



ASOCIACIÓN PARA
EL FOMENTO EN
CASTILLA Y LEÓN
DE LAS EMPRESAS
DE INSERCIÓN



¡Otra forma de hacer empresa es posible!

La economía al servicio
de las personas

**Un instrumento con impacto
económico y social al servicio
de la inserción en el mercado
laboral ordinario de las
personas en situación o riesgo
de exclusión social 2023**

Empresas de inserción en
Castilla y León- 2023

Colabora

NOS
IMPULSA

 Junta de
Castilla y León



¡Otra forma de hacer empresa es posible!

La economía al servicio
de las personas



FECLEI

Asociación para el Fomento en Castilla y León de las Empresas de Inserción
C/ Manuel Altolaquirre s/n,
09006 Burgos

Oficina Técnica

C/ Merindad de Sotoscueva ,11ª
Polígono Industrial Villalonguejar,
09001 Burgos

Teléfono: 947 244 914
coordinacion@feclei.org

www.feclei.org

Coordinación, análisis y redacción
Asociación FECLEI--Guillaume Tréguer

Diseño y maquetación:

Asociación FECLEI--Guillaume Tréguer
Imágenes

Todas las imágenes y fotos son propiedad de Asociación FECLEI y de sus entidades miembros.

Colaboración:

Junta de Castilla y León



NOS
IMPULSA



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
QUÉ SON LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN	6
OBJECTIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	7
PRESENTACIÓN DE FECLEI	8
EMPRESAS DE INSERCIÓN MIEMBRO DE FECLEI EN 2023	9
INDICADORES CLAVE DE IMPACTO DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN	14
LA TRANSICIÓN AL MERCADO LABORAL ORDINARIO	15
EL PROCESO DE ORIENTACIÓN LABORAL	16
EL PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL	17
EL PROCESO DE PROSPECCIÓN LABORAL	19
EL PROCESO DE SALIDA Y SEGUIMIENTO POSTERIOR	20
IMPACTO SOCIAL	22
IMPACTO LABORAL	27
INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL ORDINARIO	28
IMPACTO MEDIOAMBIENTAL	29
IMPACTO ECONÓMICO	30
FUENTE DE INGRESOS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN	30
FACTURACIÓN	31
AYUDAS PÚBLICAS Y PRIVADAS	31
RENTABILIDAD SOCIAL- UNA FINALIDAD SOCIAL CON IMPACTO ECONÓMICO	32
EVOLUCIÓN 2018-2023	36
ANEXOS	40

INTRODUCCIÓN

Detrás de cada una de las personas en exclusión social, hay una historia y cada una de ellas tiene la oportunidad de cambiar su vida gracias a su paso por las empresas de inserción. El **trabajo nos permite participar activamente en la sociedad** y de la misma manera, la falta de trabajo nos aleja socialmente hablando. Por eso es importante ayudar y acompañar a las personas que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social a insertarse de nuevo en el mercado laboral para facilitar de esta manera su inserción social. En otras palabras, se trata de **fomentar la inserción a través del trabajo**.

Por lo tanto, a nivel social, el impacto de las empresas de inserción es evidente, pero también lo es a nivel económico y a nivel medio ambiental. Las **empresas de inserción** representan un **valor añadido para la sociedad**.

Sin embargo, a pesar de ser herramientas que ya han demostrado su eficiencia en la inserción social y laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, las empresas de inserción siguen siendo grandes desconocidas en nuestra sociedad. Por esa razón, es fundamental **seguir difundiendo su importante impacto económico y social** año tras año.

Con este estudio pretendemos dar a conocer:

- lo que son las empresas de inserción,
- su impacto en la sociedad a nivel social, económico y medio ambiental
- el impacto tan positivo y necesario cuya base se fundamenta en la colaboración entre las empresas de inserción y las administraciones públicas.

SON ENTIDADES QUE FOMENTAN EL TRÁNSITO HACIA EL MERCADO LABORAL ORDINARIO

Una empresa de inserción es una sociedad mercantil o cooperativa que, además de realizar cualquier actividad productiva, tiene como objeto social la integración y formación socio laboral de **personas en situación de exclusión social** como **tránsito al empleo ordinario**.

Su finalidad es justamente la de proporcionar a los trabajadores en inserción (personas en situación o riesgo de exclusión social), como parte de sus itinerarios de inserción, servicios de **intervención o acompañamiento** que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario.

SON ENTIDADES PRESTADORAS DE SERVICIOS DE INTERÉS ECONÓMICO GENERAL

Las Empresas de inserción constituidas y calificadas son reconocidas como **Entidad Prestadora de Servicios de Interés Económico General** (artículo 5.4 de la ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social). De esta forma se reconoce a la empresa de inserción como una fuente de creación de empleo para aquellas personas con mayores dificultades para acceder al mercado laboral.

SON ENTIDADES EFICIENTES DE LAS POLITICAS ACTIVAS DE EMPLEO

Es preferible, cuando es posible, tener a una persona trabajando y contribuyendo a la sociedad, en el lugar de tenerla recibiendo otros servicios en forma de ayudas costosas y pasivas. La Administración Pública obtiene un **retorno económico y ahorra** una cantidad importante gracias a la contratación de personas en exclusión social en las empresas de inserción.

QUÉ SON LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

En nuestra comunidad, determinadas personas encuentran obstáculos para participar plenamente en la vida social, viéndose privadas de opciones consideradas fundamentales para el desarrollo humano. Persiste un paro estructural de personas desempleadas que tienen una problemática personal especial y que requieren medidas adicionales a las puramente formativas, se trata de las personas que sufren **situaciones de exclusión social**. En algunos casos, no en todos, es más fácil superar problemas personales si se está trabajando, porque la autoestima, los medios y las posibilidades son mayores.

Las **Empresas de Inserción (E.I.)** son muy eficaces en estas situaciones y además suponen claramente un **ahorro en protección social**: prestaciones, acciones formativas...

El objetivo de las Empresas de Inserción es proporcionar a las personas en situación o riesgo de exclusión, como parte de sus itinerarios de inserción social, procesos integrados y personalizados de trabajo remunerado, formación profesional, habituación laboral y social y, en su caso, servicios de intervención o acompañamiento social, que permitan su incorporación al mercado de trabajo normalizado. Se trata de un instrumento más que forma parte de los itinerarios de inserción con sectores excluidos de la sociedad, articulándose en este caso la inserción a través de una prestación laboral como parte del proceso de inserción, en empresas puente que se presentan para algunas personas en situación de exclusión social como la única opción de tránsito al empleo ordinario.

- BENEFICIARIOS

Las E.I. contratan a personas en situación o grave riesgo de exclusión social, desempleadas y con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo ordinario (De acuerdo a la clasificación establecida en el punto 1 de artículo 2 de la [ley 44/2007](#))

- DEFINICIÓN

Las E.I. son “**estructuras no lucrativas de aprendizaje, en forma mercantil** o sociedad cooperativa, legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario (art. 4 [ley 44/2007](#)).

- FORMACIÓN Y EMPLEO

Las E.I. constituyen un **punto entre la formación y el empleo**, especialmente para algunas personas que, por diversas circunstancias no pueden acceder directamente al mercado. Por eso suponen un salto cualitativo con respecto a los programas de formación y de inserción laboral convencionales, en los que los cursos, las sesiones de búsqueda de empleo, etc., no son suficientes para saltar al mundo laboral. El propio mercado excluye a algunas personas por muy diversas razones, todas ellas relacionadas con la baja empleabilidad.

- INSERCIÓN A TRAVÉS DEL EMPLEO

Las E.I. no sólo persiguen **crear empleo**, y por tanto riqueza. Lo que pretenden prioritariamente es habilitar espacios, para **posibilitar la adquisición de experiencia** y entrenamiento, desempeñando un puesto de trabajo, que permita adquirir la cualificación y el nivel de productividad necesario para dar el salto al mercado y/o a la empresa ordinaria.

