quals es fa el seguiment determina tant el nombre màxim de tècnics que cal contractar com l'import de la subvenció.

Pel que fa al nombre màxim de tècnics d'acompanyament en relació amb els quals es pot sol·licitar la subvenció¹²⁶ si l'empresa d'inserció pot justificar¹²⁷ el seguiment d'un grup d'acompanyament de 8 a 15 persones durant tot el període subvencionat, pot sol·licitar subvenció per a un/a tècnic/a d'acompanyament a la inserció i un/a tècnic/a d'acompanyament a la producció. Si pot justificar el seguiment de grups d'acompanyament inferiors a 8 persones durant tot el període subvencionat, l'empresa d'inserció podrà sol·licitar un únic tècnic/a d'acompanyament, a la inserció o a la producció, segons necessitats de l'entitat.

La taula següent exposa els imports màxims de la subvenció.

Taula 8. Import màxim de subvenció per contractar un tècnic/a d'acompanyament a la inserció

Tècnic/a d'acompanyament a la inserció	
Nombre de treballadors/ores als quals fa el seguiment	Màxim subvenció
8 a 15 treballadors/ores	25.000 € anuals, amb un màxim de 12 mensualitats
5 a 7 treballadors/ores	17.000 € anuals, amb un màxim de 12 mensualitats
2 a 4 treballadors/ores	11.800 € anuals, amb un màxim de 12 mensualitats

¹²⁵ L'Ordre 509/2009 no preveu, com sí feia l'article 75 de l'Ordre 267/2008, que aquestes no poden superar el 20% dels costos salarials.

¹²⁶ Tot i que l'article 24 utilitza l'expressió «el nombre màxim de tècnics d'acompanyament que pot contractar l'empresa», ha d'entendre's que el límit es refereix a la possibilitat de sol·licitar la subvenció però no a la contractació.

¹²⁷ Segons els informes de seguiment i avaluació sol·licitats pel Departament de Treball.

Taula 9. Import màxim de subvenció per contractar un tècnic/a d'acompanyament a la producció

Tècnic/a d'acompanyament a la producció	
Nombre de treballadors/es als quals fa el seguiment	Màxim subvenció
8 a 15 treballadors/ores	21.000 € anuals, amb un màxim de 12 mensualitats
5 a 7 treballadors/ores	14.000 € anuals, amb un màxim de 12 mensualitats
2 a 4 treballadors/ores	9.500 € anuals, amb un màxim de 12 mensualitats

Aquestes subvencions es reduiran proporcionalment en el supòsit que la contractació dels/de les tècnics/tècniques sigui parcial o d'acord amb la jornada laboral que els/les tècnics/tècniques d'acompanyament a la inserció i/o producció dediquin al programa.¹²⁸

En qualsevol cas, la retribució final que percebi el personal tècnic no pot ser inferior a la quantia mínima que preveu el conveni col·lectiu.

Formació per als quadres directius i de gestió (capítol IV, articles 32 a 36 de l'Ordre TRE/509/2009)

S'estableixen ajuts en espècie consistents en la participació en programes de formació especialitzada adreçats als quadres directius i de gestió de les empreses d'inserció.¹²⁹

Aquest ajut, novetat respecte de la regulació continguda a l'Ordre 267/2008, desenvolupa la Llei 27/2002 i l'Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana 2008-2011.¹³⁰

L'ajut correspon a l'assistència i participació en accions de formació especialitzada, tant en l'àmbit directiu com en el del seguiment tècnic dels processos d'inserció, per a professionals de les empreses d'inserció.

¹²⁸ L'Ordre 267/2008 no preveia aquest criteri de proporcionalitat.

¹²⁹ Articles 32 a 36 de l'Ordre 509/2009.

¹³⁰ Mesura 102, inclosa dins el Bloc 7- Cohesió social i la Línia 23 - Promoció de la inclusió social. Es parteix de la consideració de la Renda Mínima d'Inserció com el dispositiu bàsic per a la inserció laboral de les persones més allunyades del mercat de treball. La mesura 102 va dirigida fonamentalment a les persones destinatàries de la Renda Mínima d'Inserció, un dels col·lectius susceptibles de ser contractats a través d'empreses d'inserció, però també conté una referència expressa a les empreses d'inserció. En aquest sentit, es proposa oferir formació empresarial a les empreses d'inserció i realitzar un estudi per poder determinar el seu potencial, com també el nombre de persones susceptibles d'ésser contractades per aquest tipus d'empresa, amb l'objectiu de fer-les competitives en el mercat on han d'oferir els seus productes i serveis.



Per a la realització de l'acció esmentada, el Departament de Treball contractarà les corresponents empreses especialitzades en la formació específica mitjançant el procediment de contractació administrativa que correspongui.

En cada convocatòria es determinarà el nombre de places que s'ofereixin i, si escau, l'empresa d'inserció aportarà part del cost de la matrícula.

Les persones destinatàries estan obligades a participar i aprofitar l'acció formativa per a la qual hagin estat seleccionades. En aquest sentit, es requereix una assistència mínima a les sessions del 80% per tal que les persones destinatàries rebin un certificat d'assistència emès per l'entitat que fa la formació.

Si al llarg del desenvolupament de l'acció de formació especialitzada es produeix la pèrdua de l'ajut en espècie o la renúncia d'alguna de les persones participants, es pot donar l'opció que s'incorpori una altra persona candidata d'una empresa d'inserció la sol·licitud de la qual s'hagi desestimat per falta de places, sempre que no s'hagi desenvolupat més del 20% de l'acció de formació especialitzada. Aquestes noves incorporacions es faran respectant l'ordre d'entrada de la sol·licitud.

Subvenció per projectes en matèria de residus desenvolupats amb col·lectius d'inserció sociolaboral¹³¹

La finalitat principal d'aquesta subvenció¹³² és millorar la recollida selectiva i la valorització de tipologies específiques de residus, sensibilitzar la societat per mitjà de campanyes de sensibilització que fomentin la correcta gestió dels residus, dur a terme activitats d'educació ambiental i participació en instal·lacions de tractament que apropin a la ciutadania aquestes instal·lacions i en altres indrets que ho requereixin, i al mateix temps, donar compliment als objectius establerts en la normativa vigent i en els diferents programes de gestió de residus.

Entre els subjectes que poden concórrer a aquesta convocatòria,¹³³ hi ha les empreses d'inserció sociolaboral de Catalunya.

Els conceptes subvencionables són campanyes de sensibilització i comunicació; tallers i activitats d'educació ambiental i materials i equipaments necessaris per fomentar la recollida selectiva i la valorització.

¹³¹ L'import que s'assigna a aquesta convocatòria és 463.210,00 euros amb càrrec als pressupostos de l'Agència de Residus de Catalunya per als anys 2009, 2010 i 2011. L'assignació pressupostària d'aquesta convocatòria podrà ser objecte d'ampliació d'acord amb la normativa d'aplicació i segons la disponibilitat pressupostària. L'execució de les activitats objecte de subvenció s'ha de dur a terme durant l'any 2009 i/o 2010.

¹³² Resolució MAH/3481/2008 per la qual es fa pública la convocatòria d'ajuts per a l'any 2009 per a projectes en matèria de residus que es desenvolupin amb col·lectius d'inserció sociolaboral (ens públics no locals, entitats sense ànim de lucre i empreses d'inserció sociolaboral) i se n'aproven les bases. DOGC 5264, de 24.11.2008.

¹³³ Poden concórrer a aquesta convocatòria els ens públics no locals, les entitats sense ànim de lucre que treballin per a la inserció sociolaboral de col·lectius desfavorits o d'exclusió, i les empreses d'inserció sociolaboral, tots ells de Catalunya.

La campanya de comunicació ha de donar suport a una actuació de recollida selectiva per a la valorització dels residus. Les campanyes de sensibilització i participació han de donar a conèixer com s'han de recollir selectivament i els beneficis que això comporta.

Els tallers i activitats d'educació ambiental s'han de desenvolupar en instal·lacions de gestió de residus (deixalleries, dipòsits controlats, plantes de selecció de residus) o en altres indrets que ho requereixin. Els tallers han d'estar centrats en la valorització dels residus i mostrar com es reaprofiten. L'objectiu és tant el de valoritzar residus com el de ser un recurs pedagògic. Se subvencionarà el personal necessari per desenvolupar el taller, el qual ha de provenir de col·lectius desfavorits o d'exclusió.

Els materials i equipaments necessaris subvencionables per portar a terme la recollida selectiva, i/o la valorització se subvencionen segons el projecte presentat a la sol·licitud, la seva coherència i les disponibilitats pressupostàries. El projecte ha d'estar desenvolupat per col·lectius d'inserció, i el material i/o equipament que se sol·liciti ha de beneficiar aquest col·lectiu.

3.5.1.3. AJUTS AL MOVIMENT ASSOCIATIU¹³⁴

L'article 16.6 de la Llei estatal d'empreses d'inserció fa referència a l'establiment d'ajuts per sufragar despeses de promoció i funcionament de les estructures associatives representatives de les empreses d'inserció.

Aquestes estructures representatives poden ser associacions o agrupacions, d'àmbit autònom o estatal, constituïdes per defensar els interessos de les empreses d'inserció i organitzar, entre d'altres, serveis d'assessorament, assistència jurídica o tècnica.

Aquesta, conjuntament amb les bonificacions a les quotes de la Seguretat Social, és l'única de les ajudes previstes per la Llei 44/2007 que ha estat desenvolupada.¹³⁵

¹³⁴ A Catalunya, pot citar-se l'existència de l'organització FEICAT. Vegeu Anunci pel qual es fa públic el dipòsit dels Estatuts de l'organització empresarial Empreses d'inserció de Catalunya (FEICAT) DOGC 5298, 16.1.2009.

¹³⁵ Ordre TIN/3440/2009 de 16 de desembre que estableix les bases reguladores de la concessió de subvencions a les activitats de promoció de l'economia social, de la responsabilitat social de les empreses i del treball autònom i per sufragar les despeses de funcionament de les associacions de cooperatives, de societats laborals, d'empreses d'inserció, de treballadors autònoms i altres ens representatius de l'economia social d'àmbit estatal. BOE núm. 306, de 21.12.2009.

El 2009, l'Ordre TIN/970/2009 que queda derogada per l'Ordre 3440/2009, per al funcionament d'entitats associatives de cooperatives, societats laborals i d'empreses d'inserció convoca la concessió de subvencions, en règim de concurrència competitiva, per un import de fins a 737.570 euros. Per a les actuacions dirigides a la promoció de l'economia social, l'import és de 1.282.550 euros.



3.5.2. RÈGIM JURÍDIC DELS AJUTS A LES EMPRESES D'INSERCIÓ

A la normativa catalana, la Llei¹³⁶ només regula els objectius de les mesures de foment i els tipus d'ajudes que es poden establir, sense fer referència al règim jurídic.

L'Ordre TRE/509/2009, que en part desenvolupa la Llei 27/2002, regula diferents aspectes del règim jurídic dels ajuts que estableix que s'analitzaran en aquest apartat i, amb caràcter general, remet a la Llei de finances públiques de Catalunya, a la Llei general de subvencions i normativa de desenvolupament.¹³⁷ Així mateix, l'Ordre esmentada es remet al marc comunitari dels ajuts d'Estat regulat pel Reglament CE/800/2008 pel qual es declaren determinades categories d'ajut compatibles amb el mercat comú.

La Llei estatal remet a la Llei 38/2003 general de subvencions; a la Llei 43/2006 en relació amb les bonificacions de quotes de la Seguretat Social i al dret de la competència com a límit dels ajuts per crear associacions o agrupacions específiques.

El marc comunitari de les ajudes d'Estat s'integra dins la política de la competència tant des del punt de vista de sistemàtica dins el Tractat com per filosofia atès que es considera que l'increment de poder que poden tenir algunes empreses a través dels ajuts pot determinar l'exclusió o reducció de la presència d'altres empreses al mercat, generalment competidores no nacionals, i si els ajuts són barreres d'entrada poden impedir l'accés d'altres empreses a mercats nacionals diferents. L'objectiu és vetllar per l'equilibri de la competència en el mercat interior europeu. El valor a respectar són les empreses, no la seva nacionalitat.

La regulació de les ajudes d'Estat es troba als articles 87 a 89¹³⁸ del Tractat de funcionament de la UE i a la normativa que els desenvolupa. La interpretació per part dels estats membres, la Comissió Europea i el Tribunal de Justícia genera una contínua activitat contenciosa en aquesta matèria.

El principi de partida és la prohibició dels ajuts estatals que, en la mesura que afectin els intercanvis comercials entre estats membres, es consideren incompatibles amb el mercat comú quan falsegin o amenacin amb falsejar la competència afavorint determinades empreses o produccions. Perquè una mesura sigui considerada ajut d'estat ha de comportar un benefici o avantatge econòmic atorgat a una o més empreses amb càrrec a fons públics. Ha de tenir, per tant, caràcter selectiu i específic. Aquesta és la característica que els diferencia de les mesures generals de política econòmica d'un estat membre, que s'apliquen a tots els operadors, empreses i produccions sense afavorir uns respecte els altres.¹³⁹

¹³⁶ Capítol V de la Llei 27/2002.

¹³⁷ A aquestes normes es remet també més en concret en relació amb el seguiment, revocació, invalidesa, infraccions i sancions i publicitat.

¹³⁸ Articles 107 a 109 a la versió consolidada resultant de la modificació introduïda pel Tractat de Lisboa, en vigor d'ençà de l'1 de desembre de 2009.

¹³⁹ La frontera entre les mesures generals i els ajuts d'Estat no sempre és clara.

El Tractat conté un llistat tancat d'ajuts que es consideren compatibles amb el mercat comú¹⁴⁰ i un llistat d'ajuts que el Consell, a proposta de la Comissió, pot considerar compatibles.¹⁴¹ Aquest darrer és un llistat obert i inclou ajuts directament o indirectament relacionats amb el desenvolupament regional i l'ocupació.

La Comissió Europea ha de fer un examen permanent de la idoneïtat dels ajuts existents. Amb aquesta finalitat, la Comissió ha de ser informada dels projectes dirigits a concedir o modificar ajuts amb la suficient antelació per poder presentar observacions. En aquest cas, l'estat membre no pot executar les mesures projectades abans de la decisió definitiva. Si la Comissió considera que un ajut no és compatible amb el mercat comú, pot decidir que l'estat el suprimeixi o el modifiqui. Si l'estat no compleix, la Comissió o qualsevol altre estat membre pot recórrer davant el tribunal per reclamar.

Per circumstàncies excepcionals, un estat pot sol·licitar al Consell que declari la compatibilitat d'un ajut amb el mercat comú.

Finalment, es preveu la competència del Consell per desenvolupar aquest règim, en exercici de la qual aprova el Reglament sobre les modalitats d'aplicació del procediment de notificació i el Reglament que permet l'exempció a determinades ajudes d'estat horitzontals.¹⁴²

La Comissió pot desenvolupar els reglaments relatius a les categories d'ajuts declarats exempts pel Consell.¹⁴³ En desenvolupament d'aquest règim s'han aprovat diversos reglaments dels quals s'ha de destacar, a efectes dels ajuts que afecten les empreses d'interès, el Reglament dels ajuts de mínimis¹⁴⁴ i el Reglament d'exempcions generals per

¹⁴⁰ Article 87.2 (article 107.2 en la versió consolidada): a) ajuts de caràcter social concedits a consumidors individuals sempre que s'atorguin sense discriminacions basades en l'origen dels productes; b) ajuts destinats a reparar els perjudicis provocats per desastres naturals o altres esdeveniments excepcionals i c) els ajuts concedits per afavorir l'economia de determinades regions de la República Federal d'Alemanya, afectades per la divisió d'Alemanya.

¹⁴¹ Article 87.3 (article 107.3 en la versió consolidada): Podran considerar-se compatibles amb el mercat interior: a) ajuts destinats a afavorir el desenvolupament econòmic de regions en les quals el nivell de vida sigui anormalment baix o existeixi una situació greu de subocupació, com també les regions previstes a l'article 349; b) ajuts per fomentar la realització d'un projecte important d'interès comú europeu o destinats a posar remei a una greu perturbació de l'economia d'un Estat membre; c) els ajuts destinats a facilitar el desenvolupament de determinades activitats o regions econòmiques, sempre que no alterin les condicions dels intercanvis de forma contrària a l'interès comú; d) ajuts destinats a promoure la cultura i la conservació del patrimoni quan no alterin les condicions dels intercanvis de forma contrària a l'interès comú; e) la resta de categories d'ajuts que determini el Consell a proposta de la Comissió.

¹⁴² Article 89 del Tractat. Article 109 en la versió consolidada.

¹⁴³ Article 88.4 del Tractat. Article 108.4 en la versió consolidada.

¹⁴⁴ Reglament 659/1999 del Consell pel qual s'estableixen disposicions d'aplicació de l'article 93 (actual 88) del Tractat CE (DOUE L 83 de 27.3.1999) i Reglament 994/1998 sobre l'aplicació dels articles 92 i 93 (actuals 87 i 88) del Tractat constitutiu de la Comunitat Europea a determinades categories d'ajuts d'Estat horitzontals (DOUE L 142, 145.1998).



categories¹⁴⁵ ambdós dictats d'acord amb el Reglament 994/1998 que facultà la Comissió per declarar que, en determinats supòsits, els ajuts en favor de les PIME, l'R+D, la protecció del medi ambient, l'ocupació i la formació i els ajuts regionals són compatibles amb el mercat comú i queden exclosos del procediment de notificació previst per l'article 88 del Tractat.

La normativa sobre els ajuts de minimis estableix que els ajuts que no excedeixin els 200.000 euros durant un període de 3 anys¹⁴⁶ no afecten el comerç entre els estats membres ni falsegen o amenacen amb falsejar la competència.

La concessió de l'ajut es condiona a la comprovació del compliment del límit màxim esmentat, motiu pel qual s'estableix un sistema de control en el qual l'estat informa del caràcter d'ajut de minimis i l'empresa declara els ajuts de minimis rebuts l'exercici fiscal en curs i els dos anteriors.¹⁴⁷

Així mateix, s'estableix l'obligació dels estats membres de registrar i mantenir la informació relativa a l'aplicació de la normativa sobre ajuts de minimis durant 10 anys des que es concedeix l'ajut individual o el darrer ajut si es concedeix en el marc d'un règim d'ajuts. La Comissió pot sol·licitar tota la informació relativa per determinar si s'han complert els requisits de la normativa d'ajuts de minimis.

D'altra banda, cal tenir en compte el Reglament 800/2008 pel qual es declaren determinades categories d'ajuts compatibles amb el mercat comú, d'entre les quals, a l'efecte del present estudi, destaquen els ajuts a l'ocupació de treballadors i treballadores desfavorits.¹⁴⁸

¹⁴⁵ Reglament 800/2008 de la Comissió, de 6 d'agost de 2008, pel qual es declaren determinades categories d'ajuts compatibles amb el mercat comú en aplicació dels articles 87 i 88 del Tractat. (Reglament general d'exempció per categories), DO L 214 de 9.8.2008.

¹⁴⁶ 100.000 euros si l'empresa opera en el sector del transport per carretera.

Aquests límits màxims s'expressen com a subvenció en efectiu. Les xifres han de ser brutes, és a dir, abans de qualsevol deducció en concepte de fiscalitat o d'altra.

Aquests límits s'apliquen independentment de la forma que rebí l'ajut i de l'objectiu perseguit i indistintament de si l'ajut està finançat totalment o parcialment a través de recursos comunitaris.

El període de 3 anys es determina prenent com a referència els exercicis fiscals utilitzats per l'empresa a l'Estat membre corresponent.

El període de tres anys s'hauria d'avaluar de forma permanent de manera que per cada nova subvenció amb ajut de minimis fos necessari determinar l'import total de l'ajut de minimis concedit a l'exercici fiscal en qüestió, com també durant els dos exercicis anteriors.

L'ajut de minimis no pot acumular-se amb cap altre ajut per les mateixes despeses subvencionables si l'acumulació dona lloc a una intensitat d'ajut superior a l'establerta per a les circumstàncies concretes de cada reglament d'exempció per categories o en una decisió adoptada per la Comissió.

¹⁴⁷ En cas que els ajuts consisteixen en un règim de garanties, en el control hi intervenen el Fons Europeu d'Inversions i la Comissió.

¹⁴⁸ El Reglament 800/2008 defineix els treballadors o treballadores desfavorits com tota persona que: a) no hagi tingut ocupació fixa remunerada en els sis mesos anteriors, o b) sense qualificacions educatives de formació secundària o

El Reglament 800/2008 reconeix les dificultats de les persones treballadores desfavorides per incorporar-se al mercat de treball i, per tant, justifica que s'incentivi les empreses a augmentar els nivells d'ocupació, especialment de treballadors i treballadores que pertanyin a categories desfavorides. En aquest sentit, el Reglament considera que els ajuts a la contractació en forma de subvencions salarials no superiors a 5 milions d'euros per empresa i any¹⁴⁹ han d'estar exempts del procediment de notificació previst als articles 87 i 88 del Tractat perquè no afecten la competència.

Els ajuts no poden superar el 50% de les despeses subvencionables, que són les despeses salarials al llarg d'un període màxim de 12 mesos a partir de la contractació o de 24 mesos si es tracta d'una persona treballadora molt desfavorida.¹⁵⁰

D'altra banda, l'ajut s'ha de traduir en un increment net del nombre de treballadors o treballadores desfavorits ocupats en comparació amb la mitjana dels 12 mesos anteriors. En cas que no representi aquest increment net, per incloure's en el règim d'exempció el lloc o llocs vacants han de ser-ho per dimissió del treballador o treballadora, per discapacitat, per jubilació, per reducció voluntària del temps de treball o bé per acomiadament disciplinari procedent.

Cada vegada que s'executin ajuts sotmesos a aquest Reglament, els Estats membres han de publicar la mesura al diari oficial de la Unió Europea, a Internet i n'han d'informar la Comissió, que té la funció de controlar els ajuts que li hagin estat comunicats. Així mateix, els Estats membres han de mantenir registres dels règims d'ajuts o dels ajuts exempts en virtut del Reglament 800/2008 amb la informació necessària per poder demostrar l'exempció. La informació s'ha de mantenir durant 10 anys des de la concessió de l'ajut o des de

professional superior, o c) de més de 50 anys, o d) adulta que visqui com a soltera i de qui depenguin una o més persones, o e) treballi en un sector o professió amb un desequilibri de sexe com a mínim del 25% superior que la mitjana nacional de desequilibri entre sexes en el conjunt dels sectors econòmics de l'Estat membre si la persona forma part d'aquest grup de gènere subrepresentat; f) sigui membre d'una minoria ètnica en un Estat membre i que necessiti desenvolupar el seu perfil lingüístic, de formació professional i experiència laboral per millorar les seves perspectives d'accés a una ocupació estable. Es considera persona treballadora molt desfavorida tota persona que hagi estat sense ocupació no menys de 24 mesos.

¹⁴⁹ *Aquest límit és superior per als ajuts per a la contractació de treballadors o treballadores discapacitats, que estaran exempts quan no superin els 10 milions d'euros per empresa i any.*

El Reglament també preveu l'exempció, amb el mateix límit que per a la contractació, dels ajuts dirigits a compensar les despeses addicionals de l'ocupació de persones treballadores discapacitades.

¹⁵⁰ *El Reglament també permet els ajuts a l'ocupació de les persones treballadores discapacitades amb uns límits superiors als dirigits a millorar l'ocupació de les persones treballadores desfavorides. Així, els ajuts per a l'ocupació de persones treballadores discapacitades com a subvencions salarials poden cobrir fins el 75% de les despeses subvencionables amb el límit de 10 milions d'euros per empresa i any.*

Així mateix, s'admeten ajuts per compensar les despeses addicionals de contractació de persones treballadores discapacitades que poden cobrir fins al 100% de les despeses subvencionables, que són les despeses addicionals que l'empresa hagi suportat pel fet d'haver contractat persones treballadores discapacitades i que no hauria hagut de suportar en cas contrari. Entre aquestes despeses s'inclouen les despeses de contractació de personal que dediqui el seu temps exclusivament a assistir a persones treballadores discapacitades. Aquest ajut pot arribar fins als 10 milions d'euros per empresa i any.



la concessió del darrer ajut en cas de tractar-se d'un règim d'ajuts. Finalment, els Estats membres estan obligats a elaborar anualment un informe sobre l'aplicació del Reglament.

Procediment de concessió

Pel que fa al procediment de concessió dels ajuts a les empreses d'inserció, cal analitzar la normativa de desenvolupament.

En el marc estatal, la Llei 44/2007 estableix una remissió a la Llei 38/2003 general de subvencions, segons la qual el procediment ordinari de concessió de subvencions s'ha de tramitar en règim de concurrència competitiva. Així mateix, la Llei 38/2003 preveu que poden concedir-se de manera directa les subvencions previstes nominativament en els pressupostos generals de l'Estat, les comunitats autònomes o les entitats locals; aquelles l'atorgament o la quantia de les quals estiguin imposades per una norma de rang legal i aquelles en les quals s'acreditin raons d'interès públic, social, econòmic o humanitari o altres degudament justificades que dificultin la seva convocatòria pública.¹⁵¹

En el marc català, l'Ordre TRE/509/2009, que, en el marc dels programes d'igualtat d'oportunitats en el treball, regula ajuts i subvencions per a les empreses d'inserció, distingeix els ajuts que han de concedir-se a través del procediment de concurrència competitiva dels que han de concedir-se a través del procediment de règim reglat.¹⁵²

Taula 10. Tipus de procediment de concessió

Tipus d'ajut	Procediment de concessió
Ajuts per a la inserció laboral de les persones en situació o greu risc d'exclusió mitjançant empreses d'inserció sociolaboral	Directe
Ajuts per a la inserció laboral de les persones acollides a la renda mínima d'inserció mitjançant empreses d'inserció sociolaboral	Directe
Ajut a l'empresa d'inserció en el cas que, a la finalització del contracte amb l'empresa d'inserció, la persona sigui contractada per una entitat col·laboradora d'inserció	Directe

(continua)

¹⁵¹ Segons l'article 22 de la Llei general de subvencions, el procediment ordinari de concessió de subvencions s'ha de tramitar en règim de concurrència competitiva. Poden concedir-se de manera directa les subvencions previstes nominativament en els pressupostos generals de l'Estat, les comunitats autònomes o les entitats locals; aquelles l'atorgament o la quantia de les quals estiguin imposades per una norma de rang legal i aquelles en les quals s'acreditin raons d'interès públic, social, econòmic o humanitari o altres degudament justificades que dificultin la seva convocatòria pública.

¹⁵² Article 9 de l'Ordre TRE/509/2009.

L'Ordre TRE/276/2008 especificava, a l'exposició de motius, que en la concessió de les ajudes a les empreses d'inserció per a la contractació de col·lectius en situació o risc d'exclusió, atès que no és possible introduir variables valoratives perquè es subvenciona la contractació en si, hi ha raons d'interès social i econòmic que dificulten la concurrència i per tant es poden atorgar a través del procediment reglat o directe.

Continuació

Tipus d'ajut	Procediment de concessió
Suport a l'empresa d'inserció per les despeses de contractació i de manteniment d'un tècnic/a d'acompanyament a la inserció i/o d'un/a tècnic/a d'acompanyament a la producció	Concurrencia competitiva
Formació per als quadres directius i de gestió	Concurrencia competitiva
Subvenció per a projectes en matèria de residus desenvolupats amb col·lectius d'inserció sociolaboral	Concurrencia competitiva

Concessió a través del procediment de concurrència competitiva

Al procediment de concurrència competitiva tots els projectes són avaluats sota els mateixos criteris i, dins el pressupost disponible, s'adjudica l'ajut al que obté la valoració superior.

La persona titular del Departament de Treball dicta la resolució de convocatòria de les subvencions, que es publica al DOGC.

La instrucció correspon a la Subdirecció General de Polítiques Laborals per a la Diversitat.

S'ha de constituir una comissió de valoració¹⁵³ que ha de valorar i comparar les sol·licituds, concretant el resultat en una acta.

L'avaluació s'ha de fer a partir dels criteris objectius¹⁵⁴ següents:

Per al programa de suport al funcionament de les empreses d'inserció:

- Viabilitat tècnica del projecte sol·licitat (descripció i adequació dels objectius, recursos tècnics, adaptació metodològica d'acord amb les necessitats i objectius ocupacionals del col·lectiu de referència, eines metodològiques d'intervenció, etc.). Es valora fins a un màxim de 25 punts.
- Realitzar prospecció empresarial i disposar d'acords amb empreses externes. Es valora fins a un màxim de 20 punts.
- Resultats i qualitat de l'entitat en l'execució dels projectes en el marc de convocatòries anteriors en relació amb la intervenció, el nivell d'inserció i el compliment de la gestió administrativa. Es valora fins a un màxim de 25 punts.¹⁵⁵

¹⁵³ L'article 9.2 de l'Ordre TRE/509/2009 estableix que en seran membres: els/les directors/ores de cadascun dels serveis territorials del Departament de Treball, si s'escau, el/la subdirector/a general de Polítiques Laborals per a la Diversitat, el/la cap de l'Àrea de Suport Jurídic i Control de la Gestió, i/o el/la cap de Servei de Programes d'Inserció Laboral, i/o el/la cap de Secció de Programes d'inserció i/o el/la cap de Servei de Programes per a la Diversitat, i/o el/la cap de Secció de Programes de Foment de la Igualtat en el Treball per a la Diversitat.

¹⁵⁴ Article 9 de l'Ordre TRE/509/2009.

¹⁵⁵ L'Ordre preveu que aquest criteri no es tingui en compte en els supòsits en què l'empresa d'inserció no «hagi col·laborat»



- Experiència acreditada de l'entitat en la realització de mesures d'acompanyament i anàlisi del perfil i tipologia del col·lectiu al qual es dirigeix la intervenció. Es valora fins a un màxim de 10 punts.
- Incorporació del treball en xarxa (treball conjunt amb els serveis de la xarxa comunitària del territori i altres agents implicats). Es valora fins a un màxim de 10 punts.
- Estructura d'equip en l'empresa per al seguiment i execució del projecte. Es valora fins a un màxim de 5 punts.
- Inclusió de la perspectiva de gènere en les mesures d'acompanyament. Es valora fins a un màxim de 5 punts.

Un cop valorades les sol·licituds, la puntuació que, com a màxim, poden obtenir les entitats sol·licitants és de 100 punts. En el cas que el projecte presentat no assoleixi una puntuació mínima de 51 punts, no podran accedir a les subvencions.

Els criteris per a la valoració de les sol·licituds d'ajuts a la formació per als quadres directius i de gestió són:¹⁵⁶

- Valoració de l'experiència professional i curricular del candidat/a. Es valorarà fins a un màxim de 20 punts.
- No haver participat en les dues darreres edicions formatives anteriors. Es valorarà fins a un màxim de 20 punts.
- El fet d'ésser una empresa de nova creació. Es valorarà fins a un màxim de 20 punts.

Un cop valorades les sol·licituds, la puntuació que, com a màxim, podran obtenir les entitats sol·licitants serà de 60 punts. Les sol·licituds que no assoleixin una puntuació mínima de 31 punts no podran accedir a les subvencions.

La comissió deixa constància de la valoració en una acta, a partir de la qual la persona titular de la Subdirecció elabora la proposta de resolució i l'eleva a la persona titular de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats que, previ tràmit d'audiència,¹⁵⁷ ha de resoldre motivadament.

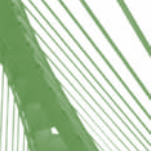
La resolució s'ha de dictar dins els dos mesos següents a l'endemà de la data de finalització del termini fixat per presentar les sol·licituds. En cas de no resoldre dins de termini, la sol·licitud s'entén desestimada.

La resolució s'ha de notificar individualment.

en exercicis pressupostaris anteriors. En aquest supòsit, es preveu la ponderació de la resta de criteris. El primer criteri tindrà una puntuació màxima de 30 punts, el segon tindrà una puntuació màxima de 25 punts, el quart i el cinquè tindran, cadascun, una puntuació màxima de 15 punts i, finalment, els criteris sisè i setè tindran, cadascun, una puntuació màxima de 7,5 punts.

¹⁵⁶ Article 35 de l'Ordre TRE/509/2009.

¹⁵⁷ No caldrà l'audiència prèvia quan al procediment no figurin altres fets, al·legacions o proves que les presentades pels interessats.



Contra la resolució es pot recórrer en alçada davant la persona titular del Departament de Treball.

Pel que fa al procediment de concessió de les subvencions per projectes en matèria de residus, la Resolució MAH/3481/2008 estableix que regeix el règim de concurrència competitiva, és a dir, s'ha de fer mitjançant la comparació de les sol·licituds presentades, a fi i efecte d'establir una prelación entre elles d'acord amb els criteris de valoració establerts, i adjudicar, amb el límit de la disponibilitat pressupostària, aquelles que hagin obtingut major valoració en aplicació dels esmentats criteris. D'entre els criteris de valoració, s'ha de destacar que un dels criteris a tenir en compte és el grau d'implicació dels col·lectius desafavorits o d'exclusió.

La resolució correspon al director/directora de l'Agència de Residus de Catalunya per delegació del Consell de Direcció de l'Agència de Residus per delegació del Consell de Direcció de l'Agència. El termini per resoldre i notificar són 6 mesos a partir de la finalització del termini per presentar sol·licituds. Transcorregut el termini sense resolució, la sol·licitud s'entén desestimada.

Excepcionalment, per al cas que el crèdit consignat en la convocatòria fos suficient, i atenent al nombre de sol·licituds una vegada iniciat el termini de presentació, l'òrgan competent procedirà al prorrateig entre els beneficiaris de la subvenció de l'import global màxim destinat a les subvencions.

Concessió reglada (o directa)

Anualment i per mitjà de resolució de la persona titular del Departament de Treball, es determina l'import màxim destinat a la concessió dels ajuts concedits directament i la partida pressupostària assignada.

Presentades les sol·licituds, la persona titular de la Subdirecció de Polítiques Laborals per a la Diversitat fa la proposta de resolució i correspon resoldre sobre la concessió de l'ajut a la persona titular de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball.

Les sol·licituds s'instrueixen i resolen per ordre de presentació fins a exhaurir la partida pressupostària assignada. El termini per resoldre són dos mesos des de l'endemà de la data en què la sol·licitud té entrada al Registre del Departament de Treball. Transcorregut el termini sense resolució, la sol·licitud s'entén denegada.

Contra la resolució, pot presentar-se recurs d'alçada davant el conseller/a de Treball.

Incompatibilitats i concurrència

L'Ordre TRE/509/2009¹⁵⁸ estableix que els ajuts que s'atorguen mitjançant aquesta Ordre són incompatibles amb qualsevol altre ajut obtingut per l'entitat sol·licitant per fer la mateixa

¹⁵⁸ Article 78 de l'Ordre 509/2009.



acció, excepte quan es tracti del finançament parcial del projecte i s'hagi definit de manera precisa en la petició de l'ajut la part subvencionada pel Departament de Treball o pel SOC i la part finançada amb càrrec a altres fons.

En aquest sentit, és obligació de la persona beneficiària comunicar al Departament de Treball l'obtenció d'altres subvencions, ajuts, ingressos o recursos per a la mateixa finalitat, procedents de qualsevol de les administracions o entitats públiques o privades, nacionals o internacionals, com també qualsevol alteració que afecti els requisits i les condicions tinguts en compte per a la concessió de la subvenció. Aquesta comunicació es farà tan aviat es conegui i, en tot cas, abans de la justificació de l'aplicació.¹⁵⁹

L'import dels ajuts concedits en cap cas pot ser d'una quantia que, aïlladament o en concurrència amb subvencions d'altres entitats públiques o privades, nacionals o internacionals, superi el cost de l'activitat que desenvolupi la persona beneficiària.

Pagament¹⁶⁰

El pagament en el programa de suport al funcionament de les empreses d'inserció s'ha de fer fraccionadament de la manera següent:

El 50% de la subvenció atorgada a la resolució d'atorgament quan el/la subdirector/a general de Polítiques Laborals per a la Diversitat emeti un informe relatiu a la comunicació d'inici per part del/de la beneficiari/ària de la subvenció.¹⁶¹

Per al cas d'accions d'abast plurianuals, el 35% quan el/la subdirector/a general de Polítiques Laborals per a la Diversitat emeti un informe conforme l'entitat o empresa ha acreditat haver dut a terme la totalitat de les accions corresponents a la subvenció abonada.¹⁶²

La resta de la subvenció atorgada s'ha d'abonar a l'entitat un cop s'hagi verificat que les accions s'han dut a terme correctament i s'hagin justificat les despeses efectivament pagades.¹⁶³

¹⁵⁹ Article 56 de l'Ordre 509/2009.

¹⁶⁰ Articles 72 i 73 de l'Ordre 509/2009.

¹⁶¹ Mitjançant la presentació prèvia de la documentació següent: certificat d'inici del programa i contractes de treball dels/ de les tècnics/tècniques contractats degudament comunicats a les oficines del SOC i l'annex normalitzat en el qual consti la relació d'usuaris a qui donaran suport els/les tècnics/tècniques contractats/ades.

¹⁶² L'acreditació es fa mitjançant la presentació per part del/de la beneficiari/ària, durant el primer semestre de la segona anualitat, de certificat emès pel/per la representant legal de l'entitat o empresa d'haver efectuat la totalitat de la subvenció abonada i dels informes de seguiment i avaluació.

¹⁶³ El Capítol II de l'Ordre TRE/509/2009 regula la justificació de les subvencions i ajuts.

Excepcionalment, en el cas que, abans de fer el segon pagament, el/la beneficiari/ària no acreditat que s'ha dut a terme la totalitat de les accions aprovades a la resolució d'atorgament corresponents al primer 50%, s'ha de reduir i adequar el segon pagament del 35% en proporció a la quantitat que efectivament s'hagi acreditat i d'acord amb el temps que resti de projecte i el grau de compliment previst, sempre que no es consideri que es desvirtua l'objecte del projecte aprovat.

Es poden autoritzar bestretes de fins al 75% de l'atorgament, amb caràcter previ al pagament, sempre que l'entitat acreditat haver dipositat a la Caixa General de Dipòsits la corresponent garantia financera mitjançant un aval bancari, a disposició del Departament de Treball, i per l'import total de la bestreta. En aquests casos, l'import de l'aval s'ha de retornar quan el/la beneficiari/ària hagi justificat, en la seva totalitat, la subvenció concedida. En cas contrari, un cop instruït el procediment de revocació corresponent, s'executarà l'aval.

El pagament dels incentius a la contractació s'ha d'ordenar com a regla general per mesos vençuts i s'ha de basar en l'import mensual vigent de l'IRSC. El pagament mensual que s'efectuarà per cada treballador/a en procés d'inserció no pot ser superior al corresponent a la subvenció concedida per a dos mesos.

Es pot establir una periodicitat d'ordenació del pagament dels ajuts diferent quan les circumstàncies administratives ho aconsellin, com també a petició de l'entitat beneficiària.

La subvenció corresponent a les empreses d'inserció per haver inserit una persona treballadora en una entitat col·laboradora d'inserció es percep en un pagament únic un cop completada tota la documentació i resolt l'expedient.

Control i seguiment

Les persones i entitats beneficiàries dels ajuts i subvencions s'han de sotmetre a les actuacions de comprovació que el Departament de Treball consideri necessàries i a les de control financer que corresponguin.¹⁶⁴

Així mateix, la concessió de les subvencions comporta el compliment d'uns requisits de publicitat.¹⁶⁵

L'Ordre 509/2009 regula les causes i el procediment de revocació de les subvencions com també la possibilitat de renúncia.¹⁶⁶

¹⁶⁴ D'acord amb el que preveuen els articles 97 i següents del Decret legislatiu 3/2002, de 24 de desembre, i els articles 45 i 46 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre. Article 75 de l'Ordre 509/2009.

¹⁶⁵ Article 81 de l'Ordre TRE/509/2009.

¹⁶⁶ Article 76 de l'Ordre TRE/509/2009. *Són causes de revocació i es procedirà a la revocació total o parcial de la subvenció i, si escau, al reintegrament de les quantitats percebudes indegudament, amb l'interès de demora que correspongui, des del moment del pagament de la subvenció i fins a la data en què s'acordi la procedència del reintegrament:*



- a) L'obtenció de la subvenció falsejant les condicions requerides o ocultant les que ho haurien impedit.
- b) L'incompliment total o parcial de l'objectiu, de l'activitat, del projecte o la no adopció del comportament que fonamenta la concessió de la subvenció.
- c) L'incompliment de l'obligació de justificació o la justificació insuficient, en els termes que estableix l'article 30 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions.
- d) L'incompliment de l'obligació d'adoptar les mesures de difusió contingudes a l'apartat 4 de l'article 18 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions.
- e) L'incompliment de les obligacions que estableixen els articles 32.1, 32.3 i 36.4 de la Llei 1/1998, de 7 de gener, de política lingüística.
- f) Resistència, excusa, obstrucció o negativa a les actuacions de comprovació i control financer que preveuen els articles 14 i 15 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions, com també d'incompliment de les obligacions comptables, registrals o de conservació de documents quan en derivi la impossibilitat de verificar la destinació donada als fons percebuts, el compliment de l'objectiu, la realitat i regularitat de les activitats subvencionades, o la concurrència de subvencions, ajuts, ingressos o recursos per a la mateixa finalitat, procedents de qualsevol administració o ens públics o privats, nacionals, de la Unió Europea o d'organismes internacionals.
- g) L'incompliment de les obligacions imposades per l'Administració als/a les beneficiaris/àries com també dels compromisos assumits per aquests/es amb motiu de la concessió de la subvenció, sempre que afectin la manera com s'han d'aconseguir els objectius, fer l'activitat, executar el projecte o adoptar el comportament que fonamenta la concessió de la subvenció o s'hi refereixin.
- h) L'incompliment de les obligacions imposades per l'Administració als/a les beneficiaris/àries, com també dels compromisos assumits per aquests/es, amb motiu de la concessió de la subvenció, diferents dels anteriors, quan d'això derivi la impossibilitat de verificar la destinació donada als fons percebuts, el compliment de l'objectiu, la realitat i la regularitat de les activitats subvencionades, o la concurrència de subvencions, ajuts, ingressos o recursos per a la mateixa finalitat, procedents de qualsevol administració o ens públics o privats, nacionals, de la Unió Europea o d'organismes internacionals.
- i) L'adopció, en virtut del que estableixen els articles 87 a 89 del Tractat de la Unió Europea, d'una decisió de la qual derivi una necessitat de reintegrament.
- j) Per l'excés obtingut sobre el cost de l'activitat desenvolupada quan l'import de les subvencions sigui d'una quantia que, aïlladament o en concurrència amb subvencions d'altres entitats públiques o privades, nacionals o internacionals, superi el cost de l'activitat que ha de dur a terme el/la beneficiari/ària.
- k) En el cas que l'empresa sol·licitant tingui una plantilla igual o superior a vint-i-cinc persones, la no-inclusió o la utilització indeguda dels mitjans per prevenir i detectar casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, i/o dels utilitzats per intervenir-hi.
- l) En els altres supòsits previstos a la normativa reguladora de la subvenció.