- SIN ÁNIMO DE LUCRO

Las E.I. siempre encuentran su origen en diferentes proyectos, iniciativas o centros de inserción y, por tanto, en el seno de organizaciones sociales **sin ánimo de lucro**.

- ITINERARIO DE INSERCIÓN

Las personas en situación de vulnerabilidad social contratadas en las E.I. pueden estar contratadas durante un **máximo de 3 años** durante los cuales realizan un [itinerario de inserción](#).

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

Las Empresas de Inserción juegan un papel importante en la consecución de los Objetivos DE Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030. “Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJA A NADIE ATRÁS”.

Las Empresas de Inserción (E.I.) asociadas a FECLEI contribuyen a los siguientes ODS:



OBJETIVO 1. FIN DE LA POBREZA

La pobreza tiene múltiples manifestaciones y una de ellas es la exclusión social. Las E.I. son un instrumento innovador y eficaz para luchar contra la pobreza a través de la inserción sociolaboral en el mercado de trabajo de las personas en situación o en riesgo de exclusión social.

OBJETIVO 4. EDUCACIÓN DE CALIDAD

Las E.I. garantizan la formación de las personas trabajadoras, a través de la capacitación en el puesto de trabajo y de la mejora de la empleabilidad, facilitando y fomentando el acceso a programas educativos y formativos de calidad.

OBJETIVO 5. IGUALDAD DE GÉNERO

Las E.I. están comprometidas con la igualdad de oportunidades, facilitando la participación plena de las mujeres en las empresas de inserción acciones específicas de sensibilización, concienciación, formación, apoyo y promoción en materia de igualdad y empoderamiento de las mujeres.

OBJETIVO 8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Generamos puestos de trabajo de calidad y promovemos el empleo inclusivo, facilitando la inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad y con mayores dificultades de acceso al empleo, a través de actividades económicas sostenibles y viables, con un claro compromiso con el desarrollo local.

OBJETIVO 10. REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

El crecimiento económico no es suficiente para reducir la pobreza si este no es inclusivo ni tiene en cuenta las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental. A través de la inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión en actividades económicas sostenibles y respetuosas con el medioambiente, las empresas de inserción contribuyen a reducir las desigualdades en nuestro territorio.

OBJETIVO 17. ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

El trabajo en red y la cooperación con otras organizaciones como camino para que experiencias de economía social concretas pueden generar un modelo socioeconómico alternativo, forma parte del saber hacer de FECLEI y de sus empresas de inserción. Fomentamos alianzas multiagente con las Administraciones Públicas y con el sector privado para la promoción de mercados laborales inclusivos y la generación de oportunidades de inserción laboral de las personas con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo.

PRESENTACIÓN DE FECLEI

La **Asociación para el Fomento En Castilla y León de Empresas de Inserción, FECLEI**, es una entidad sin ánimo de lucro que pretende **favorecer la creación y consolidación de empresas de inserción**, como empresas de economía social, las cuales constituyen una herramienta de formación a través del empleo para posibilitar el acceso al mercado normalizado de colectivos en situación o grave riesgo de exclusión social, por medio del desempeño de un puesto de trabajo remunerado.

Feclei fue constituida en Burgos, el 8 de marzo de 2001. Su ámbito de actuación es la Comunidad Autónoma de Castilla y León, siendo la única entidad representativa de empresas de inserción en la región.

VALORES: Centralidad de la persona, Participación, Inserción por el empleo, Profesionalidad, Colaboración y cooperación, Innovación, Transparencia, Responsabilidad social, Calidad.

VISIÓN: Ser el referente de las empresas de inserción en Castilla y León, al actuar como interlocutor reconocido ante las administraciones públicas y promover junto a otros agentes económicos y sociales, medidas de inclusión social, fomento de empresas de inserción y acceso al empleo de colectivos en situación o grave riesgo de exclusión social.

MISIÓN: Representar las empresas de inserción en la comunidad autónoma de Castilla y León, apoyando su creación y consolidación para mejorar las posibilidades de inserción sociolaboral de personas con especiales dificultades de acceso al empleo, por encontrarse en situación o grave riesgo de exclusión social.

Qué HACEMOS:

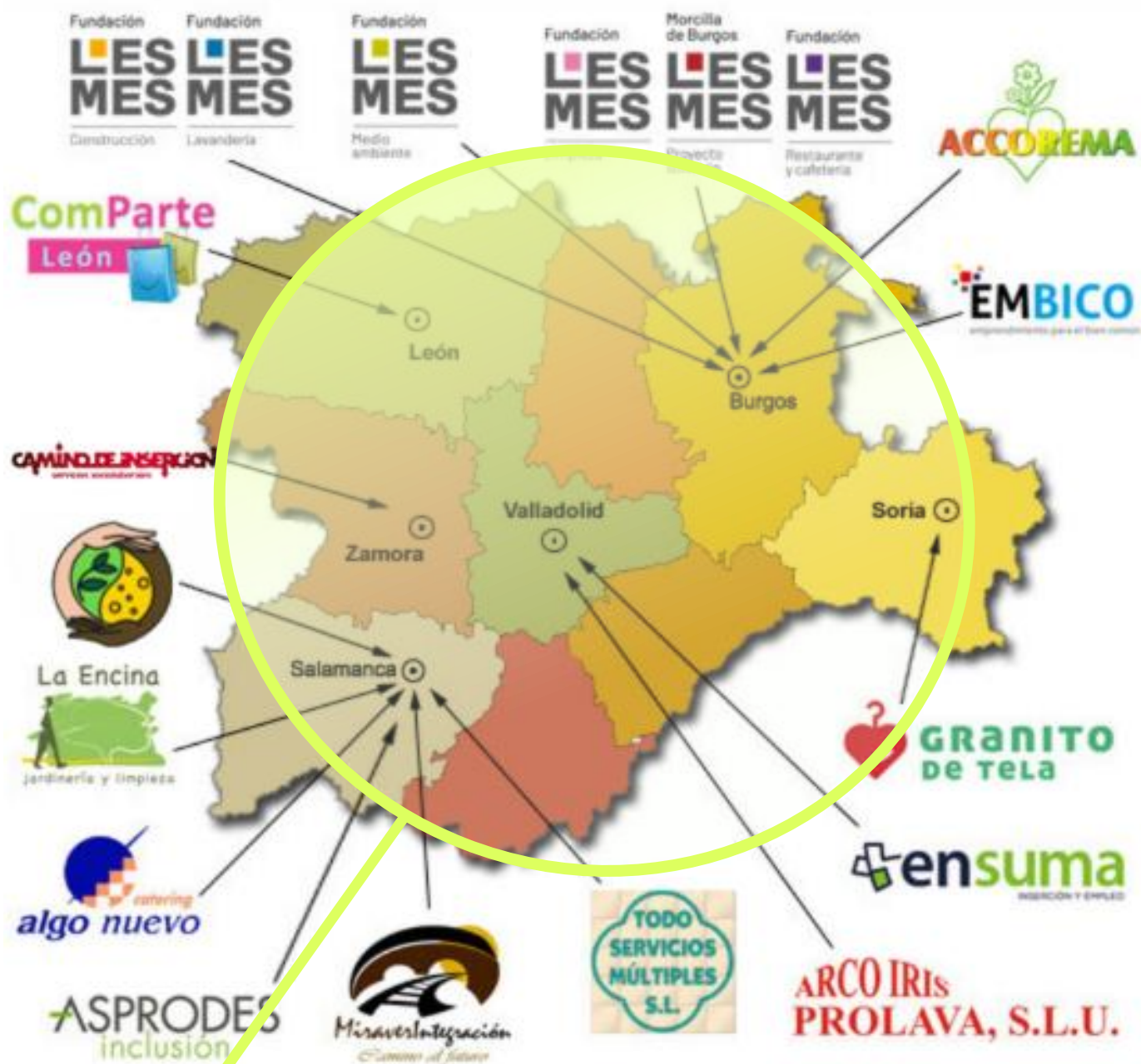
- Interlocución y representación de Empresas de inserción
- Apoyo a la creación y consolidación de Empresas de Inserción
- Apoyo al Acompañamiento e inserción laboral
- Formación a las Empresas de Inserción
- Estudios de investigación
- Sensibilización y difusión
- Trabajo en Red

REDES

FECLEI es miembro de:

- A nivel estatal, FAEDEI, Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción, que a su vez pertenece a la Red Europea ENSIE y a CEPES, Confederación Empresarial Española de Economía Social.
- A nivel regional:
 - ASECYL, Asociación de Entidades Representativas de la Economía Social de Castilla y León
 - EAPN Castilla y León, Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social.
 - FIECYL, Asociación Fiare Castilla y León.

EMPRESAS DE INSERCIÓN MIEMBRO DE FECLEI EN 2023



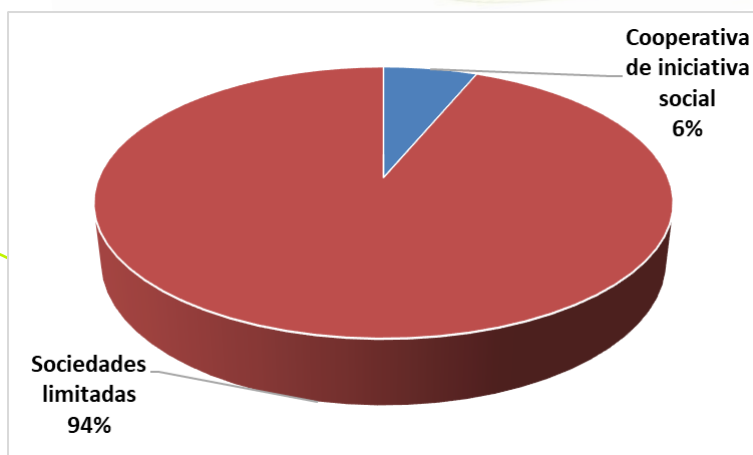
- 16 empresas de Inserción miembros a 31 de diciembre de 2023
- Todas las Empresas asociadas a FECLEI están calificadas en el registro de Empresas de Inserción de la Junta de Castilla y León (Decreto 34/2007, de 12 de abril, por el que se regula el procedimiento de calificación de las empresas de inserción laboral y se crea su registro administrativo en Castilla y León (BOCYL 18 de abril de 2007)

LISTADO DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN MIEMBRO DE FECLEI

BURGOS	
 	Empresa: CEISLABUR, SLU Promotor: Fundación Lesmes Dirección: C/ Merindad de Sotoscueva 11 A. Burgos Teléfono: 947461501 e-mail: ceislabur@fundacionlesmes.org
	Empresa: GRM, SLU Promotor: Fundación Lesmes Dirección: C/ Merindad de Sotoscueva 11 A. Burgos Teléfono: 947298151 e-mail: grm@fundacionlesmes.org
  	Empresa: REUSAD, SLU Promotor: Fundación Lesmes Dirección: C/ Merindad de Sotoscueva 11 A. Burgos Teléfono: 947461501 e-mail: reusad@fundacionlesmes.org
	Empresa: EMBICO BURGOS, SL Promotor: Cáritas Diocesana de Burgos Dirección: C/ Valentín Palencia, 10. Burgos Teléfono: 947202878 e-mail: direccion@embico.es
	Empresa: ACCOREMA, Sociedad Cooperativa de Iniciativa Social Promotor: Asociación Cristiana de Comunidades para la Rehabilitación de Marginados Dirección: C/ Huertas, 3. Quintanadueñas. 09197. Burgos Teléfono: 947292633 e-mail: info@accorema.com
LEÓN	
	Empresa: COMPARTE LEÓN, SL Promotor: Cáritas Diocesana de León Dirección: C/ El Paso nº 8 (Local Comercial MODA RE-) Teléfono: 617536708 e-mail: gerente@comparteleon.org
SORIA	
	Empresa: GRANITO DE TELA, SLU Promotor: Cáritas Diocesana de Osma Soria Dirección: C/ San Juan 5, 42002 Soria Teléfono: 660264815 e-mail: admon.cdosoria@caritas.es

SALAMAMCA	
	Empresa: LA ENCINA Servicios Integrados, SLU Promotor: Cáritas Diocesana de Salamanca Dirección: C/ Hoces del Duratón, 57. Polígono El Montalvo II. 37008. Salamanca Teléfono: 923193149 e-mail: laencina_ei@infonegocio.com
	Empresa: ALGO NUEVO, SL Promotor: Asdecoba (Asociación para el Desarrollo Comunitario Buenos Aires) Dirección: Avenida de Juan Pablo II, 97. 37008 Salamanca Teléfono/fax: 923190667 e-mail: algonuevo@cateringalgonuevo.es
	Empresa: MIRAVERINTEGRACIÓN PUENTELADRILLO, SL Promotor: Asociación Antonio Romo Dirección: C/ Borneo. 27-29, bajo. 37003. Salamanca Teléfono: 923189010 / Móvil: 653 752900 e-mail: charo@miraverintegracion.com
	Empresa: TODO SERVICIOS MÚLTIPLES, SL Promotor: Asdecoba (Asociación para el Desarrollo Comunitario Buenos Aires) Dirección: C/ Almendralejo, nº 1, bajo, 37008 Salamanca Teléfono: 923192428 e-mail: todoserviciosm@orangemail.com
	Empresa: Asprodes Inserción S.L. Promotor: Fundación Asprodes Inclusión Dirección: C/ Mariseca 1, 37003 Salamanca Teléfono: 923186893 e-mail: gerencia@asprodes.es
	Empresa: ECOTONO INTEGRACIÓN S.L.U. Promotor: AEPSJ casa-escuela santiago Dirección: C/ Santiago, 1, 38007 Salamanca Teléfono: 923219511 e-mail: ecotonointegracion@gmail.com
VALLADOLID	
	Empresa: ENSUMA INSERCIÓN Y EMPLEO Promotor: Fundación Intrás Dirección: C/ Martín Santos Romero nº 1, 47016 Valladolid Teléfono: 983399633 e-mail: psp@intras.es
	Empresa: ARCO IRIS PROLAVA Promotor: Cáritas Diocesana de Valladolid Dirección: C/ Santuario 24, 47002 Valladolid Teléfono: 983 20 23 01 e-mail: modare@caritasvalladolid.es
ZAMORA	
	Empresa: CAMINO DE INSERCIÓN, SLU Promotor: Cáritas Diocesana de Zamora Dirección: Plaza Santa María la Nueva, 2 49004 Zamora Teléfono: 620015325 e-mail: empresadeinsercion@caritazamora.org