76.2 Si, com a conseqüència de qualsevol de les actuacions de comprovació i control, tant del Departament de Treball com de la Intervenció General, es constata que s'ha produït alguna de les causes de revocació esmentades anteriorment, s'iniciarà la tramitació del corresponent procediment de revocació, d'acord amb el que estableixen els articles 98 i 100 del Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya, aprovat mitjançant el Decret legislatiu 3/2002, de 24 de desembre, modificat per la Llei 12/2004, de 27 de desembre, de mesures financeres.

76.3 La resolució d'inici d'expedient esmentada es notificarà a l'interessat/ada, per tal que, en el termini de deu dies, formuli les al·legacions que consideri necessàries o proposi els mitjans de prova que consideri oportuns.

76.4 Posteriorment i immediatament abans que es redacti la proposta de resolució, s'atorgarà a l'interessat el tràmit d'audiència corresponent, per tal que, en el termini de deu dies, al·legui i presenti els documents i les justificacions que consideri oportunes. Es pot prescindir d'aquest tràmit d'audiència quan no figurin en el procediment ni es tinguin en compte en la resolució altres fets, al·legacions i proves que els adduïts per la persona interessada.

76.5 Transcorregut el termini esmentat, l'òrgan que va concedir la subvenció, amb proposta prèvia de l'òrgan instructor de la subvenció, emetrà la resolució corresponent i reclamarà el reintegrament total o parcial de les quantitats percebudes

D'acord amb l'Ordre TRE/509/2009 s'aplica el règim d'infraccions i sancions de la Llei general de subvencions i la Llei de finances públiques.¹⁶⁷

Finalment, cal tenir en compte que obtenir o gaudir indegudament de subvencions o ajuts establerts als programes de suport a la inserció sociolaboral, finançades o garantides en tot o en part per l'Estat o per les comunitats autònomes en el marc de l'execució de la legislació laboral alienes al règim econòmic de la Seguretat Social constitueix una infracció molt greu, sancionable amb multa de 6.251 a 25.000 euros.¹⁶⁸

3.5.3. OBJECTIUS SOCIALS A LA CONTRACTACIÓ ADMINISTRATIVA

Malgrat la importància que per a la pervivència de les empreses d'inserció tenen els ajuts que s'han descrit en els apartats precedents, un altre mecanisme de suport a les empreses d'inserció és augmentar la seva quota de mercat a través de procediments no estrictament competitiu tenint en compte la seva finalitat social i els sobrecostos que suporten.¹⁶⁹

indegudament, amb els interessos que corresponguin, d'acord amb la normativa d'aplicació. En tot cas, l'incompliment de l'obligació de reintegrament pot originar, si s'escau, l'execució de les garanties prestades.

76.6 D'acord amb l'article 104 del Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 3/2002, de 24 de desembre, en la redacció donada per la Llei 12/2004, de 27 de desembre, de mesures financeres, contra la resolució de revocació, que posa fi a la via administrativa, es pot interposar recurs contenciós administratiu en el termini de dos mesos, a comptar de l'endemà de la recepció de la notificació, sens perjudici que, potestativament, es pugui interposar recurs de reposició en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva notificació.

76.7 Les subvencions per a les accions dels programes A2 (incentius a la contractació de persones destinatàries de l'RMI; persones en risc d'exclusió social procedents d'una empresa d'inserció i incentius a l'autoocupació) i B4 (incentius a la contractació de persones en risc d'exclusió per part de les empreses d'inserció) es revocaran d'acord amb els criteris específics següents:

a) Es revocarà parcialment la subvenció concedida en el cas de baixa voluntària de la persona treballadora de l'empresa o entitat subvencionada, amb independència del moment en què es produeixi, sempre que sigui comunicada dins del termini d'un mes des que tingué lloc, com també en el cas de no cotització per part dels destinataris de l'RMI en els projectes d'autoocupació. En el supòsit que aquesta comunicació es produeixi més enllà del termini d'un mes, es procedirà a la revocació total.

b) Es revocarà totalment la subvenció concedida en el cas de baixa involuntària del treballador/a de forma no motivada i subjectiva de la persona treballadora de l'empresa o entitat subvencionada. Aquesta revocació podrà ser parcial en el supòsit que hi hagi un informe justificatiu de l'òrgan competent atorgant, prèvia justificació per part de l'entitat beneficiària dels motius de l'acomiadament. Aquesta comunicació haurà de ser efectuada en el termini màxim d'un mes.

L'article 77 estableix que les persones i entitats beneficiàries poden renunciar de forma expressa, totalment o parcialment, als ajuts o subvencions atorgats i, a aquest efecte, l'òrgan que va concedir-los dictarà la resolució corresponent.

¹⁶⁷ Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions. Articles 101 i següents del Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 3/2002, de 24 de desembre.

¹⁶⁸ Article 19.2.b) i 40 del Text refós Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social.

¹⁶⁹ En aquest sentit, vegeu Vallecillo Gámez i Molina Navarrete. Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos. Ed. Comares. Pàg. 278 i ss.



La possibilitat d'instrumentar la política de contractació pública al servei de la inserció socio-laboral ha estat un tema debatut especialment d'ençà de la darrera dècada del segle passat.

La introducció d'exigències socials ha de conciliar-se amb l'essència de tota contractació administrativa, que és la selecció de les empreses més capacitades per prestar serveis públics i fer obres o subministraments en les millors condicions possibles i amb els principis que regeixen la contractació pública: lliure concurrència, igualtat, transparència, publicitat i proporcionalitat.¹⁷⁰

Els mecanismes per afavorir l'accés de les empreses d'inserció a la contractació pública són les anomenades clàusules socials¹⁷¹ i la reserva d'una part del mercat.

Les clàusules socials i els contractes reservats en l'àmbit comunitari

El dret comunitari és el marc normatiu de referència en matèria de contractació administrativa.

El desenvolupament de la dimensió social de la Unió Europea, tot i que limitat (gradual i ambivalent), ha afavorit l'admissió de la consideració de la contractació pública com a possible instrument de la política social.

La regulació actual es troba a la Directiva 2004/18/CE del Parlament Europeu i el Consell, de 31 de març, sobre coordinació dels procediments d'adjudicació dels contractes públics d'obres, subministraments i de serveis, que especifica els termes en què resulta viable introduir criteris socials i mediambientals en els procediments de contractació pública.

La Directiva admet que en la fase d'adjudicació s'introdueixin clàusules socials, però ho fa de forma limitada, atès que exigeix que estiguin relacionades amb l'objecte del contracte.

Sempre que els criteris d'adjudicació permetin comparar les ofertes i avaluar-les de manera objectiva, la Directiva admet que el poder adjudicador es regeixi per criteris destinats a satisfer exigències socials que responguin a necessitats pròpies de les categories de població especialment desfavorides a les que pertanyin les persones beneficiàries usuàries de les obres, subministraments o serveis objecte del contracte.

És sobretot en la fase d'execució on la Directiva reconeix que un contracte públic pot constituir un mitjà per fomentar la persecució d'objectius socials. Així, estableix que les condicions d'execució d'un contracte seran compatibles amb la Directiva quan no siguin discriminatòries i s'assenyalin a l'anunci de licitació o al plec de condicions. La Directiva especifica

¹⁷⁰ Carmen Sáez Lara. «Las cláusulas sociales en los contratos del sector público». Relaciones laborales. Núm. 14, 2009. Pàg. 16 i següents.

¹⁷¹ El concepte de clàusula social s'utilitza de forma genèrica per fer referència al fet que la inversió pública que acompanya la contractació de les administracions públiques tingui en compte o impulsi, a més de l'estricta compliment de l'objecte contractual, d'altres objectius beneficiosos per a la societat.

que poden tenir per objecte, entre d'altres, afavorir l'ocupació de persones amb especials dificultats d'inserció.

Tot i que la Directiva assenyalava que es fonamenta en la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Comunitat Europea,¹⁷² un sector doctrinal posa de manifest que la interpretació que aquesta fa de la jurisprudència és restrictiva i que tot i les cauteles que el dret de la competència estableix en l'àmbit comunitari, la jurisprudència permet considerar legítimes les clàusules socials de favor o preferència cap a la finalitat de la inclusió social tant en fase d'execució com d'adjudicació, sempre que no resultin discriminatòries ni contràries a la llibertat de competència.

No obstant això, en la pràctica, la interpretació doctrinal més difosa sobre la Directiva 2004/18 i l'actuació de la Comissió Europea afirma que les clàusules socials només poden ser una obligació a introduir en fase d'execució, una vegada atorgat el contracte.¹⁷³

Finalment, la Directiva admet que els estats membres reservin determinades quotes de mercat a tallers protegits o en el marc de programes d'ocupació protegida.¹⁷⁴ Si bé la Directiva preveu aquesta reserva expressament per al col·lectiu de persones amb discapacitat que no puguin exercir una activitat professional en condicions normals a causa de la gravetat de les seves deficiències, no es prohibeix per a d'altres col·lectius.

Les clàusules socials a la normativa estatal

La Llei estatal d'empreses d'inserció estableix¹⁷⁵ que els òrgans de contractació poden incloure, d'acord amb la legislació sobre contractes públics, consideracions relatives a la situació d'exclusió social dels treballadors i treballadores vinculats a la realització del contracte en les condicions especials d'execució.

Aquesta previsió és només el reconeixement d'una potestat, no d'una obligació,¹⁷⁶ l'abast de la qual s'ha de determinar a través de l'anàlisi de la normativa estatal sobre contractació

¹⁷² Les sentències més destacades són la sentència del TJCE dictada en el cas *Gebroeders Beentjes (C 31/87)*, la Sentència *cas Nord-Pas-de-Calais (C 225/98)* i la Sentència dictada en el cas *EVN i Wienstrom (2001)*.

¹⁷³ En aquest sentit, *Vallecillo* destaca que, «tot i la claredat i fermesa de la posició de favor del TJCE cap a les clàusules socials si es compleixen certes condicions, les opinions majoritàriament difoses no responen a aquesta lectura. Al contrari, la posició més difosa, inclosa la lectura que en fa la Directiva 2004/18, dedueix de la doctrina del TJCE que les clàusules socials no poden ser considerades ni com un element per definir la capacitat de les empreses ni com un criteri d'adjudicació sinó només una obligació a introduir, si escau, en fase d'execució». Vegeu *Vallecillo Gámez i Molina Navarrete*. «Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos». Ed. Comares. Pàgines 292 a 294.

¹⁷⁴ Article 19 de la Directiva 2004/18.

¹⁷⁵ Disposició addicional 1^a de la Llei 44/2007.

¹⁷⁶ En canvi, la Llei orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes és més compromesa en relació amb les clàusules socials de favor cap a la igualtat de tracte entre homes i dones. En aquest sentit, vegeu els articles 34 i 35.



pública. Tradicionalment, aquesta normativa no havia estat gaire afavoridora de la inclusió de clàusules socials, atès que donava primacia als principis econòmics (preu i solvència) i tècnics per damunt d'altres principis amb dimensió social.

La Llei de contractes del sector públic (LCSP o la Llei)¹⁷⁷ té una postura cautelosa respecte les clàusules socials: com els seus precedents, no fomenta ni promou la introducció de clàusules socials als plecs de clàusules administratives.

No obstant això, permet que l'òrgan de contractació decideixi valorar altres factors a part dels simplement econòmics. Aquest reconeixement és important tenint en compte la distància entre els criteris interpretatius dels òrgans administratius consultius, que són molt restrictius, i la pràctica local i d'algunes normatives autonòmiques, molt més agosarades.

Atesa la LCSP, l'òrgan de contractació podria introduir clàusules socials com a criteri de valoració d'ofertes en la fase d'adjudicació (article 134); com a criteri preferent en l'adjudicació de contractes en cas d'igualtat de condicions (DA 6^a) o com obligació a complir en la fase d'execució del contracte (article 102).¹⁷⁸

Clàusules socials a la fase d'adjudicació

Seleccionats els licitadors, cal avaluar les ofertes. És en aquesta fase on la introducció de clàusules socials ha estat més discutida tant per la doctrina com pels òrgans consultius i els jurisdiccionals.

Per valorar les proposicions i determinar l'oferta econòmicament més avantatjosa, l'òrgan de contractació ha d'atendre criteris directament vinculats a l'objecte del contracte. La Llei fa una enumeració¹⁷⁹ de possibles criteris a tenir en compte, entre els quals inclou característiques

¹⁷⁷ Llei 30/2007 de contractes del sector públic. BOE 261, de 31.10.2007. Transposa la Directiva 2004/18 a l'ordenament estatal i té caràcter bàsic. Vigent d'ençà d'abril de 2008.

¹⁷⁸ En la fase de selecció, cal esmentar que l'article 49.2 de la LCSP tipifica com a causa d'exclusió l'incompliment de condicions socials d'execució. Es posa al mateix nivell que la comissió d'un delicte o d'una infracció administrativa.

La inclusió d'aquesta causa és, segons Sáez Lara, compatible amb el règim que estableix la Directiva, atès que s'estableix sobre una base objectiva relacionada amb l'aptitud professional, no s'oposa als principis d'igualtat de tracte entre licitadors i de transparència i resulta proporcionada.

¹⁷⁹ Es tracta d'una llista oberta. Els criteris que esmenta, a més del referent a condicions socials, són la qualitat, el preu, la fórmula utilitzable per revisar les retribucions lligades a la utilització de l'obra o a la prestació del servei, el termini d'execució o lliurament de la prestació, el cost d'utilització, les característiques mediambientals, la rendibilitat, el valor tècnic, les característiques estètiques o funcionals, la disponibilitat i cost dels recanvis, el manteniment, l'assistència tècnica, el servei postvenda o altres de semblants.

L'òrgan de contractació ha d'establir els criteris de valoració de les ofertes. Si utilitza un criteri únic, ha de ser el del preu més baix.

Els criteris que han de servir de base per a l'adjudicació del contracte els determina l'òrgan de contractació i s'han de detallar a l'anunci, en els plecs de clàusules administratives particulars o en el document descriptiu.

vinculades amb la satisfacció d'exigències socials que responguin a necessitats, definides en les especificacions del contracte, pròpies de les categories de població especialment desfavorides a les quals pertanyin els usuaris o beneficiaris de les prestacions a contractar.¹⁸⁰

La Llei enumera un conjunt de contractes en els quals s'ha de tenir en compte més d'un criteri. Entre aquests contractes no es fa referència als contractes amb dimensió social. En canvi, si que inclou contractes l'execució dels quals pugui tenir un impacte significatiu en el medi ambient. Una previsió similar es podria haver fet respecte dels contractes que poden tenir un impacte significatiu en l'entorn social, exigint tenir en compte criteris de rendibilitat social per a l'adjudicació.¹⁸¹

D'altra banda, en cas d'igualtat de condicions en l'adjudicació dels contractes públics, la Llei estableix¹⁸² una fórmula social de desempat: estableix que, en cas de concurrència d'ofertes igualment avantatjoses econòmicament, l'òrgan de contractació pot fixar la preferència per empreses que a la seva plantilla tinguin persones discapacitades o en situació d'exclusió social o per entitats sense ànim de lucre.

La normativa anterior recollia una preferència similar que beneficiava només les empreses amb persones discapacitades en plantilla. La Llei vigent l'amplia a les entitats sense ànim de lucre i a les empreses amb persones en situació d'exclusió social en plantilla.

La Llei estableix que s'ha de valorar el compromís formal del licitador de contractar no menys del 30% dels seus llocs de treball amb persones pertanyents als col·lectius en situació d'exclusió social regulats a la disposició addicional novena de la Llei 12/2001,¹⁸³ la situació dels quals han d'acreditar els serveis socials públics competents.

¹⁸⁰ Per exemple: prestació d'un servei d'assistència a víctimes de violència de gènere on es valori com a criteri d'adjudicació que hi hagi dones directives.

¹⁸¹ Mesurables en termes d'estalvi de costos en polítiques passives per tractar l'exclusió. En aquest sentit, vegeu Vallecillo, pàgina 299.

¹⁸² Disposició addicional 6ª de la Llei 30/2007 de contractes del sector públic.

¹⁸³ Els col·lectius són els següents:

- a) Perceptors de rendes mínimes d'inserció, o qualsevol altra prestació d'igual o semblant naturalesa, segons la denominació adoptada en cada comunitat autònoma.
- b) Persones que no puguin accedir a les prestacions a què es fa referència en el paràgraf anterior, per falta del període exigint de residència o empadronament, o per a la constitució de la unitat perceptora, o per haver esgotat el període màxim de percepció legalment establert.
- c) Joves més grans de divuit anys i menors de trenta, procedents d'institucions de protecció de menors.
- d) Persones amb problemes de drogoaddicció o alcoholisme que es troben en processos de rehabilitació o reinserció social.
- e) Interns de centres penitenciaris, la situació penitenciària dels quals els permeti accedir a una ocupació, així com alliberats condicionals i exclusos.
- f) Persones amb discapacitat.



Atès que la disposició addicional novena de la Llei 12/2001 va ser derogada per la Llei 44/2007, la doctrina entén que tant l'enumeració dels col·lectius en situació d'exclusió social com el percentatge respecte la plantilla haurien de regir-se per la Llei 44/2007.¹⁸⁴ No obstant això, seria desitjable una major coordinació entre la Llei 44/2007 i la Llei de contractes del sector públic.

L'operativitat real d'aquesta preferència ha estat qüestionada,¹⁸⁵ atès que es tracta d'una possibilitat, no d'una norma imperativa. D'altra banda, també s'ha assenyalat que tot i la bona voluntat de la disposició addicional sisena de la Llei 30/2007, la realitat de la contractació pública és que pel tipus de sistemes de puntuació que s'estableixen, tant en relació amb el preu com amb d'altres criteris de valoració tècnica i de millores addicionals, les situacions d'empat entre dues ofertes són pràcticament inexistents i converteixen la preferència que s'ha analitzat en impossible d'aplicar.¹⁸⁶

Condicions especials d'execució de naturalesa social

La fase d'execució és considerada tradicionalment la fase més adequada per incorporar clàusules socials.

La Llei de contractes del sector públic estableix a l'article 102 que els òrgans de contractació poden establir condicions especials en relació amb l'execució del contracte, sempre que siguin compatibles amb el dret comunitari i s'indiquin a l'anunci de licitació i en el plec o en el contracte.

La Llei fa una enumeració orientativa, oberta i extensa sobre els possibles objectius socials que poden assumir aquestes clàusules. En particular, estableix que les condicions d'execució es poden referir a consideracions de tipus social amb la finalitat de promoure l'ocupació de persones amb dificultats particulars d'inserció en el mercat laboral, combatre l'atur, o altres finalitats que s'estableixin amb referència a l'estratègia coordinada per a l'ocupació, definida a l'article 125 del Tractat constitutiu de la Comunitat Europea.

La principal novetat d'aquesta regulació és la dels efectes de l'incompliment d'aquestes clàusules. Els plecs o el contracte poden establir penalitats en cas d'incompliment d'aquestes condicions especials d'execució; poden atribuir-los el caràcter d'obligacions contractuals essencials, l'incompliment de les quals pot donar lloc a la resolució del contracte o

¹⁸⁴ En aquest sentit, vegeu Vallecillo Gámez i Molina Navarrete. «Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos». Ed. Comares. Pàg. 301 i Aguilera Izquierdo «El régimen jurídico de las empresas de inserción». Ed. Thomson Civitas. Pàg. 137. No obstant això, algun autor proposa una interpretació flexible. En aquest sentit, Martín Puebla. «Empresas de inserción y política de empleo». AS núm. 22, 2007. Pàg. 5.

¹⁸⁵ Raquel Aguilera Izquierdo. El régimen jurídico de las empresas de inserción. Ed. Thomson Civitas. Pàg. 137.

¹⁸⁶ El valor afegit del Tercer Sector social en la prestació de serveis públics. Guia pràctica de clàusules socials en la contractació pública de serveis socials i d'atenció a les persones. Pàg. 34.

bé poden considerar-lo una infracció greu determinant d'una prohibició de contractar amb l'Administració pública.

Finalment, d'acord amb la previsió de la Directiva 2004/18 sobre l'admissió dels **contractes reservats**, és a dir, exclosos de la lliure concurrència, la disposició addicional setena de la LCSP estableix que podrà reservar-se la participació en els procediments d'adjudicació a centres especials d'ocupació o reservar la seva execució en el marc de programes d'ocupació protegida quan com a mínim el 70% dels afectats siguin persones amb discapacitat que, atesa l'índole o la gravetat de les seves deficiències, no puguin exercir una activitat professional en condicions normals.

Regulació dels objectius socials a la contractació pública a Catalunya

Per tal de promoure l'activitat de les empreses d'inserció, la disposició addicional segona de la Llei 27/2002 estableix que aquestes poden tenir preferència en l'adjudicació dels contractes administratius convocats per l'Administració de la Generalitat i dels ens que en depenguin en els termes de la legislació de contractes del sector públic¹⁸⁷. Així mateix, s'estableix que els contractistes que en la fase d'execució contractin empreses d'inserció poden tenir preferència en l'adjudicació dels contractes administratius convocats per l'Administració de la Generalitat.

D'altra banda, la normativa catalana ha avançat en la tipologia de tècniques de favor cap a la inserció a través de la reserva de quotes de mercat en analogia al que el marc comunitari i estatal preveuen per als centres especials d'ocupació.¹⁸⁸

En aquest sentit, cal destacar que l'article 35 de la Llei 31/2002 de mesures fiscals i administratives de Catalunya,¹⁸⁹ sota el títol «Foment dels objectius socials en la contractació», estableix que els departaments, els organismes autònoms i les empreses públiques de la Generalitat han de reservar determinats contractes administratius d'obres, subministraments o serveis, entre d'altres subjectes, a empreses d'inserció sociolaboral.¹⁹⁰

¹⁸⁷ La Llei 27/2002 remet a la disposició addicional vuitena del Reial decret legislatiu 2/2000, per la qual s'aprova el text refós de la Llei de contractes de les administracions públiques, que ha estat derogat per la Llei 30/2007 de contractes del sector públic. Per tant, la referència s'ha d'entendre feta a l'actual disposició addicional sisena de la Llei 30/2007 esmentada.

¹⁸⁸ Article 19 de la Directiva 2004/18 i la disposició addicional setena de la Llei 30/2007 de contractes del sector públic.

¹⁸⁹ Modificat per la Llei 7/2004 i la Llei 17/2007.

¹⁹⁰ S'afavoreix la funció d'inserció, no un tipus concret d'estructura d'inserció, atès que els subjectes beneficiaris de la reserva no són només les empreses d'inserció, sinó que també poden ser-ho centres d'inserció laboral de persones discapacitades o entitats sense ànim de lucre que tinguin per finalitat la integració laboral o social de persones en risc d'exclusió social.

En concret, a part de les empreses d'inserció, són beneficiaris d'aquesta reserva els centres d'inserció laboral de discapacitats i entitats sense ànim de lucre que tinguin com a finalitat la integració laboral o social de persones amb risc d'exclusió social, sempre que compleixin els requisits establerts per les normes de l'Estat i de la Generalitat que els siguin aplicables i que llur finalitat o llur activitat, d'acord amb llurs normes reguladores, estatuts o regles fundacionals, tingui relació directa amb l'objecte del contracte.



Els objectes contractuals susceptibles de reserva són les obres i els serveis de conservació i manteniment de béns immobles; els serveis de missatgeria, correspondència i distribució, d'arts gràfiques, de neteja i bugaderia, de restauració i de recollida i transport de residus, i els serveis i els subministraments auxiliars per al funcionament de l'Administració.

El llistat és obert, atès que els òrgans de contractació poden ampliar la reserva a altres objectes contractuals, depenent de l'adequació de les prestacions a les peculiaritats dels centres, les empreses i les entitats.

Tot i l'amplitud inicial de la reserva, s'especifica que aquesta afecta només els contractes adjudicats com a contracte menor o per procediment negociat per raó de la quantia econòmica, d'acord amb els límits establerts per la legislació de contractes de les administracions públiques.¹⁹¹

Així mateix, s'especifica que amb els mateixos límits quantitius aplicables als procediments negociats, els òrgans de contractació poden no utilitzar els procediments derivats del sistema de contractació centralitzada quan es pretengui adjudicar, mitjançant reserva social, alguna de les prestacions que abans s'han esmentat.¹⁹²

S'estableix una clàusula d'exempció de la prestació de garanties per assegurar la solvència econòmica de l'entitat beneficiària i es requereix la inscripció prèvia en el Registre electrònic d'empreses licitadores de la Generalitat, en les condicions determinades per via reglamentària.

A l'inici de cada exercici, el Govern ha de fixar la quantia econòmica de la reserva social que ha d'aplicar cada departament, incloent-hi els organismes o les empreses públiques vinculades o dependents.

L'import fixat no ha de superar el 20% de l'import contractat l'exercici anterior mitjançant contractes menors o procediments negociats per raó de la quantia en els contractes que tenen per objecte les prestacions a les quals afecta la reserva.

¹⁹¹ Article 122 Llei 30/2007: Els contractes menors són els d'obres per import inferior a 50.000 i la resta per import inferior a 18.000. Aquest tipus de contracte pot adjudicar-se directament a qualsevol empresari amb capacitat d'obrar i que tingui l'habilitació professional necessària per dur a terme la prestació.

El procediment negociat es caracteritza perquè l'adjudicació recau en el licitador justificadament escollit per l'òrgan de contractació després d'efectuar consultes amb diferents candidats, com a mínim tres si és possible, i negociar amb ells les condicions del contracte.

D'acord amb l'article 156 Llei 30/2007, el procediment negociat per raó de la quantia es refereix als contractes següents: els que afecten a contractes d'obres per valor inferior a 1 milió d'euros; els contractes de gestió de serveis públics amb un pressupost previst de despesa per primer establiment inferior a 500.000 euros i termini màxim de durada de 5 anys; els contractes de subministrament per valor estimat inferior a 100.000 euros; els contractes de serveis de valor estimat inferior a 100.000 euros i la resta de contractes per valor estimat inferior a 100.000 euros.

¹⁹² És a dir, obres i els serveis de conservació i manteniment de béns immobles; els serveis de missatgeria, correspondència i distribució, d'arts gràfiques, de neteja i bugaderia, de restauració i de recollida i transport de residus, i els serveis i els subministraments auxiliars per al funcionament de l'Administració.

Per Acord de Govern de 31 de març de 2009 s'aprova destinar 8,7 milions d'euros¹⁹³ de l'import total de la seva contractació de l'any 2009 a fomentar la integració en el món laboral de persones amb risc d'exclusió social.

Les entitats que integren l'Administració local de Catalunya poden aplicar la reserva social establerta per aquest article en els termes que estableixi l'acord corresponent del ple de la corporació.

D'altra banda, complementàriament a la reserva social que s'acaba d'analitzar, s'estableix¹⁹⁴ que els departaments, els organismes i les empreses de la Generalitat i, si escau, les entitats que integren l'Administració local de Catalunya, tenint en compte les peculiaritats i les necessitats a satisfer en cada cas, han de promoure també encàrrecs de gestió per a l'execució de les prestacions corresponents a les empreses públiques o a altres entitats del sector públic que tinguin per finalitat la inserció laboral de persones discapacitades, la integració de persones amb risc d'exclusió social o la satisfacció del dret al treball dels presos i els penats internats en establiments penitenciaris, i tinguin la consideració de mitjà propi instrumental. El volum d'aquests encàrrecs en cap cas no pot comportar una disminució de la reserva social establerta.

Cal també esmentar que per Acord de Govern del 14 d'octubre de 2008 s'aprova el Pla de suport al Tercer Sector Social per al període 2008-2010 en el context del qual s'estableix que es garanteix l'estabilitat econòmica del Tercer Sector Social. Històricament, la relació entre l'Administració i el Tercer Sector s'ha regit per les subvencions anuals destinades a pagar actuacions concretes. Aquest sistema, però, dificulta la possibilitat de planificar el treball a mitjà termini i impedeix la creació de plantilles estables. Per resoldre aquests problemes, el Pla proposa canviar l'actual model per un altre que fomenti els convenis pluriennals o la contractació de serveis per un mínim de 3 anys.

D'altra banda, també estableix que s'ha de fomentar la contractació de les administracions públiques amb les entitats del Tercer Sector Social i la reserva en la contractació de la Generalitat per a entitats socials.

En la mateixa línia, la Mesura 99 de l'Acord estratègic per la internacionalització (Dins del Bloc 6 sobre qualitat de l'ocupació) estableix que cal formular instruccions i recomanacions en el marc dels grups de treball de la Junta Consultiva de Contractació Administrativa que, sense menystenir el principi d'eficiència en la contractació pública, ajudin a incorporar clàusules socials en la fase d'execució dels contractes, per tal de promoure l'ocupació de persones amb dificultats particulars d'inserció en el mercat laboral, eliminar les desigualtats i discriminacions per raó de gènere, afavorir la formació en el lloc de treball o permetre la subrogació en determinades relacions laborals segons quina sigui la finalitat i l'objecte concret dels serveis que cal contractar i de la seva viabilitat i conveniència per als interessos públics.

¹⁹³ El mateix import que l'any anterior.

¹⁹⁴ En la modificació feta per la Llei 17/2007.



En particular, i tenint en compte les especificitats pròpies dels diferents tipus de contractes i dels sectors d'activitat sobre els quals recaiguin, com també també l'objecte específic del contracte, s'ha de vetllar perquè els processos de licitació i contractació puguin incloure en la fase d'execució dels contractes millores socials vinculades directament amb aquell objecte, consistents en el fet que les empreses contractistes incorporin a les seves plantilles persones majors de 45 anys, joves amb dificultats d'inserció i/o treballadors/ores procedents de situacions d'atur de llarga durada; amplii el nombre de treballadors/ores discapacitats més enllà del que s'estableix legalment i redueixin les ràtios de temporalitat en relació amb el personal vinculat a l'objecte de la contractació.

Per Acord de Govern de 9 de desembre de 2009, en desplegament de l'Acord estratègic, s'aprova un paquet de mesures sobre els contractes públics que, entre altres aspectes, preveu la introducció de clàusules socials i mediambientals en els criteris d'adjudicació i les condicions d'execució dels contractes. En aquest sentit, en aplicació de les previsions generals de la legislació de contractes del sector públic, es preveu que el Govern reservi als centres especials de treball una part de les contractacions que coincideixen amb l'activitat productiva ordinària d'aquests centres. D'altra banda, i en relació amb aquest estudi, amb l'objectiu de fomentar l'ocupació sobretot entre els sectors més desfavorits o amb risc d'exclusió social, s'estableix que els òrgans de contractació han de valorar, quan escaigui, les ofertes que, per a l'execució del contracte, incorporin com a treballadors persones aturades, amb especials dificultats d'inserció en el mercat laboral o que disposin del certificat de discapacitat.

3.5.4. ALTRES MESURES DE FOMENT

La disposició addicional tercera de la Llei 27/2002 preveu la possibilitat d'oferir desgravacions de tipus fiscal per a les inversions destinades a afavorir la creació, desenvolupament i la consolidació de les empreses d'inserció.

L'aprovació definitiva de la llei estatal va deixar fora ajuts proposats en el procés de tramitació parlamentària de la norma com, per exemple, l'establiment d'un règim fiscal específic més favorable.

3.6. EFICÀCIA DEL MARC NORMATIU

El marc regulador de les empreses d'inserció estableix un conjunt de garanties del seu compliment des d'un doble punt de vista: des del punt de vista de l'efectivitat o observança dels mandats establerts i des del punt de vista de l'eficàcia de les seves previsions, dificultada per la complexitat de l'activitat d'inserció i per la interacció de múltiples subjectes.¹⁹⁵

Pel que fa al primer dels dos punts de vista esmentats, es regula un règim sancionador específic per les empreses d'inserció. En aquest sentit, l'article 18 de la LEI preveu que les accions

¹⁹⁵ En aquest sentit, vegeu Vallecillo Gámez i Molina Navarrete. *Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos*. Ed. Comares. Pàgina 309.

o omissions de les persones titulars d'una empresa d'inserció que incompleixin les obligacions que aquesta estableix constitueixen infracció administrativa en l'ordre social i han de ser objecte de sanció. Per fer efectiu aquest règim sancionador, la disposició final primera de la Llei 44/2007 regula el règim sancionador a través de la reforma del Text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social, que s'ha anat analitzant en els apartats precedents.

Sense perjudici del règim sancionador específic de les empreses d'inserció, cal tenir en compte que també és aplicable el règim sancionador social comú, atès que les empreses d'inserció assumeixen la condició d'empresàries i com a tals queden sotmeses al conjunt d'infraccions i sancions de l'ordre social.

La Llei 27/2002 estableix que les empreses d'inserció estan subjectes als procediments d'inspecció laboral establerts per la normativa vigent i que els processos d'inserció sociolaboral que s'hi desenvolupen han d'ésser objecte d'inspecció en el marc de la inspecció dels serveis socials competents.

D'altra banda, tant la normativa catalana com l'estatal contenen previsions de control i seguiment del dispositiu d'inserció.

La Llei 27/2002 estableix que el dispositiu de la inserció sociolaboral conformat per les empreses d'inserció ha d'ésser objecte d'una avaluació periòdica, que ha d'incloure, com a mínim, un doble tipus de control:¹⁹⁶

- a) Un control estadístic del nombre d'empreses, dispositius i contractes d'inserció en vigor, i
- b) Un control qualitatiu de la naturalesa de les mesures d'acompanyament, les activitats professionals i l'impacte en la integració sociofamiliar i la integració en el mercat ordinari.

En sentit similar, la disposició addicional primera de l'Ordre 509/2009 estableix que el Departament de Treball ha de dur a terme un estudi d'impacte sobre els resultats derivats de les subvencions a les quals sigui d'aplicació aquesta Ordre i d'acord amb els objectius previstos.

La llei estatal estableix a la disposició addicional tercera que els serveis socials públics i els serveis públics d'ocupació de les comunitats autònomes han d'exercir la competència d'avaluar, coordinar i vetllar pel compliment de les finalitats que preveu aquesta norma respecte de les empreses d'inserció en el seu àmbit territorial i competencial.

S'atribueix al Consell per al Foment de l'Economia Social¹⁹⁷ la funció de coordinar i vetllar pel compliment de les finalitats de la Llei estatal i al Consell General del Sistema Nacional d'Ocupació la coordinació i avaluació del compliment d'aquesta norma en l'àmbit de les seves competències i funcions.

¹⁹⁶ Capítol VI de la Llei 27/2002. Avaluació i inspecció dels processos d'inserció laboral en les empreses d'inserció.

¹⁹⁷ Llei 27/1999, de 16 de juliol, de cooperatives i regulat pel Reial decret 219/2001, de 2 de març.



4. ANÀLISI DE LA DIMENSIÓ NECESSÀRIA DEL SECTOR DE LES EMPRESES D'INSERCIÓ

Les empreses d'inserció són una iniciativa privada que constitueix una de les vies d'inclusió per a les persones excloses. Així doncs, la dimensió del sector ve condicionada, principalment, pel nombre de persones excloses i pel percentatge d'aquestes que opten per les empreses d'inserció com a via d'inserció. Aquestes es poden classificar en els diferents grups que estableix la llei, a fi d'establir una demanda d'empreses d'inserció grup per grup.

L'exclusió és un fenomen complex on interactuen conceptes com desigualtat, pobresa, privació, atur, salut, etc. que moltes vegades es relacionen també entre ells. Per aquesta raó es fa difícil mesurar-la utilitzant només una variable, motiu pel qual es recomana utilitzar més d'un indicador, amb diferents mètodes.

En la majoria de les metodologies existents, s'utilitzen criteris multidimensionals, que sovint fan necessàries fonts estadístiques específiques per poder captar totes les variables que configuren l'exclusió, que es troba mal representada en la majoria d'enquestes convencionals disponibles.

Una vegada estimat el nombre de persones excloses, la problemàtica rau en la capacitat de preveure l'evolució de l'exclusió. La naturalesa multidimensional d'aquesta fa que s'hagin de preveure una gran quantitat de variables per obtenir una estimació de l'evolució de futur, el que fa que l'error de l'estimació sigui potencialment considerable. Així mateix, la literatura en previsió d'evolució de l'exclusió és escassa, cosa que complica encara més la tasca.

En aquest punt s'estudia com definir l'exclusió i es fa una descripció de la metodologia que hauria estat utilitzada en cas de disposar d'informació per als diferents grups que poden optar a fer ús de les empreses d'inserció. En segon lloc, es presenta una metodologia alternativa per aproximar l'exclusió de forma agregada. Després de revisar les fonts de dades disponibles per aproximar l'exclusió, es fa un breu repàs de la situació a Catalunya. Finalment, es fa una previsió de l'evolució a curt i mitjà termini.

4.1. DEFINICIÓ D'EXCLUSIÓ

La definició d'exclusió social no és senzilla. Si bé el terme neix amb la voluntat d'incloure altres aspectes a la definició de pobresa i privació que ajudin a explicar la marginalitat, o la segregació social, des de perspectives que vagin més enllà de la disponibilitat de renda, el terme exclusió esdevé molts cops massa ampli per acotar un estudi de forma satisfactòria. El problema del concepte, doncs, deriva de la seva subjectivitat i falta de consens sobre la seva definició, més enllà del mètode per aproximar-la, el que segons Laparra *et al.* (2008), fa que el terme sigui «poc útil per a l'anàlisi».

El mateix article de Laparra *et al.* (2008), defineix l'exclusió social com un procés de naturalesa dinàmica, multidimensional i heterogènia. És a dir, l'exclusió es defineix com un procés en què, a banda d'intervenir-hi problemes de pobresa monetària, n'apareixen d'altres que incideixen en la pobresa no monetària o les capacitats de l'individu per participar de la societat.

Segons Subirats (2004), «l'exclusió social es defineix com una situació concreta fruit d'un procés dinàmic d'acumulació, superposició i/o combinació de diversos factors de desavantatge o de vulnerabilitat social que poden afectar persones o grups, i que generen una situació d'impossibilitat o dificultat intensa d'accedir als mecanismes de desenvolupament personal, d'inserció sociocomunitària i als sistemes preestablerts de protecció social».

Així doncs, cal tenir en compte el flux de renda o riquesa que rep l'individu¹⁹⁸, i el patrimoni o capital¹⁹⁹ del qual disposa. És a dir, l'exclusió depèn en gran mesura de la situació actual de l'individu i de la seva història particular o trajectòria vital. L'exclusió, s'ha d'entendre, doncs, com la derivada d'un procés.

Així mateix, l'exclusió depèn molt de l'individu i de la seva circumstància que, a grans trets, depèn de les condicions del mercat de treball, de la cobertura que presta l'Estat del benestar i de la protecció que li ofereix la seva xarxa social (família, amics, etc.). Aquesta circumstància pot derivar en situacions heterogènies, que configurin diferents vies o processos d'exclusió. En aquest sentit, destaquen els estudis qualitius, basats en entrevistes personals²⁰⁰ que ajuden a comprendre les diferents vies d'exclusió. Laparra *et al.* (2008), basant-se en aquests tipus d'estudis, estableixen cinc trajectòries: persones que van des de la integració a la vulnerabilitat, els que es troben permanentment vulnerables, els que van cap a l'exclusió des de la integració i la vulnerabilitat, els que passen de la vulnerabilitat a l'exclusió absoluta i els que viuen en exclusió permanent. La via d'accés a l'exclusió, pot determinar-ne també la via de sortida.

Per últim, la naturalesa multidimensional de l'exclusió, ve determinada en gran mesura per aquesta heterogeneïtat, que fa que s'hagin de tenir en compte múltiples aspectes a l'hora d'avaluar-la, i no es pugui centrar l'anàlisi exclusivament en la renda disponible.

¹⁹⁸ Adoptant una visió amplia de renda i riquesa (fluxos monetaris i no monetaris).

¹⁹⁹ Capital humà, físic i social que puguin ajudar a l'individu a obtenir una renda o riquesa, i que denoten si l'individu ve patint mancances o dèficits des de fa temps, o si aquests són puntuals. El capital humà el formarien aspectes com la formació, l'experiència laboral, la salut, etc. El capital físic estaria compost per béns, patrimoni, i altres que puguin ajudar l'individu a suportar millor una situació desfavorable (habitatge, etc.). Per últim, el capital social el formarien aspectes com el vincle a la família, els amics, els veïns, i l'activitat social que presenta l'individu, que li puguin permetre suportar millor èpoques dolentes.

²⁰⁰ Veure, per exemple, Tejero i Torradella (2005).



4.2. METODOLOGIA PER APROXIMAR L'EXCLUSIÓ: ELS COL·LECTIUS DE DEMANDANTS D'EMPRESSES D'INSERCIÓ

Inicialment s'havia plantejat la possibilitat d'estimar els demandants de les empreses d'inserció de forma desagregada, pels diferents grups que poden accedir-hi. Els col·lectius que tenen accés a les empreses d'inserció són, per llei: les persones discapacitades, les perceptores de l'RMI, les que no poden accedir a l'RMI,²⁰¹ els joves provinents d'institucions de protecció de menors, drogoaddictes o alcohòliques, recluses o exrecluses, en risc d'exclusió segons els serveis socials²⁰² i aturats de llarga durada majors de 45 anys. Tots els col·lectius, per poder accedir a les empreses d'inserció han de ser persones excloses o en risc d'exclusió i trobar-se desocupades.²⁰³ Així doncs, el fet de pertànyer a un determinat col·lectiu no assegura la possibilitat de ser treballador o treballadora d'inserció, sinó que cal trobar-se en risc d'exclusió social i sense feina.²⁰⁴

Un primer problema per aproximar els diferents col·lectius, és que no són excloents entre ells, la qual cosa fa difícil acotar-los. Així, hi pot haver exreclusos amb problemes de drogoaddicció, perceptors d'RMI que siguin aturats de llarga durada majors de 45 anys, etc.

Independentment de com s'hagi classificat cadascun dels individus inicialment, un cop feta la classificació, cadascun d'aquests col·lectius es pot estimar de forma desagregada, si es disposa de la informació pertinent. Això permetria analitzar, grup per grup, quina és la demanda potencial de les empreses d'inserció.

Per a les persones discapacitades es disposa d'enquestes per aproximar el col·lectiu i les seves característiques, si bé aquestes només es fan de forma esporàdica, la qual cosa impedeix una anàlisi temporal. Segons dades de l'Idescat, el nombre de persones amb alguna discapacitat reconeguda ha crescut en els darrers anys, fins a situar-se en les 383.000 l'any 2007, però es desconeix quines es poden veure afectades per problemes d'exclusió. En un principi, s'havia considerat estudiar l'enquesta sobre deficiències, discapacitat i estat de la salut de l'INE, però, tal com passa amb les enquestes de condicions de vida, és difícil estimar la població exclosa mitjançant l'enquesta.

²⁰¹ Evidentment, aquest grup, juntament amb el de persones perceptores de l'RMI, representa al conjunt de la població exclosa, el que és una contradicció important de la llei.

²⁰² Es desconeix quins són els criteris dels serveis socials a l'hora de determinar quines persones es troben en risc d'exclusió social.

²⁰³ Aquesta primera condició és la que estudia la metodologia utilitzada finalment en aquest estudi, agregant tots els col·lectius per risc d'exclusió.

²⁰⁴ En molts estudis sobre exclusió social, s'analitza la precarietat laboral (temporalitat, treball a temps parcial, salaris baixos, etc.) com un factor d'exclusió. Aquestes persones, tot i trobar-se excloses o en risc d'exclusió, no podrien participar en les empreses d'inserció com a treballadors d'inserció a l'estar ocupades.

Pel que fa a les persones destinatàries de l'RMI, es disposa del nombre de persones perceptores d'RMI, fet que permet estudiar quin percentatge d'aquestes acaba fent ús de les empreses d'inserció. Evidentment, aquest exercici no és possible amb les persones que no poden accedir a l'RMI, si bé es pot aproximar en el cas d'aquelles persones a les quals s'ha denegat l'RMI, informació també disponible. Malgrat disposar de l'agregat, hagués estat preferible disposar de la base de dades que recull el Departament d'Acció Social i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya, i que identifica amb tot detall les persones perceptores de l'RMI. Com es comenta més endavant, només s'ha disposat d'una part de la informació de la base. Aquesta base de dades constitueix, així mateix, una aproximació (registre) de persones en risc d'exclusió, cosa que li confereix un gran valor, atesa la dificultat de recollir l'exclusió en les enquestes convencionals de condicions de vida.

Els joves provinents d'institucions de protecció de menors són un col·lectiu que hauria de ser fàcilment identificable, ja que, amb tota probabilitat, existeix un cens de persones que es troben en aquesta situació, i permetria estimar fàcilment el nombre de potencials demandants provinents d'aquest col·lectiu. Malauradament, no se n'ha facilitat informació.

La drogoaddicció i l'alcoholisme són probablement els col·lectius més difícils d'estimar, ja que no existeix un cens, i no es recullen a les enquestes. Caldria, segurament, tenir un recompte de les persones ateses pels serveis socials o altres amb aquestes problemàtiques. Davant del desconeixement de l'existència o no d'aquest recompte, es fa difícil aproximar el col·lectiu. Més si es té en compte que l'entrada a aquest grup es pot produir en un espai curt de temps, la qual cosa en dificulta la previsió.

Pel que fa a reclusos i exreclusos, hauria d'existir un registre del nombre de persones en aquesta situació, cosa que facilitaria saber quin percentatge es beneficia de les empreses d'inserció. Hauria de ser, doncs, un col·lectiu fàcil d'estimar i preveure. Aquest grup presenta l'inconvenient que una part important del col·lectiu va a parar al CIRE (Centre d'Iniciatives per a la Reinserció), una empresa que ocupa una part important del grup, tot i no considerar-se empresa d'inserció. Malauradament, tampoc se n'ha facilitat informació, ni del nombre de reclusos i exreclusos existents a Catalunya, ni del percentatge que opta pel CIRE com a via d'inserció.²⁰⁵

Pel que fa al grup de persones en risc d'exclusió segons els serveis socials –el grup més nombrós entre els treballadors i treballadores en procés d'inserció–, es necessitaria disposar d'un cens de les persones que aquests han atès, com també dels criteris utilitzats per destinar aquestes persones a les empreses d'inserció. Amb aquesta informació, hauria de ser relativament senzill determinar quin percentatge acaben entrant a formar part de les empreses d'inserció. Evidentment, preveure l'evolució de les persones ateses pels serveis socials seria més complicat.

²⁰⁵ Convé destacar que el CIRE ocupa més persones que el conjunt d'empreses d'inserció juntes.



Per últim, les dades de les persones aturades de llarga durada majors de 45 anys, les proporciona l'EPA o el SOC, en cas que aquestes estiguin registrades. Si bé les dades de l'EPA es poden veure afectades per falta de significativitat, combinant-les amb les que ofereix el SOC, haurien de permetre una aproximació mínimament fiable. Ara bé, si es té en compte la dificultat de l'EPA de recollir l'exclusió (especialment de persones sense llar) i el fet que el grup pot incloure gent sense feina majors de 45 anys (inactius), caldria corregir un biaix a la baixa que oferirien aquestes fonts estadístiques per aproximar correctament el col·lectiu de persones aturades de llarga durada majors de 45 anys.²⁰⁶

Malgrat això, una persona que es declara aturada o que està registrada al SOC es pot considerar activa en la recerca de feina, cosa que no s'associa a un procés d'exclusió. Així doncs, la definició del grup hauria de ser de persones inactives majors de 45 anys amb problemes d'exclusió social, un grup més difícil d'acotar. Així, la dificultat en la delimitació del grup fa que sigui difícil d'estimar a partir de l'EPA o el SOC.

Tots els col·lectius constitueixen els grups de demandants d'empreses d'inserció. Així doncs, representen la demanda potencial d'empreses d'inserció.

4.3. METODOLOGIES PER MESURAR L'EXCLUSIÓ SOCIAL DE FORMA AGREGADA

Una vegada descartada l'aproximació desagregada de la demanda d'empreses d'inserció, s'estudia la possibilitat d'aproximar-la de forma agregada, intentant estimar la població exclosa. Evidentment, aquesta opció aporta menys informació que l'estudi dels diferents grups, la qual cosa dificulta l'obtenció de conclusions a partir de l'anàlisi. Com s'ha comentat anteriorment, la via d'entrada a l'exclusió en pot determinar la via de sortida, al mateix temps que aporta informació del comportament dels individus.

L'adopció d'un o altre criteri per mesurar l'exclusió social és, en gran mesura, una decisió subjectiva. Per tant, tota mesura d'exclusió està lligada a aquesta subjectivitat. Normalment, l'exclusió s'aproxima des de diferents punts de vista (multicriteri) mitjançant l'ús de diversos indicadors. Aquests indicadors, sovint permeten estudiar també el grau de severitat de l'exclusió.

Així, tradicionalment s'ha estudiat la pobresa, com a principal indicador d'exclusió social. Atès que la pobresa només recull els ingressos d'una persona, li manquen altres aspectes que també defineixen l'exclusió. Per tal de suplir aquestes mancances, s'utilitza el concepte de privació, que mesura la capacitat d'accés a determinats béns o productes considerats de primera necessitat. Malauradament, la privació es refereix molts cops a processos exclusivament mercantils, i descuida aspectes socials que són també importants per definir l'exclusió. Per aquest motiu, han aparegut indicadors socials, a fi de completar els estudis de pobresa i privació.

²⁰⁶ S'interpreta que el grup hauria d'incloure els aturats registrats o declarats, com també aquells que han abandonat la recerca de feina (inactius).

A continuació es repassen breument els elements que configuren els indicadors de pobresa, privació i socials:

a) Pobresa monetària²⁰⁷

L'exclusió econòmica i la pobresa són dos conceptes que estan fortament vinculats, motiu pel qual els índexs de pobresa s'utilitzen en la majoria d'estudis que intenten aproximar l'exclusió social. Aquesta es pot mesurar en termes absoluts o en termes relatius.

En termes absoluts, la pobresa es mesura analitzant la capacitat o incapacitat d'una família o individu de fer front una despesa determinada per una cistella de productes. En termes relatius, la pobresa es mesura a partir d'un percentatge de la renda mitjana o mediana²⁰⁸ de la població d'un territori. És a dir, la pobresa relativa sempre és en relació amb la resta d'individus.

Les dues opcions presenten determinats avantatges i inconvenients. D'entrada, per analitzar la pobresa absoluta a partir d'una cistella de productes, cal saber quina és aquesta cistella, cosa que pot ser una tasca complexa, i no exempta d'errors, atesa la diversitat de gustos i necessitats (especialment entre territoris molt diferents o en moments del temps diversos). En canvi, es pot prescindir de la necessitat de conèixer la distribució de la renda de la població.

Per analitzar la pobresa relativa, cal conèixer la distribució de la renda, però es prescindeix de la necessitat de confeccionar una cistella. En canvi, cal elegir bé el percentatge de la renda que determina la pobresa, que habitualment s'estableix en el 60% de la mediana, mesura que no es veu influïda pels valors extrems de la distribució.

En termes de comparatives al llarg del temps, i entre diferents territoris, la pobresa relativa presenta uns avantatges clars, motiu pel qual al llarg d'aquest estudi s'analitzarà principalment la pobresa relativa.

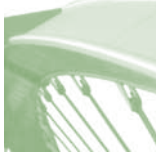
b) Privació²⁰⁹

La privació es defineix com la impossibilitat d'accedir a determinats béns amb facilitat per part de l'individu, fet que en limita la participació social. Així, s'elaboren diferents indicadors, molts cops condicionats a les fonts de dades disponibles, que aproximïn aspectes en què l'individu pot estar privat, com per exemple habitatge, consum, oci, salut, etc. Finalment, s'elabora un índex que resulta de l'agregació d'aquests indicadors, i es determina el grau de privació de l'individu. En gran mesura, els índexs de privació, intenten recollir altres variables de riquesa (patrimoni), que no formen part de la renda de l'individu.

²⁰⁷ Veure als annexos per a més informació sobre els índexs de pobresa monetària.

²⁰⁸ Si es vol excloure la distorsió generada pels extrems de la distribució de la renda.

²⁰⁹ Veure annexos per a més informació sobre els índexs de privació.



Així doncs, hi pot haver persones pobres que no estan privades, persones privades que no són pobres, persones que no són pobres i no estan privades, i persones que són pobres i estan privades. Aquest últim grup, s'ha definit, seguint Ayllón *et al.* (2007), com a pobresa consistent, i agruparia aquelles persones que no tenen renda i que no l'han tingut en el passat per acumular patrimoni.

Com constata l'estudi d'Ayllón, Mercader i Ramos (2007), la relació entre la pobresa i la privació no és perfecta, la qual cosa posa de manifest que la pobresa no té perquè implicar privació i la privació no comporta necessàriament la pobresa.

c) Indicadors socials²¹⁰

Hi ha indicadors que analitzen l'exclusió i que tenen en compte altres aspectes a part dels estrictament monetaris o mercantils. El problema d'aquests indicadors és que no hi ha un consens sobre quins utilitzar i sovint del seu ús en resulten estudis excessivament heterogenis i subjectius, cosa que fa que el percentatge de persones excloses difereixi considerablement entre estudis sobre un mateix moment i territori. Com a referència d'indicadors socials, tenim el llistat de Laeken, que constitueix un mínim comú denominador per a estudis socials sobre exclusió.

Els indicadors són, en molts casos, difícils de quantificar i són resultat, en gran mesura, de processos de privació o pobresa acumulats al llarg del temps (fins i tot entre generacions), motiu pel qual la seva acceptació és encara reduïda, ja que se centren, bàsicament, en les conseqüències de la falta de renda.

Les diferents metodologies d'aproximació a l'exclusió social es poden analitzar de forma estàtica o dinàmica. En aquest sentit, convé destacar l'interès creixent que està generant l'anàlisi dels processos dinàmics de l'exclusió, atesa la concepció de l'exclusió com un procés, més que un estat. La disponibilitat de panells de dades està afavorint també aquests tipus d'anàlisis.

4.4. LES FONTS ESTADÍSTIQUES DISPONIBLES PER MESURAR L'EXCLUSIÓ SOCIAL DE FORMA AGREGADA

Un cop definides les metodologies per aproximar l'exclusió, la dificultat rau, molts cops, en la impossibilitat de disposar de bases de dades que recullin correctament les variables que millor aproximen l'exclusió. A Catalunya, les fonts estadístiques per aproximar l'exclusió són escasses, ja que la majoria d'enquestes de condicions de vida no recullen l'exclusió, atesa la naturalesa de les persones excloses. D'alguna manera, es podria dir que les persones excloses, ho són també de les principals enquestes sobre condicions de vida, atesa la dificultat de localitzar-les en una residència concreta.

²¹⁰ Veure annexos per a més informació sobre indicadors socials.

Les fonts estadístiques per analitzar l'exclusió social són heterogènies, i cadascuna presenta els seus avantatges i inconvenients. Així doncs, cal tenir en compte diferents aspectes, com la idoneïtat de les variables, la representativitat de la mostra, la disponibilitat periòdica, etc. A continuació es presenta un llistat de les fonts que s'han considerat per dur a terme l'estudi, amb els pros i els contres. A grans trets, es poden diferenciar les fonts segons si es tracten d'enquestes o censos de població.

a) Enquestes

Una primera font estadística per aproximar l'exclusió social és l'Enquesta de Condicions de Vida (ECV) de l'INE²¹¹, que forma part del grup d'enquestes que constitueixen els indicadors de *Social Income and Living Conditions* (EU-SILC), d'Eurostat. És una enquesta anual, que inclou variables per a l'estudi de la renda i l'exclusió, i que és representativa per comunitats autònomes. És l'enquesta que substitueix el Panell de llars de la Unió Europea de l'INE, amb la qual s'han fet la majoria d'estudis sobre desigualtat o pobresa a Espanya. El problema que presenta és que no està dissenyada per capturar l'exclusió social (si per desigualtat i pobresa).

Una segona enquesta considerada ha estat l'Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya (ECVHPC), que elabora quinquenalment l'Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (IERMB). Tot i la gran varietat de variables contingudes en l'enquesta, com també l'amplitud de la mostra de què disposa, presenta l'inconvenient de la freqüència en el temps, que dificulta un seguiment continuat en el temps de l'exclusió. Així mateix, no és un panell el que impossibilita els estudis dinàmics individuals. Finalment, el fet de disposar d'una única explotació per al conjunt de Catalunya, resta valor a l'estudi que se'n pugui fer.

Una tercera opció és el Panell de Desigualtats (PaD) de la Fundació Jaume Bofill, amb la qual també s'han dut a terme múltiples estudis de pobresa, i que recull informació anual sobre llars catalanes. Tot i presentar l'avantatge de la continuïtat en el temps i la representativitat per Catalunya, no recull de forma satisfactòria el fenomen de l'exclusió. Sí que permet els estudis dinàmics de pobresa i privació individual, fet que permet seguir els processos vitals dels enquestats, conferint més valor a l'enquesta.

Una altra opció existent és la base de dades utilitzada per elaborar el VI informe FOESSA, que tot i que està dissenyada específicament per recollir fenòmens com la pobresa i l'exclusió, no disposa de mostra suficient per Catalunya.

Alguns autors, utilitzen també l'Enquesta financera de les famílies que elabora el Banc d'Espanya i que té un caràcter triennal. Tot i que no és habitual, alguns estudis utilitzen l'Enquesta de població activa de l'INE per analitzar aspectes com l'exclusió laboral, si bé aquesta és només una de les vessants de l'exclusió social.

²¹¹ Veure García (2008) per a l'anàlisi dels possibles indicadors d'exclusió social que es poden obtenir de l'ECV.



b) Censos

Una altra opció per aproximar el nombre de persones excloses és censar-les. Evidentment, el mecanisme és més costós que fer una estimació, però en principi hauria de ser més fiable.

Un primer cens de persones excloses es pot obtenir dels demandants de la Renda Mínima d'Inserció, informació gestionada pel Departament d'Acció Social i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya. Evidentment, aquesta base presenta un cert biaix, ja que inclou només els demandants de Renda Mínima, que no tenen perquè representar el conjunt de persones excloses. En qualsevol cas, però, sí que ofereix una dada aproximada de la població amb problemes econòmics greus.

Una altra opció és analitzar el nombre de persones ateses pels serveis socials o les entitats dedicades a l'atenció de l'exclusió i la pobresa (com per exemple Càritas) al llarg d'un any. El biaix és el mateix que existeix amb l'RMI, ja que hi pot haver persones que no acudeixin a Càritas.

Finalment, altres autors²¹² s'han dedicat a fer recomptes que també poden ser útils per aproximar l'exclusió, com intentar censar la població que dorm al carrer, com a col·lectiu de persones excloses. Aquest mètode, però, que no pretén censar els exclosos, sinó els sense sostre, presenta un biaix a la baixa. Així mateix, és un mètode amb un error potencial gran.

4.5. L'EXCLUSIÓ A CATALUNYA

Per tenir una aproximació de quin és el percentatge de població afectada per la pobresa, la privació o l'exclusió a Catalunya s'ha fet una revisió de la literatura. El quadre següent mostra els principals resultats obtinguts en aquests estudis.

La taula s'ha dividit en tres parts. La primera mostra els resultats que es refereixen a la pobresa, la segona recull els resultats sobre intensitat de la pobresa, i finalment, la tercera part recull la severitat de la pobresa. La variació de fonts estadístiques i mètodes fa impossible considerar la taula com una sèrie homogènia, però sí que pot ser útil per tenir una noció del nombre de persones pobres a Catalunya.

Les dades mostren que el percentatge de persones pobres a Catalunya s'hauria mantingut relativament estable des dels anys noranta al voltant del 16,0%-17,0%. Així mateix, s'observa que quan es rebaixa el llindar, el percentatge de població pobra també es manté relativament estable.²¹³ Així, amb llindars del 50% de la despesa mitjana per a l'any 1996, el 50%

²¹² Com per exemple Cabrera et al. (2008) per a la ciutat de Barcelona.

²¹³ S'ha de tenir en compte, però, que s'han utilitzat fonts estadístiques diferents, amb diferents metodologies, el que fa que els resultats no siguin comparables.

de la despesa mediana per a l'any 2000 i amb el concepte de pobresa persistent l'any 2004, el percentatge de pobres se situa al voltant de l'11,0-12,0%.

Pel que fa a la intensitat i severitat de pobresa, s'observa que si es baixa al 40% de la mediana, el percentatge de pobres varia, diferint entre fonts de dades i anys, entre el 4,5% amb dades del PaD de l'any 2000 i el 7,2% amb dades de l'ECV referides a l'any 2005. Així mateix, Ayllón, Mercader i Ramos (2007), amb dades del PaD, obtenen que el 8,8% de la població es pot considerar pobra i privada, cosa que constitueix una altra forma d'aproximació a l'exclusió.

Finalment, a Gómez (2008) s'observa un 3,2% de pobresa severa, o població situada per sota del 25% de la renda mitjana, mentre que les dades del PaD mostrarien un lleuger increment de l'índex de severitat entre el 2000 i el 2004, fet que estaria associat a un empitjorament de la població pobra, o el que és el mateix, de la severitat de la pobresa.

Taula 11. Resultats dels estudis de pobresa i privació.²¹⁴ Catalunya, 1990-2005

Unitats: percentatges i índexs.

Estudi	Font	Estimació (mètode)	Any	Resultats
Mercader, Ramos i Ayllón (2005)	EPF	Pobresa (60% de la mediana)	1990	16,2%
Oliver i Pujolar (2003)	Idescat	Pobresa (50% de la despesa mitjana)	1996	11,8%
Mercader, Ramos i Ayllón (2005)	PHOGUE	Pobresa (60% de la mediana)	1999	17,8%
Ayllón, Mercader i Ramos (2007)	PaD	Pobresa (60% de la mediana)	2000	18,6%
Mercader (2003)	PaD	Pobresa (50% de la mediana)	2000	11,3%
Mercader (2003)	PaD	Pobresa (70% de la mediana)	2000	27,1%
Ayllón i Ramos (2008)	PaD	Pobresa (60% de la mediana)	2003	18,4%
Ayllón i Ramos (2008)	PaD	Pobresa (60% de la mediana)	2004	18,5%
Ayllón i Ramos (2008)	PaD	Pobresa persistent*	2004	11,0%
Jurado i Pérez (2008)	ECV	Pobresa (60% de la mediana)	2005	18,7%
Gómez (2008)	ECV	Pobresa (60% de la mediana)	2005	19,0%
Mercader, Ramos i Ayllón (2005)	EPF	Intensitat de la pobresa**	1990	3,2
Oliver i Pujolar (2003)	Idescat	Pobresa extrema***	1996	4,3%
Mercader, Ramos i Ayllón (2005)	PHOGUE	Intensitat de la pobresa**	1999	5,0

(continua)

²¹⁴ Alguns resultats, elaborats amb la mateixa metodologia i la mateixa font de dades, poden diferir com a conseqüència de variacions metodològiques, com l'eliminació dels valors extrems de la distribució.



Continuació

Estudi	Font	Estimació (mètode)	Any	Resultats
Ayllón, Mercader i Ramos (2007)	PaD	Pobresa consistent (pobresa i privació)	2000	8,8%
Mercader (2003)	PaD	Intensitat de la pobresa**	2000	4,2
Mercader (2003)	PaD	Pobresa alta (40% de la mediana)	2000	4,5%
Ayllón i Ramos (2008)	PaD	Intensitat de la pobresa**	2003	4,6
Ayllón i Ramos (2008)	PaD	Intensitat de la pobresa**	2004	4,6
Gómez (2008)	ECV	Pobresa alta (40% de la mediana)	2005	7,2%
Mercader, Ramos i Ayllón (2005)	EPF	Severitat de la pobresa****	1990	1,2
Mercader, Ramos i Ayllón (2005)	PHOGUE	Severitat de la pobresa****	1999	2,4
Mercader (2003)	PaD	Severitat de la pobresa****	2000	1,3
Ayllón i Ramos (2008)	PaD	Severitat de la pobresa****	2003	1,7
Ayllón i Ramos (2008)	PaD	Severitat de la pobresa****	2004	1,6
Gómez (2008)	ECV	Pobresa severa (25% de la mitjana)	2005	3,0%

Font: elaboració pròpia.

ECV=Enquesta de Condicions de Vida (INE), PHOGUE=Panell de Llars de la Unió Europea (INE), EPF=Enquesta de Pressupostos Familiars (INE), PaD=Panell de Desigualtats a Catalunya (Fundació Jaume Bofill).

* Dos anys per sota del llindar de pobresa del 60% de la mediana de la renda.

** Equival al *poverty gap ratio*, amb un llindar del 60% de la mediana. Veure Annex 1.

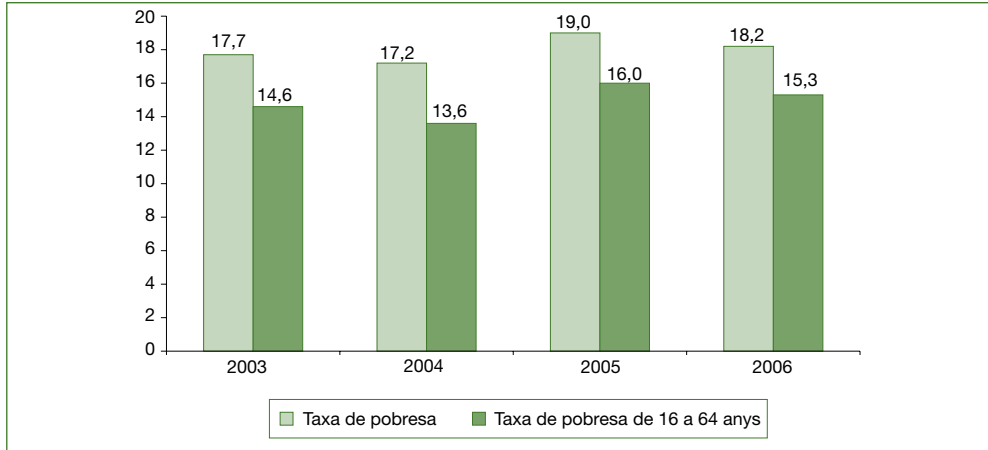
*** L'article no ofereix una definició del que s'entén per pobresa extrema. Assenyala, però, que són les llars amb un nivell de despesa total equivalent per sota de les 480.000 ptes./any.

**** Equival a l'índex de severitat, amb un llindar del 60% de la mediana. Veure Annex 1.

Segons dades de l'Idescat obtingudes de l'Enquesta de condicions de vida que elabora anualment l'INE, la pobresa monetària a Catalunya, calculada com el 60% de la mediana de la renda, ha oscil·lat entre el 17,0% i el 19,0% entre l'any 2003 i l'any 2006.

Gràfic 1. Pobresa monetària (60% de la mediana). Catalunya, 2003-2006²¹⁵

Unitats: percentatges.



Font: elaboració pròpia a partir de dades d'Idescat.

L'edat de la població és una variable clau en el càlcul dels demandants potencials d'empreses d'inserció, atès que una bona part de la pobresa i l'exclusió es concentra en col·lectius de població majors de 64 anys o menors de 16, on les empreses d'inserció no poden fer res per millorar la situació d'aquestes persones a l'estar fora de l'edat laboral. Així doncs, convé matisar les dades anteriors per acotar la població exclosa a la que té entre 16 i 64 anys.

Tal com mostren les dades d'Idescat extretes de l'ECV de l'INE al gràfic anterior, el percentatge de pobres entre la població de 16 a 64 anys és uns 3pp menor que per al conjunt de la població. Amb dades de diferents estudis, recollides a la taula següent, s'observen també taxes de pobresa inferiors, especialment entre la població de 30 a 49 anys.

Taula 12. Resultats d'estudis de pobresa per trams d'edat (16-64 Anys).²¹⁶ Catalunya, 2000 i 2004

Unitats: percentatges i índexs.

Estudi	Estimació (mètode)	Any	16-29	30-49	50-64
Mercader (2005)	Pobresa (60% de la mediana)	2000	18,2%	12,3%	20,5%
Ayllón i Ramos (2008)	Pobresa (60% de la mediana)	2004	19,0%	13,6%	15,0%

(continua)

²¹⁵ Idescat ofereix la sèrie 2004-2007, però al obtenir el nivell de pobresa de la variable renda, referida a l'any anterior de realització de l'enquesta, s'interpreta que els valors fan referència als anys 2003-2006.

²¹⁶ Les definicions de pobresa persistent, intensitat de la pobresa i severitat de la pobresa, es troben a la taula anterior.



Continuació

Estudi	Estimació (mètode)	Any	16-29	30-49	50-64
Ayllón i Ramos (2008)	Pobresa persistent	2004	11,8%	8,5%	6,4%
Mercader (2005)	Intensitat de la pobresa	2000	1,1	0,6	1,1
Mercader (2005)	Severitat de la pobresa	2000	1,2	0,6	1,1

Font: diferents estudis basats en el Panell de Desigualtats de la Fundació Jaume Bofill.

En la majoria dels indicadors anteriors, però, no es té en compte la capacitat de finançament (endeutament i estalvi) de les famílies, la qual cosa incrementa de forma fictícia el percentatge de persones pobres. Segons Ayllón i Ramos (2008), si es té en compte aquest fet, el percentatge de famílies pobres l'any 2004 seria del 17,5%, és a dir, 1,0pp menys que la taxa de pobresa estàtica obtinguda. Així doncs, si es calcula la renda permanent de les famílies, el percentatge de pobres decreix.

Per tant, caldria restar uns 4pp de la dada de pobresa relativa existent a Catalunya per aproximar el nombre de pobres entre 16 i 64 anys: 3pp per la major concentració de la població pobra entre els majors de 64 anys i menors de 16 anys, i 1pp per la capacitat de finançament de les famílies.

Les empreses d'inserció, però, només poden incidir sobre els exclosos que ho són també del mercat de treball. Així doncs, els demandants potencials d'empreses d'inserció, són aquells que es troben en la intersecció entre l'exclusió i l'exclusió laboral.²¹⁷ D'aquesta manera, i com que ens interessen especialment els exclosos que ho són també del mercat de treball, s'han analitzat també dades de l'Enquesta de població activa (EPA), a fi de tenir una idea aproximada d'alguns dels indicadors d'exclusió laboral.

Aquestes dades, tot i recollir pitjor l'exclusió, sí que permeten fer un cop d'ull a les situacions de vulnerabilitat en el mercat de treball, i presenten el principal avantatge d'estar disponibles de forma periòdica, la qual cosa permet obtenir una sèrie d'una certa llargada.²¹⁸

El gràfic següent mostra l'evolució de la població que en el moment de l'entrevista havia estat un any o més a l'atur a Catalunya, amb un increment notable des de mitjan del 2008, motivat per la crisi econòmica. Aquest gràfic, no recull, però, la població que pot haver passat d'estar ocupada a la inactivitat, que pot patir els mateixos efectes negatius de l'atur pel que fa a l'exclusió social de la persona, amb l'agreujant que ja ni tan sols intenten trobar feina.

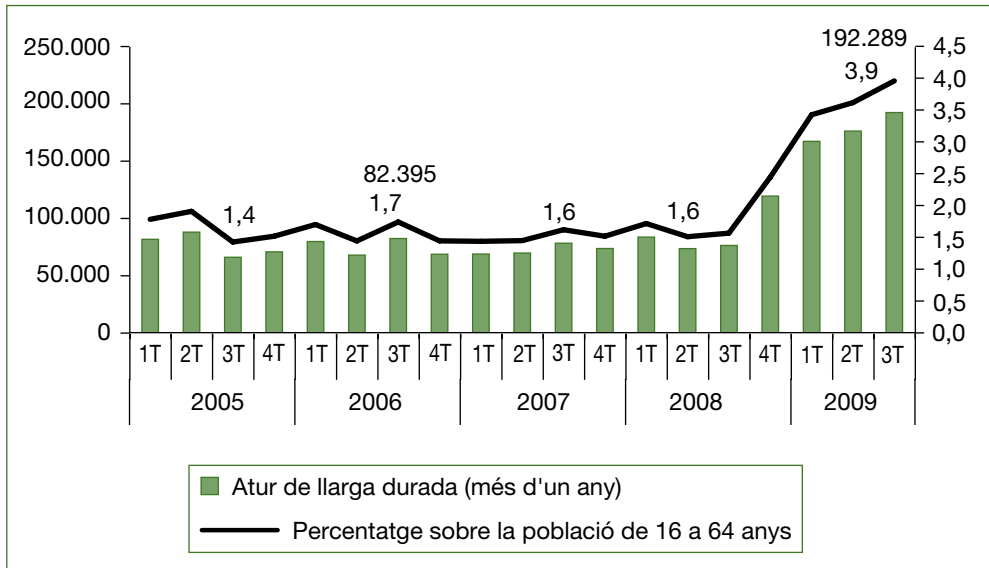
²¹⁷ Existeix també exclusió de gent que té una feina que no li permet integrar-se correctament a la societat (per horaris, ingressos, etc.).

²¹⁸ Malauradament l'EPA no ofereix dades d'ingressos o d'altres variables, el que no permet fer estudis de pobresa monetària, privació, o altres característiques socials.

Respecte de 2006²¹⁹, s'observa que la població en situació d'atur de llarga durada s'ha multiplicat per 2,3 en l'últim any. Per tant, si la població exclosa respon a aquesta variable en la mateixa proporció durant el 2006 que durant el 2009, caldria esperar un increment similar del nombre de persones en risc d'exclusió²²⁰.

Gràfic 2. Atur de llarga durada (16-64 anys). Catalunya, 2005-2009

Unitats: milers de persones i percentatges.



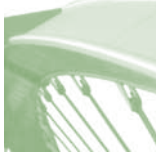
Font: elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA.

Si s'analitza la incidència de l'atur a les llars catalanes, s'aprecia que cada cop són més les llars on cap dels seus membres treballa, i que incrementa també el nombre de llars on no treballen tots els actius.²²¹

²¹⁹ S'ha analitzat el tercer trimestre del 2006 al ser el comparable amb l'última dada disponible del 2009. Com a conseqüència de la forta variació del percentatge de població que es troba en situació d'atur de llarga durada en els darrers trimestres s'ha considerat oportú analitzar aquest trimestre enlloc de fer-ho sobre el segon, molt més estable i representatiu en termes d'ocupació.

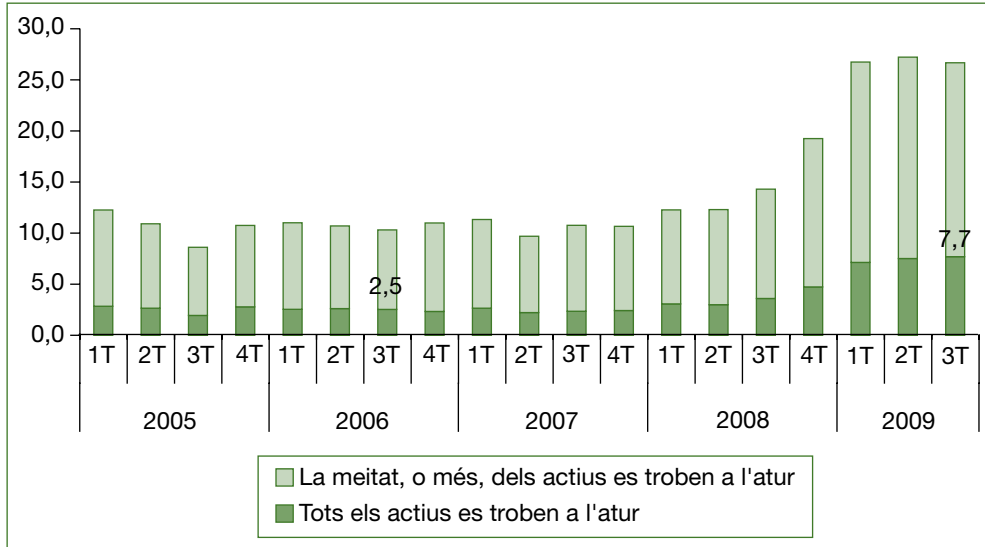
²²⁰ Gràcies a les xarxes socials, és possible que l'increment del nombre de persones en risc d'exclusió sigui menor al que s'observa en l'atur de llarga durada.

²²¹ Un cop més, convé no oblidar que la inactivitat pot ser un símptoma que s'ha emprès el camí cap a una exclusió més preocupant que l'atur. Aquest gràfic tampoc recull aquest fet.



Gràfic 3. Llars i atur. Catalunya, 2005-2009

Unitats: percentatge de llars.



Font: elaboració pròpia amb dades de l'EPA.

És a dir, el nombre de famílies on cap dels actius treballa s'ha multiplicat per 3,3 entre el tercer trimestre de 2009 i el mateix trimestre de 2006, un creixement superior al de les persones en situació d'atur de llarga durada.

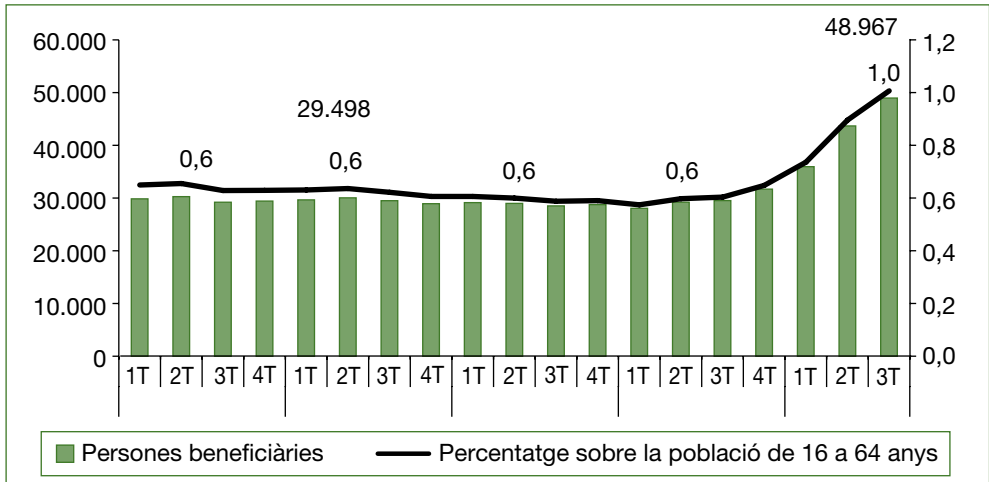
Pel que fa als censos, les dades són diverses. A continuació s'estudien les procedents de l'RMI, Càritas Diocesana, o censos de persones sense sostre.

El nombre d'expedients vigents de la Renda Mínima d'Inserció (RMI) que serveix per aproximar el nombre de llars amb problemes d'exclusió, se situa entre 12.000 i 13.000 l'any, durant el període comprès entre 2005 i 2007, i creix fins als 19.000 a final de 2009. En persones beneficiàries, aquestes xifres s'incrementen fins a les 29.000-30.000 persones entre 2005 i 2008, i creix de forma espectacular l'any 2009, fins a les 49.000 persones, l'1,0% de la població en edat de treballar. És a dir, aparentment, la renda mínima d'inserció recolliria només una part de la població exclosa.

Paradoxalment, i com es veurà més endavant, són poques les persones perceptores de l'RMI que acaben triant l'empresa d'inserció com a via d'inserció, tant en termes absoluts com en percentatge sobre el total de treballadors i treballadores en procés d'inserció.

Gràfic 4. Persones beneficiàries de la renda mínima d'inserció. Catalunya, 2005-2009

Unitats: persones.



Font: elaboració pròpia a partir de dades facilitades pel Departament d'Acció Social i Ciutadania.

Segons dades de Càritas Diocesana de Barcelona, que presta serveis a bona part de la població resident a la Regió Metropolitana de Barcelona (RMB)²²², s'observa un fort creixement del nombre de persones ateses, especialment notori entre el 2007 i el 2008, amb un increment del 66,1%. L'any 2008 es comptabilitzen 45.058 persones ateses, que representen 17.707 famílies. Així, la població atesa representa poc menys de l'1,0% de la població del territori, dada que està per sota de les estimacions de pobresa severa d'altres estudis mencionats anteriorment.

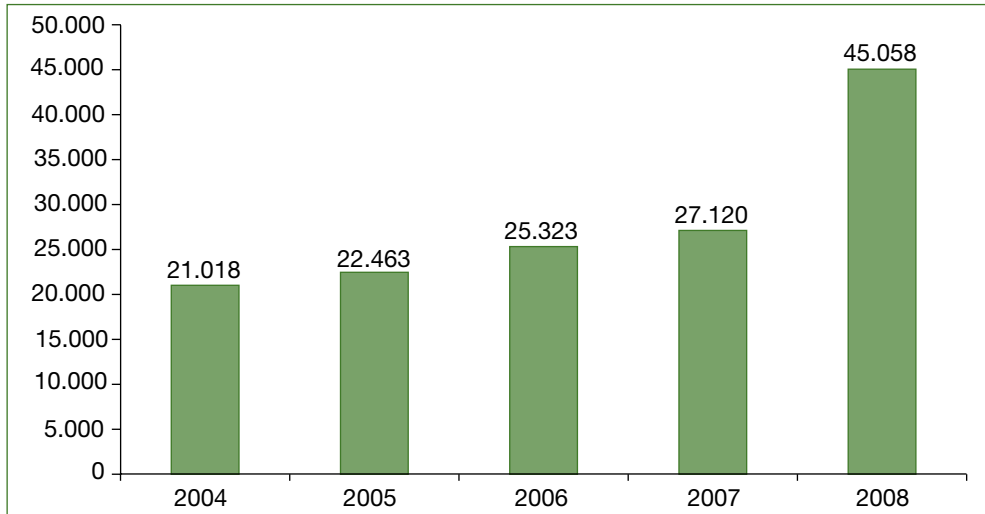
Les dades de Càritas no permeten analitzar si l'increment de les visites als centres representa un increment de la severitat de la pobresa, o si, per contra, implica un increment de la població exclosa. En qualsevol cas, però, sí que són un termòmetre de l'evolució de l'exclusió o el risc d'exclusió.

²²² Segons dades de Càritas, la població del territori que conforma la diòcesi és de 4,8 milions de persones, cosa que equival al 88,5% de la població resident a la província de Barcelona, i al 65,1% de la població de Catalunya. Així doncs, si la relació fos proporcional a la població de Catalunya, el nombre de persones ateses s'hauria situat al voltant de les 70 mil persones. Evidentment, l'RMB constitueix un entorn urbà difícilment comparable a altres zones de Catalunya.



Gràfic 5. Persones ateses per Càritas. Diòcesi de Barcelona, 2004-2008

Unitats: persones.



Font: Càritas Diocesana de Barcelona.

Així mateix, les dades de Càritas apunten que un 60,0% de les persones ateses l'any 2008 són joves o adultes, per un 37,0% de menors i un 3,0% de persones grans. És a dir, el nombre de persones ateses, corregides pel col·lectiu potencial de les empreses d'inserció (joves i adults), seria d'unes 27 mil persones per a la diòcesi de Barcelona.²²³

Segons Mercader, Ramos i Ayllón (2005), amb dades del cens de 1990-1991, hi havia 39.357 persones vivint en llars col·lectives, el 0,7% de la població, mentre que al cens del 2000-2001, la població que vivia en llars col·lectives era de 38.447 individus, el 0,6% de la població, percentatge que s'hauria de sumar als valors obtinguts de pobresa a Catalunya.

Segons l'estudi de Cabrera, Rubio i Blasco (2008), el nombre de persones sense llar a la ciutat de Barcelona l'any 2008 estaria al voltant de les 1.800, una xifra que extrapolada al conjunt de Catalunya estaria al voltant de les 8.000 persones, xifra idèntica a la que ofereixen Ayllón i Ramos (2008).

Així doncs, i a mode de resum, es pot dir que les xifres que ofereixen els censos de població exclosa són molt inferiors als que ofereixen les diferents estadístiques basades en enquestes.

²²³ Extrapolant per Catalunya, tal i com s'ha fet anteriorment, donaria unes 41.000 persones ateses a Catalunya.

Taula 13. Estimacions de població exclosa, amb dificultats econòmiques o sense sostre. Catalunya, diversos anys

Unitats: percentatges sobre el total de la població, persones i famílies.

Autors	Font	Any	Percentatge	Persones	Famílies
Càritas (1)	Recompte	2008	1,0	70.000	27.500
Mercader, Ayllón i Ramos (2005) (2)	Cens de població	1990-1991	0,7	39.357	
Mercader, Ayllón i Ramos (2005) (2)	Cens de població	2000-2001	0,6	38.447	
RMI	RMI (expedients)	2006	0,4	29.530	13.057
Cabrera, Rubio i Blasco (2008) (4)	Recompte	2008	0,1	8.000	

Font: elaboració pròpia amb dades de Càritas, Mercader, Ayllón i Ramos (2008), RMI i Cabrera, Rubio i Blasco (2008).

1. La dada original correspon a població atesa a la diòcesi de Barcelona.
2. Correspon a població que viu en llars col·lectives.
4. Recompte a la ciutat de Barcelona extrapolat al conjunt de Catalunya.

En conclusió, es podria dir que l'exclusió pot afectar un interval de gent que va des del 0,4-0,6% que mostren les dades de l'RMI, fins al 11,0%-15,3% que mostren les dades de pobresa consistent o de pobresa. Així doncs, i en termes absoluts, l'interval de població afectat aniria de les 25.000 persones a les 500.000-600.000 els anys 2006 i 2007. Evidentment, aquest interval és excessivament ampli per avaluar una xifra final de població exclosa i demostra que segons quin sigui el criteri, el mètode, la definició d'exclusió i la font estadística utilitzada, el resultat pot diferir considerablement de la dada real de població exclosa.