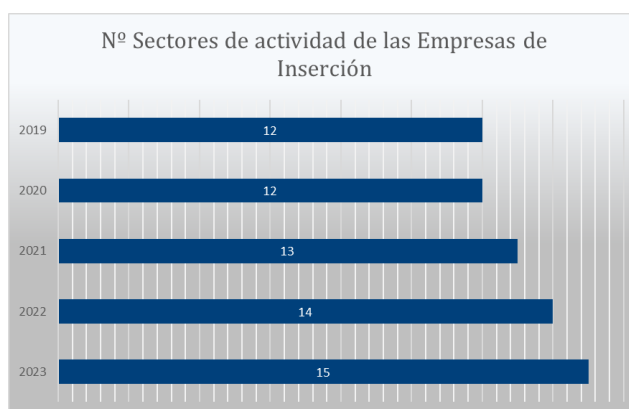
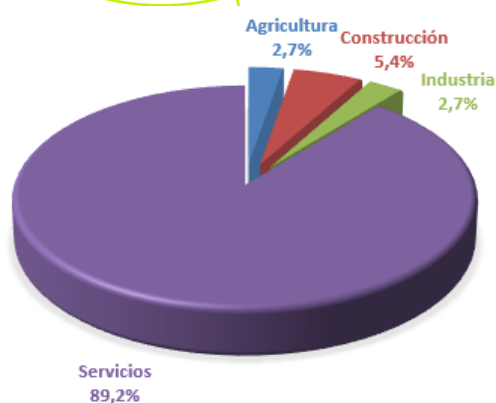
FORMA JURÍDICA DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN MIEMBRO DE FECLEI



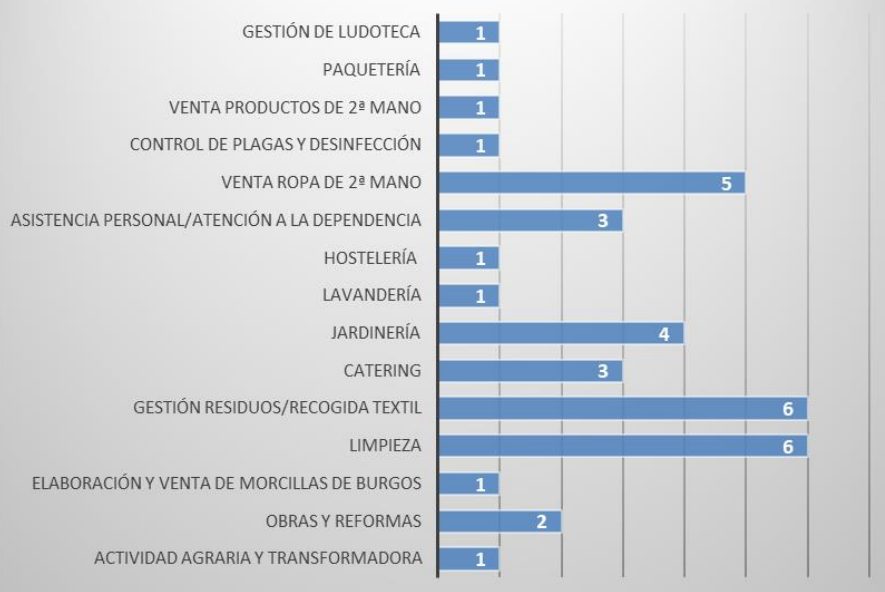
ENTIDADES PROMOTORAS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN MIEMBRO DE FECLEI

- 14 entidades promotoras
- El 100% de las Entidades promotoras de las Empresas de inserción de FECLEI son entidades sin ánimo de lucro (Fundación, Asociación, Entidad religiosa)

SECTORES DE ACTIVIDAD

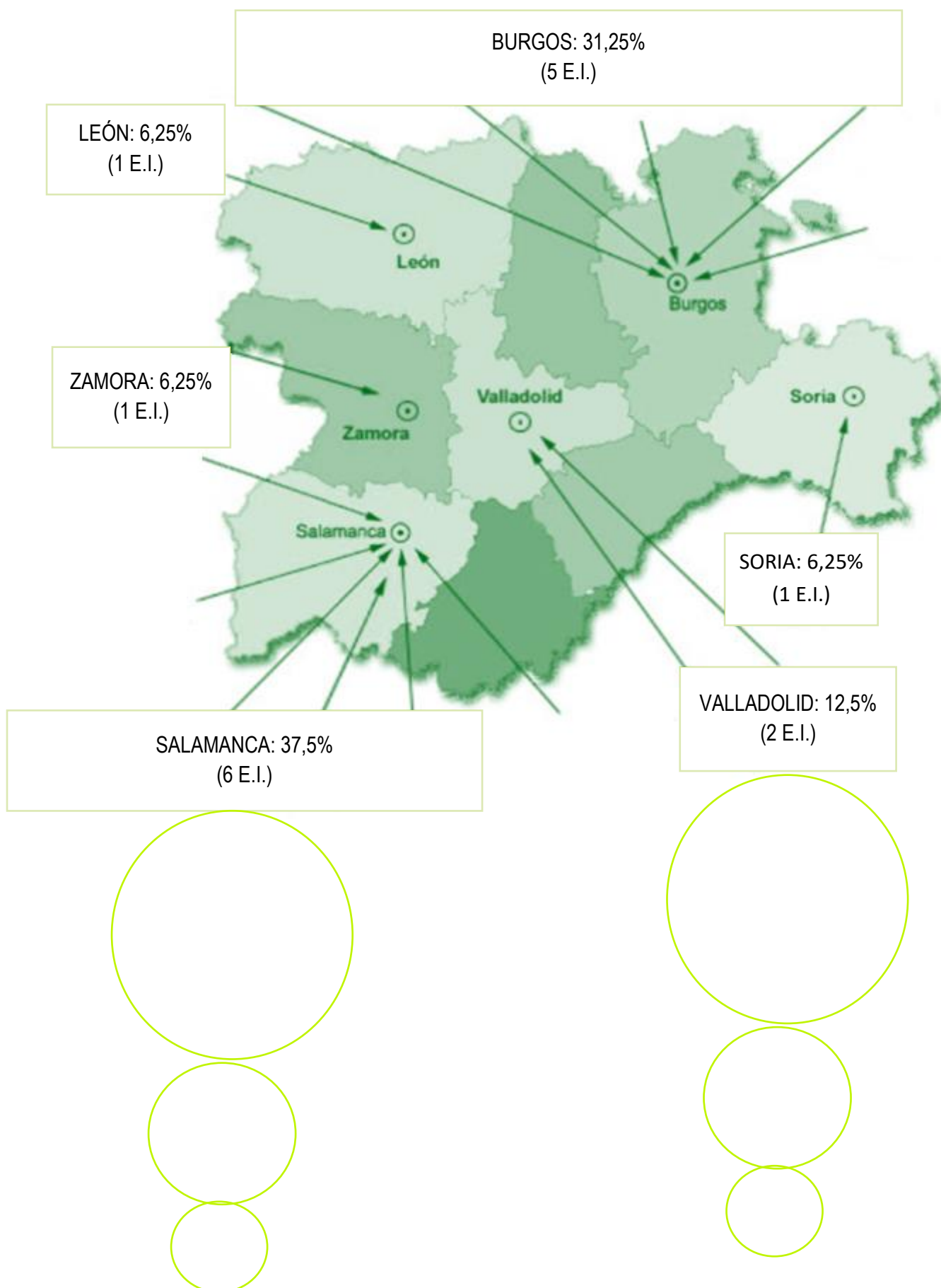


Nº Empresas de Inserción por actividad



Las últimas actividades nuevas han sido la venta de productos de segunda mano, la actividad de paquetería y la gestión de una ludoteca

DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA



INDICADORES CLAVE DE IMPACTO DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

AÑO 2023

Nº Empresas Inserción (E.I.) en Castilla y León asociadas a FECLEI	16
% de E.I. que participaron en el estudio de impacto	100%

IMPACTO SOCIAL

Personas trabajadoras en inserción y no inserción	488
Personas trabajadoras en inserción (PTI)	327
Puestos de inserción (equivalentes a jornada completa todo el año)	162,46

IMPACTO LABORAL

PTI que finalizaron su itinerario de inserción en el año	65
PTI insertadas en el mercado laboral en el año	32
% de PTI que acceden al mercado laboral una vez finalizado su itinerario	49,2%