4.6. PREVISIÓ DE L'EVOLUCIÓ DE L'EXCLUSIÓ A CATALUNYA

Una vegada determinat el nombre o percentatge d'individus afectats per l'exclusió social, cal analitzar quina pot ser l'evolució futura d'aquesta. A partir de la informació disponible i per tal d'oferir una mínima aproximació de com pot evolucionar l'exclusió a Catalunya, s'ha optat per intentar vincular el nombre de perceptors/ores de l'RMI, respecte de les principals variables conjunturals.

La base de dades de l'RMI és la font de dades que ofereix informació més actualitzada i fiable per aproximar l'exclusió social. Per tant, sembla que és la font més útil per a l'anàlisi, especialment per a les anàlisis de previsió i conjuntura.

Qualsevol fenomen d'exclusió deriva d'un procés. Així doncs, l'exclusió ha de derivar de problemes de renda o de desvinculació amb el mercat de treball i/o xarxes socials. Per simplicitat, s'ha optat per intentar analitzar la relació entre l'evolució de l'atur registrat i l'evolució



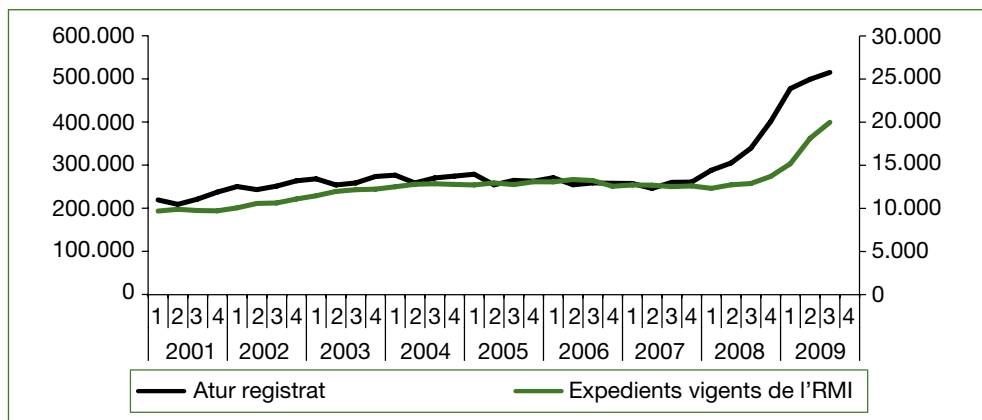
del nombre de perceptors d'RMI.²²⁴ Així, un augment en un període inicial de l'atur registrat, hauria de derivar, al cap d'un temps, en un increment de l'exclusió. És a dir, si hi ha problemes laborals ara, en un futur poden derivar en problemes d'exclusió.

El període de temps analitzat va des del primer trimestre de 2001 fins al tercer trimestre de 2009.²²⁵ Es tracta, per tant, de 35 observacions trimestrals.²²⁶ Com s'observa al gràfic següent, la relació entre ambdues variables és evident, amb una xifra de perceptors de l'RMI que representa aproximadament una vintena part del nombre d'aturats/ades registrats/ades.

Així mateix, sembla haver-hi un retard en el pas d'aturat a receptor/a d'entre 3 i 4 trimestres, és a dir, entre 9 mesos i 1 any. Aquest pot ser que sigui el període en el qual la persona disposa de subsidi d'atur. Una vegada esgotat, demana l'RMI.

Gràfic 6. Evolució de l'atur registrat i expedients vigents de l'RMI. Catalunya, 1er Trimestre 2001 - 3er Trimestre 2009

Unitats: persones i expedients vigents.



Font: elaboració pròpia amb dades d'Idescat i l'RMI del Departament d'Acció Social i Ciutadania.

²²⁴ Inicialment s'havia plantejat la possibilitat d'incloure-hi el PIB, entenent que un increment de la renda havia de repercutir en una menor exclusió, mentre que un decrement del PIB podia comportar un augment de l'exclusió. La correlació entre PIB i atur, però, és tant forta, que fan repetitiu l'anàlisi.

No s'han considerat altres variables de tipus familiar, d'habitatge, xarxes familiars, etc. que poden ajudar a millorar la previsió, però que requereixen un estudi més exhaustiu del que es planteja aquí. Així mateix, l'ús d'aquestes variables pot dificultar la possibilitat de realitzar estudis de conjuntura.

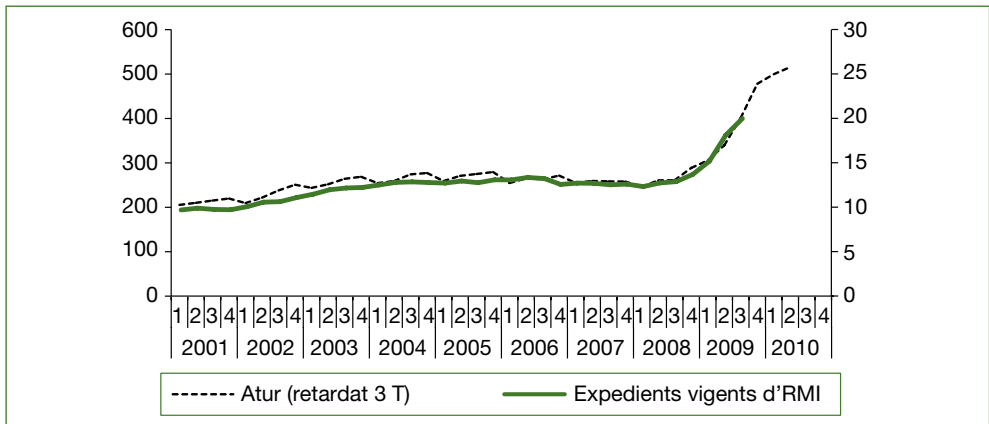
²²⁵ Existeix la sèrie mensual, però només es disposa de la sèrie trimestral.

²²⁶ En un principi s'havia valorat la possibilitat d'estimar un model de previsió utilitzant tècniques econòmriques, però el baix nombre d'observacions i el comportament no estacionari de les variables dificulten l'obtenció de resultats consistents.

Aparentment, la relació entre l'atur registrat retardat 3 trimestres i els expedients de l'RMI és més forta que amb 4 trimestres de retard per la variable d'atur registrat²²⁷. És a dir, al voltant d'un 5,0% de les persones que es queden en situació d'atur, reben l'RMI al cap de 3 trimestres (9 mesos).

Gràfic 7. Evolució de l'atur registrat (retardat 3 trimestres) i expedients vigents de l'RMI. Catalunya, 1er trimestre 2001 - 3er trimestre 2009

Unitats: milers de persones i milers d'expedients vigents.



Font: elaboració pròpia amb dades d'Idescat i l'RMI del Departament d'Acció Social i Ciutadania.

Com que el creixement de l'atur en els darrers 3 trimestres analitzats ha estat considerable, s'espera que la població que rep RMI continuï creixent en els pròxims trimestres fins a situar-se per sobre dels 25.000 expedients. Així mateix, tot i que les dades disponibles d'atur registrat no permeten anar més enllà del 2n trimestre de 2010, les previsions macroeconòmiques apunten a un creixement cada cop més moderat de l'atur, cosa que hauria de permetre estabilitzar la xifra d'expedients entre els 25.000 i 30.000 expedients. Així doncs, l'evolució de l'exclusió aniria associada a aquest nombre d'expedients.

4.7. DIMENSIÓ DEL SECTOR

Com s'observa al gràfic següent, el nombre d'empreses no ha parat de créixer, fins a situar-se a les 47 el maig de 2009. S'observa, també, que la creació anual d'empreses d'inserció, però, presenta una tendència decreixent. És a dir, es creen empreses d'inserció, però cada any se'n creen menys. Per tant, si continua la tendència actual, el límit superior d'empreses d'inserció estaria al voltant de les 50-60 a tot Catalunya.

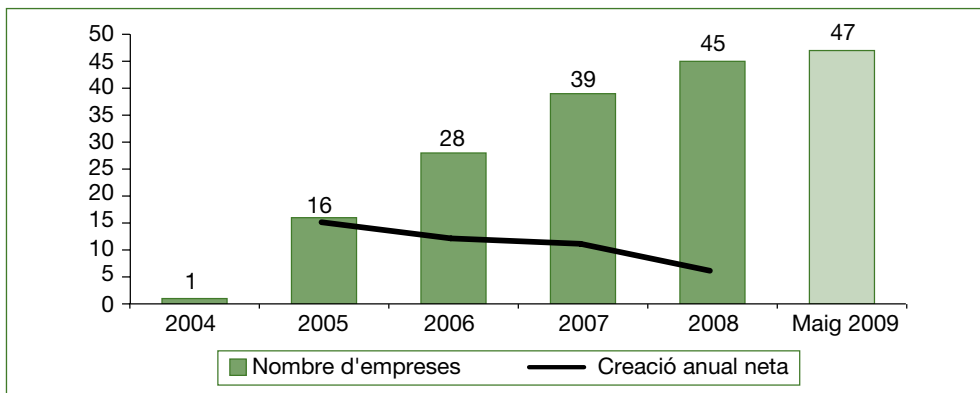
²²⁷ El coeficient de correlació entre l'atur retardat 3 trimestres i el nombre d'expedients d'RMI és de 0,97 sobre 1, mentre que el mateix coeficient entre l'atur registrat 4 trimestres i el nombre d'expedients d'RMI és de 0,91.



Convé destacar que el gràfic pot donar lloc a una certa confusió respecte del nombre real d'empreses d'inserció que operen a Catalunya. Així, l'any 2007 apareixen 39 empreses, per bé que 3 tenien l'activitat suspesa i 7 s'havien inscrit durant el darrer trimestre del 2007, i encara no havien fet el seu balanç. Així mateix, una altra empresa, tot i presentar el balanç, no tenia activitat. Així doncs, les dades analitzades del Balanç Social per a l'any 2007 inclouen 28 empreses, les mateixes que l'any 2006. D'aquestes, 25 es mantenen, mentre que 3 han desaparegut i se n'han creat 3 de noves. És a dir, depenent de com s'hagin comptabilitzat aquestes empreses, és possible que el nombre final sigui fins i tot inferior a les 50-60 empreses esmentades.

Gràfic 8. Nombre d'empreses d'inserció*. Catalunya, 2004 - 1er Trimestre 2009

Unitats: nombre d'empreses.



Font: Catàleg de serveis i productes de les empreses d'inserció.

Amb la informació analitzada fins al moment s'observa que hi ha un nombre elevat de potencials usuaris de les empreses d'inserció que ha crescut l'any 2009 i creixerà més encara durant el 2010. Ara bé, quan aquesta demanda potencial s'ha de transformar en demanda real, s'observa (veure el gràfic següent) que són pocs els que elegeixen les empreses d'inserció com a via d'inclusió social. De les dades dels anys 2006 i 2007, es desprèn que el nombre de persones usuàries creix a un ritme constant, si bé és un grup petit atesa la dimensió de la població exclosa. Així, s'incorporarien 6 treballadors/ores en procés d'inserció de mitjana cada mes, una xifra reduïda si es té en compte que és el període d'expansió del sector.

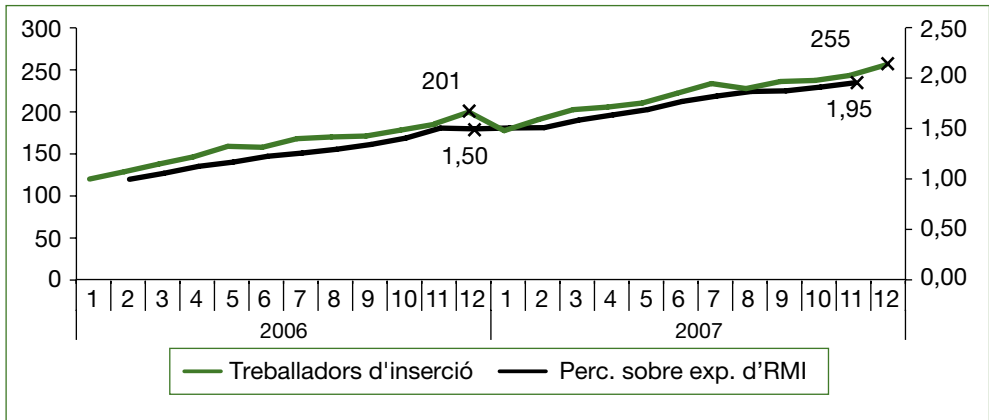
Sí que s'observa, però, que el percentatge que representen les persones que elegeixen les empreses d'inserció com a via d'inclusió, creix de forma continuada, passant de l'1,0% a principi de 2006 a gairebé el 2,0% a final de 2007. És a dir, aquest baix percentatge pot venir motivat, en part, per tractar-se dels inicis de les empreses d'inserció.

La pregunta que ens podem fer, doncs, és si aquesta dimensió reduïda és conseqüència d'una manca d'oferta d'empreses d'inserció, de l'existència d'alternatives d'inclusió més

competitives, o per altres motius, com poden ser el fet de tractar-se d'una iniciativa recent, o pel desconeixement que se'n té.

Gràfic 9. Evolució del nombre de persones en procés d'inserció* i percentatge sobre els expedients vigents de l'RMI**. Catalunya, 2006 i 2007

Unitats: persones i percentatges.



Font: elaboració pròpia amb dades del Balanç Social 2006 i 2007 i RMI.

* Són dades aproximades que poden incorporar petites diferències respecte del nombre de persones en procés d'inserció que hi ha treballat al llarg d'un any, o que hi treballen a 31 de desembre. Les diferències són insignificants, i es deuen a la metodologia de càlcul.

** S'han calculat els percentatges sobre la mitjana trimestral. En el cas de l'RMI, s'han calculat els punts intermedis entre trimestres per calcular el valor mensual. Per aquest motiu no apareixen dades de gener de 2006 i desembre de 2007.

A partir de l'escenari previst a l'apartat anterior, en què els expedients d'RMI se situen al voltant dels 25.000-30.000 l'any 2010, si el percentatge de població exclosa que opta per les empreses d'inserció se situa entre l'1,0% i el 3,0%, llavors²²⁸, la població permanent de les empreses d'inserció estaria entre 250 i 900 persones en procés d'inserció.²²⁹

²²⁸ S'adopten 2 escenaris, en el primer el percentatge de població que opta per les empreses d'inserció decreix respecte al que existia a finals de 2007 i en el segon aquest percentatge creix.

²²⁹ Es desconeix quin és el percentatge per als anys 2008 i 2009, motiu pel qual es desconeix si el percentatge de persones en procés d'inserció ha continuat creixent o s'ha estabilitzat. Els anys 2006 i 2007 mostren un creixement de mig punt percentual respecte de les persones que rebien l'RMI. Així doncs, d'haver seguit el creixement anterior, l'any 2009, el 3% de la població exclosa (o perceptora d'RMI), hauria optat per l'empresa d'inserció. Partint d'aquest valor, la forquilla de valors quedaria entre les 500 i 1.200 persones per l'any 2010, ceteris paribus.



Taula 14. Escenaris previstos de la població en procés d'inserció a les empreses d'inserció. Catalunya, 2010

Unitats: persones i percentatges.

		Percentatge d'exclusos/es que opten a empreses d'inserció (%)			
		Decreixement	Manteniment baix	Manteniment alt	Creixement
		1,0	2,0	3,0	4,0
Població exclosa	25.000	250	500	750	1.000
	30.000	300	600	900	1.200

Font: elaboració pròpia amb dades del Balanç Social 2006 i 2007 i RMI.

Cal tenir en compte, també, que la demanda d'empreses d'inserció no és l'única variable que en determina l'existència, ja que aquestes estan subjectes a les forces del mercat, que condicionen la seva viabilitat econòmica. Així doncs, és possible que tot i créixer la demanda de les empreses d'inserció, aquestes no siguin viables i no puguin operar. Segurament, els problemes de les empreses d'inserció es deriven d'aquest últim punt, que s'analitzarà a l'apartat 7 d'aquest estudi. És a dir, la dimensió del sector ve condicionada en major mesura per les dificultats per operar que per la falta de demanda.

Per tant, la tendència de creació d'empreses d'inserció pot canviar i reduir-se el nombre d'empreses si aquestes són incapaces de competir al mercat, o incrementar-se si tenen èxit en un entorn competitiu. Així, tot i el creixement de la demanda potencial experimentada l'any 2009, el deteriorament de l'entorn econòmic pot produir la desaparició d'algunes empreses d'inserció.

Aquest és, sens dubte, el principal problema de les empreses d'inserció. És a dir, com més demanda tenen més dificultats experimenten per operar. En canvi, quan poden operar amb certa facilitat, la demanda es redueix fruit de la millor situació de l'economia. Aquest comportament obliga a invertir i desinvertir de forma permanent segons els cicles econòmics i també a subvencionar més o menys d'acord amb aquests. En resum, doncs, el component procíclic de la demanda, però contracíclic de la viabilitat fan que la dimensió del sector sigui difícil de determinar, tant a curt com a llarg termini, i que depengui, en gran mesura, de la voluntat política i del rendiment social d'altres alternatives d'inserció.



5. DELIMITACIÓ I ANÀLISI DELS FACTORS DETERMINANTS QUE CONVERTEIXEN EL COL·LECTIU POTENCIALMENT DESTINATARI D'UN PROCÉS SOCIOLABORAL EN DEMANDA REAL DE LES EMPRESES D'INSERCIÓ

Una vegada obtingut un nombre aproximat de persones excloses de forma agregada, cal veure quines diferències presenta aquest col·lectiu respecte al de persones excloses que elegeixen l'empresa d'inserció com a via d'inclusió. Així doncs, en aquest punt s'analitzaran les característiques de les persones excloses o en risc d'exclusió i es compararan amb les de les persones que es troben en empreses d'inserció. Això permetrà analitzar quines característiques individuals afavoreixen l'elecció de l'empresa d'inserció d'entre les diferents vies d'inserció.

En un principi, s'havia plantejat la possibilitat de fer l'estudi desagregat, col·lectiu per col·lectiu, i amb informació individualitzada a fi d'utilitzar tècniques econòmiques. Malauradament, no ha estat possible fer-ho a causa de la manca d'informació d'algun dels col·lectius. Així doncs, per tal d'elaborar aquest apartat, es disposa de la informació de la base de dades de l'RMI i del Balanç Social. La primera ha de permetre aproximar el conjunt de població exclosa i les seves característiques, mentre que la segona ha de permetre aproximar les característiques de les persones treballadores en procés d'inserció. Ambdues fonts presenten un seguit de problemes que es detallen als annexos d'aquest estudi.

En aquest apartat, doncs, es farà una descripció de les característiques de les persones excloses i s'estudiaran les característiques dels treballadors i treballadores en procés d'inserció per comparar, després, les dues poblacions.

5.1. LES PERSONES EXCLOSES

La metodologia utilitzada en aquest estudi per determinar el nombre de treballadors i treballadores d'inserció potencials ha estat la d'aproximar el conjunt de persones excloses o en risc d'exclusió per després analitzar quina proporció d'aquestes va a parar a les empreses d'inserció. Evidentment, aquesta metodologia macro, impedeix analitzar en detall els diferents col·lectius –molt diversos i amb problemàtiques difícilment agregables–, i sobre quins tenen major incidència en les empreses d'inserció. El motiu d'aquesta agregació s'ha produït, principalment, per falta de dades sobre els diferents grups que tenen accés a les empreses d'inserció.

De la literatura existent, se'n poden extreure algunes conclusions sobre els determinants de l'exclusió. A continuació, es proposa una revisió dels diferents estudis fets sobre la població catalana, per veure quins són els factors que afecten en major mesura l'exclusió d'una persona i quines són les característiques dels exclosos.

Segons dades d'Idescat, a partir d'una explotació de l'Enquesta de condicions de vida (ECV) de l'INE per a l'any 2006, la pobresa es concentra especialment²³⁰ en les persones vídues (29,1%) o separades (20,2%), en les persones amb educació primària o inferior (27,2%), entre els aturats (25,1%) o inactius no jubilats (28,4%). Així mateix, afecta en major mesura la població estrangera (38,5%), persones amb una salut dolenta (33,4%), a les llars monoparentals (33,2%) i famílies nombroses (37,4%), llars d'un sol membre²³¹ (28,3%) o de 5 o més membres (28,3%). Finalment, l'habitatge també condiona el risc de pobresa, amb les persones en lloguer (32,1%) o cessió gratuïta (25,9%), amb percentatges de població pobra superiors a la mitjana.

Segons Mercader (2003), amb dades del 2000 del PaD, la pobresa²³² entre la població de 16 a 64 anys és lleugerament superior a la mitjana entre la població major de 50 anys (20,5%), tant pel que fa a pobresa relativa com pel que fa la intensitat i severitat d'aquesta. Així mateix, en el conjunt de la població hi ha una major incidència en les dones (22,1%), els homes solters (23,1%), les dones solteres o separades (26,2% i 21,1%, respectivament) i les dones vídues²³³ (36,7%). Aquest últim col·lectiu, però, podria motivar les diferències de gènere, fet que fa pensar que entre la població de 16 a 64 anys, les diferències de pobresa no haurien de ser importants. Per tipus de llar, entre la població de 16 a 64 anys, destaquen les unipersonals joves (25,8%) i les monoparentals²³⁴ (30,5%). En el conjunt de la població, presenten taxes de pobresa superior les llars amb un sol membre (29,9%), les que tenen 5 membres (21,0%) i les de 6 o més membres (45,4%). La pobresa també està més estesa en les llars en què la persona de referència està a l'atur (31,5%), presenta invalidesa laboral (29,1%) o és inactiu (36,3%).²³⁵ El fet que cap membre de la llar treballi incideix en les probabilitats de ser pobre, en les llars en què es viu en parella si cap membre treballa (44,4%), i en les llars on no es viu en parella (39,3%).²³⁶ La pobresa augmenta també si només hi ha un membre de la llar ocupat, especialment si es troba ocupat a jornada parcial (33,0%) o si té un contracte temporal (41,4%). Per qualificació professional, la pobresa també augmenta si la persona és no qualificada –tant als serveis (23,8%), com a la indústria (22,8%)– o si és treballadora agrària (27,4%). Pel que fa a l'habitatge, destaca la població que es troba de lloguer (32,0%), mentre que la discapacitat incideix en la pobresa si la persona de referència en té alguna (35,3%), si hi ha algun membre de la llar amb discapacitat (32,6%) o si hi ha algun adult dependent a la llar (37,0%). La salut també afecta les persones no jubilades, si aquesta és molt dolenta o dolenta (25,7%), i en menor

²³⁰ Taxes de pobresa al 60% de la mediana entre parèntesi.

²³¹ Aquest col·lectiu inclou un nombre important de persones jubilades majors de 65 anys, que no poden ser demandants d'empreses d'inserció, motiu pel qual no són d'interès a efectes de l'estudi d'empreses d'inserció.

²³² Taxes de pobresa al 60% de la mediana entre parèntesi.

²³³ En aquest últim grup és probable que hi hagi un percentatge important de dones majors de 64 anys, cosa que no les fa demandants potencials d'empreses d'inserció.

²³⁴ Amb la persona de referència menor de 65 anys i no jubilada.

²³⁵ Aquests col·lectius no inclouen els jubilats.

²³⁶ Població menor de 65 anys no jubilada ni estudiant, o amb menys de 60 anys en cas d'estar jubilada.



mesura si és regular (20,1%). El fet de ser immigrant (38,1%) és un factor determinant de la pobresa, especialment si és immigració procedent d'Amèrica del Sud, Amèrica Central, Àsia o Àfrica (44,7%). El nivell educatiu també condiona el nivell de renda, especialment si la persona de referència no té estudis (44,0%) o té estudis primaris (21,5%), amb una major incidència si la persona de referència té més de 40 anys.

Ayllón, Mercader i Ramos (2007), amb dades del 2000 del PaD, utilitzen un logit multinomial per analitzar els determinants de la pobresa, la privació, i la pobresa consistent respecte de la no privació i no pobresa. L'estimació la fan per al conjunt de la població, activa i inactiva. En el conjunt de la població, i com a determinants de pobresa consistent,²³⁷ sobresurten, per aquest ordre: l'analfabetisme, el fet de ser immigrant no europeu, ser menor de 25 anys, trobar-se en situació d'atur o inactiu, no haver completat l'educació primària, estar jubilat/ada, no tenir estudis, estar de lloguer, la dimensió de la llar, el fet que hi hagi altres ocupats a la llar, i la salut. Així doncs, els estudis, la immigració, la joventut i l'atur o la inactivitat, juntament amb altres variables com la llar i la salut, influeixen a l'hora de determinar l'exclusió. Si s'analitza només la població activa, apareixen altres variables rellevants, com són el fet de treballar a jornada parcial o fer-ho de forma intermitent, i la salut passa a tenir-hi un paper més destacat. La salut és també la variable més destacada entre els inactius.

Gómez (2008), amb dades de l'ECV de l'any 2005, apunta també la població estrangera com un dels col·lectius més afectats per l'exclusió, amb un 9,0-10,0% d'estrangers amb ingressos per sota del 25,0% de la mediana, quan la població amb nacionalitat espanyola presenta taxes del 3,0%. Tot i que troba diferències de gènere en casos de pobresa al 60% de la mediana, aquestes desapareixen a mesura que n'augmenta la severitat. Així mateix, assenyalen les llars monoparentals o famílies nombroses com a determinants de la pobresa i la privació.

De les dades de l'RMI,²³⁸ se n'extreuen també algunes conclusions. L'any 2006 hi havia una majoria clara de dones (68,4%), mentre que hi ha una proporció d'estrangers similar a la que existeix a la població (17,4%). Així mateix, predominen els individus de 36 a 45 anys (27,5%) i de població de 45 a 59 anys (33,8%)²³⁹, mentre que el percentatge de persones menors de 25 anys és poc significatiu (4,8%). Destaquen, també, les persones soles i les famílies monoparentals. L'any 2007, creix lleugerament la població estrangera (19,3%), mentre que la composició de gènere, edats i tipologia familiar és similar a la del 2006.

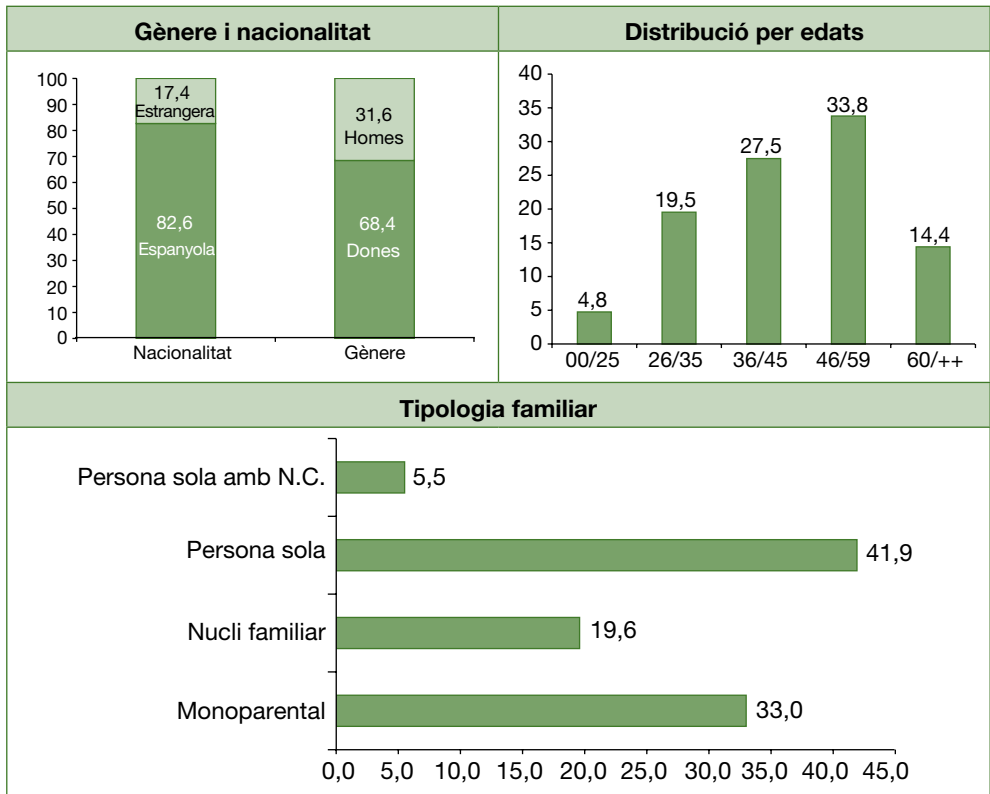
²³⁷ La pobresa consistent inclou els pobres que es troben privats, i és la que millor ens aproxima a l'exclusió, tot i que inclou alguns individus que, estant privats i sent pobres, poden no estar exclosos.

²³⁸ Es disposa de dades més actualitzades de l'RMI, però s'ha utilitzat l'any 2006 per fer-ho comparable amb les dades del Balanç Social.

²³⁹ L'interval de població de 46 a 59 anys, inclou 14 anys, mentre que de 26 a 35 anys i de 36 a 45 anys, s'hi inclouen només 10 anys, motiu pel qual no són grups comparables. Si es corregeix aquest problema, el grup més nombrós és el de 36 a 45 anys. Així mateix, el grup de menors de 25 es pot considerar, de fet, el grup de 16 a 25, que inclou 10 anys.

Gràfic 10. Edat, gènere, nacionalitat i tipologia familiar dels/de les perceptors/ores de l'RMI*. Catalunya, 2006

Unitats: percentatges.



Font: elaboració pròpia amb dades de l'RMI del Departament d'Acció Social i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya.

Per problemàtiques, s'observa que la majoria de perceptors (51,1%), tenen problemes relacionats amb la monoparentalitat, el treball o la salut, tots ells temes vinculats a la pobresa i l'exclusió. Altres problemàtiques inclouen trastorns mentals, soledat, alcoholisme, drogodependència, etc.

Taula 15. Problemàtiques dels/de les perceptors/ores de l'RMI*. Catalunya, 2006 i 2007

Unitats: percentatges (ordenats per ordre d'importància l'any 2006).

	2006	2007		2006	2007
Monoparentalitat	21,9	22,8	Manca d'autonomia	3,9	3,7
Laboral	15,6	15,4	Desestructuració	3,3	3,5

(continua)



(continuació)

	2006	2007		2006	2007
Salut	13,7	12,7	Immigració	3,0	3,4
Trastorns mentals	8,1	7,1	Multiproblemàtica	2,8	2,7
Persones soles	6,3	6,7	Delinqüència	2,2	2,0
Alcoholisme	6,0	5,8	Indigència	2,2	2,1
Drogodependència	5,4	6,0	Prostitució	1,1	1,1

Font: elaboració pròpia amb dades de l'RMI del Departament d'Acció Social i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya.

*No s'han considerat els que presentaven problemàtiques menors, o sense característiques, que sumen poc més del 4,4% del total de perceptors/ores l'any 2006 i el 4,9% l'any 2007.

Pel que fa al nivell de formació dels perceptors i perceptores de l'RMI, l'any 2006 la majoria (67,0%) no tenen estudis secundaris, i és molt petit el percentatge d'individus amb estudis universitaris. El mateix passa l'any 2007.

Taula 16. Nivell de formació dels/de les perceptors/ores de l'RMI. Catalunya, 2006 i 2007

Unitats: percentatges.

	2006	2007
Analfabetisme	12,0	11,7
Neoelectors	7,4	7,0
Estudis primaris inacabats	14,3	13,9
Certificat d'estudis	15,1	14,4
Graduat escolar	18,1	17,5
BUP, FP 1r. grau, FP 2n. grau o equivalent	9,2	8,9
Estudis universitaris de grau mitjà	2,2	2,0
Estudis universitaris superiors	1,3	1,3
No consta	20,3	23,3

Font: elaboració pròpia amb dades de l'RMI del Departament d'Acció Social i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya.

Pel que fa a l'RMI, territorialment destaca el baix pes que tenen els expedients a la província de Tarragona amb un 5,6% dels expedients i el 10,5% de la població de 16 a 64 anys. L'any 2007, la distribució és similar, amb un pes important de la província de Girona.



5.2. LES PERSONES EN PROCÉS D'INSERCIÓ

Una vegada analitzades les característiques de les persones considerades excloses, s'estudiaran les característiques de les persones que treballen en empreses d'inserció per fer-ne una comparativa.

Les dades d'aquest subapartat s'han extret del Balanç Social elaborat per la Direcció d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. En ser una instrument destinat al control i la supervisió de les empreses d'inserció, hi ha multitud de problemes metodològics que cal tenir presents a l'hora d'utilitzar-ho per a l'explotació estadística.

El conjunt de persones treballadores en procés d'inserció en empreses d'inserció a Catalunya l'any 2006 fou de 394, 198 de les quals ja havien finalitzat la relació amb l'empresa i 196 que continuaven en procés d'inserció. L'any 2007, el nombre de persones en procés d'inserció fou de 461, 218 que havien acabat la relació amb l'empresa i 243 que hi continuaven a 31 de desembre. Evidentment, la primera dada és interessant quan la informació de què disposem amb altres fonts és anual, atès que permet comparar els volums de població. En canvi, si es pretén analitzar la conjuntura, la segona ens permet analitzar millor la dimensió del sector.

El desembre de l'any 2006, amb 196 persones ocupades, el 52,6% de les persones en procés d'inserció en empreses d'inserció eren dones, mentre que el 47,4% restant eren homes, uns percentatges similars als del 2007. Per edats, el 14,8% tenien menys de 25 anys, el 53,6% en tenien entre 25 i 45, i el 31,6% restant eren majors de 45 anys. L'any 2007, la població en procés d'inserció s'havia envellit lleugerament, amb un 35,8% de persones majors de 45 anys. Si s'agafen les persones ocupades al llarg de l'any, les dades no varien excessivament.

Podem agrupar els diferents col·lectius de treballadors i treballadores en empreses d'inserció segons la problemàtica. Així, l'any 2006 un 40,8% dels treballadors i treballadores de les empreses d'inserció hi accedeix perquè els serveis socials consideren que aquella persona es troba en risc d'exclusió, sent aquest el col·lectiu majoritari. Destaquen també els perceptors de la Renda Mínima d'Inserció (RMI), les persones amb problemes de drogoaddicció o alcoholisme, els aturats de llarga durada majors de 45 anys i els discapacitats, per aquest ordre.

L'any 2007, els dos grups principals continuen sent les persones que provenen de serveis socials i els perceptors/ores de l'RMI, però la resta de la població es distribueix de forma més homogènia entre la resta de grups.

Taula 17. Treballadors i treballadores en procés d'inserció per problemàtica. Catalunya, 2006

Unitats: nombre de persones i percentatges.

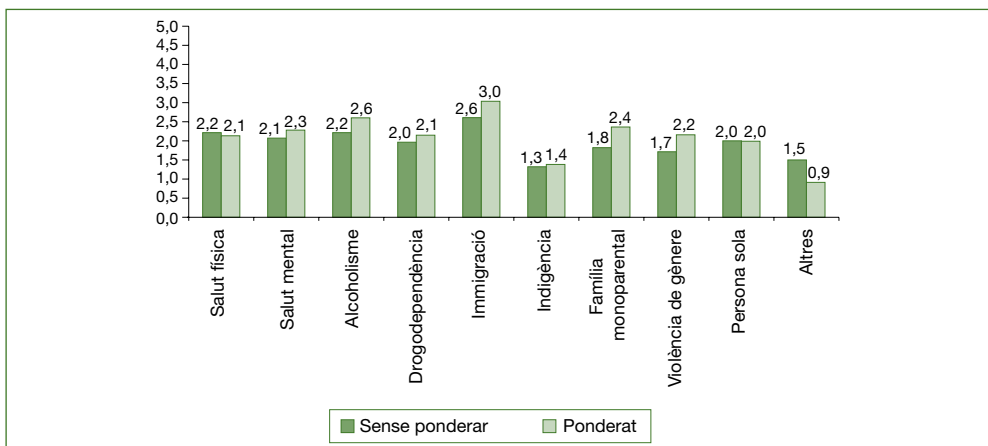
	2006		2007	
	Nombre	Perc. (%)	Nombre	Perc. (%)
Discapacitats	17	8,7	19	7,8
Destinatàries d'RMI	34	17,3	42	17,3
No poden accedir a RMI	2	1,0	13	5,3
Joves provinents d'institucions de protecció de menors	9	4,6	17	7,0
Drogoaddicció o alcoholisme	23	11,7	20	8,2
Reclusos i exreclusos	13	6,6	20	8,2
En risc d'exclusió segons els serveis socials	80	40,8	91	37,4
Persones aturades de llarga durada majors de 45 anys	18	9,2	21	8,6
Total	196	100,0	243	100,0

Font: Balanç Social 2006 i 2007.

Així mateix, del Balanç Social, se n'obté la problemàtica que afecta les empreses d'inserció. Fent un cop d'ull a les dades, s'aprecia que, sobre una valoració de 0 a 5 –amb 0 representant una problemàtica nul·la o inexistent a l'empresa i 5 una problemàtica molt present a l'empresa–, que la immigració és el principal problema que presenten aquestes empreses. Destaquen també l'alcoholisme, la salut mental i el tracte amb famílies monoparentals.

Gràfic 13. Valoració de problemàtiques* a les empreses d'inserció. Catalunya, 2006**

Unitats: índex (de 0 a 5).



Font: Balanç Social 2006.



* 0=gens problemàtic, 5=molt problemàtic.

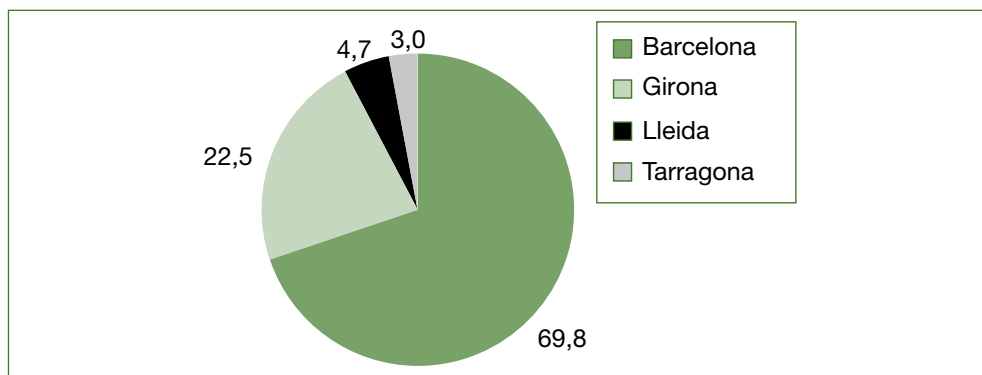
** La ponderació s'ha fet a partir de treballadors i treballadores en procés d'inserció que continuaven a l'empresa a 31 de desembre.

L'any 2007, la immigració continua sent la principal problemàtica de les empreses d'inserció, però esdevenen més importants les problemàtiques de persona sola i de família monoparental.

Pel que fa a la localització dels treballadors i treballadores, la majoria es concentren a Barcelona, si bé destaca Girona, amb un pes percentual molt superior dels treballadors i treballadores d'inserció respecte del pes que representa el conjunt de la població.

Gràfic 14. Localització dels treballadors i treballadores en procés d'inserció, per províncies. Catalunya, 2006

Unitats: percentatges.



Font: Balanç Social 2006.

5.3. METODOLOGIA PER APROXIMAR ELS DETERMINANTS DE L'ELECCIÓ DE LES EMPRESES D'INSERCIÓ COM A VIA D'INSERCIÓ

Per tal d'establir els determinants d'accés a les empreses d'inserció és necessari conèixer en detall les característiques de la població exclosa i dels treballadors/ores en procés d'inserció. Tal com s'ha vist anteriorment, no es disposa d'una informació rica per cap dels dos grups,²⁴⁰ i encara menys per a cadascun dels col·lectius que formen els potencials usuaris demandants d'empreses d'inserció.

La heterogeneïtat entre els treballadors i treballadores d'inserció pot generar diferències entre els motius i característiques que porten a cada individu a elegir l'empresa d'inserció. Així doncs, i amb vista a millorar-ne la política, hagués estat idoni disposar dels determinants

²⁴⁰ El Balanç Social només ofereix informació individualitzada sobre gènere i edat (per trams) dels treballadors i treballadores.

d'accés grup per grup, amb una anàlisi desagregada dels motius que porten a l'elecció de les empreses d'inserció com a via d'inclusió.

Aquesta metodologia, també hagués permès identificar en quins grups la incidència de les empreses d'inserció és major, una altra dada important per fer política social. El fet de no disposar d'informació, un cop més, ha impedit calcular aquesta dada bàsica. Així doncs, s'hagués obtingut una taula de l'estil de la que es presenta a continuació.

Taula 18. Determinants de l'accés a una empresa d'inserció, per col·lectius.²⁴¹ Catalunya, 2006

Unitats: percentatges i persones.

	Persones al grup	Percentatge de persones excloses	Total de persones excloses	Treballadors d'inserció	Percentatge que opten per l'empresa d'inserció
Discapacitats	380.000	?	-	17	-
Destinatàries d'RMI	29.530	100,0	29.530	34	0,1
No poden accedir a RMI	?	?	-	2	-
Joves prov. d'instit. de protecció de menors	?	?	-	9	-
Drogoaddicció o alcoholisme	?	?	-	23	-
Reclusos i exreclusos	?	?	-	13	-
En risc d'exclusió segons els serveis socials	?	?	-	80	-
Persones aturades de llarga durada majors de 45 anys	30.000	?	-	18	-
Total	?	100,0	-	196	-

Font: elaboració pròpia amb dades de l'EPA, Idescat i RMI.

Així doncs, s'ha optat per una anàlisi descriptiva de quins poden ser els motius, a grans trets, que determinen l'elecció de les empreses d'inserció. Els resultats es presenten a continuació.

5.4. DETERMINANTS DE L'ELECCIÓ DE L'EMPRESA D'INSERCIÓ COM A VIA D'INSERCIÓ SOCIAL

Els treballadors i treballadores en procés d'inserció representen una part molt petita de les persones considerades socialment excloses. A continuació, i vistes les característiques dels

²⁴¹ Evidentment, poden existir persones que estiguin en dos col·lectius. En qualsevol cas, s'assumeix que sempre hi haurà algun factor predominant.

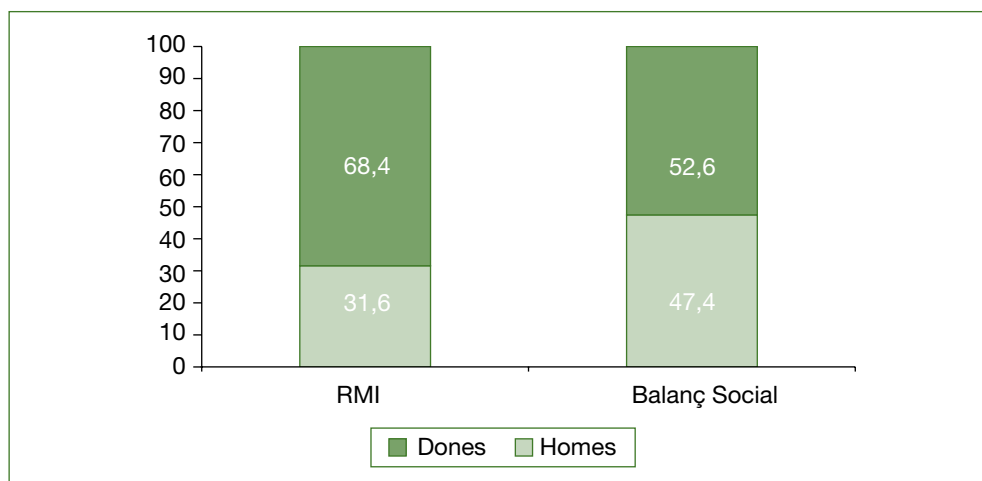


exclusos i dels treballadors i treballadores en procés d'inserció, s'estudiaran quines poden ser les causes que determinen que una persona s'incorpori a una empresa d'inserció. Així, s'estudien les diferències entre les persones treballadores en empreses d'inserció i les persones que han rebut l'RMI.²⁴² La comparativa es fa respecte de l'RMI atès que és la font amb més informació i més actualitzada en relació amb la població potencialment exclosa, malgrat els problemes d'explotació que presenta.

Aparentment, i comparant dades de l'RMI i el Balanç Social, l'any 2006²⁴³ les empreses d'inserció sembla que afavoreixen els homes en major mesura que les dones, atès que, tot i que el percentatge de dones en empreses d'inserció és més elevat que el percentatge d'homes (+5,1pp), ho és en menor mesura que entre els perceptors de l'RMI (+36,9pp).

Gràfic 15. Comparativa de gènere entre perceptors/ores d'RMI i treballadors/ores en procés d'inserció. Catalunya, 2006

Unitats: percentatges.



Font: elaboració pròpia a partir de dades del Balanç Social 2006 i l'RMI 2006.

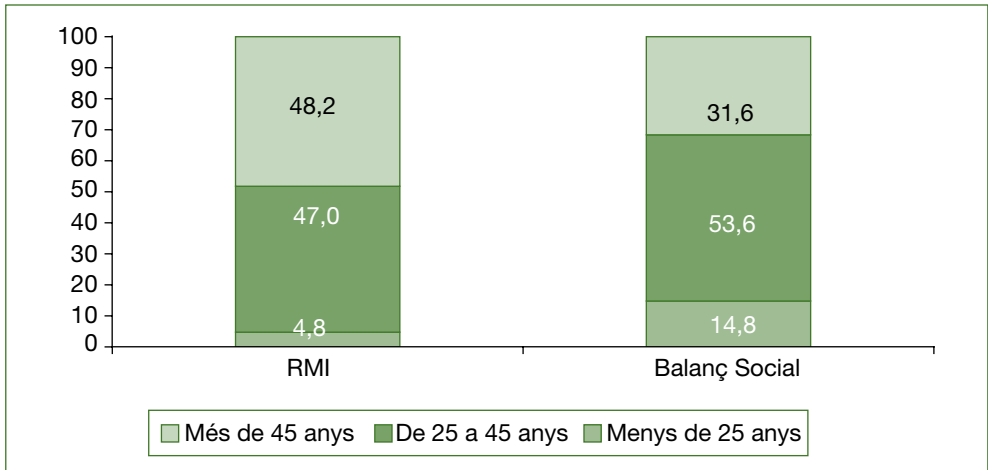
Pel que fa a l'edat, sembla que els joves tenen una major tendència a utilitzar les empreses d'inserció per fugir de l'exclusió, mentre que la resta de col·lectius tenen un pes inferior a les empreses d'inserció del que tenen com a perceptors d'RMI. En qualsevol cas, però, el gruix de treballadors i treballadores en empreses d'inserció és de gent entre 25 i 45 anys, i de majors de 45 anys.

²⁴² La població que rep l'RMI representa només una part de la població exclosa. En aquest sentit, hagués estat preferible disposar de la població demandant de l'RMI, que s'ajustaria millor a la població amb problemes. En qualsevol cas, si els criteris d'assignació no varien, la variable pot aproximar-se al nombre de demandants.

²⁴³ Com s'ha vist anteriorment, l'any 2007 les dades no varien de forma significativa, motiu pel qual l'anàlisi que es presenta a continuació de l'any 2006 és vàlid per l'any 2007.

Gràfic 16. Comparativa d'edats entre perceptors/ores d'RMI i treballadors/ores en procés d'inserció. Catalunya, 2006²⁴⁴

Unitats: percentatges.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Balanç Social 2006 i l'RMI 2006.

Pel que fa a la nacionalitat, el Balanç Social no recull la variable, però tal com s'ha pogut veure a les dades referents a la problemàtica que presenten els treballadors i treballadores en procés d'inserció, la immigració apareixia com la més destacada, la qual cosa fa pensar que el percentatge de la població treballadora estrangera de les empreses d'inserció serà elevat. No podem, però, determinar si el percentatge d'estrangers entre els treballadors d'inserció serà superior al percentatge d'estrangers entre els perceptors de l'RMI (17,3% l'any 2006 i 19,3% l'any 2007). En qualsevol cas, la immigració no apareix entre les principals problemàtiques dels perceptors/ores de l'RMI. Per tant, es pot pensar que els immigrants fan un major ús de les empreses d'inserció que la població amb nacionalitat espanyola.

Pel que fa a les altres problemàtiques, destaca que entre les persones perceptores de l'RMI, les principals problemàtiques són les famílies monoparentals, els problemes laborals i la salut. Juntes sumen el 51,1% de les persones afectades per alguna problemàtica l'any 2006 i el 50,9% l'any 2007. Tot i que els problemes laborals es pressuposen a les persones excloses, la salut i la família monoparental apareixen també com a problemàtiques a les empreses d'inserció, i són totes dues destacades. En canvi, problemàtiques menors entre els perceptors/ores de l'RMI apareixen com a destacades entre els treballadors i treballadores en procés d'inserció. És el cas de l'alcoholisme i la drogodependència, més notòries entre els treballadors i treballadores d'inserció que entre les persones perceptores de l'RMI.

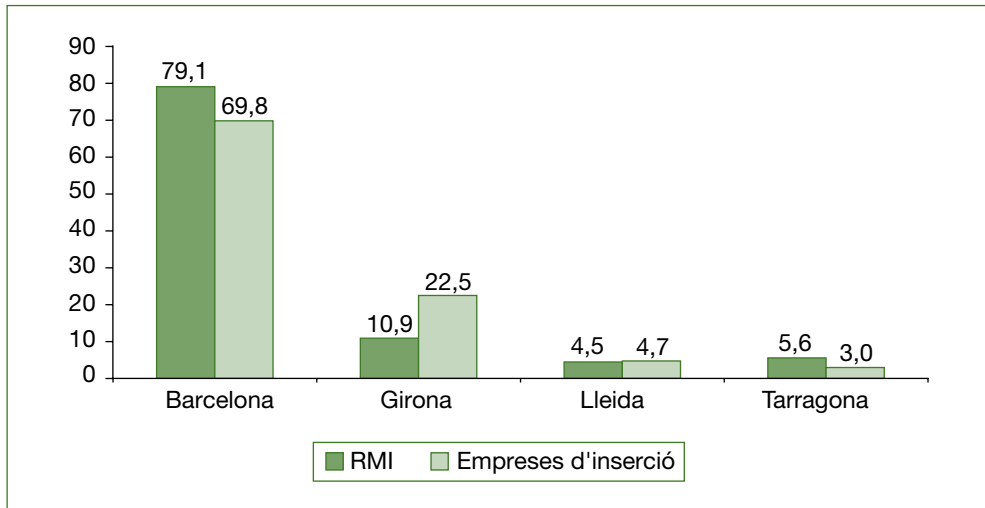
²⁴⁴ El gràfic s'ha obtingut de dades facilitades pel Departament d'Acció Social i Ciutadania i la Direcció d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, que fan referència a 31 de desembre de 2006 per a les empreses d'inserció, i al 2006 per als perceptors d'RMI.



Territorialment, les empreses d'inserció estan molt presents a Barcelona, si bé on la ràtio entre treballadors d'inserció i perceptors de l'RMI és més elevada a Girona. Sembla, doncs, que és a les comarques gironines on més s'opta per les empreses d'inserció com a via d'inclusió social.

Gràfic 17. Perceptors/ores de l'RMI i treballadors/ores en procés d'inserció, per províncies. Catalunya, 2006

Unitats: percentatges.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Balanç Social 2006 i l'RMI 2006.

Així doncs, i aparentment, sembla que els homes, els/les joves, la població de nacionalitat estrangera, els individus amb problemes de drogoaddicció o alcoholisme, i els de les comarques gironines, són els que tindrien una major tendència a utilitzar les empreses d'inserció com a via d'inclusió social. En qualsevol cas, però, cal interpretar aquests resultats com a conjectures, ja que les dades no permeten fer una afirmació conclouent sobre aquests aspectes.



6. DETERMINACIÓ I ANÀLISI DELS COSTOS DIFERENCIALS D'UNA EMPRESA D'INSERCIÓ ATESA LA SEVA SINGULARITAT QUANT A LES CARACTERÍSTIQUES DELS SEUS TREBALLADORS/ORES EN PROCÉS D'INSERCIÓ I AL SEU OBJECTE SOCIAL

És evident que les empreses d'inserció tenen costos que les empreses ordinàries no tenen. El fet de disposar de personal d'acompanyament per ajudar en el procés d'inserció, el cost –en material i temps– que es destina a la formació i/o ajuda, l'absentisme, l'elevada rotació de personal, etc. generen uns costos superiors als de l'empresa ordinària. Així mateix, el fet d'haver de renunciar a determinades activitats, a una determinada dimensió, i a una determinada localització, generen uns costos d'oportunitat –restriccions–, que l'empresa ordinària no ha d'afrontar.

Les empreses d'inserció difereixen considerablement entre elles, fent que l'activitat que desenvolupen, l'estratègia empresarial, l'antiguitat de l'empresa, l'experiència dels seus treballadors i treballadores, etc., condicionin enormement l'estructura de costos diferencials que presenten. En aquest sentit, convé ressaltar que tot i disposar del conjunt de la població d'empreses d'inserció per dur a terme l'estudi gràcies al Balanç Social, el nombre d'empreses és tant baix, i l'heterogeneïtat és tal, que es fa difícil extreure'n conclusions.

En aquest apartat s'analitzaran en primer lloc les característiques de l'empresa ordinària i de les empreses d'inserció per analitzar, després, els costos diferencials que les primeres puguin presentar respecte de les segones, en un pla teòric, i en la mesura del possible, a la pràctica.

6.1. DIFERÈNCIES ENTRE L'EMPRESA D'INSERCIÓ I L'EMPRESA ORDINÀRIA

En aquest apartat, s'intentarà estudiar quines són les diferències entre les empreses d'inserció²⁴⁵ i l'empresa ordinària, a fi d'analitzar després, com aquestes diferències es tradueixen en diferències en costos. Aquestes diferències s'estudiaran de manera agregada en el conjunt d'empreses d'inserció.

S'estudiaran les diferències de composició sectorial, dimensió de l'empresa, diferències entre els treballadors, les diferències pròpies que comporta el procés d'inserció i una comparativa de la composició del balanç d'una i altra empresa.

²⁴⁵ Per a una anàlisi detallada de les dades referents a les empreses d'inserció es pot consultar Balanç Social de les empreses d'inserció. Memòria 2006, d'on s'ha extret algunes dades per elaborar aquest apartat.

Composició sectorial de les empreses

Es fa difícil analitzar les empreses d'inserció com un únic sector econòmic, atesa la diversitat d'activitats que duen a terme. Així, l'any 2006, el 60,7% de les empreses d'inserció es dedicava a més d'una activitat econòmica, motiu pel qual cal analitzar les dades amb una certa cautela. Aquesta diversitat, i els sectors en què operen, depenen en gran mesura dels treballadors i treballadores en procés d'inserció, que si en l'empresa convencional representen un *input* en forma de força de treball, a l'empresa d'inserció són *input* i *output* alhora, cosa que obliga l'empresa a adaptar les seves activitats a les capacitats dels treballadors i treballadores disponibles, en un mercat de treball limitat per naturalesa. Com veurem més endavant, aquest fet comporta uns costos d'oportunitat addicionals, pel fet de no poder concentrar-se en sectors més productius.

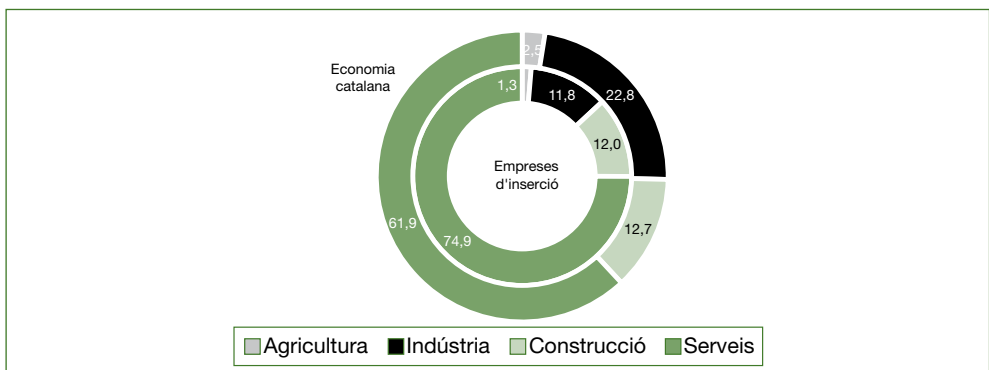
Per tal de vincular les diferents empreses a un sector, s'ha optat per fer-ho al que les empreses consideren prioritari. És a dir, al que atorguen un major percentatge en el Balanç Social.

El mercat de treball format pel conjunt d'empreses d'inserció difereix considerablement del format pel conjunt d'empreses ordinàries. Aquestes diferències, com s'observa al gràfic següent, semblen concentrar-se especialment en les activitats industrials, amb un pes molt menor entre les empreses d'inserció, que es compensa amb un pes major del sector serveis. A grans trets, les principals activitats a les que es dediquen les empreses d'inserció són la construcció, la gestió de residus, la neteja, la jardineria i el comerç.

L'any 2007, els treballadors i treballadores dels serveis representen el 71,0% del total, la construcció el 14,3%, la indústria el 13,7%, i l'agricultura l'1,1%. No hi ha, doncs, grans diferències respecte de la composició que existia l'any 2006.

Gràfic 18. Treballadors i treballadores per sectors*. Catalunya, 4 trimestre de l'any 2006**

Unitats: percentatges.



Font: elaboració pròpia a partir de dades del Balanç Social i l'EPA.

*En el cas de les empreses d'inserció, fa referència al sector principal en què s'ubica l'empresa.

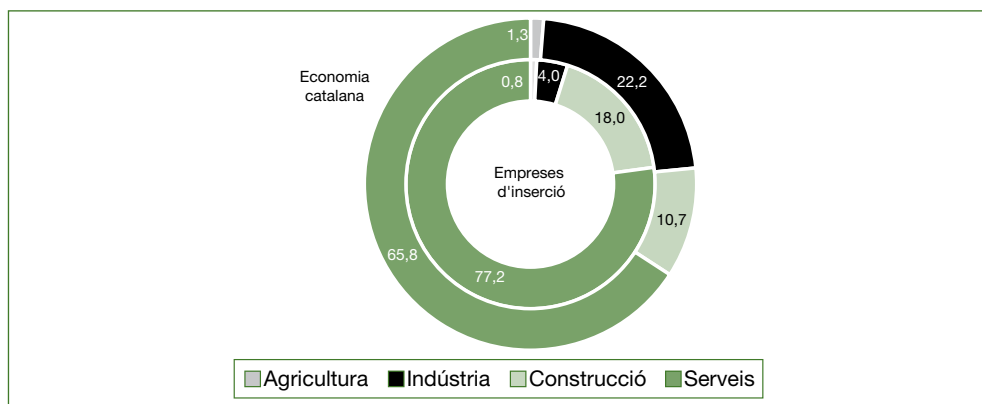
**S'ha utilitzat el IV trimestre de 2006 de l'EPA, ja que el Balanç Social ofereix dades a 31 de desembre.



Si per volum de treballadors i treballadores el major pes del sector serveis és evident, encara ho és més pel que fa al valor afegit brut (VAB), amb gairebé quatre cinques parts del valor generat. La construcció també sobresurt, amb més d'un 18,0% del VAB de les empreses d'inserció. La indústria destaca pel contrari, amb una aportació baixa al conjunt d'empreses d'inserció, mentre que l'agricultura també aporta menys del que ho fa al conjunt de l'economia. L'any 2007, el sector serveis representa el 81,2% del VAB, per un 12,9% de la construcció, un 5,2% de la indústria i un 0,7% de l'agricultura. És a dir, el sector serveis creix en detriment de la construcció.

Gràfic 19. Valor afegit brut per sectors. Catalunya, 2006

Unitats: percentatges.



Font: Balanç Social 2006 i Idescat.

Així doncs, i a grans trets, ja s'observa que la construcció i els serveis, amb un pes percentual del VAB similar al seu pes percentual en nombre de treballadors i treballadores, seran les activitats més productives per a les empreses d'inserció, mentre que l'agricultura, però especialment la indústria, seran les menys productives.

Dimensió de les empreses²⁴⁶

Aparentment, i a partir de la comparació entre les dades que ofereix el Balanç Social i les que ofereix el DIRCE (Directori Central d'Empreses) de l'INE pel que fa al nombre de treballadors i treballadores,²⁴⁷ les empreses d'inserció estarien concentrades en menor mesura que les

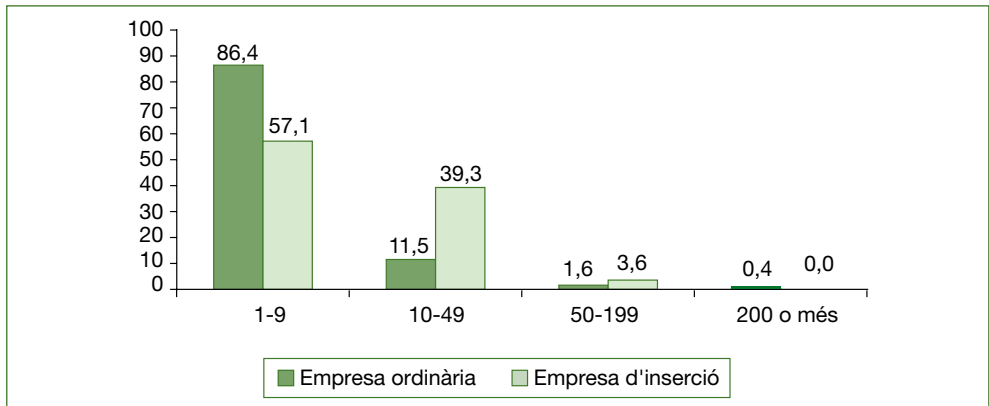
²⁴⁶ Les empreses es poden classificar en microempreses, petites empreses, mitjanes empreses i grans empreses. La classificació depèn de 3 paràmetres (el nombre de treballadors i treballadores, la facturació i el balanç), i cal complir-ne un mínim de 2.

²⁴⁷ L'any 2006 existien més de 280.000 empreses amb assalariats a Catalunya, per només 28 empreses d'inserció. Així doncs, es fa difícil comparar-les. Convindria esperar que el nombre d'empreses d'inserció creixi per poder analitzar millor les semblances i diferències entre l'empresa ordinària i l'empresa d'inserció.

empreses convencionals en microempreses i grans empreses.²⁴⁸ Així doncs, hi hauria una quantitat proporcionalment superior de petita i mitjana empresa entre les empreses d'inserció que entre les empreses ordinàries.

Gràfic 20. Dimensió de les empreses segons el nombre de treballadors.²⁴⁹ Catalunya, 2006*

Unitats: percentatges.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Balanç Social 2006 i del DIRCE (INE).

* L'any 2007 hi ha una major concentració d'empreses petites empreses (48,2% de microempreses i 51,7% de petites empreses).

En canvi, pel que fa a facturació, la majoria d'empreses es poden considerar microempreses, ja que no superen els 2 milions d'euros de facturació. Només en un cas, la facturació supera lleugerament la quantitat esmentada, si bé ho fa gràcies als ingressos provinents de la facturació per prestació de serveis i productes a l'Administració pública.²⁵⁰ I pel que fa al balanç de les empreses, cap d'elles supera els 2 milions d'euros d'actius l'any 2006, motiu pel qual es poden considerar totes microempreses, i només una supera els 2 milions l'any 2007. De mitjana, la facturació de les empreses d'inserció és de 394 milers d'euros l'any 2006 i 523 milers l'any 2007. Pel que fa al balanç de les empreses, la mitjana d'actius és de 191.000 euros l'any 2006 i 262.000 euros l'any 2007.

Així doncs, l'any 2006 i 2007 les empreses d'inserció serien microempreses amb només una petita empresa, amb una proporció de mitjanes i grans empreses nul·la, cosa que suposa una diferència respecte de l'empresa ordinària. Cal destacar, però, que pel que fa als treballadors i treballadores moltes empreses d'inserció serien comparables a petites empreses, la qual cosa mostra, en part, la baixa productivitat que s'analitzarà més endavant.

²⁴⁸ El límit entre la mitjana i gran empresa són 250 treballadors. Malauradament el DIRCE agrupa les empreses de 200 a 499 treballadors, cosa que impedeix utilitzar la classificació estàndard.

²⁴⁹ Per a les empreses d'inserció, s'han considerat treballadors els de producció o en procés d'inserció a 31 de desembre (s'exclouen el personal d'acompanyament i el de direcció), mentre que a l'empresa ordinària són assalariats.

²⁵⁰ La mateixa empresa per a l'any 2006 i 2007.

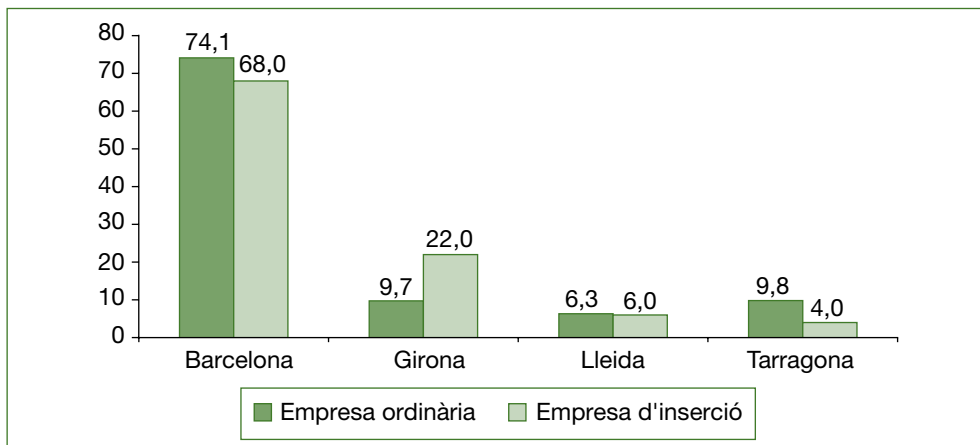


Distribució territorial

Segons el Balanç Social, les empreses d'inserció es concentren sobretot a Barcelona, si bé les majors diferències respecte de l'empresa ordinària es troben a la província de Girona, on es concentra un percentatge alt d'empreses si es té en compte el pes que presenta l'empresa ordinària. A Lleida i Tarragona, però especialment en aquesta última, les empreses d'inserció tindrien un pes menor respecte del conjunt d'aquestes i també respecte de l'empresa ordinària.²⁵¹ Aquest fet coincidiria amb les dades disponibles d'expedients de la Renda Mínima d'Inserció, si bé Girona continuaria tenint un pes per sobre del que li correspondria.²⁵²

Gràfic 21. Distribució territorial de les empreses. Catalunya, 2006

Unitats: percentatges.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Balanç Social 2006 i del DIRCE (INE).

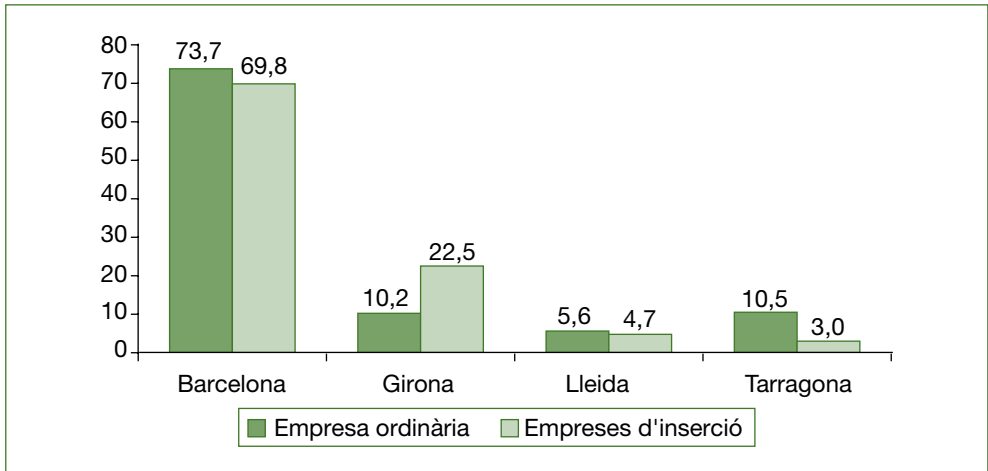
La distribució territorial dels treballadors i treballadores en procés d'inserció és similar a la de les empreses, amb un pes considerablement superior al que representen les persones ocupades a Girona segons l'EPA, i un pes menor a Barcelona, Lleida i Tarragona, especialment en aquesta última.

²⁵¹ Convé mencionar que per la variable de zona d'actuació, existeixen 2 empreses sense resposta, 1 amb resposta no vàlida, 2 que operen al conjunt de Catalunya, en què s'han distribuït a parts iguals entre províncies (25% cada província), i 3 empreses que operen en dues províncies, en què s'ha assignat el 50% a cada territori. Així doncs, el cens analitzat és de 25 empreses.

²⁵² Podria existir, doncs, un vincle entre la despesa en RMI i la creació, o existència, d'empreses d'inserció.

Gràfic 22. Distribució territorial dels treballadors i treballadores. Catalunya, 2006*

Unitats: percentatges.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Balanç Social 2006 i de l'EPA (INE).

* Les dades de l'EPA fan referència al IV trimestre de 2006, per aproximar-les a les dades del Balanç, referides a desembre de 2006.

Els treballadors i treballadores

Entre els treballadors i treballadores de l'empresa ordinària i els de l'empresa d'inserció és on es troben les majors diferències entre els dos tipus d'empresa. Aquestes diferències tenen els seus efectes sobre la productivitat dels treballadors i treballadores, més baixa a les empreses d'inserció. Les causes d'aquesta baixa productivitat es deuen, principalment, al major temps dedicat a la formació, les baixes i absentisme que es produeix al lloc de treball i a les menors habilitats del treballador o treballadora per desenvolupar-se en el lloc de treball.

Així doncs, si s'analiza la productivitat nominal,²⁵³ s'obté que, de mitjana, els treballadors i treballadores de les empreses d'inserció produïen, l'any 2006, per valor de 16.613 euros anuals per treballador/a en jornada laboral equivalent.²⁵⁴ L'any 2007, la productivitat era de 17.250 euros del 2006. És a dir, s'havia incrementat un 3,8% en termes reals.

Per sectors, la construcció i els serveis són els més productius, mentre que l'agricultura i la indústria presenten productivitats molt inferiors. Entre 2006 i 2007, és el sector serveis el que més aporta al creixement de la productivitat del conjunt d'empreses d'inserció.

²⁵³ La productivitat es valora en termes de VAB per lloc de treball a jornada laboral equivalent. La jornada laboral equivalent permet calcular el nombre de treballadors i treballadores equivalents a jornada laboral de 40 hores setmanals.

²⁵⁴ No podem separar l'aportació que cada tipus de treballador/a (de gestió, d'acompanyament, d'inserció o de producció) fa a la productivitat. Posteriorment s'analitzaran els salaris per intentar diferenciar productivitats dins de l'empresa.



Taula 19. Productivitat per sectors. Catalunya, 2006 i 2007

Unitats: euros del 2006.

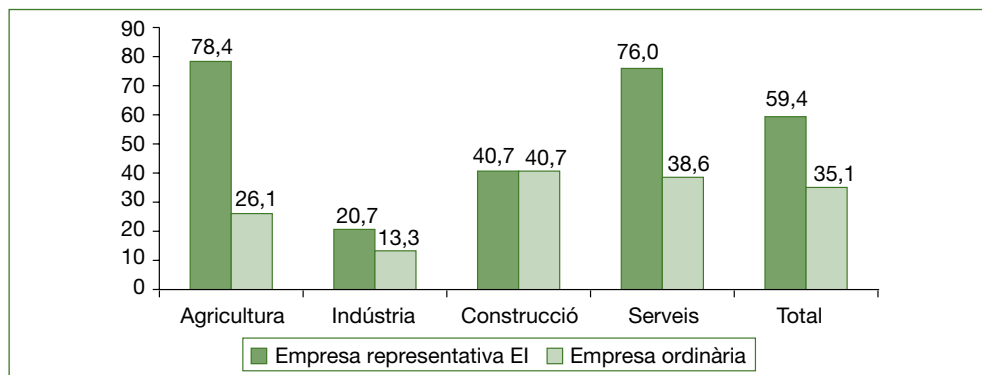
	Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis	Total
Empreses d'inserció 2006	9.052	6.616	15.129	18.671	16.613
Empreses d'inserció 2007	10.446	6.573	15.632	19.738	17.250
Empresa representativa EI 2006	13.325	32.044	38.398	25.632	30.004
Empresa representativa EI 2007	13.325	31.770	38.398	25.976	29.035
Empresa ordinària²⁵⁵	39.993	49.335	38.398	51.156	49.138

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Balanç Social 2006 i 2007 i l'Idescat.

Aquestes productivitats disten considerablement de les del conjunt de l'economia, de manera que la productivitat agregada de les empreses d'inserció contitueix un 35,1% de la de les empreses ordinàries (59,4% respecte d'una composició sectorial similar a la de les empreses d'inserció). Cap dels sectors arriba a la productivitat que presenten l'empresa ordinària o el conjunt d'empreses representatives.

Gràfic 23. Productivitat de les empreses d'inserció respecte de la productivitat de l'empresa ordinària i l'empresa representativa. Catalunya, 2007

Unitats: percentatges.



Font: elaboració pròpia a partir de dades del Balanç Social 2007 i Idescat.

Les majors diferències en termes de productivitat es troben a la indústria, on la productivitat de les empreses d'inserció és d'un 13,3% de la del conjunt del sector (un 20,7% respecte de les empreses de la mateixa branca de producte). La construcció és el sector que més s'aproxima, en termes de productivitat, a l'empresa ordinària, si bé només arriba al 40,7%

²⁵⁵ Al utilitzar les taules TIOC 2001 (actualitzades a euros del 2006) per calcular la productivitat de l'empresa ordinària, s'obté el mateix resultat pels anys 2006 i 2007, motiu pel qual només es presenten dades d'un any. En el cas de l'empresa representativa, la diferent composició i pesos dels sectors, fan que la xifra variï d'un any a l'altre, motiu pel qual s'inclouen ambdues.

de la productivitat d'aquesta. Els serveis i l'agricultura són els sectors que més s'aproximen a la productivitat de l'empresa representativa, amb un 76,0% i 78,4% de la productivitat d'aquestes, respectivament.

L'anàlisi anterior permet separar les pèrdues de productivitat per dos conceptes: la que resulta com a conseqüència de la diferent composició sectorial i la resultant del procés d'inserció. És a dir, es pot distingir en com afecta a l'empresa el fet d'estar localitzada en uns determinats sectors i quina és la seva productivitat respecte de sectors que són similars als de les empreses d'inserció.

Així doncs, mitjançant una anàlisi per factors, s'observa que l'any 2006 el 58,8% de les diferències de productivitat respecte de l'empresa ordinària s'expliquen pel fet de tenir a l'empresa localitzada en sectors menys productius (63,0% l'any 2007). El 41,2% restant s'explicaria per una menor productivitat *per se* de les empreses d'inserció (37,0% l'any 2007).

Part d'aquesta menor productivitat pròpia de les empreses d'inserció es podria explicar pel nivell d'estudis i l'experiència professional prèvia dels treballadors i treballadores de les empreses d'inserció. Malauradament el Balanç Social no disposa d'informació, ni individual ni de forma agregada, sobre aquestes dues variables, que ajudarien a determinar fins a quin punt el capital humà pot diferir entre l'empresa ordinària i l'empresa d'inserció.

Partint de la comparativa entre les dades de l'EPA i les del Balanç Social, s'observa que el pes dels menors de 25 anys és superior a les empreses d'inserció que al conjunt de l'economia. Així, tal com hem vist anteriorment, l'any 2006 els menors de 25 anys representen el 14,8% dels treballadors d'inserció (10,2% a l'EPA), els de 25 a 45 anys el 53,6% (57,1% a l'EPA), i els majors de 45 anys el 31,6% (32,7% a l'EPA). És a dir, l'edat mitjana dels treballadors i treballadores d'inserció possiblement sigui inferior a la del conjunt de l'economia. És a dir, probablement tindran menor experiència.

Per últim, cal esmentar que la dona representa el 52,6% de la població ocupada a les empreses d'inserció, per només el 42,6% al conjunt de l'economia. El contrari passa amb els homes, amb un 47,4% a les empreses d'inserció per un 57,4% al conjunt de l'economia.

El procés d'inserció

El procés d'inserció és un tret distintiu de les empreses d'inserció. El *personal d'acompanyament* n'és el tret més característic. Així, a 31 de desembre de 2006 el 6,7% dels treballadors eren d'acompanyament, una figura que no existeix a l'empresa ordinària. L'any 2007, aquest percentatge era del 6,6%.

La dedicació que es destina a cada treballador o treballadora en procés d'inserció, però, és heterogènia entre les empreses d'inserció. Així doncs, si bé la mitjana de treballadors en procés d'inserció per treballador/a d'acompanyament és de 6,5 l'any 2006 (7,4 l'any 2007), hi ha

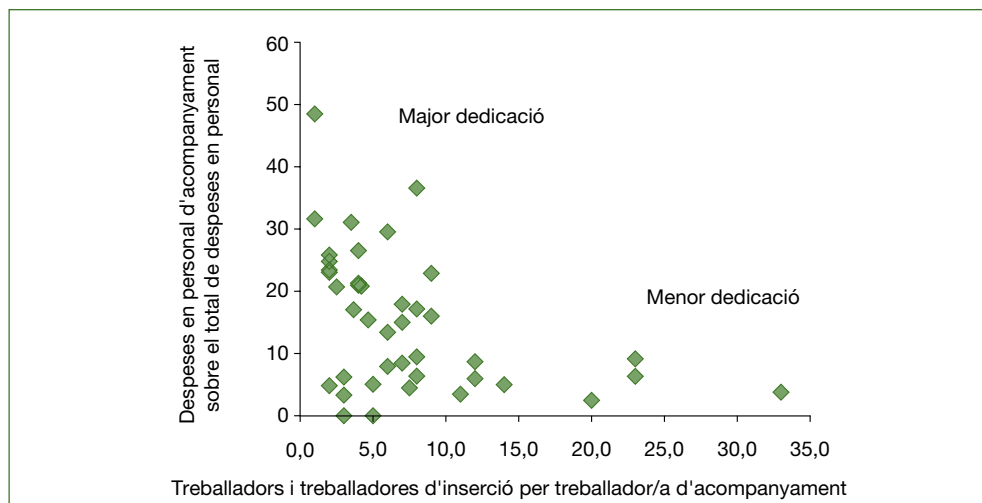


empreses on aquesta ràtio creix fins a 33, mostra d'una dedicació baixa al procés d'inserció, i d'altres on baixa fins a 1, mostra d'una gran dedicació. Així mateix, hi ha algunes empreses que no tenen personal d'acompanyament, tot i tenir alguna persona en procés d'inserció, cosa que impedeix elaborar la ràtio.

Les despeses en personal d'acompanyament també varien de forma considerable entre empreses, des d'aquelles que no hi destinen res, fins a les que les despeses en personal d'acompanyament representen més del 30,0% i el 40,0% de les despeses de personal.

Gràfic 24. Treballadors i treballadores en procés d'inserció per professional de la inserció²⁵⁶ i despeses en personal d'acompanyament sobre les despeses en personal²⁵⁷. Catalunya, 2006 i 2007

Unitats: percentatges.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Balanç Social 2006 i 2007.

Les empreses d'inserció poden optar per l'especialització en un únic col·lectiu o el tractament de col·lectius diversos. Tractar un únic col·lectiu hauria de representar uns menors costos, pel que fa a personal d'acompanyament i material, conseqüència de l'especialització. En canvi, probablement, el fet de tractar només un col·lectiu, reforça l'exclusió, la qual cosa pot tenir efectes negatius sobre la reinserció de la persona. El contrari serveix per a les empreses dedicades a més d'un col·lectiu. Així doncs, l'empresa d'inserció pot escollir entre la *diversitat* o l'*especialització*.

Una altra diferència important entre empreses d'inserció és la capacitat de reinserció de la persona que entra a treballar-hi. En aquest sentit, hi pot haver empreses que disposin de persones

²⁵⁶ Hi ha 7 empreses que no tenen personal d'acompanyament.

²⁵⁷ Hi ha 2 empreses que no tenen despeses en personal d'acompanyament tot i tenir personal d'acompanyament.

amb perfils més reinseribles que d'altres que treballin amb individus amb majors dificultats. En aquest sentit, sembla raonable vincular la *severitat* de la *problemàtica* a la capacitat de reinserció de la persona en procés d'inserció. Aquest fet pot generar un nivell de costos diferencial.

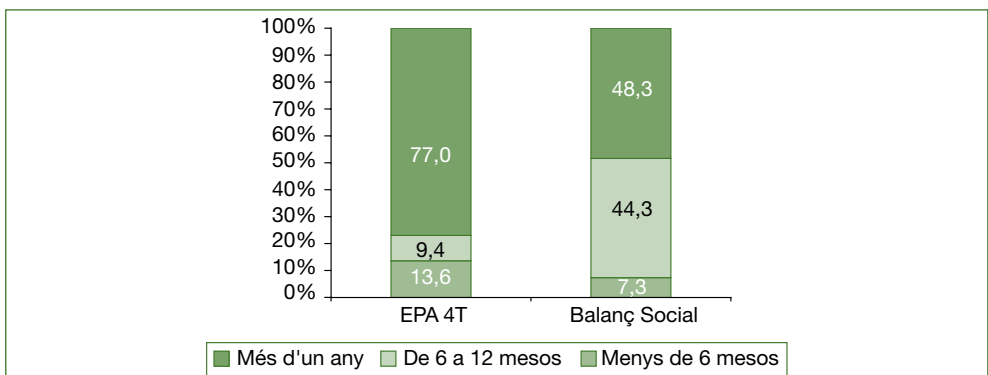
El temps dedicat a la *formació* en el lloc de treball és un altre tret distintiu entre l'empresa ordinària i l'empresa d'inserció. Aquest temps, probablement, sigui superior a les empreses d'inserció, on es dedicaven l'any 2006, de mitjana, unes 100 hores per treballador/a d'inserció a l'any, la majoria de les quals es fan de forma interna (94,5%). Si es compara amb el nombre d'hores de formació rebuda per la resta del personal (22,8 hores), s'observa com el nombre d'hores de formació rebuda és pràcticament 4,4 vegades superior en els treballadors d'inserció que en la resta de treballadors. És a dir, es pot parlar que a més de les activitats sectorials pròpies de les empreses d'inserció, aquestes actuen també com a centres formatius, diversificant encara més l'activitat, la qual cosa repercuteix en uns costos superiors.

El fet de poder d'incorporar treballadors i treballadores en procés d'inserció a la plantilla un cop finalitzat el procés de reinserció pot generar incentius perversos. Així, l'empresa d'inserció pot optar per oferir-los *formació específica* per a aquella empresa, en lloc d'oferir *formació genèrica* assimilable per a d'altres empreses on el treballador o treballadora pugui reinserir-se. Així doncs, hi hauria diferències en el cost de formació entre empreses d'inserció.

Pel que fa a la *rotació de personal*, un tret característic del procés, és molt més acusada a l'empresa d'inserció, on només un 48,3% dels treballadors i treballadores s'hi estan més d'un any, per un 77,0% del conjunt de l'economia catalana. És a dir, la majoria dels treballadors i treballadores (51,6%), no arriben a estar-s'hi ni un any.

Gràfic 25. Temps de permanència a l'empresa²⁵⁸. Catalunya, 2006

Unitats: percentatges.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Balanç Social 2006 i les microdades de l'EPA.

²⁵⁸ En el cas del Balanç Social, hi ha una variable sense resposta per una empresa que fa que es prescindeixi de 2 treballadors dels 451 que hi treballaven a 31 de desembre de l'any 2006 per realitzar l'anàlisi.



La diferent rotació entre empreses d'inserció i l'empresa ordinària va lligada amb la *temporalitat* existent a una i altra empresa. A final de l'any 2006, el conjunt dels treballadors i treballadores de les empreses d'inserció presentava una taxa de temporalitat del 56,5%, per una taxa del 26,4% al conjunt de l'economia catalana en el mateix període. Curiosament, aquesta elevada taxa de temporalitat no s'explica exclusivament pels treballadors i treballadores en procés d'inserció, on la taxa de temporalitat és del 84,7%, sinó també per les taxes de temporalitat entre les persones encarregades de direcció (18,4%), el personal d'acompanyament (43,3%) i la resta de personal de producció (36,9%).

Una altra diferència destacada és l'*absentisme* i les *baixes* al lloc de treball, molt superiors a les empreses d'inserció que a l'empresa ordinària.

Anàlisi financera

A continuació, s'estudien les diferències financeres entre l'empresa d'inserció i l'empresa ordinària. Per realitzar la comparativa s'han utilitzat les dades del Balanç Social 2006 i les dades de la Central de Balanços del Banc d'Espanya 2008. Aquesta segona font de dades, recull informació sobre les empreses no financeres de l'Estat espanyol. És a dir, la comparativa no es fa en relació amb l'empresa catalana, sinó amb l'empresa ordinària espanyola. En principi, aquest fet no hauria de comportar un biaix important en els resultats obtinguts, ja que s'assumeix que les diferències entre l'empresa espanyola i l'empresa catalana seran petites.

D'entrada, s'observa una baixa capitalització de les empreses d'inserció, on l'immobilitzat representa el 32,1% del total de l'actiu, per un 63,4% de l'empresa ordinària l'any 2006. L'any 2007, la diferència encara és superior. Aquestes diferències s'observen també al passiu, on els recursos propis representen el 9,5% del total a les empreses d'inserció, per un 34,2% de l'empresa ordinària, una relació desfavorable que s'accentua l'any 2007. Així doncs, el fons de maniobra²⁵⁹ passa de l'1,1% l'any 2006 al 7,3% l'any 2007 per a les empreses d'inserció, mentre que a l'empresa ordinària aquest percentatge passa del 2,5% l'any 2006 al 2,2% l'any 2007.