IMPACTO MEDIOAMBIENTAL

Nº de Contenedores de recogida de residuo textil	506
Puntos de venta en Castilla y León	11
Toneladas de ropa recogida en Castilla y León	2.442,68
Nº Unidades vendidas en Puntos de venta	141.762
Nº Unidades donadas para Ayuda social	18.831

IMPACTO ECONÓMICO

Nº Actividades económicas de las E.I.	37
Ingresos Totales	10.799.746 €
Facturación total (83% de los ingresos totales)	9.090.827 €
Ayudas Públicas (14% de los ingresos totales)	1.529.502 €
Ayudas Privadas (2,5%)	179.416 €
Costes de personal (56,8%)	6.259.035 €

RENTABILIDAD SOCIAL (basada exclusivamente en la contratación de personas en situación o riesgo de exclusión social)

Ayudas públicas específicas a Empresas de Inserción	1.509.434 €
Retorno económico a las Administraciones Públicas (Seguridad social, IVA, IS, IRPF, otros tributos)	1.558.565 €
Ahorro para las Administraciones Públicas (en gastos de protección social)	1.102.200 €
Rentabilidad social (Retorno económico+ Costes ahorrados en gastos de protección social - Ayudas públicas recibidas)	1.151.332 €
Rentabilidad social por puesto en inserción (equivalente a jornada completa todo el año)	7.087€

LA TRANSICIÓN AL MERCADO LABORAL ORDINARIO

ULTIMA FASE DEL ITINERARIO DE INSERCIÓN

La salida de la empresa de inserción y la incorporación al mercado de trabajo ordinario (MTO), sea en situación de empleo o de búsqueda de empleo, es la meta del contrato de inserción y hacia ella se orienta el itinerario recorrido en la empresa de inserción, tanto por lo que establece la legislación como porque es también seña de identidad de las empresas de inserción, que tienen vocación de pasarela al MTO y no de convertirse en nichos de contratación indefinida. Son dos caras de una misma moneda, y ambas suponen un factor de estrés para la persona con contrato de inserción: el acceso al MTO, por las dificultades que representa y por las condiciones de la oferta; la salida de la empresa de inserción porque va contra la lógica del mercado de trabajo (prescindir de alguien que trabaja bien) y porque representa también abandonar una seguridad y estabilidad que son las que han permitido progresar a la persona en inserción.

Qué acciones exige la ley en materia de acompañamiento durante la transición.

"Como nuevos modelos de actuación en esta materia se encuentran las empresas de inserción, que constituyen una tipología especial dentro de las empresas de carácter social y confirman que el empleo es y será para los más desfavorecidos y excluidos uno de los principales vectores de inserción social y una forma de participación en la actividad de la sociedad."

Las metodologías que se desarrollan durante un itinerario de inserción, dentro del cual se lleva a cabo la actividad laboral en la empresa de inserción, tienen como objetivo potenciar las capacidades de las personas a través de los conocimientos técnicos, habituación sociolaboral y determinación de prioridades adecuadas a sus posibilidades y a las del mercado laboral.

Se trata de regular las empresas de inserción con el objetivo de servir como un instrumento más a la inserción de los sectores excluidos de la sociedad, articulándose en este caso tal inserción a través de una prestación laboral en la empresa de inserción que permita la transición de la persona en situación de exclusión social al empleo ordinario.

Se definen los itinerarios de inserción sociolaboral que siguen quienes tienen contrato de inserción, y que incluyen el tránsito al MTO como último paso para facilitar su integración en la sociedad.

Las medidas de intervención y acompañamiento consistirán en el conjunto de servicios, prestaciones, acciones de orientación, tutoría y procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo y habituación laboral y social; todos ellos encaminados a satisfacer o resolver problemáticas específicas derivadas de la situación de exclusión que dificultan a la persona acceder directamente al MTO. Por eso, las empresas de inserción deben tener servicios de intervención o acompañamiento para la inserción sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario.

Actualmente, cada comunidad autónoma define específicamente algunas de estas medidas de intervención, incluidas las relativas a quién se encarga de esta fase de transición y cuánto tiempo tiene que durar el seguimiento a la finalización del contrato (por ejemplo, en Valencia, no se considera incumplida la obligación de mantenimiento del itinerario mínimo de seis meses cuando la baja en la empresa de inserción se produzca por la contratación del personal en empresa ordinaria, mediante la suscripción de un contrato de duración mínima de tres meses).

La acción de acompañamiento en torno al tránsito al MTO

La realización de las tareas profesionales, que implican la acción de acompañar, conlleva un conjunto de procesos que recaen especialmente en el personal técnico de acompañamiento (PTA) y de producción (PTP). Identificamos aquí, al menos, dos niveles:

- la tarea propia del personal técnico de acompañamiento y de producción respecto a esta fase,
- la sensibilización del mercado ordinario y la captación de ofertas en el territorio.

La manera de organizar estas tareas es diferente según las realidades de cada empresa de inserción, la composición de los equipos, las acciones que asume la entidad promotora o bien entidades con las que la promotora trabaja en red; si bien raramente las administraciones asumen ninguna función en este momento.

Es conveniente delimitar bien este trabajo, pues hay tareas que son sustancialmente distintas a la labor cotidiana que se realiza en las empresas de inserción y que suponen relacionarse con empresas del sector y el territorio para la captación de ofertas, la información y la sensibilización, más allá de la relación con el personal en proceso de inserción.

Quizás por las condiciones de los propios equipos profesionales, muchas de estas tareas recaen sobre una única persona que se encarga tanto de la planificación como del seguimiento. En los encuentros mencionados, se constató que esta no es la situación deseable.

Fruto de las reflexiones indicadas, se han acotado cuatro procesos diferenciados que, si bien pueden dar lugar a algún solapamiento en el tiempo, en la medida en que se trata de procesos más que de fases propiamente dichas, tienen un objetivo y un propósito bien diferenciados.

- Orientación laboral
- Intermediación laboral
- Prospección de empresas
- Mantenimiento del empleo / seguimiento post colocación

EL PROCESO DE ORIENTACIÓN LABORAL

La orientación es un proceso de acompañamiento que permitirá la definición del objetivo profesional y del proyecto de vida. Un proceso en el que la toma de decisiones estará en manos de la Persona Trabajadora de Inserción (PTI). Para facilitararlo, se incluyen herramientas dirigidas al autoconocimiento, así como al análisis de recursos en el MTO y a la búsqueda activa de un empleo.

Debemos aportar a la pti información sobre el mercado de trabajo, prepararla para la elaboración de su curriculum vitae en los formatos apropiados y para defenderlo en una entrevista de trabajo, entrenarla para participar en condiciones razonables en los procesos de selección, asesorar sobre los recursos y herramientas que puede utilizar para la búsqueda de empleo, incluyendo también redes sociales y canales de búsqueda; así como consolidar y ampliar su red de contactos.

Además, este proceso atiende a otros elementos transversales relacionados con la búsqueda de empleo como la tolerancia a la frustración, la comunicación asertiva y la adecuación de expectativas.

Sn duda, es el único de los cuatro procesos que se centra únicamente en la pti y que, por lo tanto, permite una continuidad clara en el proceso de acompañamiento del itinerario en la empresa. si bien las acciones que se presentan son completamente nuevas, ya que todas ellas se dirigen a la salida de la empresa de inserción: conocer sus expectativas, también sus posibilidades, realizar un autoanálisis y tomar conciencia de sí y del entorno; desarrollar competencias que no han sido quizá necesarias durante su trabajo en la empresa de inserción (digitales, de búsqueda de empleo); identificar y contrastar las capacidades adquiridas en la empresa de inserción con las de los perfiles demandados en el entorno a los que puede aspirar (que no siempre coinciden con la ocupación que ha tenido en la empresa de inserción, puede que incluso ni en el mismo sector); buscar ofertas de trabajo (un proceso que tuvo que realizar posiblemente previamente a la entrada en la empresa de inserción y que resulta con frecuencia frustrante e ingrato); relacionarse con la administración para actualizar la situación en relación al empleo; buscar posibilidades de formación complementaria; así como mantener la motivación en un momento de incertidumbre que siempre representa la búsqueda de empleo.