Convé destacar, però, que mentre que a l'empresa ordinària l'immobilitzat financer té un pes important (36,6% i 38,0%), a l'empresa d'inserció és reduït (2,1% i 1,5%). Així doncs, tot i tractar-se d'immobilitzat, el de l'empresa ordinària sembla que és més líquid que el de l'empresa d'inserció. Així mateix, aquesta dada informa que l'empresa d'inserció es dedica exclusivament a la seva activitat, mentre que l'empresa ordinària té l'exigible a llarg termini invertit en altres empreses o actius financers que no tenen a veure amb la seva pròpia activitat.²⁶⁰

²⁵⁹ El fons de maniobra representa la diferència entre la suma de recursos propis i l'exigible a llarg termini (passiu fix) i l'actiu fix. Alternativament, es pot calcular com la diferència entre l'actiu circulant i el passiu circulant.

²⁶⁰ De fet, una part important d'aquesta partida són participacions empresarials d'altres empreses.

Taula 20. Balanç de les empreses d'inserció respecte de l'empresa ordinària.²⁶¹ Catalunya i Espanya*, 2006 i 2007

Unitats: percentatges.

	Actiu					Passiu			
	Empreses d'inserció		Empresa ordinària			Empreses d'inserció		Empresa ordinària	
	2006	2007	2006	2007		2006	2007	2006	2007
Im. material	15,6	13,5	23,7	22,7	Capital	6,0	5,0	11,8	11,0
Im. immaterial	13,9	10,5	3,2	2,7	Reserves	1,9	1,9	17,7	19,9
Im. financer	2,1	1,5	36,6	38,0	Resultats de l'exercici	1,3	-1,2	1,7	1,2
Altres im.	0,4	1,0	0,0	0,0	Altres fons de reserva	0,1	1,3	2,9	2,5
Total immobilitzat	32,1	26,6	63,4	63,4	Total fons propis	9,5	7,0	34,2	34,7
					Ingr. a distr. en div. exer. (1)	5,6	5,3	0,0	0,0
					Prov. per riscos i desp. (2)	0,0	0,0	3,7	3,3
					Creditors a llarg termini	18,1	21,5	28,0	27,6
Existències	1,8	4,5	8,5	8,4					
Clients	51,4	59,9	16,6	16,0					
Tresoreria	7,4	5,7	1,8	1,8	Creditors a curt termini	67,8	65,3	12,6	13,1

(continua)

²⁶¹ El balanç de l'empresa ordinària s'ha elaborat a partir de les dades que ofereix la Central de Balanços del Banc d'Espanya 2008. S'han intentat assimilar les partides d'aquest a les del Balanç Social per fer-los comparables. Així, de les partides de l'actiu, l'immobilitzat material s'ha assimilat a la partida «immobilitzat material i inversions immobiliàries», mentre que el financer s'ha considerat com la partida «inversions financeres a llarg termini», i l'immaterial s'ha considerat com «immobilitzat intangible». No s'ha comptabilitzat cap altre tipus d'immobilitzat. Les existències es correspon amb les partides que ofereix el Banc d'Espanya, clients s'associa amb la partida «deutors comercials i altres comptes a cobrar», mentre que tresoreria s'ha assimilat a «efectiu i altres actius líquids equivalents». La partida altres correspon a la resta de partides de l'actiu circulant.

Pel que fa al passiu, la partida de capital es correspon a les del Banc d'Espanya, mentre que s'han considerat com a reserves la partida «resta de reserves i altres fons» sumada a «primes d'emissió» i com a resultats de l'exercici els «beneficis no distribuïts». Com a altres fons de reserva, s'han considerat la suma de «subvencions, donacions i llegats rebuts» i «ajustos per canvis de valor». Als ingressos a distribuir en diversos exercicis no se li ha assimilat cap partida, mentre que se n'ha incorporat una de nova, que no existeix al Balanç Social, que fa referència a les «provisions». Així mateix, els crèdits a llarg termini s'han assignat a la partida «recursos aliens a llarg termini». Al circulant, els creditors a curt termini representen el «Finançament a curt termini amb cost», mentre que altres recull el «Finançament a curt termini sense cost».



(continuació)

	Actiu					Passiu			
	Empreses d'inserció		Empresa ordinària			Empreses d'inserció		Empresa ordinària	
	2006	2007	2006	2007		2006	2007	2006	2007
Altres	7,4	3,4	9,8	10,4	Altres	-1,0	0,8	21,5	21,3
Total actiu circulant	67,9	73,4	36,6	36,6	Exigible a curt termini	66,9	66,1	34,1	34,4
Total actiu	100,0	100,0	100,0	100,0	Total passiu	100,0	100,0	100,0	100,0

Font: elaboració pròpia a partir del Balanç Social 2006 i Central de Balanços del Banc d'Espanya 2008.

* Les dades de l'empresa ordinària fan referència a empreses no financeres representatives per al conjunt d'Espanya.

1) Ingressos a distribuir en diversos exercicis.

2) Provisions per riscos i despeses.

Aquesta menor capitalització té les seves conseqüències en el circulant, que representa una part important del passiu i de l'actiu a l'empresa d'inserció. Com s'ha mencionat anteriorment, el fons de maniobra és positiu en ambdós tipus d'empresa. Així doncs, les dues tenen capacitat per retornar els crèdits exigibles a curt termini. La diferència entre ambdues empreses rau, doncs, en la composició de les partides. Així, les empreses d'inserció depenen en gran mesura dels clients, que és sempre una partida amb més risc que d'altres de l'actiu circulant en cas d'existir clients de dubtós cobrament. Això potser expliqui, com es veurà més endavant, que gran part de les vendes s'efectuïn a l'Administració pública, un client amb solvència garantida.

Aquesta menor capitalització de les empreses d'inserció podria explicar, també, la menor productivitat del treball que s'observava anteriorment. Així, si es té en compte la productivitat total dels factors (capital i treball), al ser menor la dotació de capital de l'empresa d'inserció, el treball podria apropiarse, en menor mesura, de l'excedent generat per aquest. És a dir, s'estaria sobrevalorant la productivitat del factor treball a l'empresa ordinària o infravalorant l'empresa d'inserció. En el cas de la indústria, on l'aportació del capital és superior que en d'altres activitats, aquest fet podria explicar la molt baixa productivitat observada a les empreses d'inserció.

Aquest podria ser un problema important amb vista al futur de les empreses d'inserció. Si la productivitat del treball és baixa, l'excedent del treball del qual es podrà apropiar el capital també és baix. I si l'excedent del que es pot apropiar el capital és baix, els incentius per invertir-hi també baixen, cosa que repercuteix en una menor dotació de capital, que deriva, de retruc, en una menor productivitat. Es tracta, doncs, d'un cercle pervers de no inversió.

En aquest sentit, és de destacar que les empreses d'inserció només puguin repartir el 20,0% dels beneficis, la qual cosa repercuteix en un menor rendiment de la inversió, i per tant, la fa menys atractiva a ulls de l'inversor privat.

En resum, doncs, es podria dir que les empreses d'inserció són intensives en treball, amb un pes molt menor del capital que en l'empresa ordinària. En el següent punt s'estudiarà si aquest fet té un cost financer per a les empreses d'inserció, o si per contra, l'accés al mercat creditici i de capitals no els implica un desavantatge en termes de costos.

6.2. *ELS COSTOS DIFERENCIALS DE LES EMPRESES D'INSERCIÓ RESPECTE DE L'EMPRESA ORDINÀRIA*

A continuació es presenten un seguit de costos diferencials entre l'empresa ordinària i les empreses d'inserció. Aquests costos s'han dividit en costos d'oportunitat, costos salarials, costos derivats del procés d'inserció i costos financers. En la majoria dels casos, no ha estat possible analitzar empíricament les diferències entre l'empresa d'inserció i l'empresa ordinària, motiu pel qual l'anàlisi es limita a assenyalar si serien majors o menors en una o altra empresa. És a dir, es tracta només d'especulacions hipotètiques que poden ser contrastades en futurs estudis sobre empreses d'inserció.

Costos d'oportunitat: sectors d'activitat, economies d'escala i localització de l'activitat

Un dels principals problemes que presenten les empreses d'inserció són les restriccions a què es veuen sotmeses pel fet d'haver de conjugar inserció i producció. Aquestes limitacions, acaben derivant en costos d'oportunitat per a l'empresa.

Així doncs, el fet d'haver de treballar amb un determinat col·lectiu, amb unes habilitats laborals limitades, fa que les activitats a les quals es pugui dedicar l'empresa es trobin restringides. Aquesta restricció, les aboca a sectors de baix valor afegit. Així doncs, hi ha un *cost d'oportunitat en l'activitat* a la qual es dediquen motivada pels treballadors i treballadores en procés d'inserció.

Com s'ha vist anteriorment, aquest cost d'oportunitat explicaria el 58,8% de les pèrdues de productivitat de l'empresa d'inserció respecte de l'empresa ordinària l'any 2006 (63,0% l'any 2007). Per sectors, l'agricultura és el sector que més s'allunya del conjunt de l'economia, amb pèrdues de productivitat respecte al sector agrícola que expliquen el 86,2% de la menor productivitat l'any 2006 (90,3% l'any 2007). És a dir, la resta d'activitats agrícoles són molt més productives que les activitats a les quals es dediquen les empreses d'inserció (bàsicament jardineria). El serveis són el segon sector més distant, amb un 78,6% de la pèrdua de productivitat explicada per la diferent composició d'activitats dins del sector serveis l'any 2006 (80,1% l'any 2007). Finalment, la diferent composició a la indústria explica el 40,5% de la pèrdua de productivitat en el sector l'any 2006 (41,1% l'any 2007), mentre que a la construcció, la composició sectorial seria similar a la del conjunt de l'economia, motiu pel qual les diferències es concentren en la diferent productivitat dels seus treballadors i treballadores.

Així mateix, sembla que les empreses d'inserció, entre el 2006 i el 2007, han tendit a concentrar-se en sectors menys productius i s'han allunyat de l'empresa ordinària. És a dir, els costos d'oportunitat en la localització sectorial de les empreses sembla que creixen.



Taula 21. Diferències en productivitat per motius i sectors. Catalunya, 2006 i 2007

Unitats: euros del 2006 i percentatges.

		Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis	Total
2006	Diferència entre El i empresa ordinària	30.941	42.719	23.269	32.484	32.525
	Pròpies de les empreses d'inserció	13,8	59,5	100,0	21,4	41,2
	Diferent composició sectorial	86,2	40,5	0,0	78,6	58,8
2007	Diferència entre El i empresa ordinària	29.547	42.763	22.766	31.417	31.888
	Pròpies de les empreses d'inserció	9,7	58,9	100,0	19,9	37,0
	Diferent composició sectorial	90,3	41,1	0,0	80,1	63,0

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Balanç Social 2006 i 2007 i l'Idescat.

Aquest mateix fet motiva que les empreses d'inserció, al disposar d'un mercat laboral molt limitat, es vegin obligades a centrar-se en múltiples activitats per adaptar l'activitat de l'empresa a la persona que cal reinserir. Aquest fet, combinat amb el procés d'inserció, que imposa unes restriccions al nombre màxim de persones que cal tractar,²⁶² deriva en uns costos d'oportunitat pel fet de no poder aprofitar les economies d'escala de l'empresa en tota la seva magnitud. Això hauria de derivar en uns costos mitjans per unitat produïda superiors als de l'empresa ordinària.

Així mateix, si una empresa ordinària pot localitzar-se on vulgui, les empreses d'inserció cal que es trobin a prop d'on es troben les persones excloses. Aquest fet limita la localització òptima de les empreses d'inserció en el territori, cosa que pot repercutir en majors costos en forma de lloguers de naus/tallers/magatzems o transport. La limitació de la localització també afecta la venda del producte, en cas que el mercat dels béns produïts sigui lluny de la ubicació de les persones excloses. És a dir, limiten les *economies d'abast*.

En qualsevol cas, però, és possible que a mesura que augmenti el nombre d'empreses d'inserció i les seves dimensions, es produeixi un ajust que obligui les empreses a especialitzar-se en un únic sector i territori per fer-les més eficients, i les obligui a créixer, a fusionar-se o a interactuar entre elles.

Costos salarials

Tal com s'ha observat anteriorment, les empreses d'inserció presenten productivitats que es troben per sota de la mitjana de l'economia en tots els sectors. Aquest fet, si bé suposa una pèrdua de competitivitat per a l'empresa d'inserció, es pot veure compensada, en part, per uns menors salaris.

²⁶² La inserció requereix de grups reduïts, ja que probablement un creixement excessiu limitaria la capacitat dels professionals per treballar en la reinserció de les persones excloses.

Com es pot comprovar, els salaris de les persones en procés d'inserció l'any 2006 són els més baixos dins de les empreses d'inserció, amb poc més d'11.600 euros l'any per lloc de treball equivalent. Els treballadors i treballadores de producció tenen un salari que supera els 25.000 euros, mentre que el personal d'acompanyament supera els 26.000 i el personal de gestió els 24.000. Aquests resultats s'assemblen als obtinguts per l'estudi del FEEDEI (2003) amb dades per a l'any 2001 per al conjunt d'Espanya pel que fa a l'ordenació dels salaris per grups, a excepció de la gestió, pitjor retribuïda segons les dades del Balanç Social 2006.

L'any 2007 els costos del personal en procés d'inserció s'incrementen considerablement, fins a arribar a superar els 17.000 euros (+46,1%). El personal de gestió també incrementa la seva retribució (+15,5%), mentre que el personal d'acompanyament i el de producció redueixen el seu cost en termes nominals (aproximadament -3,0% en ambdós casos). Aquestes diferències s'expliquen per un increment en la retribució dels treballadors i treballadores en procés d'inserció als serveis, i de la gestió a l'agricultura i la construcció. Es fa difícil determinar fins a quin punt les dades són creïbles o no ateses aquestes diferències, i fins a quin punt l'anàlisi per sectors pot ser vàlid.

Taula 22. Costos salarials²⁶³ nominals per sectors²⁶⁴ i grups de treballadors i treballadores. Catalunya, 2006 i 2007

Unitats: euros del 2006 i 2007.

2006	Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis	Total
Gestió	21.222	27.226	8.730	31.113	24.072
Acompanyament	27.161	22.552	18.407	31.044	26.598
Producció	35.155	22.710	26.291	25.311	25.365
Inserció	14.136	13.002	16.069	9.669	11.683
Total	22.724	16.352	17.398	20.508	19.506
2007	Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis	Total
Gestió	37.655	19.998	17.780	30.080	27.803
Acompanyament	25.785	35.841	19.781	24.958	25.770
Producció	19.822	19.908	23.980	25.400	24.600
Inserció	15.008	14.469	15.319	17.928	17.073
Total	21.680	18.479	18.615	22.998	21.741
Var. 2006/2007	Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis	Total

²⁶³ Algunes de les dades referents a salaris es poden veure influïdes pel baix nombre d'empreses d'inserció per sector i poden presentar resultats estranys. Sembla ser el cas dels salaris dels gestors de les empreses de construcció (molt baixos l'any 2006), el del personal de producció a les empreses vinculades al sector agrícola i a la construcció (molt alts l'any 2006), els de gestió a l'agricultura (molt alts l'any 2007) o els d'acompanyament a la indústria (molt alts l'any 2007).

²⁶⁴ Convé avisar el lector que en alguns casos el sector de l'empresa d'inserció no estava ben definit i s'ha procedit a una assignació segons el criteri dels autors a partir de la informació disponible.



Gestió	77,4	-26,5	103,7	-3,3	15,5
Acompanyament	-5,1	58,9	7,5	-19,6	-3,1
Producció	-43,6	-12,3	-8,8	0,4	-3,0
Inserció	6,2	11,3	-4,7	85,4	46,1
Total	-4,6	13,0	7,0	12,1	11,5

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Balanç Social 2006 i 2007.

Fent una anàlisi dels costos salarials de les empreses d'inserció²⁶⁵ s'observa que els sectors amb majors costos salarials són l'agricultura i els serveis, seguits de la construcció i la indústria. El creixement dels costos salarials, en termes reals, entre el 2006 i el 2007 fou de 8,2%, uns 4,4pp per sobre del creixement de la productivitat.

Respecte del conjunt de l'economia l'any 2006, per sectors, s'observa que les majors diferències es concentren a la indústria, amb 12.400 euros menys per treballador/a que a l'empresa ordinària i l'agricultura, amb 15.000 euros més. A la construcció és on hi ha menor diferència salarial, amb 4.600 euros menys per treballador o treballadora. Finalment, als serveis les diferències són de gairebé 6.000 euros per treballador/a respecte de l'empresa ordinària. L'any 2007 les diferències són menys importants, a causa de l'increment dels costos salarials reals a l'empresa d'inserció.

Taula 23. Costos salarials reals per sectors. Catalunya, 2006 i 2007

Unitats: euros del 2006.

	Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis	Total
Empreses d'inserció 2006	22.724	16.352	17.398	20.508	19.506
Empreses d'inserció 2007	21.049	17.940	18.073	22.328	21.108
Empresa representativa EI 2006	8.029	23.324	22.034	15.266	17.661
Empresa representativa EI 2007	8.029	22.677	22.034	15.356	17.098
Empresa ordinària²⁶⁶	7.737	28.775	22.034	26.435	26.208

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Balanç Social 2006 i 2007 i l'Idescat.

L'any 2007, l'agricultura i els serveis tenien uns costos laborals superiors als de l'empresa representativa. Si bé en el cas de l'agricultura es pot explicar pels valors excepcionalment baixos que presenten les taules TIOC, als serveis s'explicaria per l'elevat cost salarial que tenen les empreses d'inserció. A la indústria i la construcció els salaris són menors que

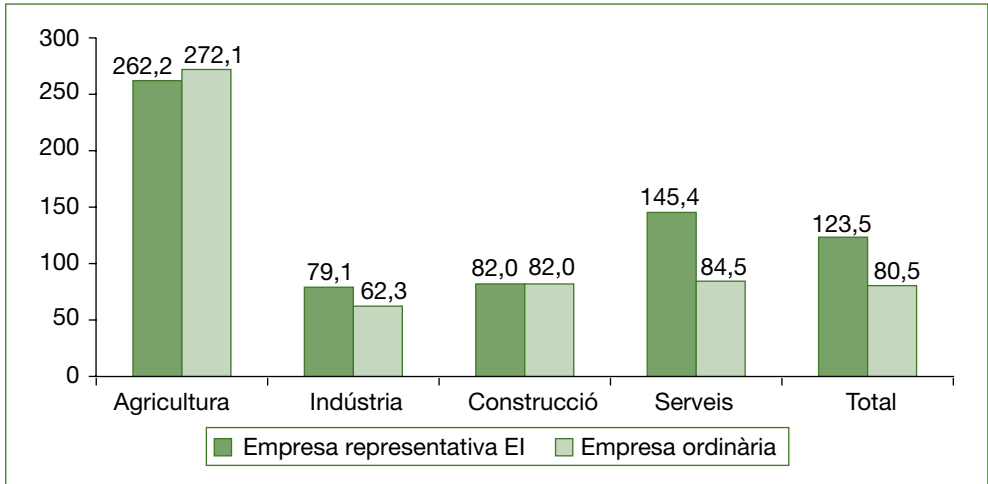
²⁶⁵ Els costos salarials s'han obtingut de dividir la despesa salarial pel nombre de treballadors i treballadores amb jornada laboral equivalent.

²⁶⁶ En utilitzar les taules TIOC 2001 (actualitzades a euros del 2006) per calcular la productivitat de l'empresa ordinària, s'obté el mateix resultat per als anys 2006 i 2007, motiu pel qual només es presenten dades d'un any. En el cas de l'empresa representativa, la diferent composició i pesos dels sectors, fan que la xifra variï d'un any a l'altre, motiu pel qual s'inclouen ambdues.

a l'empresa representativa. L'agregat, però, mostra uns costos salarials superiors als de l'empresa representativa, com a conseqüència del major pes del sector serveis entre les empreses d'inserció.

Gràfic 26. Costos salarials de les empreses d'inserció respecte dels de l'empresa ordinària i l'empresa representativa. Catalunya, 2007

Unitats: percentatges.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Balanç Social 2007 i Idescat.

L'avantatge que generen aquests costos salarials inferiors, cal valorar-los, però, d'acord amb la productivitat dels treballadors i treballadores. Així doncs, de la relació entre productivitat i salari, s'observa que ni en l'agregat, ni en cap sector en particular, les empreses d'inserció tenen productivitats superiors als seus costos salarials. Malgrat això, sí que s'observa un millor comportament dels serveis i la construcció, que cobreixen entre el 85,0% i el 90,0% dels seus costos salarials, per un percentatge molt inferior a l'agricultura i la indústria.

Taula 24. Relació entre productivitat i cost salarial²⁶⁷, per sectors. Catalunya, 2006 i 2007

Unitats: percentatges.

		Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis	Total
2006	Empreses d'inserció	39,8	40,5	87,0	91,0	85,2
	Empresa representativa EI	166,0	137,4	174,3	167,9	169,9
	Empresa ordinària	516,9	171,5	174,3	193,5	187,5

²⁶⁷ Representa el percentatge del salari que cobreix la productivitat. És a dir, és el resultat de dividir la productivitat pel salari.



2007	Empreses d'inserció	49,6	36,6	86,5	88,4	81,7
	Empresa representativa EI	166,0	140,1	174,3	169,2	169,8
	Empresa ordinària ²⁶⁸	516,9	171,5	174,3	193,5	187,5

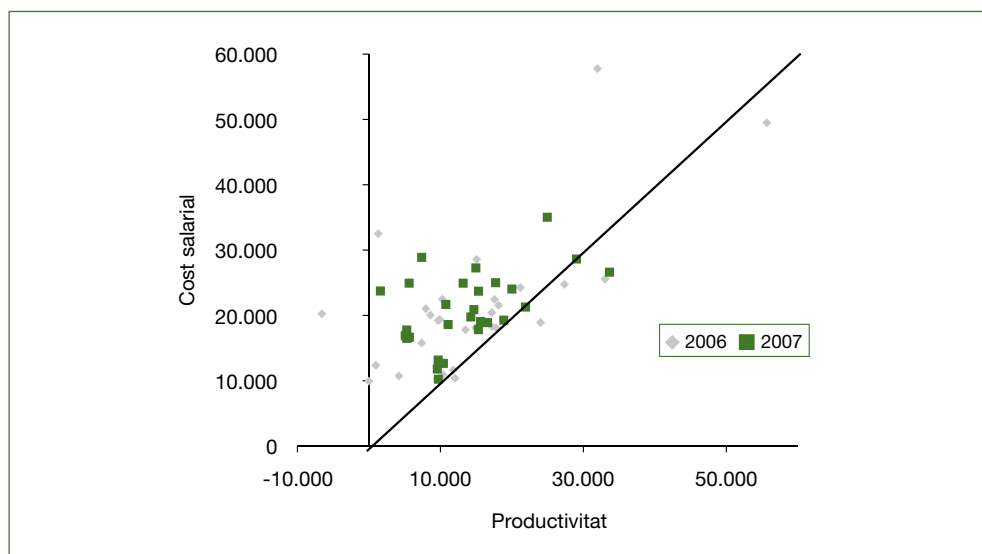
Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Balanç Social 2006 i 2007 i Idescat.

Les diferències amb l'empresa representativa i l'empresa ordinària són evidents en tots els casos, i mostren l'existència d'uns elevats costos salarials de les empreses d'inserció atesa la seva productivitat.

Gràficament, la relació per al conjunt de les empreses d'inserció és més clara, amb la majoria d'empreses situades per sobre de la línia que representa uns salaris equivalents a la productivitat. És a dir, amb costos salarials que superen els seus nivells de productivitat.²⁶⁹

Gràfic 27. Relació entre productivitat i cost salarial a les empreses d'inserció*. Catalunya, 2006 i 2007

Unitats: euros del 2006.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Balanç Social 2006 i 2007.

* Productivitat=VAB per treballadors i treballadores en jornada laboral equivalent i Cost salarial=despesa de personal per treballadors i treballadores en jornada laboral equivalent.

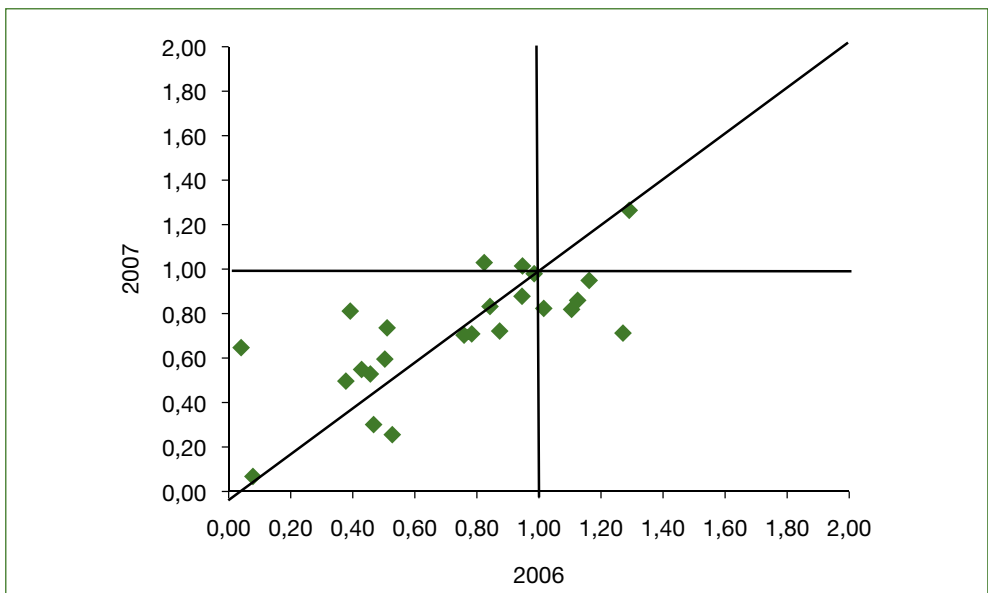
²⁶⁸ En utilitzar les taules TIOC 2001 (actualitzades a euros del 2006) per calcular la productivitat de l'empresa ordinària, s'obté el mateix resultat per als anys 2006 i 2007, motiu pel qual només es presenten dades d'un any. En el cas de l'empresa representativa, la diferent composició i pesos dels sectors, fan que la xifra variï d'un any a l'altre, motiu pel qual s'inclouen ambdues.

²⁶⁹ Analitzant-lo en detall, s'observen empreses que tenen productivitats pròximes a zero, o negatives, fet que és sorprenent, però que pot estar associat als anys d'antiguitat de l'empresa, sent aquestes empreses de creació recent.

Tal com s'observa al gràfic següent, l'any 2007 només hi ha tres empreses que presentin una productivitat superior als costos salarials, és a dir, amb un valor superior a 1. D'aquestes, una es manté com l'empresa amb una millor relació, mentre que les altres dues passen de tenir una ràtio inferior a 1 a una de superior a la unitat. La majoria de les empreses d'inserció, però, presenten ràtios inferiors a 1 els dos anys analitzats, amb un grup de 5 empreses que tenien una relació superior a 1 l'any 2006 i que l'any 2007 passen a tenir-la inferior a 1. No és estrany, doncs, que la productivitat cobreixi una part menor dels salaris l'any 2007 que l'any 2006.

Gràfic 28. Ràtio* entre productivitat i cost salarial a les empreses d'inserció**. Catalunya, 2006 i 2007

Unitats: ràtio entre productivitat i cost salarial.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Balanç Social 2006 i 2007.

* Si la ràtio és superior a 1 implica que la productivitat és superior al cost salarial. Si és igual a 1 implica igualtat entre productivitat i cost salarial, i si és inferior a 1 implica una productivitat inferior als costos salarials.

** Productivitat= VAB per treballadors i treballadores en jornada laboral equivalent i Cost salarial=despesa de personal per treballadors i treballadores en jornada laboral equivalent.

Costos derivats del procés d'inserció

Els costos derivats del procés d'inserció també són difícils de mesurar. Així doncs, la rotació, la temporalitat, el temps dedicat a la formació, etc., afecten principalment la productivitat, que com s'ha vist anteriorment és considerablement més baixa a les empreses d'inserció que al conjunt de l'economia.



El fet de tenir un mercat laboral reduït i limitat a les persones excloses pot generar efectes diversos. Així, que gran part dels treballadors i treballadores procedeixin directament dels serveis socials permet reduir costos de selecció de personal a l'empresa. Per contra, probablement no tots els candidats i candidates siguin vàlids per a l'empresa, i el fet d'estar renovant el personal permanentment, a conseqüència de la rotació, pot fer incrementar aquesta partida de forma considerable.

Si es divideix la despesa que representa el personal d'acompanyament sobre el total de treballadors i treballadores en procés d'inserció, el sobrecost l'any 2006 és de 4.207 euros per treballador/a en procés d'inserció, quantitat que creix fins als 5.327 euros l'any 2007 (+25,3%). Així mateix, si es considera el temps dedicat a la formació, que també es retribueix, aquest és de 1.322 euros per treballador/a en procés d'inserció l'any 2006 i de 3.564 l'any 2007 (+169,7%). Així doncs, el sobrecost d'un treballador/a d'inserció, seria de 5.529 euros l'any 2006 i de 8.837 euros l'any 2007 (+59,8%).²⁷⁰

Taula 25. Sobrecost de les empreses d'inserció en el procés d'inserció. Catalunya, 2006 i 2007

Unitats: euros del 2006 i 2007.

	2006	2007	Var. 2006-2007 (%)
Sobrecost de l'acompanyament	4.207	5.273	25,3
Sobrecost de la formació	1.322	3.564	169,7
Sobrecost d'inserció ²⁷¹	5.529	8.837	59,8

Font: elaboració pròpia a partir del Balanç Social 2006 i 2007.

Costos financers

Un altre aspecte en el qual les empreses poden tenir un cost afegit és en el finançament. Així, si es té en compte que disposen d'uns fons propis menors, es pot dir que depenen molt més del crèdit. Al generar major incertesa que altres activitats empresarials, més segures, és possible que hagin de pagar, també, un plus en forma d'interessos com a prima de risc.

D'aquesta manera, si es calcula el pes que tenen les despeses financeres respecte del crèdit a llarg termini, s'observa un preu del diner més elevat a les empreses d'inserció. Concreta-

²⁷⁰ Els càlculs referents a l'indicador de sobrecost s'han extret de FEEDEI (2003). L'estudi de FEEDEI incorpora més variables a l'indicador com són el cost dels dies perduts dedicats a inserció i a absentisme però les dades del Balanç Social no tenen aquesta informació.

²⁷¹ El sobrecost s'ha calculat sumant les despeses del personal d'acompanyament dividides entre el nombre de treballadors i treballadores en procés d'inserció i el cost del temps dedicat a formació d'aquests treballadors i treballadores (aplicant el percentatge que representen les hores de formació dels treballadors d'inserció respecte de les hores treballades sobre les despeses de personal d'aquests treballadors d'inserció).

ment, l'any 2006, l'empresa d'inserció pagava un 2,0% més que l'empresa ordinària, mentre que el 2007 el sobrecost era de l'1,7%.

En canvi, si es calcula el pes que representen les despeses financeres a una i altra empresa sobre la suma de l'exigible a curt termini i l'exigible a llarg termini, s'observa que l'empresa d'inserció paga uns interessos inferiors als de l'empresa ordinària. Tot i això, no és té en compte que una part d'aquests deutes de l'empresa d'inserció es financen sense cost. Malauradament, el Balanç Social no distingeix entre proveïdors i deutes amb entitats financeres, cosa que fa difícil desagregar la partida de l'exigible a curt termini, molt important en les empreses d'inserció.

Part d'aquestes diferències podrien venir explicades per l'actiu del balanç. Així, si una part important dels clients són Administració pública, amb una solvència garantida, les empreses d'inserció podrien utilitzar aquesta solvència dels clients per abaratir el pagament a proveïdors com a mesura de finançament. En qualsevol cas, és només una especulació que requereix d'un estudi més exhaustiu.

Així doncs, tot i les diferències observades anteriorment en la diferent composició del balanç entre l'empresa ordinària i l'empresa d'inserció, no es pot concloure que existeixi un sobre-cost en l'obtenció de capital.



7. FINANÇAMENT PÚBLIC DE LES EMPRESES D'INSERCIÓ: ANÀLISI DE LA CONTRIBUCIÓ DELS AJUTS I MESURES DE FOMENT PÚBLIQUES ACTUALS AL FINANÇAMENT I VIABILITAT ECONÒMICA DE LES EMPRESES D'INSERCIÓ

Les administracions públiques deleguen a empreses privades un servei demandat per la societat: la reinserció de les persones excloses o en risc d'exclusió social. És a dir, es tracta de compartir una activitat que podria dur a terme l'Administració per la seva naturalesa de servei públic, però que duen a terme empreses privades que a banda d'aquesta activitat en fan d'altres.²⁷² Això és així perquè s'assumeix que els costos de transacció i regulació són inferiors als guanys en eficiència que es deriven en una col·laboració en el procés de reinserció.

El finançament públic de les empreses d'inserció hauria d'estar condicionat, doncs, per la capacitat de reinserció que demostra l'empresa.²⁷³ Així doncs, és preferible pagar o subvencionar una empresa amb un elevat èxit de reinserció, encara que tingui beneficis, que pagar o subvencionar-ne una altra amb un èxit escàs, tant si presenta pèrdues com beneficis. És a dir, cal distingir la viabilitat de les empreses d'inserció del rendiment social d'aquestes, que és el que interessa, en última instància, a la societat.

Evidentment, hi pot haver diferents graus de reinserció, amb persones plenament reinserides i persones amb una reinserció precària. Aquest fet, que també cal que es tingui en compte, és més difícil de mesurar en tractar-se d'un aspecte qualitatiu. Així mateix, cal que es valori l'esforç diferencial que pot existir entre inserir una persona amb problemàtiques severes o inserir-ne una amb problemàtiques lleus.

Com que en molts casos l'èxit d'una empresa és difícil de mesurar, s'utilitzen també altres paràmetres per mesurar l'esforç que demostra l'empresa en la reinserció. Així doncs, es podria dir que no solament interessin els resultats sinó també en quina mesura l'empresa s'ha dedicat a reinserir persones i no a obtenir beneficis, entenent que el procés en sí ja és beneficiós per a les persones excloses, i de retruc, per tant, per al conjunt de la societat. Per analitzar aquest punt, s'utilitzen variables com la despesa en personal d'acompanyament, la dedicació a la formació i altres variables que denotin una inversió en els fins socials de l'empresa.

Aquest capítol s'estructura en dos punts. El primer estudia quin és el nivell d'ajudes de l'Administració pública, per analitzar si aquestes milloren el nivell de reinserció, quin és el cost/preu per persona reinserida, i si aquest preu està molt allunyat d'altres alternatives de

²⁷² Es podria compartir el servei atorgant-lo a empreses que es dediquessin exclusivament a inserció, però s'entén que la realització d'alguna altra activitat és el que ajuda a la reinserció. És, de fet, el motiu d'existència d'aquestes empreses.

²⁷³ De fet, un dels criteris per a la concessió de subvencions i ajuts és l'èxit obtingut en la reinserció en anys anteriors.

reinserció. El segon punt estudia la viabilitat d'aquestes empreses, segons les ajudes que reben, independentment de l'èxit obtingut.

7.1. ELS AJUTS A LES EMPRESES D'INSERCIÓ

Les empreses d'inserció reben ajuts de diverses fonts. Per una banda, hi ha les aportacions de les promotores de les empreses. Per l'altra, l'Administració pública ajuda aquestes empreses via compres o via subvencions. L'any 2006, les aportacions varen representar 1.443.470 euros, les compres de l'Administració 2.838.051 euros i les subvencions i ajuts 990.412 euros, a repartir entre les 28 empreses d'inserció. És a dir, més de 5 milions d'euros pel conjunt d'empreses, o el que és el mateix, gairebé 190.000 euros per empresa. L'any 2007, les aportacions van representar 1.774.837 euros, les compres de l'Administració 4.264.976 euros i les subvencions i ajuts 1.339.654 euros a repartir entre 28 empreses. És a dir, representen més de 7 milions d'euros, o gairebé 263.000 euros per empresa.

En aquest apartat de l'estudi, però, no es tindran en compte les aportacions de les entitats promotores, ja que es tracta d'analitzar només quin cost té per a l'Administració la reinserció de persones via empreses d'inserció. Així doncs, cal que es tinguin en compte només les aportacions públiques.

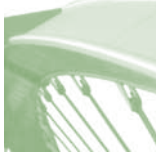
Així mateix, pel que fa a l'esforç de l'Administració en empreses d'inserció, s'ha considerat oportú analitzar només les subvencions i ajuts, ja que aquestes van a retribuir la reinserció, mentre que les compres de l'Administració poden ser producte d'altres concursos públics guanyats de forma competitiva. És a dir, les compres de l'Administració, en principi, no s'atorguen per afavorir la reinserció sinó per la prestació d'un altre servei o producte. Malgrat això, convé assenyalar que el percentatge que representen les vendes a l'Administració sobre el total d'ingressos entre les empreses d'inserció és molt superior al de les vendes de l'empresa ordinària, com es veurà més endavant.

Les subvencions i ajuts a les empreses d'inserció

És difícil determinar el preu de la reinserció, ja que amaga un fort component de caràcter subjectiu, i la demanda social per a la reinserció fa que sigui difícil avaluar quant està disposada a pagar la societat per persona reinserida. Tot i que no hi ha un mercat, sí que existeixen diferents alternatives per reinserir una persona. Així doncs, tot i no poder determinar, objectivament, si les ajudes que reben les empreses d'inserció es troben per sobre o per sota d'aquest preu de reinserció, sí que es pot comparar la mesura amb d'altres alternatives.

Fent un primer càlcul ràpid, s'observa que el cost per persona reinserida²⁷⁴ l'any 2006 és d'11.225 euros a l'any, un cost considerable, però que representaria un 100,0% d'èxit en la reinserció a les empreses d'inserció. Evidentment, aquesta dada amaga els beneficis que

²⁷⁴ Dividint l'import total de les subvencions rebudes per les empreses d'inserció pel nombre de treballadors i treballadores reinserits o reincorporats.



hagin pogut obtenir les persones no reinserides però que han passat per les empreses d'inserció. L'any 2007, el cost per persona reinserida creix fins als 13.954 euros.

L'import total, entre ajuts i subvencions, destinat a empreses d'inserció l'any 2006 fou de gairebé un milió d'euros. Les diferències pel que fa a ajuts i subvencions són importants entre empreses d'inserció. Així, si la mitjana és de poc més de 6.000 euros per any treballat de les persones en procés d'inserció,²⁷⁵ hi ha empreses que no reben ajuts. L'any 2007 la mitjana és similar, amb poc més de 6.000 euros per any treballat.

Aparentment, l'increment de les subvencions i ajudes millora el nivell d'inserció de l'empresa. Malauradament, el baix nombre d'empreses d'inserció impedeix dur a terme una anàlisi robusta per valorar fins a quin punt un increment de l'ajuda repercuteix en una millora en la reinserció.

Una mesura per veure quin és el rendiment, en termes de reinserció, de les subvencions i ajuts atorgats, és comparar-ho amb una altra mesura d'inserció. En el cas que ens ocupa, s'ha escollit l'RMI com a mesura passiva d'inserció. És a dir, les subvencions seran eficients, sempre que l'èxit d'inserció de l'RMI sigui inferior al de les empreses d'inserció a igualtat d'import invertit per persona.

Les dades sobre l'RMI disponibles mostren que es dediquen uns 400 euros al mes de mitjana per expedient.²⁷⁶ Aquestes quantitats reportarien una mitjana anual d'uns 4.800 euros, una quantitat inferior a la que es destina a empreses d'inserció. És a dir, l'ajut a les persones que opten per l'empresa d'inserció és superior al que reben les perceptores d'RMI, si bé a l'empresa d'inserció reben l'ajut via salari. Malauradament, no disposem de l'èxit de l'RMI en termes de reinserció.

Agafant el conjunt d'empreses d'inserció respecte de l'RMI es podria dir, que si la subvenció per treballador/a d'empreses d'inserció és de 508 euros per mes treballat de les persones en procés d'inserció, amb un èxit de reinserció del 44,4%, l'RMI, amb 400 euros mensuals per expedient, hauria de tenir, si es fa una regla de tres, un èxit de reinserció del 35,0% per ser indiferent, per a l'Administració pública, a les subvencions a les empreses d'inserció. L'any 2007, amb un èxit del 43,6%, i unes ajudes mensuals de 502 euros per mes treballat, l'RMI, amb 400 euros, hauria de tenir una taxa d'èxit del 34,7%. Evidentment, aquesta mesura és només una regla de tres, la qual cosa implica una relació lineal entre èxit i subvenció, que probablement no es correspongui amb la realitat.

Com que la reinserció és un fenomen complex, que depèn d'un nombre important de variables, restringir l'èxit de reinserció a una visió estricta de persones reinserides pot constituir un error. És per això que, en alguns casos, el sol fet d'haver participat en una empresa

²⁷⁵ Com a denominador de les subvencions per càpita, s'ha utilitzat el nombre de mesos treballats a l'empresa de les persones en procés d'inserció a fi d'obtenir una xifra comparable a la quantitat mensual que paga l'RMI.

²⁷⁶ Durant el 2006 la xifra ronda els 400 euros per expedient al mes, amb mínims mensuals de 392 euros al mes i màxims de 458.

d'inserció pot haver aportat riquesa a l'individu exclòs. Una riquesa que no hagués tingut si només hagués rebut una RMI. Evidentment, si s'utilitzen altres mesures d'esforç, com puguin ser el nombre de treballadors i treballadores d'acompanyament per personal en procés d'inserció, el nombre d'hores dedicades a formació, etc., cal matisar els resultats anteriors.

Analitzant les dades del Balanç Social 2006 i 2007, hi ha una relació positiva entre les subvencions i el personal d'acompanyament per treballador/a. El mateix passa amb la despesa de personal d'acompanyament. Pel que fa a les hores dedicades a formació, s'aprecia una tímida relació positiva entre la quantitat d'hores destinades a la formació i l'ajuda rebuda.²⁷⁷

Aparentment, doncs, sembla que les subvencions milloren la capacitat de reinserció de les empreses d'inserció, i també sembla que estan relacionades positivament amb l'esforç que les empreses duen a terme. És a dir, no hi ha evidència suficient per rebutjar aquests supòsits. Si són eficients o no, dependrà de comparar-ho amb altres mesures de reinserció de les quals no es disposa d'informació suficient en aquest estudi.

Anàlisi cost-benefici de les empreses d'inserció per a l'Administració pública

A continuació es presenta el càlcul de l'anàlisi de cost benefici per a les empreses d'inserció a Catalunya, basat en l'estudi de Retolaza i Ramos (2005).²⁷⁸ La taula es divideix en tres parts: cost, benefici i estalvi. El cost representa la despesa que fa l'Administració en empreses d'inserció, el benefici l'ingrés per a l'Administració pública, i l'estalvi representa la despesa no efectuada per l'Administració gràcies a les empreses d'inserció. El resultat final es divideix pel nombre de treballadors i treballadores d'inserció en jornada laboral equivalent per obtenir una mesura del cost-benefici per treballador/a.

Taula 26. Anàlisi cost-benefici de les empreses d'inserció. Catalunya, 2006 i 2007

Unitats: euros per treballador/a en procés d'inserció.

		2006	2007
Cost (1)	Subvencions menys impostos	999.076	1.308.077
Benefici (2)	IRPF i cotitzacions socials, treb. en procés d'inserció (40%)*	646.852	1.263.043
	IRPF i cotitzacions socials, treb. d'acompanyament (46%)*	267.878	448.575
	Impost de Societats	-14.956	-13.418
	IVA**	275.957	394.322

²⁷⁷ Els coeficients de correlació són de 0,36, 0,42 i 0,27, respectivament, per al personal d'acompanyament, la despesa en acompanyament i les hores de formació respecte de les subvencions rebudes.

²⁷⁸ José Luis Retolaza i Miguel Ramos (2005): «Modelización del costo de las empresas de inserción para la administración pública». CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 52, agost 2005, pàgines 361-385.



Estalvi (3)	Estalvi en RMI***	46.102	61.375
Resultat (2+3-1)		222.757	845.820
Resultat per treballador/a²⁷⁹		1.609	4.573

Font: elaboració pròpia a partir del Balanç Social 2006 i 2007.

* La diferència en el tipus que paguen uns i altres treballadors i treballadores (40%-46%) s'explica per la diferència de renda entre uns i altres.

** El 12% sobre el VAB pel percentatge de treballadors i treballadores d'inserció (IVA generat o produït).

*** Corregit per percentatge de treballadors provinents de l'RMI i per probabilitats d'accedir a un lloc de treball des de l'RMI.

En primer lloc, s'observa que l'anàlisi cost benefici dona un resultat positiu de 1.609 euros per treballador o treballadora d'inserció en jornada laboral equivalent l'any 2006. L'any 2007, el resultat creix fins als 4.573 euros per treballador/a.

Això vol dir que l'Administració recupera amb escreix les subvencions i ajuts que dona a les empreses d'inserció a través de l'ingrés de les cotitzacions socials i dels impostos (IRPF, IVA, IS, etc.) que generen els treballadors i treballadores en procés d'inserció i de l'estalvi en el pagament de la Renda Mínima d'Inserció d'aquests treballadors.

S'ha de tenir present que aquest resultat no té en compte les bonificacions a la Seguretat Social dels contractes dels treballadors d'inserció, ja que per a l'any 2006 aquestes estan integrades en la normativa general de foment de l'ocupació i són difícils de calcular. Amb la inclusió d'aquesta variable el resultat seria més baix però segurament positiu, també.²⁸⁰

Tampoc s'han tingut en compte altres variables que podrien afectar aquest resultat com ara l'IVA pagat pels treballadors i treballadores d'inserció calculat a partir de l'excés de renda dels sous guanyats a l'empresa d'inserció per sobre de l'RMI. Aquest darrer tipus de càlcul també és difícil de fer i per aquest motiu també s'ha descartat.

Finalment, convé destacar que l'anàlisi cost-benefici ofereix només una aproximació que no té en compte externalitats negatives que puguin generar les empreses d'inserció. Així,

²⁷⁹ En el cost s'han anotat les subvencions i ajuts que reben les EI i en el benefici s'han tingut en compte les cotitzacions a la Seguretat Social i l'IRPF dels treballadors i treballadores d'inserció i del personal d'acompanyament, l'impost sobre beneficis pagat per les EI, l'IVA corresponent a la ponderació del valor afegit generat per les EI en funció del pes dels treballadors i treballadores d'inserció en el total de treballadors de les EI i també s'ha tingut en compte l'estalvi per a l'Administració del pagament de la Renda Mínima d'Inserció (RMI) que significa tenir treballadors i treballadores en procés d'inserció (aquest estalvi s'ha corregit pel percentatge de treballadors i treballadores d'inserció procedents de l'RMI i pel cost d'oportunitat de trobar feina dels perceptors de l'RMI).

²⁸⁰ Les bonificacions a la Seguretat Social dels contractes dels treballadors i treballadores d'inserció per a l'any 2007 ja estan emmarcades en una normativa específica per a les EI i ascendeixen a 600 euros anuals per als contractes indefinits i a 500 euros anuals per als contractes temporals. No s'han tingut en compte, però, en el càlcul de l'any 2007 a fi de fer-lo comparable al del 2006.

per exemple, si es pensa que les feines que fan aquestes empreses es poden dur a terme a l'empresa convencional, caldria deduir d'aquest benefici la pèrdua d'ingressos que aquestes generarien. És a dir, es podria considerar que els ingressos provinents de la producció i la renda s'haguessin generat tot i no existir les empreses d'inserció. En aquest cas, el resultat per a l'Administració seria inferior.

Així mateix, caldria considerar també el *benefici social* que aquestes representen. Aquest punt, evidentment, té un fort component subjectiu, segons la desutilitat que generi l'exclusió i la desigualtat. Si la societat considera intolerable l'exclusió, probablement serà admissible un cost elevat, atès el gran benefici que representa reduir-la. En canvi, si l'exclusió no preocupa en excés la societat, el benefici de reduir-la serà baix, el que hauria de derivar en una menor despesa per part de l'Administració.

7.2. VIABILITAT ECONÒMICA DE LES EMPRESES D'INSERCIÓ

Una vegada s'ha intuït que les ajudes a les empreses d'inserció sembla que milloren el seu rendiment social, cal veure en quina mesura milloren el rendiment econòmic, i fins a quin punt són necessàries.

La viabilitat de les empreses d'inserció s'analitzarà des de diferents punts de vista, a fi de tenir una idea general de quina és la situació real d'aquestes. En primer lloc, s'utilitzarà l'estructura de la producció per veure fins a quin punt l'excedent de les empreses d'inserció és superior o inferior al de l'empresa ordinària, i per veure també quins ítems determinen en major mesura l'obtenció d'aquests resultats. En segon lloc s'estudiaran mesures alternatives d'anàlisi de la viabilitat, com poden ser l'anàlisi cost-benefici, un estudi del sobrecost i l'estudi dels beneficis extraordinaris de les empreses d'inserció.

Ajudar empreses des del sector públic genera sempre controvèrsia. A banda de la conflictitat que pugui aixecar respecte de la competència, les ajudes públiques poden portar al mal ús de fons públics via ineficiències. Així doncs, cal saber a quins fins es destinen els ajuts. Aquests es poden encaminar a l'objectiu inicial de reinserció o poden derivar en mals usos, com una major ocupació no productiva (menor productivitat), majors salaris (a igualtat de productivitat), majors beneficis per part de l'empresa, o compres a altres empreses a un preu per sobre del de mercat. Tots els casos representarien un ús ineficient dels recursos públics.

En el cas de les empreses d'inserció, la major ocupació no productiva és difícil de controlar, ja que els treballadors i treballadores de les empreses d'inserció són poc productius per definició. Sí que es pot determinar si els salaris que es paguen es corresponen amb la productivitat que presenten els treballadors i treballadores, i per tant, és factible saber si s'estan pagant salaris superiors als de mercat. Tal com s'ha estudiat al punt 6, la relació entre salari i productivitat està lluny de les relacions que es donen a l'empresa ordinària, cosa que repercutiria en uns salaris per sobre dels que atorgaria el mercat a igualtat de productivitat. El que no es pot saber és si aquests majors salaris s'expliquen per una apropiació dels gestors,



personal d'acompanyament i personal de producció, o si els majors salaris van a parar a personal en procés d'inserció. En el primer cas, s'estaria incorrent en una falta, mentre que en el segon, es podria justificar com a part de la reinserció, ja que, evidentment, si es retribueix la productivitat dels treballadors i treballadores d'inserció a preus de mercat, els salaris resultants serien d'exclusió.

A continuació, s'estudiarà en quina mesura aquestes ajudes van encaminades a augmentar beneficis o a fer compres a altres empreses a preus per sobre de mercat. Com es veurà tot seguit, a través de l'anàlisi de les estructures de producció, part de les ajudes que es destinen a empreses d'inserció acaben generant un benefici superior per a l'empresa d'inserció.

Estructura de la producció²⁸¹

Les taules *input-output* són un instrument comptable que permet identificar les principals variables d'una empresa, sector o economia i permet la comparativa entre elles. El principal avantatge que presenten és que permeten identificar el percentatge que representen les vendes de cada sector a l'Administració, una informació que no s'obté amb cap altre instrument comptable.

En aquest subapartat s'estudia l'estructura de la producció per les empreses d'inserció, un grup d'empreses comparables a les empreses d'inserció²⁸² i el conjunt de l'economia catalana, elaborades a partir de les taules *input-output*.

Un primer fet destacat en analitzar l'estructura de la producció és la major dependència que tenen les empreses d'inserció de les vendes a l'Administració pública, que en el conjunt de l'economia representen el 0,5% dels ingressos, i en les empreses d'inserció és del 34,7%, l'any 2006, i del 36,0%, l'any 2007. Aquest fet pot anar associat al diferencial que hi ha entre el valor afegit i les compres de béns i serveis respecte dels ingressos, molt superior en les empreses d'inserció. Així doncs, a igualtat del preu de les compres, el major valor afegit respecte dels ingressos podria explicar-se per un preu de venda superior en l'Administració pública al que fixaria el mercat. Ara bé, en tractar-se d'activitats intensives en treball, poden requerir pocs *inputs* físics, cosa que permet una generació de VAB més alta pel que fa als consums de béns i serveis, que també explicarien el diferencial.

²⁸¹ S'han confeccionat les taules d'estructura de la producció pel conjunt de les empreses d'inserció, per grans sectors i per productes. A continuació només es mostren les que fan referència al conjunt de les empreses d'inserció. La resta de taules, com també l'explicació metodològica d'aquestes, es troben als annexos d'aquest estudi.

²⁸² La taula d'estructura de la producció del conjunt d'empreses ordinàries representatives de les empreses d'inserció representa la suma ponderada de valors de les empreses que es localitzen als mateixos sectors/branques d'activitat que les empreses d'inserció. El criteri de ponderació ha estat el nombre de treballadors a jornada laboral equivalent de les empreses d'inserció per sectors i branques d'activitat.

Un altre fet destacable són les despeses de personal, molt més importants per unitat venuda que a l'empresa ordinària, amb el 78,1% dels ingressos destinats a pagar el personal de l'empresa, l'any 2006, i el 80,5%, l'any 2007. Aquestes, sumades als consums intermedis, ja informen que el marge de les empreses d'inserció es troba per sota de l'empresa ordinària.

En canvi, però, les subvencions corregeixen aquest menor rendiment, ja que deixen l'excedent brut d'explotació (EBE) en el 0,6% dels ingressos de l'empresa, l'any 2006, i el -3,6%, l'any 2007. És a dir, sense les aportacions les empreses d'inserció serien rendibles l'any 2006, mentre que tindrien dificultats l'any 2007.

Quan s'incorporen les aportacions que fa tant l'entitat promotora com altres entitats, les empreses d'inserció passen a tenir saldos clarament positius i s'acosten tant a l'empresa representativa com a l'empresa ordinària, especialment l'any 2006.

Taula 27. Estructura de la producció de les empreses d'inserció respecte dels sectors representatius i del conjunt de l'economia. Catalunya, 2006 i 2007

Unitats: percentatges sobre els ingressos d'explotació.

	Empresa ordinària	Empresa representativa		Empresa d'inserció	
		2006	2007	2006	2007
1) Ingressos d'explotació + AP	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1a) Vendes a les AP	0,5	0,5	0,5	34,7	36,0
2) Compres de béns i serveis	54,1	48,0	45,8	33,4	34,2
3) Valor afegit (1-2)	45,9	52,0	54,2	66,6	65,8
3a) Despeses de personal	24,5	30,6	31,9	78,1	80,5
3b) Impostos menys subvencions	0,3	0,4	0,4	-12,2	-11,1
3c) Excedent (3-3a-3b)	21,1	20,9	21,9	0,6	-3,6
4a) Aportacions de material	-	-	-	0,3	0,4
4b) Aportacions de personal	-	-	-	7,0	7,4
4c) Aportacions monetàries	-	-	-	7,3	2,2
4d) Aportacions de màquines i infraestructures	-	-	-	3,0	2,9
5) Màquines i infraestructures	-	-	-	-3,0	-2,9
6) Saldo (3c+4a+4b+4c+4d+5)	-	-	-	15,2	6,4

Font: elaboració pròpia amb dades del Balanç Social 2006 i 2007, i TIOC-2001.

Un primer resultat, doncs, és que si es mantenen les aportacions de les entitats es poden reduir part de les subvencions o les compres de l'Administració, i les empreses d'inserció continuaran sent viables. L'any 2006 es podrien haver suprimit les subvencions, mentre que l'any 2007 es podrien haver reduït a la meitat.



Ara bé, cal tenir en compte que les subvencions probablement siguin un millor mecanisme per retribuir la reinserció que les compres de l'Administració, ja que permeten identificar molt millor l'objectiu de l'ajuda pública. Així doncs, potser seria preferible reduir l'ajuda en forma de compres de l'Administració. En aquest cas, l'any 2006 es podria haver reduït a poc més de la meitat, mentre que el 2007 s'hauria pogut reduir a cinc sisenes parts.

Una altra qüestió que caldria plantejar-se és si es desitja que l'empresa d'inserció obtingui els mateixos resultats que l'empresa ordinària o que n'obtingui uns d'inferiors. En principi, la viabilitat implicaria només que no tinguin pèrdues. Ara bé, si es desitja que l'empresa d'inserció tingui uns resultats similars als de l'empresa ordinària, caldria haver subvencionat en més de 3.000 euros addicionals per treballador/a en procés d'inserció l'any 2006, i en gairebé 10.000, l'any 2007.

Taula 28. Diferència entre l'EBE de l'empresa ordinària i empresa d'inserció. Catalunya, 2006 i 2007

Unitats: percentatges sobre els ingressos d'explotació i euros per treballador/a.

	2006	2007
Empresa d'inserció (1)	15,2	6,4
Empresa ordinària representativa (2)	20,9	21,9
Diferència ((1)-(2))	-5,7	-15,5
EBE extraordinari de les empreses d'inserció ²⁸³	-3.383	-9.855

Font: elaboració pròpia amb dades del Balanç Social 2006 i 2007, i TIOC-2001.

Fent una anàlisi per sectors, s'observa que hi ha diferències importants entre aquests pel que fa a rendiment econòmic i ajudes públiques.

Així, a la construcció i els serveis predominen les compres de l'Administració com a mecanisme d'ajuda pública, que en el cas dels serveis representen el 40,0% dels ingressos. A l'agricultura i la indústria, predominen les subvencions, que disminueixen notablement l'any 2007.

Els serveis són el sector que millors resultats presenta en el conjunt dels dos anys, amb un saldo que representa el 16,2% i el 8,1% dels ingressos de l'any 2006 i 2007, respectivament. La construcció presenta un saldo negatiu l'any 2006, i un de positiu l'any 2007, si bé són baixos en termes absoluts els dos anys. A l'agricultura i la indústria els canvis són considerables, cosa que s'explica pel baix nombre d'empreses ubicades en aquests sectors i que en dificulta l'anàlisi.

Així mateix, s'observa que la suma dels valors de les subvencions i les compres de l'Administració mostra que la construcció és el sector amb menor dependència de l'Administració

²⁸³ S'ha obtingut de la diferència entre EBE de l'empresa d'inserció i l'empresa ordinària. El percentatge resultant s'ha multiplicat sobre la facturació de les EI i aquest resultat s'ha dividit entre el nombre de treballadors i treballadores d'inserció. És a dir, representa la diferència en EBE per treballador/a entre empresa d'inserció i empresa ordinària representativa.

pública, seguida dels serveis. L'any 2007, tant la indústria com l'agricultura tenen ingressos propis (derivats de l'explotació i de les aportacions), que superen als dels serveis, si bé aquest fet s'explica, en gran mesura, pel major volum de les aportacions en termes percentuals.

Taula 29. Estructura de la producció de les empreses d'inserció per sectors. Catalunya, 2006 i 2007

Unitats: percentatges respecte dels ingressos d'explotació.

	Agricultura		Indústria		Construcció		Serveis	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
1) Ingressos d'explotació + AP	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1a) Vendes a les AP	0,0	0,0	3,2	3,0	23,3	25,2	39,3	40,4
2) Compres de béns i serveis	40,4	44,3	42,0	40,1	26,0	33,8	34,4	33,8
3) Valor afegit (1-2)	59,6	55,7	58,0	59,9	74,0	66,2	65,6	66,2
3a) Despeses de personal	149,7	112,3	143,4	163,6	85,1	76,5	72,0	74,9
3b) Impostos menys subvencions	-74,8	-32,3	-77,0	-36,2	-2,9	-8,8	-9,6	-9,5
3c) Excedent (3-3a-3b)	-15,2	-24,3	-8,4	-67,4	-8,2	-1,6	3,2	0,8
4a) Aportacions de material	3,3	2,6	0,0	0,3	0,2	1,0	0,4	0,3
4b) Aportacions de personal	0,0	0,0	8,2	28,4	6,4	2,6	7,1	6,8
4c) Aportacions monetàries	74,9	26,9	48,6	31,4	0,0	0,0	5,6	0,2
4d) Aportacions de màquines i infraestructures	7,5	4,8	1,0	0,0	3,7	3,0	3,0	2,7
5) Màquines i infraestructures	-7,5	-4,8	-1,0	0,0	-3,7	-3,0	-3,0	-2,7
6) Saldo (3c+4a+4b+4c+4d+5)	62,9	5,2	48,4	-7,4	-1,6	2,0	16,2	8,1

Font: elaboració pròpia amb dades del Balanç Social 2006 i 2007.

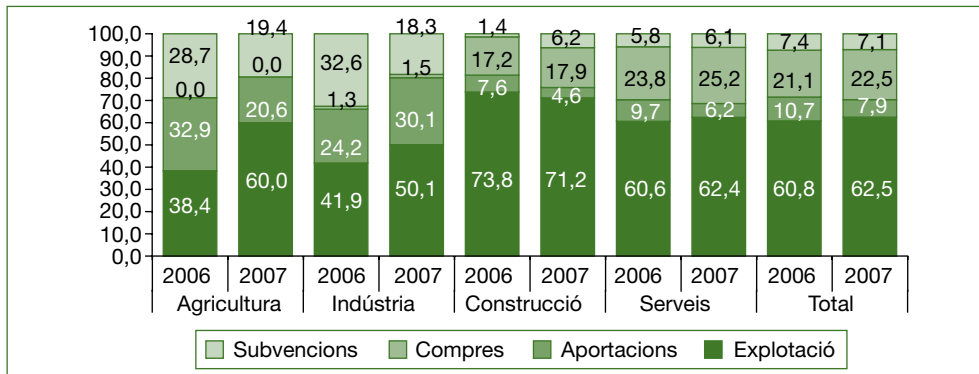
Alternativament i analitzant les fonts d'ingressos de les empreses d'inserció,²⁸⁴ s'observa, gràficament, el que s'ha comentat anteriorment, amb la construcció com el sector que té menor dependència respecte de fonts d'ingressos externes.

²⁸⁴ Considerant ingressos els d'explotació, els de les vendes a les administracions públiques, les subvencions i les aportacions.



Gràfic 29. Font d'ingressos de les empreses d'inserció, per sectors. Catalunya, 2006 i 2007

Unitats: percentatges.



Font: elaboració pròpia amb dades del Balanç Social 2006 i 2007.

Situació comptable de les EI de l'any 2007 respecte de l'any 2006

La situació comptable de les empreses d'inserció de l'any 2007 és pitjor que la de l'any 2006. S'observarà en la taula següent que l'explicació principal d'aquest canvi es deu a l'augment de les despeses de personal, a l'augment de les compres de béns i serveis i a la forta disminució de les aportacions monetàries de les entitats promotores.

La taula dels saldos comptables més rellevants de les empreses d'inserció s'ha calculat per incloure totes les dades econòmiques que aporta el Balanç Social. En particular, s'afegeixen les partides de lloguers, dotació per a l'amortització, resultats financers i extraordinaris i l'Impost de Societats a la taula d'estructura de producció, ja que ara l'anàlisi principal no és la comparació de les empreses d'inserció amb l'empresa ordinària sinó l'estat comptable de les EI.

Taula 30. Saldos comptables rellevants de les empreses d'inserció. Catalunya, 2006 i 2007

Unitats: euros i percentatges.

	2006		2007	
1) Ingressos d'exploitatció + AP	8.181.551	100,0	11.787.047	100,0
1a) Vendes a les AP	2.838.051	34,7	4.246.976	36,0
2) Compres de béns i serveis	2.736.170	33,4	4.034.359	34,2
3) SALDO 1: Valor afegit (1-2)	5.445.380	66,6	7.752.688	65,8
3a) Despeses de personal	6.393.503	78,1	9.486.529	80,5
3b) Impostos menys subvencions a la producció	-999.076	-12,2	-1.308.077	-11,1
3c) SALDO 2: Excedent (3-3a-3b)	50.953	0,6	-425.764	-3,6
3c1) Lloguers	312.429	3,8	294.339	2,5

(continua)

Continuació

	2006		2007	
3c2) Dotació per a l'amortització	402.576	4,9	505.673	4,3
3c3) Resultats financers	-60.278	-0,7	-122.859	-1,0
3c4) Resultat extraordinari	57.957	0,7	31.654	0,3
4) SALDO 3: Renda primària (3c-3c1-3c2+3c3+3c4)	-666.373	-8,1	-1.316.981	-11,2
5) Impost de Societats	-14.956	-0,2	-13.418	-0,1
6) SALDO 4: Resultat (4-5)	-651.417	-8,0	-1.303.563	-11,1
7a) Aportacions de material	28.200	0,3	48.862	0,4
7b) Aportacions de personal	571.203	7,0	873.008	7,4
7c) Aportacions monetàries	595.074	7,3	257.487	2,2
8) SALDO 5: Estalvi (6+7a+7b+7c)	543.060	6,6	-124.206	-1,1
9a) Aportacions màquines i infraestructures	248.993	3,0	337.993	2,9
9b) Maquinària i infraestructures	248.993	3,0	337.993	2,9
10) SALDO 6: Capacitat de finançament (8+9a-9b)	543.060	6,6	-124.206	-1,1

Font: elaboració pròpia a partir del Balanç Social 2006 i 2007.

S'observa que després de descomptar les noves partides de l'excedent, el saldo rellevant (Saldo 4 de la taula) és el que pot equivaler al resultat del Balanç Social. Aquest resultat és més negatiu per a l'any 2007 i representa el -11,1% de la facturació, mentre que l'any 2006 representava el -8,0%. La suma de les aportacions dels promotors i la resta de la despesa en maquinària permet obtenir la capacitat (o necessitat) de finançament de les EI, que representa el -1,1% de la facturació, mentre que l'any 2006 era del 6,6%. És a dir, les empreses d'inserció han passat d'una situació de viabilitat amb capacitat de finançament a tenir necessitats de finançament.

Si es comparen aquests resultats amb els de l'empresa ordinària (Saldo 6 de la taula),²⁸⁵ s'observa que l'any 2006 és superior el resultat de les empreses d'inserció que el de l'empresa ordinària. Això significa una capacitat de finançament de 522 euros per treballador o treballadora en procés d'inserció en jornada laboral equivalent. L'any 2007, l'empresa d'inserció s'allunya de l'empresa ordinària, amb una necessitat de finançament de 4.427 euros per treballador o treballadora en procés d'inserció en jornada laboral equivalent. És a dir, l'empresa d'inserció l'any 2007 ha empitjorat sense que ho hagi fet l'empresa ordinària, cosa que repercuteix en unes majors necessitats financeres per assegurar-ne la igualtat amb l'empresa ordinària.

²⁸⁵ Obtinguts a partir de la Central de Balanços.



Taula 31. Diferència entre el resultat de l'empresa ordinària i empresa d'inserció. Catalunya, 2006 i 2007

Unitats: percentatges sobre els ingressos d'explotació i euros per treballador/a.

	2006	2007
Empresa d'inserció (1)	6,6	-1,1
Empresa ordinària (2)	5,8	5,9
Diferència ((1)-(2))	0,9	-6,9
Resultat / C(N)F extraordinari de les empreses d'inserció	522	-4.427

Font: elaboració pròpia amb dades del Balanç Social 2006 i 2007, TIOC-2001 i Central de Balanços 2008.



8. CONCLUSIONS

Les empreses socials d'integració laboral apareixen a l'oest d'Europa cap a final dels anys 70 sota una elevada diversitat de formes amb l'objectiu de combatre l'atur i el risc d'exclusió social d'una part important de la població. Aquestes empreses van sorgir amb una forta confiança en la societat civil abans que les polítiques públiques contribueixin a la seva expansió.

La sostenibilitat del seu caràcter híbrid es posa en qüestió a partir dels canvis recents en les polítiques públiques d'ocupació: reducció dels pressupostos públics a la integració social i laboral, eliminació dels privilegis i increment dels requisits de qualitat en la contractació pública, noves estratègies d'ocupació de les agències públiques d'ocupació, etc.

Les empreses d'inserció manifesten unes característiques semblants a les que es donen per terme mig a les empreses socials d'integració laboral d'Europa. De totes formes, es classifiquen en el segon grup més nombrós respecte de la forma d'integració, que és el que comparteix la transició a l'ocupació amb l'ocupació permanentment autofinançada, i tenen la particularitat que les aportacions de donants i voluntaris privats tenen un pes rellevant en l'estructura dels seus recursos econòmics.

L'actual marc normatiu de les empreses d'inserció a Catalunya s'ajusta al context comunitari en el qual la lluita contra l'exclusió social es presenta com un fi sociolaboral legitimat i la inclusió activa apareix com a objectiu tant en l'àmbit de la política d'ocupació com de la política social.

Tant la Llei 27/2002 en l'àmbit català com la Llei 44/2007 en l'àmbit estatal parteixen de la necessitat de reconèixer, emparar i potenciar aquelles empreses que combinen la lògica empresarial amb metodologies que fan possible la inclusió social a través de l'ocupació. Amb aquest objectiu, s'adapta el marc laboral de la gestió de personal en atenció a les característiques de les persones treballadores en procés d'inserció i s'estableixen mesures de promoció de l'activitat de les empreses d'inserció, bàsicament a través de subvencions però també a través de la introducció d'objectius socials a la contractació administrativa.

L'exclusió és un fenomen difícil de mesurar. A Catalunya, la quantitat de persones excloses varia considerablement segons la font i variable escollida per aproximar-la, cosa que fa difícil donar-ne una xifra representativa. Totes les fonts, però, mostren un empitjorament des de l'inici de la crisi econòmica. Així doncs, si el sector de les empreses d'inserció ha de respondre al nombre de persones excloses, aquest hauria de créixer en els propers anys.

Independentment de la variable escollida per aproximar l'exclusió, les empreses d'inserció són un mecanisme d'inserció que utilitza una quantitat petita de persones excloses. A final de l'any 2007 el percentatge de persones excloses que utilitzaven les empreses d'inserció era de l'ordre del 2% dels expedients de l'RMI.

Pel que fa a trets diferencials de l'empresa d'inserció respecte de l'empresa ordinària, aquestes es troben localitzades en major mesura en els sectors de la construcció i dels serveis, són més petites i presenten una menor productivitat: s'observa que l'any 2006, el 58,8% de les diferències de productivitat respecte de l'empresa ordinària s'expliquen pel fet de tenir l'empresa localitzada en sectors menys productius (63,0% l'any 2007). El 41,2% restant s'explicaria per una menor productivitat *per se* de les empreses d'inserció (37,0% l'any 2007).

Les empreses d'inserció són intensives en treball, amb una proporció d'immobilitzat molt inferior al de l'empresa ordinària i una menor proporció de fons propis. Aquesta situació fa que la major part de l'actiu i del passiu de les empreses d'inserció es trobi al circulant, amb una importància cabdal dels proveïdors i els clients.

El principal cost diferencial se centra en el procés d'inserció, que requereix de personal d'acompanyament i dedicació a formació, cosa que acaba generant un sobrecost per l'empresa d'inserció.

Les ajudes rebudes per les empreses en forma de subvenció sembla que afavoreixen la reinserció, però amb la informació de la qual s'ha disposat per a l'elaboració d'aquest Informe no és possible quantificar fins a quin punt les empreses d'inserció representen una via d'inserció més eficient que d'altres.

Pel que fa a la viabilitat, l'Administració pública dóna un suport important a les empreses d'inserció a través de les compres públiques i de les subvencions. Per a l'any 2006, aquestes partides són suficients per finançar el sobrecost que representen els treballadors i treballadores d'inserció i que l'empresa d'inserció obtingui un rendiment positiu. En canvi, per a l'any 2007, aquestes són insuficients i resulten imprescindibles les aportacions de les entitats promotores per compensar el sobrecost. La situació comptable de les empreses d'inserció es deteriora notablement l'any 2007 respecte de l'any 2006.

Així doncs, aquests problemes de viabilitat poden condicionar l'existència de les empreses d'inserció, per la qual cosa, tot i créixer el nombre d'exclusos/es, les forces de mercat obliquen a tancar-ne algunes. Alternativament, l'Administració pot valorar la necessitat de subvencionar encara més les empreses d'inserció a fi de fer-les viables. Aquesta última opció cal valorar-la, però, partint del cost de reinserció d'altres alternatives.



9. CONSIDERACIONS I PROPOSTES D'ACTUACIÓ

Es detecta una manca de dades dels col·lectius que estan en procés d'inserció i de la seva facilitat o dificultat d'inserció per poder identificar-ne els perfils. Aquest coneixement permetria planificar la dimensió del sector i conèixer millor l'èxit d'inserció.

Es considera que l'Administració ha de fomentar més empreses i assegurar la solidesa de les existents. Un dels instruments que té al seu abast són les compres públiques. També es valora de forma positiva la regulació dels objectius socials en la contractació pública a Catalunya i es considera que, atès l'impacte positiu de les compres públiques sobre les empreses d'inserció, aquestes no han de ser objecte de retallada pressupostària en una conjuntura de dificultats econòmiques.

El ajuts econòmics de l'Administració a les EI, tant per a la creació i manteniment d'ocupació com pel foment i la viabilitat de l'activitat social i econòmica, són en conjunt prou importants, però percentualment són molt divergents segons quin sigui el sector d'activitat de l'EI.

En el finançament públic de les EI s'hauria de tenir en compte la diversitat dels sectors d'activitat en què actuen, atès que el diferencial de productivitat respecte de la productivitat mitjana de l'empresa ordinària varia en els diferents sectors. També s'hauria de tenir en compte la severitat de la problemàtica de les persones en procés d'inserció en el finançament de les EI.

El CTESC considera que els ajuts de l'Administració haurien d'estimular l'activitat de les EI en sectors que més afavoreixin l'ocupabilitat futura de les persones en procés d'inserció, com a major garantia de l'èxit de la seva inserció en l'empresa ordinària.

El suport de l'Administració a les EI ha de tenir en compte que les empreses estan lligades al territori. El finançament públic també s'ha de vincular als resultats d'inserció que demostrin aquestes empreses tenint en compte la severitat de la problemàtica de les persones a inserir.

Es considera que la responsabilitat de la inserció no és només de les EI. L'Administració ha d'identificar circuits d'inserció i afavorir l'ocupació de les persones en risc d'exclusió. Aquest seguiment s'ha de fer tant en l'etapa inicial de tutela del procés d'inserció en l'empresa d'inserció com en l'etapa posterior en el mercat ordinari. La permanència en el mercat ordinari és un aspecte que s'ha d'avaluar.

Es destaca el paper protagonista que han de tenir els serveis socials i d'ocupació públics. Les EI són un instrument més al servei de la inserció laboral i els serveis socials han de tenir cura dels treballadors i treballadores en tot el procés d'inserció en aspectes tals com l'absentisme, el seguiment de patologies, l'acompanyament de les persones en inserció, etc. Correspon als serveis socials i d'ocupació públics determinar conjuntament amb l'EI l'itinerari d'inserció dels treballadors i treballadores en procés d'inserció. El CTESC recorda que el marc normatiu atribueix a l'Administració funcions i responsabilitats en l'itinerari d'inserció. Per tant, l'Administració ha de dotar els serveis públics dels recursos necessaris per desenvolupar amb garanties aquestes funcions. La formació ha de ser un element clau durant tot el procés d'inserció de les persones treballadores.

Amb la premissa de la necessitat d'actualitzar i complementar les dades facilitades per elaborar l'estudi, el CTESC vol demanar a l'Administració que faci un seguiment adequat del bon ús de les mesures d'inserció sociolaboral, vigilant el compliment de les condicions laborals i d'ocupació dels treballadors i treballadores en procés d'inserció. S'han de garantir els salaris del conveni i la formació adequada al treball que els treballadors i treballadores han de desenvolupar i que no es desatengui el seguiment del treballador o treballadora en el seu itinerari d'inserció, imprescindible per a l'adquisició d'hàbits socials i laborals.

Finalment, el CTESC vol fer palès que al llarg de l'elaboració del present informe s'han constatat una sèrie de deficiències i obstacles, recomanant-ne l'anàlisi i resolució com a condició prèvia i necessària per fer possible un estudi precís i complet de la realitat de les empreses d'inserció. A continuació es detallen els problemes esmentats i es proposen algunes possibles actuacions o recomanacions per resoldre'ls.

Millorar la informació disponible

Una primera proposta amb vista al futur per analitzar l'estat de les empreses d'inserció seria millorar la informació disponible i facilitar-ne l'accés. Així doncs, fóra bo millorar alguns aspectes de la base de dades de l'RMI i del Balanç Social, que es detallen en els annexos d'aquest estudi.

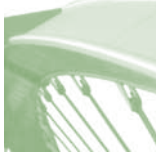
Seria convenient, també, analitzar més acuradament dos aspectes clau en el procés d'inserció. Així, seria necessari obtenir una mesura de la severitat de la problemàtica del treballador/a que comença el procés d'inserció, i una altra que mesuri el grau d'ocupabilitat i inserció quan l'acaba. Així, es podria valorar millor l'èxit de l'itinerari d'inserció. És a dir, caldria recollir la informació de tot el procés, fent un millor seguiment del treballador/a.

El tractament estadístic per sectors d'activitat permetria tenir una imatge més acurada de la situació comptable. No tot el que passa en conjunt es reproduceix per branques d'activitat.

L'Informe aporta, en l'apartat 7.2, un tractament comptable elaborat pel CTESC de les magnituds econòmiques de les empreses d'inserció que inclou les aportacions de les entitats promotores en l'anàlisi i presenta saldos rellevants a més a més del resultat, com ara l'estalvi i la capacitat (o necessitat) de finançament. D'aquesta forma, la imatge comptable que s'extreu és més completa i més fidel. Seguint aquesta línia, el CTESC considera necessari replantejar els mètodes comptables que s'utilitzen en l'elaboració del Balanç Social de les EI.

Classificar millor els grups que poden accedir a les empreses d'inserció

La llei especifica molt clarament els grups que poden accedir a les empreses d'inserció. Els grups, però, no són excloents, cosa que dificulta l'anàlisi i fa que es plantegi el dubte de fins a quin punt és necessari catalogar les persones fins a tal extrem. En canvi, seria molt més útil poder tenir informació de les problemàtiques que afecten els individus.



10. BIBLIOGRAFIA

Aguilera Izquierdo, Raquel (2009). *El régimen jurídico de las empresas de inserción*. (Estudios de derecho laboral). Thomson Civitas. 2009.

Aguilera Izquierdo, Raquel (2009). «La relación laboral de los trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción». *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. Núm. 83, 2009.

Álvarez Vega, M^a Isabel (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*. Núm 31, juny 1999.

Ayala, L. (2008). «Desigualdad, pobreza y privación» a *VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2008*, Fundación Fomento de Estudios Sociales y Sociología Aplicada (FOESSA).

Ayllón, S; Mercader, M. i Ramos, X. (2007). «Caracterización de la privación y la pobreza en Cataluña». *Revista de Economía Aplicada*, 44 (Vol. XV), p.137-175.
http://www.revecap.com/revista/numeros/44/pdf/ayllon_mercader_ramos.pdf

Ayllón, S. i Ramos, X. (2008). «Dinàmica de la pobresa a Catalunya. «Qui entra, qui surt i qui es queda a la pobresa?» a *Condicions de vida i desigualtats a Catalunya 2001-2005*. Volum I. Ed. Mediterrània, Fundació Jaume Bofill, p.17-112.
<http://www.fbofill.cat/intra/fbofill/documents/publicacions/478.rar>

Banco de España (2009). *Central de Balances 2008. Resultados anuales de las empresas no financieras*.
<http://www.bde.es/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/Central-Balances/08/ceba08.pdf>

Bode, Ingo, Evers Adalbert i Shulz Andreas, (2006): «Work integration social enterprises in Europe: can hybridization be sustainable?» Capítol 15 del llibre que porta per títol *Social Enterprise*, editat per Marthe Nyssen. Routledge.

Borzaga, Carlo i Loss Monica, (2006): Profiles and trajectories of participant in European work integration social enterprises. Capítol 11 del llibre que porta per títol *Social Enterprise*, editat per Marthe Nyssen. Routledge.

C. Davister, J. Defourny i O. Grégoire, (2004): *Work integration social enterprises in the European Union: an overview of existing models*. EMES.

Cabrera, P.; Rubio, M.J. i Blasco, J. (2008). *Qui dorm al carrer? Una investigació social i ciutadana sobre les persones sense sostre*. (Col·lecció Eines per a la Inclusió). Observatori de la Inclusió Social, Fundació Caixa Catalunya.
http://obrasocial.caixacatalunya.es/osocial/idiomes/1/fitxers/solidaritat/dorm_carrer08.pdf

Cantó, O.; Del Rio, G. y Gradín, C. (2003). «La evolución de la pobreza estática y dinámica en España en el período 1985-1995». *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública*, p. 167 (4), 87-119.
http://www.ief.es/Publicaciones/Revistas/Hacienda%20Publica/167_Canto.pdf

Comité de Protección Social (2001). *Informe sobre los indicadores de la pobreza y la exclusión social*.
http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/jan/report_ind_es.pdf

Defourny Jacques i Nyssens Marthe, (2008): *Social enterprise in Europe: recent trends and developments*. (Document de treball, número 08/01). EMES.

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2008). *Catàleg de Serveis i Productes de les Empreses d'Inserció*, Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.
http://www20.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/03%20-%20Igualtat%20d_oportunitats/Arxius/doc_22140850_1.pdf

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2009). *Balanç Social de les empreses d'Inserció. Memòria 2006*, Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.
http://www20.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/03%20-%20Igualtat%20d_oportunitats/Arxius/doc_16877044_1.pdf

Federación Española de Entidades de Empresas de Inserción, FEDEI (2003). *Identificación y diagnóstico integral de las empresas de inserción en Espanya*. Ed. Popular.

Fundación Lesmes (2006). *La contratación pública y las empresas de inserción. La experiencia de la Fundación Lesmes y el Proyecto Emi-Equal*. www.fundacionlesmes.org



Fundació Un Sol Món. Caixa Catalunya. *Les empreses d'inserció a Espanya*. Observatori de la inclusió social. (Col·lecció Eines de la inclusió, número 2, 2007).

Fundació Un Sol Món. Caixa Catalunya. *Roba amiga (2008). 7 anys vestint xarxa*. Observatori de la inclusió social. (Col·lecció Eines per a la inclusió, número 3, 2008).

García, A. (2008). «Indicadores de Exclusión en la Encuesta de Condiciones de Vida» del Capítulo 3. La exclusión social en España: un espacio diverso y disperso en intensa transformación- del *VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2008*. Fundación Fomento de Estudios Sociales y Sociología Aplicada (FOESSA).

García Maynar, Asunción (2007). El momento actual de las empresas de inserción, un momento histórico. *CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, núm. 59, octubre 2007.

García Maynar, Asunción i Esteve Arnal, Marisa (2007). «Las empresas de inserción en España: normativa y características». *CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, núm 59, octubre 2007.

Garrido Pérez, Eva. Empresas de inserción: cuestiones competenciales Estado/comunidades autónomas. *Temas Laborales*, núm.100/2009. Págs. 265-293.

Gómez, C. (coord.) (2008). *Informe de la inclusió social a Espanya*, Fundació Caixa Catalunya. http://obrasocial.caixacatalunya.es/osocial/idiomes/2/fitxers/solidaritat/informe_incl08cas.pdf

Gómez Muñoz, José Manuel. *Derecho del trabajo, libre competencia y ayudas de Estado*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. 2007.

Jurado, A. i Pérez, J. (2008). «Pobreza y territorio» del Capítulo 2 Desigualdad, pobreza y privación del *VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2008*. Fundación Fomento de Estudios Sociales y Sociología Aplicada (FOESSA).

Laparra, M. et al. (2007). «Una propuesta de consenso sobre el concepto de exclusión. Implicaciones metodológicas». *Revista Española del Tercer Sector*, nº 5, enero-abril.

Laparra, M. i Pérez, B. (2008). «La exclusión social en España: un espacio diverso y disperso en intensa transformación» a *VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2008*. Fundación Fomento de Estudios Sociales y Sociología Aplicada (FOESSA).

López-Aranguren Marcos, Luís M^a. (2002). *Las empresas de inserción en España. Un marco de aprendizaje para la inserción laboral*. (Colección Estudios, Consejo Económico y Social).

Laurent Gardin, 2006: A variety of resources mix inside social enterprises. Capítol 7 del llibre que porta per títol *Social Enterprise*, editat per Marthe Nyssen. Routledge.

López, Víctor M. i Miranda, Narcís. *Les empreses d'inserció: empreses inclusives per als obligats del mercat de treball*. Quaderns d'Acció Social i Ciutadania. Número 5.

Martín Puebla, Eduardo. «Empresas de inserción y política de empleo». *Aranzadi Social* núm. 22, 2007.

Marcuello, C. et al. (2005). *Las Empresas de Inserción en Aragón: Características, Evolución y Futuro*. Fundación Economía Aragonesa, Documento de trabajo 12/2005.
<http://www.fundear.es/fotosbd/809578212rad27EFA.pdf>

Mercader, M. (2003). *La pobreza a Catalunya. Informe 2003*. Fundació un Sol Món, Caixa Catalunya.