Si bien todas estas acciones son responsabilidad principal de la pti, probablemente para muchas de ellas se requiera del apoyo en forma de orientación.

La orientación es, por lo tanto, un proceso individual, en sintonía con el proceso de acompañamiento, que se centra en cuestiones personales si bien las pone en relación con el mercado de trabajo, y que se apoya en una valoración positiva previa de los progresos de la pti en los distintos ámbitos de competencia (personales, sociolaborales y profesionales), valoración que da lugar a iniciar la fase de transición al mercado de trabajo ordinario.

A continuación, enumeramos y definimos brevemente cada una de las tareas que hemos identificado como propias de este proceso y para las que hemos localizado herramientas apropiadas:

- Autoconocimiento.

el diagnóstico de competencias es imprescindible en este momento, pero es la propia pti quien ha de llevarlo a cabo, para tomar conciencia, con sinceridad, de cuáles son sus intereses y preferencias y en qué medida se corresponden con sus competencias, tanto básicas como meta-competencias.

- Proyecto profesional y de vida.

procede definir el objetivo profesional, elaborarlo e interpretarlo, tanto para poder ajustar la orientación profesional requerida como para apoyar la búsqueda activa de empleo.

- Talleres formativos.

la formación en este momento consiste en acciones puntuales que no tienen que ver con la capacitación técnica sino con las actividades que tendrá que realizar en el proceso de intermediación: entrevista de trabajo, elaboración del curriculum en distintos formatos, incluido el digital, así como actividades de comunicación asertiva.

- Organización del tiempo bae.

elaborar y llevar al día una agenda laboral es imprescindible para el éxito en la fase de intermediación.

- Formación de orientadores/as.

por su parte, también el personal técnico de apoyo ha de recibir formación para este proceso, en el que se desvelan múltiples temores y resistencias y que reclama una inversión del proceso de acompañamiento realizado en los años precedentes.

EL PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

Este proceso continúa trabajando con la PTI, pero tiene ya como referencia el contraste con puestos de trabajo concretos, por lo que la evaluación que supone tiene ya dos referentes relevantes: las propias características y exigencias del puesto, al que la PTI se ajustará mejor o peor, a partir de ser considerada candidata apropiada; y otras personas que concurren al mismo puesto y que, por lo tanto, entran en un proceso de comparación con las características de la PTI. Por lo tanto, es una evaluación doble a la vez que externa, y supone un contacto con la realidad ajena a la empresa de inserción que es delicado pero imprescindible también para poder consolidar el progreso conseguido durante el itinerario dentro de la empresa.

Previamente a esa evaluación externa, hay un primer proceso de ajuste en el que tiene lugar la búsqueda de ofertas apropiadas (en el momento, además, en el que la empresa ordinaria lanza esa oferta, que se abre también a otras posibles candidaturas).

Si la conclusión del itinerario es por razón de tiempo pero no se han satisfecho plenamente los niveles de logro en el desempeño de las distintas competencias, si nos encontramos ante perfiles con más dificultades para ser admitidos por los departamentos de recursos humanos de las empresas ordinarias, el papel de la empresa de inserción en esta intermediación debe ser de mayor implicación, y podrá traducirse en la preparación de la entrevista de trabajo o el acompañamiento físico a la empresa para la primera toma de contacto, por ejemplo y, tal vez, incluso la presentación de la candidatura en la empresa.

La intermediación puede requerir, por lo tanto, una defensa cualitativa de la candidatura de la PTI, justificando la idoneidad para el puesto, su motivación y sus posibilidades. Puede dar lugar a acciones como llamar a la empresa para reforzar la presentación e, incluso, participar en las entrevistas, si la empresa así lo solicitara.

Durante la fase de selección, es conveniente mantener el contacto con la empresa (mediante el canal de comunicación pactado) para recibir feedback de las entrevistas realizadas y las candidaturas presentadas. La información obtenida a partir de este seguimiento resulta de utilidad para reforzar medidas de orientación de la PTI, permitiendo aprender de los errores cometidos, mejorar sus habilidades y orientar el perfil profesional para futuros procesos de selección en los que participe. Debemos valernos de estas experiencias para seguir puliendo su proceso de inserción laboral.

De los cuatro procesos, éste vincula a la empresa de inserción (o su entidad promotora) con una empresa ordinaria, y la empresa de inserción desempeña el papel de preseleccionar, es decir, de poner a las personas al final de su itinerario ya ante la situación real y concreta de plantearse la posibilidad de acudir a un proceso de selección. Es un proceso delicado porque involucra a distintas partes y tiene que atender tanto a las necesidades de la PTI como a las de la empresa; dentro de un marco temporal que no ha sido previamente planificado, como sí ha sucedido con el itinerario hasta el momento, sino que viene determinado por la oportunidad de la oferta.

Quien se encarga de la intermediación ha de conocer bien los requerimientos del puesto, las características de la PTI preseleccionada, pero también el marco legal que puede contribuir a que la PTI sea la persona finalmente seleccionada.

A continuación, enumeramos y definimos brevemente cada una de las tareas que hemos identificado como propias de este proceso y para las que hemos localizado herramientas apropiadas:

- Verificar las condiciones y normativa de las ofertas para ajustar a posibles candidaturas. Tomar nota de las informaciones disponibles de la oferta, registrarla, así como también la información propia de la empresa con la que se ha realizado el contacto incluso si en ese momento no tiene ofertas disponibles.

- Búsqueda de candidatos/as:

Preselección. Es clave un buen ajuste laboral, que se apoya sobre las fichas de competencias y la evaluación profesional, y que puede dar lugar a una ficha de demandante de empleo que pueda utilizarse para encontrar correspondencias con las fichas de oferta.

- Presentación a la empresa de las candidaturas

Una tarea que podría realizar tanto el personal a cargo de intermediación como la propia PTI.

- Seguimiento de entrevistas realizadas, de BAE y compromiso en las ofertas seleccionadas.

También en este caso conviene llevar un registro de las entrevistas realizadas de modo que el proceso de transición se vea como tal y no como una sucesión de fracasos que parecen alejar la posibilidad de éxito.

- Devolución de información sobre el proceso de selección a las personas candidatas y a quienes les orientan, para profundizar en la idoneidad del puesto

- Fidelización de la empresa.

Vinculación con el seguimiento posterior a la salida de la empresa de inserción. Tener en cuenta hacer un seguimiento de aquellas empresas de las que no se reciben ofertas recientes.

- Incorporar herramientas BAE,

Ahora ya sí para iniciar la salida y transición al mercado de trabajo, sea cual sea su coyuntura llegado el momento idóneo para la salida de la PTI.

EL PROCESO DE PROSPECCIÓN LABORAL

Este tercer proceso tiene ya un carácter bien distinto a los anteriores, ya que no requiere ningún contacto con la PTI, no es un trabajo personalizado, sino centrado en el contacto con las empresas del mercado de trabajo ordinario. No podemos equivocarnos, sin embargo: esta relación con las empresas ordinarias es crucial para posibilitar la transición de las PTI al mercado de trabajo ordinario.

Por lo tanto, es una acción que se debe planificar, que no se puede improvisar. Es posiblemente el conjunto de tareas en el que las empresas de inserción (y sus entidades promotoras) tienen menos experiencia y recorrido, y exige que cambien tanto el punto de vista como, en cierto modo, el discurso que manejan, que no puede ser uno de intervención social sino fundamentalmente un discurso centrado en las capacidades para las que preparan a las PTI.

Requiere también un buen conocimiento y una conciencia clara no sólo de los sectores productivos relacionados con las ocupaciones que tiene la empresa de inserción, sino también las características del perfil de personas con las que trabajan, así como los elementos distintivos de cada una de ellas. En definitiva, requiere una aproximación al mercado ordinario, donde hay concurrencia competitiva de otras candidaturas de empleo.

La prospección es además un proceso que tiene que dar lugar a resultados contrastables, medibles, objetivables; resultados que se plasman en número de ofertas de empleo (apropiadas a los perfiles de PTI con las que trabaja la empresa de inserción); también en un conocimiento concreto de los perfiles competenciales requeridos y, por lo tanto, de la oferta formativa que sería necesario cursar para complementar el proceso llevado a cabo dentro de la empresa de inserción.

Pero el proceso de prospección también pasa por cierto trabajo de sensibilización que las empresas de inserción hacen con las empresas ordinarias, en el que sin pretender que la práctica del acompañamiento se extienda a ese contexto ordinario, sí traslade a la empresa cierta conciencia de las condiciones dignas de un trabajo y de la conveniencia de entablar unas relaciones laborales centradas en la persona, que permitan la humanización del trabajo, particularmente relevante en esta época de creciente precarización.

La prospección es de empresas concretas, por lo que ha de tratarse también de acciones diferenciadas según esas empresas sean pequeñas o grandes, según tengan arraigo territorial o no, en función del capital financiero, también de los rasgos de sus propietarios y/o gerentes, con quienes hay que establecer una relación comercial pero de reconocimiento mutuo, estable en la medida de lo posible, actualizada, fluida. Ni la empresa de inserción está pidiendo un favor ni la empresa ordinaria ofrece un puesto necesariamente mejor que aquella, sino un puesto ordinario y, por lo tanto, normalizado.

Establecer contacto con empresas ordinarias, hacer estudios de mercado, tomar decisiones sobre la forma y la intensidad de la relación, saber negociar ofertas de empleo; son todas ellas tareas que requieren competencias que no son las propias ni de PTA ni de PTP, ni tampoco de PTI. Son tareas que corresponden a otro perfil dentro de la entidad promotora de la empresa de inserción, un perfil que sea capaz de establecer una relación de confianza basada en criterios profesionales y en estándares comerciales y de cualificación apropiados. En tanto que relación comercial, es apropiado plasmarla en documentos y acuerdos, con cobertura legal, en los que queden claras las condiciones, los compromisos, los pormenores que afectan a las dos partes implicadas, por medio de sus representantes legales.

La salida al mercado ordinario ha de ser cuando las condiciones de la PTI lo permitan, pero es al mercado ordinario, no a un entorno protegido. No es descabellado proponer que la empresa de inserción conozca a la empresa ordinaria pero también a la inversa, que la empresa ordinaria conozca a la empresa de inserción.

El de prospección es un trabajo en evolución constante: hay que mantener el vínculo con las empresas que ya se han comprometido en el pasado, pero hay que abrir nuevas relaciones para dar cabida (para dar salida) a perfiles diferenciados de PTI, permitiendo así que puedan también decidir la empresa a la que optan.



Finalmente, en la medida en que hay empresas ordinarias con presencia en distintos territorios, así como también debido al carácter comercial de esta tarea, el apoyo de las asociaciones territoriales de las empresas de inserción, así como de sus patronales, representadas en Faedei y Aeress, es importante para unificar criterios, capitalizar el conocimiento (y el éxito) así como para proporcionar una imagen uniforme ante los actores del mercado ordinario.

A continuación, enumeramos y definimos brevemente cada una de las tareas que hemos identificado como propias de este proceso y para las que hemos localizado herramientas apropiadas:

- Identificación de las empresas ordinarias (EO) con las que la EI (empresa de inserción) puede contactar.

El apoyo de agentes externos, como los equipos técnicos de Incorpora, es fundamental ya que disponen de una capacitación, unos recursos y un lenguaje que en ocasiones es ajeno al de los equipos técnicos de las empresas de inserción. Sin embargo, también el personal técnico de producción puede aportar información muy relevante tanto sobre clientes como sobre proveedores.

- Contacto a puerta fría con las EO identificadas: por teléfono y/o correo electrónico y/o en persona. Esta tarea, ingrata y en ocasiones vista como ajena, ha de recibir el apoyo tanto de la Federación como de las asociaciones territoriales, que pueden facilitar un primer contacto con sus correspondientes socios que, a su vez, pongan sobre aviso a sus empresas asociadas.

- Realización de la entrevista in situ (con Recursos Humanos).

Es fundamental utilizar un lenguaje centrado en la capacitación laboral y el buen hacer, que muestre que las PTI salen de la empresa de inserción porque han conseguido culminar su proceso de normalización laboral, de modo que su pasado no importa ya en este momento.

- Realización de eventos de sensibilización.

Son diversas las posibilidades, como campañas de sensibilización de grupo de EI con EO, tertulias-café de promoción, comidas con empresas, jornadas, networking, (EO que han contratado PTI para contar su experiencia), tómbola solidaria, material de promoción y venta. Esta es una tarea de sensibilización más que propiamente de captación, ya que se busca cooperar y no solicitar favores.

EL PROCESO DE SALIDA Y SEGUIMIENTO POSTERIOR

El último de los procesos implicados en la transición al mercado de trabajo ordinario vuelve a tener como interlocutor a la PTI, pero en esta ocasión ya en tanto que persona autónoma que ha finalizado su itinerario en la empresa de inserción y se incorpora al mercado de trabajo ordinario, ya sea mediante la consecución de un empleo o bien mediante el proceso de búsqueda del mismo. Ya no se le puede calificar como PTI, por lo tanto, sino como persona trabajadora simple y llanamente.

Nos encontramos, por lo tanto, ante dos situaciones posibles que tendrán, muy probablemente, a la antigua PTI en condiciones bien distintas. Si se encuentra en situación de empleo, es probable que continúe la sensación de empoderamiento desde la finalización de su itinerario, incluso a pesar de que las condiciones del nuevo puesto de trabajo puedan no ser tan cuidadas como las que ha encontrado en la empresa de inserción. Si, por el contrario, se encuentra en proceso de búsqueda de empleo, es probable que la exPTI atravesase un momento de dificultad, añore el puesto de trabajo en la empresa de inserción, dude de sus capacidades y tienda a culpabilizarse por no encontrar empleo.

Es en los procesos de orientación e intermediación donde hay que preparar a la PTI para estas situaciones, pero ahora debe ser atendida también, en ese compromiso de seguimiento en los seis meses posteriores a la salida de la empresa de inserción al que se obliga legalmente la empresa de inserción. Es probable que sea la PTA o quizás

las PTP quienes, por su conocimiento de cada persona, estén en mejores condiciones de ofrecer ese apoyo que, a su vez, la exPTI debe estar dispuesta a aceptar.

Ese acompañamiento puede consistir en reforzar los logros conseguidos ya en situación de empleo y ayudar a la persona a lidiar con las circunstancias ordinarias del empleo, tal vez menos amables que las de la empresa de inserción; pero puede consistir también en reforzar la autoestima de la persona y mantener su motivación incluso cuando no consigue acceder a ofertas de empleo ajustadas a sus expectativas o necesidades. El proceso de toma de conciencia que es dimensión relevante de la orientación debe salir aquí de nuevo a la luz, nuevamente para asegurar un conocimiento apropiado tanto de las propias capacidades y expectativas como de las posibilidades que el mercado ofrece en una época y sector determinados.