Mercader, M. (coord.) (2005). «La pobreza a Catalunya. Pobreza monetària i privació a Catalunya a principis del segle XXI» a *Estructura social i desigualtats a Catalunya*. Volum II. Ed. Mediterrània, Fundació Jaume Bofill, 9-158.
<http://www.obdesigualtats.cat/intra/ob/documents/01-2%20magda%20mercader%20pol%2046.pdf>

Mercader, M.; Ramos, X. i Ayllón, S. (2005). *Evolució de la pobresa monetària i la desigualtat a Catalunya durant la dècada dels noranta. Una visió comparada amb el conjunt de l'Estat espanyol*. Universitat Autònoma de Barcelona, Servei de Publicacions.
<http://ddd.uab.cat/pub/evolucio/evoluciopobresa.pdf>

Oliver, J. i Pujolar, D. (2001). *La pobreza a Catalunya. Informe 2001*. Fundació un Sol Món, Caixa Catalunya.

Oliver, J. i Pujolar, D. (2003). *La pobreza a Catalunya. Informe 2002*. Fundació un Sol Món, Caixa Catalunya.

Padrós, Xavier. «La Llei de contractes del sector públic i les competències de la Generalitat de Catalunya sobre contractació». Possibilitats de desenvolupament. *REAF*, 6 d'abril 2008.



Pérez Yáñez, Rosa. «La inserción social a través del trabajo. A propósito de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción». *Relaciones laborales* núm. 11/2008.

Retolaza, J.L. i Ramos, M. (2005). «Modelización del costo de las empresas de inserción para la administración pública». *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 52, 361-385.

http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/17_Retolaza_y_Ramos_52.pdf

Retolaza, J.L.; Ruiz; M. i Araujo, A. (2007). «Factores estratégicos de éxito de las empresas de inserción». *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 59, 61-89.

http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/5903_Retolaza_et_al.pdf

Rodríguez Escanciano, Susana (2008). «La integración laboral de las personas con discapacidad tras la Ley de contratos del sector público». *Temas laborales* núm. 95/2008.

Ruiz Roqueñi, Maite, Retolaza Avalos José Luis i Mugarra Elorriaga, Aitziber (2007). «Cláusulas sociales y mercados tutelados: herramientas para la competitividad de las empresas de inserción». *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, núm 59, octubre 2007.

Sáez Lara, Carmen (2009). «Las cláusulas sociales en los contratos del sector público». *Relaciones laborales*, núm 14, 2009.

Sara Campi, Jacques Defourny i Olivier Grégoire, (2006): «Work integration social enterprises: are they multiple-goal and multiple-takeholder organizations?» Capítol 2 del llibre que porta per títol *Social Enterprise*, editat per Marthe Nyssen. Routledge.

Soler Arrebola, José Antonio (2008). Aproximaciones a la nueva ley para la regulación del régimen de las empresas de inserción. *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 95/2008.

Subirats, J. (dir.) (2004). *Pobresa i exclusió social. Una anàlisi de la realitat espanyola i europea*. (Col·lecció Estudis Socials, nº16). Fundació «la Caixa».

Subirats, J. (dir.) (2005). *Perfils d'exclusió social urbana a Catalunya. Una aproximació qualitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona, Servei de Publicacions.

<http://ddd.uab.cat/pub/exclusio/informe.pdf>

Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya (2009). *El valor afegit del Tercer Sector en la prestació de serveis públics. Guia pràctica de clàusules socials en la contractació pública de serveis socials i d'atenció a les persones*.



Tejero, E. i Torradabella, L. (2005). *Vides al descobert: Els mons viscuts del fenomen «sense sostre»*. Ed. Mediterrània, Fundació Jaume Bofill.

Vallecillo Gámez, María Rosa i Molina Navarrete, Cristóbal (2008). *Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos. Nuevo marco regulador y modelos de gestión*. Ed. Comares. 2008

Veciana, P. (coord.) (2007). *Les empreses d'Inserció a Espanya*. Fundació Un Sol Món, Obra Social Caixa Catalunya.
http://obrasocial.caixacatalunya.es/osocial/idiomes/1/fitxers/solidaritat/empresesin_cat.pdf

Vidal Isabel i Claver Núria, (2006). «Spain: weak public support for social enterprises». Capítol 9 del llibre que porta per títol *Social Enterprise*, editat per Marthe Nyssen. Routledge.



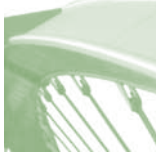
II. ANNEX 0

Requisits	Llei 44/2007	Llei 27/2002	observacions
Requisits generals	<ul style="list-style-type: none"> • Persones en situació d'exclusió social • Aturades • Inscrites als serveis públics d'ocupació • Amb especials dificultats d'integració al mercat de treball 	<ul style="list-style-type: none"> • Persones en situació d'exclusió social o en greu risc d'arribar-hi • Aturades • Amb dificultats importants d'integració al mercat de treball ordinari 	
Formar part d'un dels col·lectius concrets	Perceptors RMI i membres de la unitat de convivència	Destinatari RMI: Llei 10/1997 article 6 <ul style="list-style-type: none"> • Empadronats • Residència legal continuada • Llar independent • +25/-65 • -25 amb menors o disminuït a càrrec / desamparats / risc social • Manca mitjans econòmics • Compromís activitat 	
	Persones que no puguin accedir a RMI per <ul style="list-style-type: none"> • Manca període residència o empadronament o per constituir la unitat de convivència • Haver esgotat el període màxim de percepció 	Persones que no puguin accedir a RMI per manca requisits 6.1 Llei 10/1997	
		Persones que no puguin accedir a RMI però que es trobin segons el parer dels serveis socials, en situació de risc d'exclusió social	Previsió genèrica
	Joves +18 /-30 procedents d'institucions de protecció de menors	+16/-30 provinents d'institucions penitenciàries	

(continua)

(continuació)

Requisits	Llei 44/2007	Llei 27/2002	observacions
	<ul style="list-style-type: none"> Menors interns la situació penitenciària dels quals els permeti accedir a una ocupació i la relació laboral dels quals no estigui inclosa en RLEspecial Menors en situació de llibertat vigilada Exinterns 		Aquesta categoria podria incloure els menors de 16 i 17 anys.
	Persones amb problemes de drogodependència o altres trastorns addictius en procés de rehabilitació o reinserció social	Persones amb problemes de drogadocció o alcoholisme en procés de rehabilitació o reinserció social	
	<ul style="list-style-type: none"> Interns de centres penitenciaris que puguin accedir a una ocupació segons LORP menor i la relació laboral dels quals no sigui una relació laboral especial RD 782/2000 Persones en llibertat condicional Exreclusos 	<ul style="list-style-type: none"> Interns de centres penitenciaris la situació dels quals els permeti accedir a una nova ocupació Persones en llibertat condicional Persones exrecluses 	
		Persones amb disminució física o psíquica o sensorial o malalties mentals que tinguin possibilitats d'inserció al mercat laboral	
		Aturats de llarga durada +45 anys	
	Persones procedents de centres d'allotjament alternatiu autoritzats per CA o Ceuta i Melilla		
	Persones procedents de serveis de prevenció i inserció social autoritzats per CA o Ceuta i Melilla		



12. ANNEX I. METODOLOGIA EMPRADA PER A L'ANÀLISI DE LA POBRESA, LA PRIVACIÓ I ELS INDICADORS SOCIALS

A continuació es presenta una descripció dels principals aspectes metodològics associats a la mesura de l'exclusió, que es centren en la metodologia dels índexs de pobresa i privació. Així mateix, s'hi inclou una breu referència als indicadors socials de referència, que utilitzen una metodologia anàloga a la dels índexs de privació.

Pobresa²⁸⁶

Com s'ha comentat al punt 4, la pobresa es pot tractar de forma absoluta o en termes relatius.

La pobresa monetària absoluta es calcula construint una cistella de productes bàsics necessaris per sobreviure en unes determinades condicions, i es determina si la persona pot disposar d'aquesta cistella o no. La cistella incrementa el seu preu partint dels índexs de preus. Aquest mètode obvia que les necessitats poden ser diferents entre territoris i societats (no és el mateix ser pobre a Àfrica que ser pobre a Europa), i en diferents moments del temps (no és el mateix ser pobre al segle XXI que al segle XIX). Així doncs, les necessitats per poder participar de la societat poden variar en funció d'aquesta, el que fa que el llindar de pobresa també variï. Com constaten Mercader *et al.* (2005), «la determinació d'un *nivell de vida mínim* està condicionada, doncs, per l'entorn».

És per aquests motius que generalment s'opta per mesurar la pobresa relativa. Aquesta es pot determinar de diferents maneres, però existeixen alguns indicadors que mesuren la pobresa monetària relativa des de diferents punts de vista, i que són els més comuns en la majoria d'estudis. Aquests són el *headcount ratio*, el *poverty gap*, l'*income gap ratio*, el *poverty gap ratio* i l'índex de severitat.

El *headcount ratio* mesura el percentatge que representen els pobres sobre el total de la població i proporciona una mesura de la incidència de la pobresa. Formalment, s'expressa com:

$$H = \frac{q}{n}$$

On q és el nombre de pobres i n la població. Aquest indicador presenta l'avantatge de ser fàcil de calcular i d'interpretar, però descuida aspectes com la intensitat de la pobresa i la desigualtat entre pobres. Així doncs, no té en compte si els pobres es troben just per sota

²⁸⁶ Per a una descripció més detallada sobre índexs de pobresa, veure Ayllón *et al.* (2003) o Mercader *et al.* (2005).

del llindar de la pobresa o a molta distància d'aquest llindar, ni si les diferències entre pobres són grans o petites.

El segon indicador, el *poverty gap*, intenta capturar la intensitat de la pobresa analitzant la distància de la renda dels pobres al llindar de la pobresa. Es defineix com:

$$PG = \sum_{i=1}^q (z - x_i)$$

On x_i és la renda equivalent de l'individu i i z representa el llindar de la pobresa. Aquest indicador, en termes per càpita, ens dóna l'*income gap ratio*, que es defineix com:

$$I = \frac{\sum_{i=1}^q (z - x_i)}{qz} = \frac{\sum_{i=1}^q x_i}{qz} = 1 - \frac{\mu_q}{z}$$

On μ_q representa la renda mitjana equivalent dels individus pobres. Aquest indicador mesura la intensitat de la pobresa però és indiferent al nombre de pobres que hi ha a la població. Així doncs, per obtenir un indicador que inclogui intensitat i abast, cal multiplicar el tercer pel primer, el que resulta en el *poverty gap ratio*:

$$IH = \frac{\sum_{i=1}^q (z - x_i)}{nz} = \frac{q}{n} - \frac{\sum_{i=1}^q x_i}{nz} = H \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^q x_i}{qz} \right) = H \times I$$

Aquest índex, però, no recull la severitat de la pobresa, és a dir, les diferències que hi ha entre pobres. Així doncs, si alguns pobres milloren la seva renda a canvi d'un empitjorament en la renda d'altres pobres, augmentarà la severitat de la pobresa, però no ho farà el *poverty gap ratio*. L'indicador es construeix a partir de l'*income gap ratio* i el *headcount ratio*, corregits per una mesura de desigualtat CV_q , que representa el coeficient de variació entre els pobres:

$$S = H \left[I^2 + (1 - I)^2 CV_q^2 \right]$$



Tots aquests indicadors formen part de la família d'indicadors proposada per Foster, Geer i Thorbecke (1984)²⁸⁷, en què es determina l'indicador segons la sensibilitat a la pobresa. Aquesta diferent sensibilitat, la recull el paràmetre α de l'equació:

$$FGT(\alpha) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^q \left[\frac{(z - x_i)}{z} \right]^\alpha$$

On α ha de ser necessàriament major o igual que zero, i on, a mesura que aquest paràmetre augmenta, més sensible és l'indicador a la pobresa. Així, si el valor $\alpha = 0$ correspon a l'índex d'abast H , $\alpha = 1$ al d'intensitat IH , $\alpha = 2$ al de severitat S , i $\alpha = \infty$ representaria només l'individu més pobre de la població.

Per tal de tenir aquests indicadors, cal disposar de la renda equivalent dels individus de la llar. Com que molts cops hi ha individus de la llar sense renda, cal ajustar la renda al nombre d'individus de la llar. Per fer-ho, la majoria d'estudis utilitzen l'escala d'equivalència de l'OCDE modificada,²⁸⁸ que atorga un pes diferent als diferents membres de la llar, per reflectir l'increment de necessitats que aquesta experimenta a mesura que creix en nombre d'individus. Així, aquesta escala atorga valor 1 al primer adult major de 14 anys, 0,5 a la resta d'adults majors de 14 anys i 0,3 als menors de 14 anys.²⁸⁹ El nombre d'adults equivalents es calcula, doncs, de la següent manera:

$$E_h = 1 + 0,5 \cdot (A_h - 1) + 0,3 \cdot C_h$$

On E_h és el nombre d'adults equivalents de la llar, A_h el nombre d'adults de la llar majors de 14 anys i C_h és el nombre de menors de 14 anys de la llar. A partir de la suma de rendes dels membres de la llar, dividida pel nombre d'adults equivalents, s'estima la renda equivalent dels individus de la llar:

$$r_i = \frac{R_h}{E_h}$$

On R_h és la renda de la llar, i r_i la renda equivalent dels individus de la llar.

Evidentment, la selecció d'un criteri o un altre és subjectiu. En aquest sentit, en funció d'on es consideri que es troba el llindar de pobresa, els resultats variaran. Així mateix, si s'opta

²⁸⁷ Veure Mercader et al. (2005).

²⁸⁸ Veure Mercader et al (2005) per a una millor explicació del funcionament d'aquesta escala.

²⁸⁹ Evidentment, aquest mètode tendirà a considerar més pobres a llars unipersonals i menys pobres a famílies més nombroses.

per seguir l'escala d'equivalència de l'OCDE modificada, o si se n'escull una altra. Finalment, el grau de sensibilitat a la pobresa també determinarà els resultats obtinguts.

Privació

Si bé els índexs de pobresa gaudeixen d'un cert consens i acceptació entre els investigadors socials, no passa el mateix amb els índexs de privació. En molts casos, aquesta major divergència es deu al fet que s'utilitzen diferents fonts estadístiques, que recullen diferents variables, cosa que permet, o impedeix, l'ús i el càlcul de determinats índexs.

Els índexs de privació presenten dues problemàtiques principals. La primera sorgeix del nombre d'indicadors per construir l'índex, ja que en funció d'un major o menor nombre d'indicadors el nivell de privació serà un o un altre. La segona problemàtica sorgeix de l'agregació d'aquests indicadors, per tal com condiciona el resultat final de l'índex segons la importància que se li doni a cada indicador. Normalment, aquests s'agrupen per temàtiques (privació en el consum, en l'habitatge, en l'oci, en la salut, etc.). En qualsevol cas, el grau de subjectivitat és elevat.

Un mètode per ponderar els diferents indicadors és l'establert per Desai y Shah (1988),²⁹⁰ que pondera els diferents indicadors segons la seva major o menor incidència sobre la població. Així, recolliran millor l'exclusió aquells que afectin una proporció més petita de la població, atès que l'exclusió mesura les diferències respecte a la mitjana o el conjunt d'individus. Així doncs, s'utilitza la proporció de la població no afectada per ponderar els diferents indicadors. L'índex es defineix com:

$$P_h = \frac{\sum_{i=1}^n I_{i,h} p_i}{\sum_{i=1}^n p_i} \cdot 100$$

On P_h és l'índex de privació de la llar h . $I_{i,h}$ és una variable dicotòmica que és 1 si la llar no disposa del bé, i 0 si en disposa, i p_i és el percentatge de població que no pateix privació en aquell àmbit i .

Un cop determinat l'índex, i tal com passava amb la pobresa, cal definir un nivell de tall en què es consideri que la privació afecta de forma decisiva la inclusió exclusió de la persona. Aquest nivell de tall, seguint Ayllón *et al.* (2007), s'estableix partint d'un «grup de dimensió comparable al seleccionat mitjançant el criteri de renda».²⁹¹

²⁹⁰ Veure Ayllón *et al.* (2007).

²⁹¹ Traducció del castellà al català.



Així, per exemple, a Ayllón *et al.* (2007), els indicadors s'agrupen com a indicadors de consum, habitatge i secundaris.

Indicadors socials

Els indicadors socials són un grup d'indicadors que intenta complementar els indicadors de pobresa i privació, per acostar el vessant més social de l'exclusió. Malauradament, no hi ha un consens sobre els indicadors a utilitzar, i molts cops aquests difereixen entre territoris, segons les problemàtiques o fonts de dades disponibles, o per causes subjectives que fan que uns investigadors se centrin més en determinats indicadors i d'altres aproximïn l'exclusió des d'un altre punt de vista.

La llista d'indicadors més acceptada és el llistat de Laeken, comú per als països de la unió europea, i que consta de tres nivells d'indicadors. El primer nivell, format pels indicadors primaris, que es consideren els més importants, un segon nivell format per indicadors complementaris, i un tercer nivell on no s'especifiquen indicadors, i es deixa llibertat als països membres per aproximar l'exclusió des de la perspectiva que els sembli més convenient.

El llistat consta dels indicadors²⁹² següents:

Indicadors primaris

1. Taxa de renda baixa després de transferències, amb un llindar fixat en el 60% de la mediana.
2. Distribució de la renda (relació de quintils de renda).
3. Persistència de renda baixa.
4. Desfasament de la renda baixa mediana.
5. Cohesió regional.
6. Taxa d'atur de llarga durada.
7. Persones que viuen en llars on no treballa cap dels seus membres.
8. Persones que abandonen de forma prematura els ensenyaments i que no segueixen cap tipus d'educació o formació.
9. Esperança de vida en néixer.
10. Percepció del propi estat de salut.

Indicadors secundaris

11. Dispersió al voltant del llindar del 60% de la renda baixa mediana.
12. Taxa de renda baixa en un moment determinat.
13. Taxa de renda baixa abans de les transferències.
14. Distribució de la renda (coeficient de Gini).
15. Persistència de renda baixa (prenent com a base el 50% de la renda mediana)

²⁹² Per a una explicació més detallada dels indicadors, consultar Comité de protección social (2001).

16. Proporció d'atur de llarga duració.
17. Taxa d'atur de molt llarga duració.
18. Persones amb baixos nivells educatius.

Finalment, s'ha seleccionat literatura recent sobre el tema a Catalunya per observar quines són les diferències i semblances entre diferents autors pel que fa a la construcció d'aquest índex. En aquest sentit, convé citar l'article de Laparra *et al.* (2007), que intenta buscar una proposta de consens sobre els indicadors de privació.

A Subirats (2004), els indicadors s'agrupen en indicadors d'àmbit econòmic, laboral, formatiu, residencial, sociosanitari i relacional. A Laparra *et al.* (2007) s'agrupen en indicadors econòmics, polítics (o de ciutadania), i llaços socials o relacions socials, els mateixos que s'utilitzaran posteriorment per al VI Informe FOESSA.



13. ANNEX 2. LA BASE DE DADES DE LA RENDA MÍNIMA D'INSERCIÓ (RMI)

El fet de demanar la renda mínima d'inserció pot venir motivat pel fet de trobar-se exclòs. Així doncs, la percepció de la renda mínima es pot considerar una variable *proxy* per mesurar el nivell d'exclusió social. És per aquest motiu que s'ha utilitzat la base de dades dels demandants de la renda mínima d'inserció, a fi d'obtenir informació del cens de persones amb problemes per integrar-se.

La base de dades de l'RMI constitueix el principal fitxer per analitzar els col·lectius que han rebut l'RMI i els que l'han vist denegada. Tot i que només representen dos col·lectius dels potencials usuaris de les empreses d'inserció, poden reflectir l'evolució de la pobresa i exclusió a Catalunya amb informació gairebé a temps real. Així doncs, es tracta d'una base de dades de gran utilitat.

Tot i que es disposa de la base de dades de les persones demandants de l'RMI d'inserció, facilitada pel Departament d'Acció Social i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya, i que hi ha dades en abundància, la base no s'acompanya de fitxers explicatius sobre què representen aquestes dades, el que fa difícil l'extracció d'informació dels fitxers. S'han realitzat dues extraccions de dades. En la primera extracció, es proporcionaven els expedients de 2006 a final de 2008, però no s'hi incloïa el número de l'expedient, cosa que impedia identificar expedients intermitents o més d'un expedient per la mateixa persona o unitat familiar. Així mateix, la falta d'informació sobre les variables impedia classificar els expedients entre vigents o no vigents, per exemple, i altres variables imprescindibles per a l'anàlisi.

En la segona extracció es va proporcionar un fitxer dels últims 10 anys de l'RMI. D'aquesta segona extracció es van enviar els arxius que contenien la informació de l'RMI, però no l'explicació del que representava cada variable o categoria, la qual cosa n'impedia l'explotació estadística.

Així doncs, la falta d'informació sobre el significat i l'estructura dels arxius i variables del fitxer, han fet impossible l'explotació de la base de dades de l'RMI.

Per solucionar aquest dèficit, s'ha fet ús dels agregats que ofereix el Departament d'Acció Social i Ciutadania a través d'una aplicació web que ofereix dades agregades sobre els expedients vigents en cada trimestre. Malauradament, la informació no es pot obtenir en una sola taula, que representaria un fitxer de microdades útil per a l'anàlisi economètrica, sinó que s'ofereix en múltiples taules, que només permeten la descripció estadística. Així mateix, les problemàtiques es recullen en una sola variable, fet que impedeix el registre de múltiples problemes en una sola persona.

Un altre problema de l'RMI és que el qüestionari que han d'omplir les persones demandants conté preguntes de caràcter voluntari. La resposta a aquestes preguntes és baixa, tot

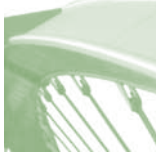


i constituir una font important de dades. Així, per exemple, no es poden analitzar aspectes com la branca professional del perceptor, la qualificació professional, etc. de gran utilitat per determinar el pas de l'RMI a les empreses d'inserció.

Finalment, la base de l'RMI no inclou, en el mateix fitxer, el volum d'ajuda rebuda per cada expedient, cosa que impedeix altres anàlisis de tipus comparatiu, especialment pel que fa a l'eficiència en l'ús dels recursos públics.²⁹³

És a dir, les dades de l'RMI són les que permeten una major aproximació al conjunt de població exclosa o en risc d'exclusió, si bé aquesta informació no és tota la que seria desitjable, ja sigui perquè no s'ha proporcionat en el format adequat o perquè la pròpia base no ho recull de forma satisfactòria.

²⁹³ *Comparant el rendiment social de la RMI amb el rendiment de les empreses d'inserció, s'hagués pogut analitzar en quina mesura les empreses d'inserció milloren la reinserció social.*



14. ANNEX 3. EL BALANÇ SOCIAL

El Balanç Social és l'arxiu resultant del Registre administratiu d'empreses d'inserció de Catalunya, on es recullen per llei (Llei 27/2002, de 20 de desembre, sobre mesures legislatives per regular les empreses d'inserció sociolaboral, article 7) les principals dades sobre empreses d'inserció a Catalunya.

El Balanç té una estructura de base de dades que es pot dividir en dues: una primera, que recull dades sobre l'empresa, pel que fa als treballadors, condicions laborals, resultats financers, etc., i una segona, específica per treballadors, on es recullen dades individuals, treballador per treballador.

El fet que es tracti d'un registre, més que una base de dades pensada per a l'estudi, i el fet que siguin els primers anys d'elaboració del Balanç, fan que aquest presenti un seguit de problemes per a l'anàlisi exhaustiva de les dades que conté. A continuació, s'analitzen quines són aquestes problemàtiques o dificultats observades durant el procés d'elaboració d'aquest estudi.

El primer problema que presenta el Balanç Social és que el qüestionari recull de forma repetida algunes variables, amb creuaments efectuats en el mateix qüestionari, fet que dificulta l'obtenció de la màxima informació possible i suposa un esforç elevat per a les empreses d'inserció per contestar-lo. Aquest és un punt important, ja que el *creuament a priori* dificulta l'estudi del creuament a posteriori.

Hi ha també una gran confusió entre el que són dades de l'empresa i el que són dades dels treballadors, la qual cosa que porta a tractar dades que són dels treballadors (edat, gènere, tipus de contractes, etc.) com si fossin dades de l'empresa, agregant-les. Així, l'arxiu sobre treballadors té poques variables (o poca informació), mentre que l'arxiu d'empreses conté una quantitat excessiva de variables amb poca utilitat. Hi ha un problema, doncs, d'*agregació a priori*.

Aquest últim problema en porta a un altre de manca d'espai a la base de dades, la qual cosa porta a un problema greu d'*omissió de variables rellevants* per a l'estudi, com poden ser nacionalitat, renda o salari, condicions de l'habitatge, nivell d'estudis, experiència professional prèvia, etc. dels treballadors en empreses d'inserció per fer el Balanç Social comparable a dades procedents d'enquestes sobre condicions de vida.

Un altre problema de la base de dades és que recull les dades sobre treballadors al mateix temps que les dades econòmiques i financeres de l'empresa. Això fa que les dades sobre treballadors no estiguin disponibles fins que no ho estan les econòmiques, la qual cosa comporta un *retard* en el tractament de les dades que deriva en estudis desfasats en el temps i dificulta l'adopció de polítiques públiques.

En el sentit del punt anterior, el període que analitza el Balanç tampoc està clar. Si bé algunes variables fan referència al conjunt de l'any, d'altres, en canvi, es refereixen a la data de tancament de l'exercici (31 de desembre), fet que dificulta l'explotació de la base i la interpretació d'algunes variables. Hi ha, doncs, una falta de *referència temporal*.

També hi ha un problema de *format* en la base de dades, ja que les dades, aparentment, es recullen sense un criteri estadístic, la qual cosa en dificulta el tractament. Així, per exemple, les variables binomials no es recullen en format binari (0, 1), sinó que s'utilitza el format «X» pel valor 1, i espai en blanc pel valor 0. L'espai en blanc és també la categoria de valor perdut, cosa que fa impossible saber si el valor de la variable és negatiu o si no hi ha resposta. En el cas de les variables categòriques, per exemple, algunes variables, en lloc de recollir categories (0, 1, 2, 3, etc.), es recullen en format text, motiu pel qual no permet l'anàlisi estadística. Entre les variables contínues, sobta que s'hagin *categoritzat a priori* variables com l'edat dels treballadors, fet que impedeix una anàlisi més detallada de la informació disponible.

Finalment, destaca que no sembla haver-hi un *control i supervisió* sobre la resposta del qüestionari, amb una quantitat important de valors estranys o de no resposta, la qual cosa fa que la qualitat de les dades també disminueixi, desvirtuant els resultats que se'n puguin obtenir.

Per tots els problemes mencionats anteriorment, i especialment pels dos últims, cal que els resultats obtinguts del Balanç Social s'analitzin amb molta cautela. Més si es té en compte el baix nombre d'empreses analitzades, que si bé constitueixen la població d'empreses d'inserció, dificulten l'obtenció de resultats robustos. Aquest últim problema, però, és previsible que se solucioni a mesura que incrementi la població d'empreses d'inserció.



15. ANNEX 4. ESTRUCTURA DE LA PRODUCCIÓ

Per tal de fer una anàlisi comparativa entre les empreses d'inserció i l'empresa ordinària, s'han utilitzat les taules input-output, que mesuren la relació de diferents variables respecte dels ingressos d'explotació de l'empresa. Les taules permeten l'elaboració de l'estructura de producció, que s'ha calculat a partir del Balanç Social 2006 i les taules input-output 2001 de Catalunya. A continuació es fa una breu explicació de quin ha estat el criteri d'assignació per partides per fer la taula de l'estructura de producció de les empreses d'inserció comparables a les de l'empresa ordinària. Les dades del Balanç es mostren en termes de percentatges respecte als ingressos (o facturació).

Tal com es pot veure a la taula d'estructura de la producció, aquesta recull diverses partides, que són: els ingressos d'explotació + AAPP (1), les vendes a les AAPP (1a), les compres de béns i serveis (2), el valor afegit (3), les despeses de personal (3a), els impostos menys subvencions (3b), l'excedent (3c), els llocs de treball equivalent (7), la productivitat (8) i les despeses de personal per lloc de treball equivalent (9).

Els ingressos d'explotació s'han obtingut de la suma dels ingressos d'explotació, els ingressos provinents de les vendes a les administracions públiques i altres ingressos. Les vendes a les AAPP representen la partida d'ingrés provinent de les vendes a l'Administració.

Les compres de béns i serveis (consums intermedis), s'han calculat a partir de la suma de despeses d'explotació (consums d'explotació, subministraments, despeses comercials, etc.), exceptuant les despeses de personal, els lloguers i les dotacions a l'amortització del capital. Així mateix, s'han comptabilitzat les aportacions en forma de material de les entitats com a consum de béns i serveis, ja que, tot i no estar comptabilitzades com a despesa, s'ha consumit.

El valor afegit brut es calcula de la diferència entre els ingressos i els consums intermedis i representa el valor generat o produït per l'empresa.

Les despeses de personal s'han calculat sumant totes les despeses de personal (gestió, acompanyament, producció i inserció), i s'hi ha afegit les aportacions en forma de personal, ja que tot i no estar comptabilitzades com a despesa, han contribuït a la producció de béns i serveis de les empreses.

La partida impostos menys subvencions recull la diferència entre impostos pagats i les aportacions que fa l'Administració pública a les empreses.²⁹⁴ El resultat negatiu implica que l'Administració ha fet una aportació neta a les empreses, mentre que una xifra positiva implica que l'import que s'ha pagat en impostos és superior al que s'ha rebut de subvencions. En termes de Balanç Social, és la diferència entre la partida altres impostos i les subvencions i ajuts.

²⁹⁴ Tècnicament «Altres impostos nets sobre la producció»

L'excident brut d'exploació (EBE) és la diferència entre el valor afegit i la suma de despeses de personal i impostos menys subvencions.

Els llocs de treball equivalent s'han calculat corregint el producte de les hores treballades a la setmana i el nombre de mesos treballats, per una jornada laboral de 40 hores. Com que la majoria de treballadors i treballadores presenta jornades inferiors a les 40 hores i molts no romanen a l'empresa durant un any sencer, el nombre de llocs de treball equivalent és considerablement més baix que el nombre de treballadors que han passat per l'empresa d'inserció al llarg de l'any. El personal aportat per les entitats s'ha sumat, en jornades laborals equivalents a la resta de plantilla. Com que, a diferència de la plantilla de les empreses d'inserció, aquestes persones no tenen comptabilitzats els mesos treballats, ni la jornada laboral, s'ha computat la seva jornada laboral equivalent partint del factor de correcció del conjunt de la plantilla de l'empresa. Així, de la suma del personal de plantilla i el personal aportat, s'ha obtingut el total de llocs de treball a jornada laboral equivalent a 40 hores.

La productivitat és el resultat de dividir el valor afegit brut pels llocs de treball a jornada laboral equivalent a 40 hores. Mesura el valor aportat per cada treballador o treballadora de l'empresa en euros.

Les despeses de personal són el resultat de dividir les despeses de personal pels llocs de treball a jornada laboral equivalent. Mesura el cost per treballador i permet comparatives amb la productivitat, a l'estar també expressat en euros.

Adicionalment, s'han inclòs altres partides que no es troben a les taules input-ouput de Catalunya, però que són importants a l'hora d'estudiar les empreses d'inserció. Aquestes fan referència a les aportacions i són: les aportacions de material (4a), les aportacions de personal (4b), les aportacions monetàries (4c), les aportacions de màquines i infraestructures (4d), màquines i infraestructures (5) i el saldo (6).

Les quatre aportacions (4a, 4b, 4c i 4d), representen un ingrés per a l'empresa. En tots els casos, s'han sumat les aportacions (valorades monetàriament) que duen a terme tant l'entitat promotora com altres entitats.

En el cas del material, l'ingrés és en forma d'espècies, i es comptabilitza també com a consum intermedi. Així doncs, l'empresa no ha de satisfer una part del consumdut a terme, ja que és una aportació de les entitats.

Les aportacions de personal, com també les aportacions de material, s'han inclòs al representar un ingrés en espècies, que es consumeix en despeses de personal.

Les aportacions monetàries són la partida important dins de les aportacions de les entitats, per tal com representen un flux net, sense contrapartida en forma de despesa o consum, i contribueixen, per tant, a millorar els resultats de l'empresa.



Finalment, les aportacions en màquines i infraestructures es compensen amb una altra partida: màquines i infraestructures.

El resultat final és el saldo, una partida que es pot comparar amb l'excedent de l'empresa ordinària en l'anàlisi de viabilitat perquè aquesta última no té aportacions d'entitats promotores.

A continuació, s'ofereix un recull de taules amb estructures de producció, tant per l'agrupació en grans sectors com per les branques d'activitat més rellevants entre les empreses d'inserció.

Per grans sectors

El sector de l'empresa d'inserció s'ha determinat a partir de l'activitat a la qual es dediquen principalment. Així, l'any 2006 les 28 empreses d'inserció es distribueixen en 2 empreses agrícoles, 3 empreses industrials, 6 empreses de la construcció i 17 empreses del sector serveis. L'any 2007 hi havia 1 empresa agrícola, 3 empreses industrials, 6 empreses de la construcció i 18 empreses de serveis.

Taula 32. Estructura de la producció de l'agricultura*. Catalunya, 2006 i 2007

Unitats: percentatges sobre els ingressos d'explotació.

	Empresa ordinària	Empresa representativa	Empresa d'inserció	
			2006	2007
1) Ingressos d'explotació + AAPP	100,0	100,0	100,0	100,0
1a) Vendes a les AAPP	0,1	0,0	0,0	0,0
2) Compres de béns i serveis	45,3	33,3	40,4	44,3
3) Valor afegit (1-2)	54,7	66,7	59,6	55,7
3a) Despeses de personal	10,6	40,2	149,7	112,3
3b) Impostos menys subvencions	-4,4	-3,2	-74,8	-32,3
3c) Excedent (3-3a-3b)	48,6	29,7	-15,2	-24,3
4a) Aportacions de material	-	-	3,3	2,6
4b) Aportacions de personal	-	-	0,0	0,0
4c) Aportacions monetàries	-	-	74,9	26,9
4d) Aportacions de màquines i infraestructures	-	-	7,5	4,8
5) Màquines i infraestructures	-	-	-7,5	-4,8
6) Saldo (3c+4a+4b+4c+4d+5)	-	-	62,9	5,2

Font: Balanç Social de les EI 2006 i TIOC-2001.

*L'empresa representativa és la mateixa per a l'any 2006 i 2007.

Taula 33. Estructura de la producció de la indústria. Catalunya, 2006 i 2007

Unitats: percentatges sobre els ingressos d'explotació.

	Empresa ordinària	Empresa representativa		Empresa d'inserció	
		2006	2007	2006	2007
1) Ingressos d'explotació + AAPP	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1a) Vendes a les AAPP	0,3	0,5	0,3	3,2	3,0
2) Compres de béns i serveis	70,2	62,8	62,1	42,0	40,1
3) Valor afegit (1-2)	29,8	37,2	37,9	58,0	59,9
3a) Despeses de personal	17,4	27,0	27,0	143,4	163,6
3b) Impostos menys subvencions	0,0	0,2	0,1	-77,0	-36,2
3c) Excedent (3-3a-3b)	12,4	9,9	10,7	-8,4	-67,4
4a) Aportacions de material	-	-	-	0,0	0,3
4b) Aportacions de personal	-	-	-	8,2	28,4
4c) Aportacions monetàries	-	-	-	48,6	31,4
4d) Aportacions de màquines i infraestructures	-	-	-	1,0	0,0
5) Màquines i infraestructures	-	-	-	-1,0	0,0
6) Saldo (3c+4a+4b+4c+4d+5)	-	-	-	48,4	-7,4

Font: Balanç Social 2006 i 2007, i TIOC-2001.

Taula 34. Estructura de la producció de la construcció*. Catalunya, 2006 i 2007

Unitats: percentatges sobre els ingressos d'explotació.

	Empresa ordinària i representativa	Empresa d'inserció	
		2006	2007
1) Ingressos d'explotació + AAPP	100,0	100,0	100,0
1a) Vendes a les AAPP	0,4	23,3	25,2
2) Compres de béns i serveis	57,6	26,0	33,8
3) Valor afegit (1-2)	42,4	74,0	66,2
3a) Despeses de personal	24,4	85,1	76,5
3b) Impostos menys subvencions	0,5	-2,9	-8,8
3c) Excedent (3-3a-3b)	17,6	-8,2	-1,6
4a) Aportacions de material	-	0,2	1,0

(continua)



Taula 35. Estructura de la producció de la construcció*. Catalunya, 2006 i 2007
(continuació)

	Empresa ordinària i representativa	Empresa d'inserció	
		2006	2007
4b) Aportacions de personal	-	6,4	2,6
4c) Aportacions monetàries	-	0,0	0,0
4d) Aportacions de màquines i infraestructures	-	3,7	3,0
5) Màquines i infraestructures	-	-3,7	-3,0
6) Saldo (3c+4a+4b+4c+4d+5)	-	-1,6	2,0

Font: Balanç Social 2006 i 2007, i TIOC-2001.

*L'empresa representativa és el conjunt del sector, tant per a l'any 2006 com per al 2007.

Taula 36. Estructura de la producció dels serveis. Catalunya, 2006 i 2007

Unitats: percentatges sobre els ingressos d'explotació.

	Empresa ordinària	Empresa representativa		Empresa d'inserció	
		2006	2007	2006	2007
1) Ingressos d'explotació + AAPP	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1a) Vendes a les AAPP	0,7	0,6	0,5	39,3	40,4
2) Compres de béns i serveis	39,7	36,2	36,6	34,4	33,8
3) Valor afegit (1-2)	60,3	63,8	63,4	65,6	66,2
3a) Despeses de personal	31,2	38,0	37,5	72,0	74,9
3b) Impostos menys subvencions	0,7	0,4	0,4	-9,6	-9,5
3c) Excedent (3-3a-3b)	28,4	25,5	25,6	3,2	0,8
4a) Aportacions de material	-	-	-	0,4	0,3
4b) Aportacions de personal	-	-	-	7,1	6,8
4c) Aportacions monetàries	-	-	-	5,6	0,2
4d) Aportacions de màquines i infraestructures	-	-	-	3,0	2,7
5) Màquines i infraestructures	-	-	-	-3,0	-2,7
6) Saldo (3c+4a+4b+4c+4d+5)	-	-	-	16,2	8,1

Font: Balanç Social de les EI 2006 i TIOC-2001.

Per branques d'activitat i/o producte

Pel que fa a branques d'activitat, i a fi de preservar el secret estadístic, només s'estudien les empreses ubicades en les branques d'activitat majoritàries. Així doncs, l'any 2006, les empreses ubicades a l'agricultura es corresponen amb l'agregat anterior, a l'agrupar només empreses de jardineria, que s'han classificat dins de serveis agrícoles (P3), a la indústria, existeix una empresa a arts gràfiques (P29) i dues a acabament de tèxtils (P20), motiu pel qual s'ha decidit no desagregar-les per productes. Pel que fa a la construcció, totes les empreses es troben dins de l'agregat del sector construcció (B45), motiu pel qual s'ha optat per no repetir la taula. L'any 2007 la situació és similar i el baix nombre d'empreses no permet fer un anàlisi per branques.

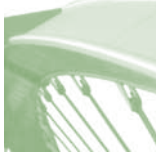
Així doncs, queden per analitzar les empreses que es dediquen als serveis. Entre aquestes, no s'exposen les empreses dedicades a restauració (P76), en haver-hi només dues, com també les que ho fan al transport per carretera (P78), a serveis personals (121) i a serveis d'informàtica (P91), en haver-hi només una empresa de cada al Balanç Social. Així doncs, s'estudien el comerç i reparacions (P74) i neteja (P97). Ambdós sectors són, juntament amb la construcció, els que ocupen un nombre major de treballadors d'inserció i al voltant dels quals s'agrupen més empreses.

Taula 37. Estructura de la producció, comerç i gestió de residus P74). Catalunya, 2006 i 2007

Unitats: percentatges sobre els ingressos d'explotació.

	Empresa ordinària	Empresa d'inserció	
		2006	2007
1) Ingressos d'explotació + AAPP	100,0	100,0	100,0
1a) Vendes a les AAPP	0,1	68,3	60,8
2) Compres de béns i serveis	34,4	30,4	31,2
3) Valor afegit (1-2)	65,6	69,6	68,8
3a) Despeses de personal	39,8	70,6	74,4
3b) Impostos menys subvencions	0,5	-5,7	-9,4
3c) Excedent (3-3a-3b)	25,3	4,7	3,8
4a) Aportacions de material	-	0,4	0,4
4b) Aportacions de personal	-	9,7	6,6
4c) Aportacions monetàries	-	6,3	0,4
4d) Aportacions de màquines i infraestructures	-	3,4	3,7
5) Màquines i infraestructures	-	-3,4	-3,7
6) Saldo (3c+4a+4b+4c+4d+5)	-	21,1	11,1

Font: Balanç Social 2006 i 2007, i TIOC-2001.



Taula 38. Estructura de la producció, neteja (p97). Catalunya, 2006

Unitats: percentatges sobre els ingressos d'explotació.

	Empresa ordinària	Empresa d'inserció	
		2006	2007
1) Ingressos d'explotació + AAPP	100,0	100,0	100,0
1a) Vendes a les AAPP	10,1	0,0	13,3
2) Compres de béns i serveis	17,0	32,5	34,0
3) Valor afegit (1-2)	83,0	67,5	66,0
3a) Despeses de personal	70,8	80,7	75,6
3b) Impostos menys subvencions	0,0	-15,4	-8,3
3c) Excedent (3-3a-3b)	12,3	2,3	-1,3
4a) Aportacions de material	-	0,5	0,4
4b) Aportacions de personal	-	3,0	4,1
4c) Aportacions monetàries	-	4,5	0,0
4d) Aportacions de màquines i infraestructures	-	0,8	1,0
5) Màquines i infraestructures	-	-0,8	-1,0
6) Saldo (3c+4a+4b+4c+4d+5)	-	10,2	3,2

Font: Balanç Social 2006 i 2007, i TIOC-2001.

Col·lecció Estudis i Informes del CTESC

23. Informe sobre l'R+D+I a Catalunya (2002-2005): una anàlisi comparativa.

Col·lecció Llibres del CTESC

14. Del barraquisme a les institucions.

Col·lecció Tesis doctorals

Migracions i Salut. Interrelacions a la immigració estrangera a Catalunya. Pau Mota Moya

Mercat de treball i condicions laborals de població immigrant colombiana a tres comarques de Barcelona. Maria Gertrudis Roa Martínez

La qualificació a debat: Una anàlisi dels usos empresarials de la noció de competència a Espanya. Matilde Massó

Memòria socioeconòmica i laboral de Catalunya 2008. Resum executiu i evolució de futur

Informe de gestió

Col·lecció Dictàmens



Punts de venda a les llibreries de la Generalitat:

Barcelona - Rambles del Estudis, 118.....	93 302 64 62
Girona - c. de Joan Maragall, 2	972 22 72 67
Lleida - Dr. Fleming, 19.....	973 28 19 30
Tarragona - c. Major, 37.....	977 21 17 97
Madrid (Blanquerna) - c. Alcalá, 44	91 524 18 90