Entre las dificultades, podemos encontrar la aparición de creencias negativas: no sabré hacerlo, me despedirán, mis compañeros van a rechazarme...; fatiga, cansancio físico, cambio de rutinas, etc. El seguimiento en este momento debe servir también para potenciar la empatía y comprensión junto a la conciencia, valorando además el esfuerzo que supone para la exPTI iniciar una nueva andadura, valiéndose ya por sí misma y sin los apoyos que proporciona la empresa de inserción.

Es importante reforzar sus logros y transmitir confianza en sus posibilidades. Incluso aspectos que pueden parecer menores, como proporcionarle información sobre la manera de trasladarse a la empresa pueden resultar útiles para reducir la ansiedad ante los cambios (por ejemplo, proporcionando horarios de autobuses, planos, contactos, asistencias...).

Corresponde a la exPTI valorar la intensidad y frecuencia de este soporte que, por su parte, puede suponer un valor añadido a contemplar en el proceso de prospección.

A continuación, enumeramos y definimos brevemente cada una de las tareas que hemos identificado como propias de este proceso y para las que hemos localizado herramientas apropiadas:

- Diagnóstico de la situación laboral actual de las personas al finalizar su itinerario en la empresa de inserción, en relación al mercado laboral. Identificar sus competencias, carencias y motivaciones en relación al mercado laboral en general, y a ofertas de trabajo concretas, en particular. De nuevo, el autodiagnóstico de competencias y empleabilidad es relevante, como lo es actualizar el ajuste laboral, contemplando intereses y preferencias.
- Obtener información actualizada y detallada sobre la calidad del tránsito al empleo ordinario, que consiste en realizar tutorías de seguimiento a voluntad de quien fue PTI pero también llevar un registro de la situación laboral, que podría agilizarse mediante la cesión de datos para poder acceder a la vida laboral, desahogando así a quien fue PTI y permitiendo evaluar mejor el trabajo de las EI.
- Analizar la información sobre los procesos de tránsito, así como la posible inserción, incluso si consiste en entradas y salidas al empleo.
- Acompañamiento al tránsito al empleo ordinario, a voluntad de quien ya no es PTI y que por lo tanto carece de relación contractual, pero que puede requerir ese seguimiento a distancia al que poder recurrir en momentos puntuales, para los que el personal de la EI debe estar dispuesto.

IMPACTO SOCIAL

PERSONAS TRABAJADORAS EN INSERCIÓN Y NO INSERCIÓN

Personas con contratos temporales y plantillas en permanente cambio

- 488 trabajadores en 2023
- El 67% han sido personas en situación o riesgo de exclusión social

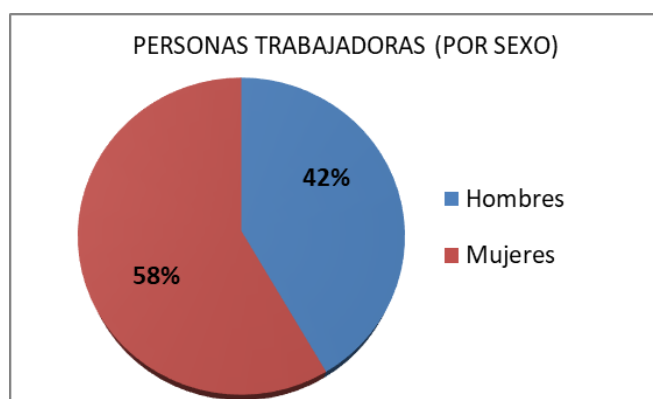
Una de las características especiales de las empresas de inserción es que todos **los trabajadores en inserción tienen contratos temporales**. El objetivo de las empresas de inserción es ser **empresas de tránsito (La Ley 44/2007 impone una duración máxima del contrato de 3 años)** para las personas en situación o riesgo de exclusión social con el fin de acompañarlas, prepararlas y ayudarlas a encontrar un empleo en el mercado laboral ordinario.

→ Por esa misma razón los contratos de trabajo de los trabajadores de inserción son temporales.

Otra característica de las **empresas de inserción es el constante movimiento de su plantilla**. Cuando los trabajadores en inserción terminan su itinerario de inserción, que puede durar hasta 3 años máximo, salen de la empresa (con el objetivo de insertarse en una empresa ordinaria) y se contrata a nuevos trabajadores en inserción para formarles. Esa particularidad es una de las grandes dificultades en la gestión de una empresa de inserción al no tener nunca una plantilla estable y con formación.

→ Por eso, el número de personas trabajadoras durante el año es superior al número de personas trabajadoras a 31 de diciembre o a cualquier mes. De la misma manera, los técnicos de acompañamiento acompañan a un número de personas trabajadoras en inserción elevado durante el año ya que no son las mismas personas todo el año (unas terminan su itinerario y se van y otras son contratadas e inician su propio itinerario)

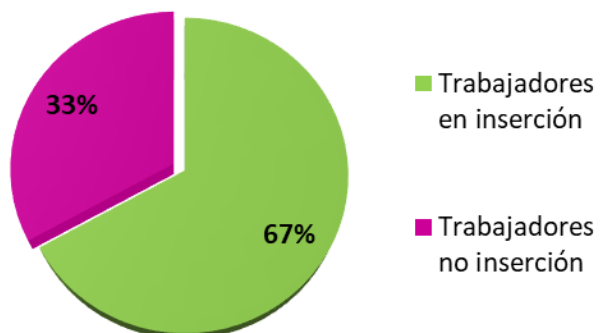
Año 2023				31 Diciembre 2023			
	Trabajadores de inserción	Trabajadores no inserción	Total		Trabajadores de inserción	Trabajadores no inserción	Total
Hombres	143	60	203	Hombres	119	43	103
Mujeres	184	101	285	Mujeres	94	68	169
Total	327	161	488	Total	213	111	324



285 mujeres y 203 hombres

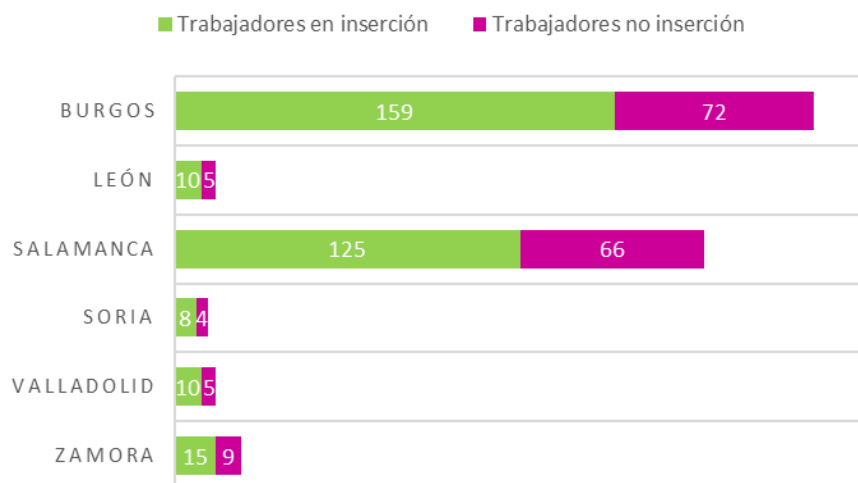
Dicha dinámica se mantiene en los años precedentes con una distribución equitativa entre géneros en las Empresas de Inserción. Este año, la participación de mujeres aumentó.

PERSONAS TRABAJADORAS EN INSERCIÓN Y NO INSERCIÓN



Las Empresas de Inserción miembros de FECLEI cuentan con un 67% de trabajadores en proceso de inserción, un porcentaje superior a lo que estipula el Decreto 34/2007, de 12 de abril, por el que se regula el procedimiento de calificación de las empresas de inserción laboral (BOCYL 18 de abril de 2007), ya que, a partir del 4º año, al menos el 50% de la plantilla deben ser trabajadores en inserción.

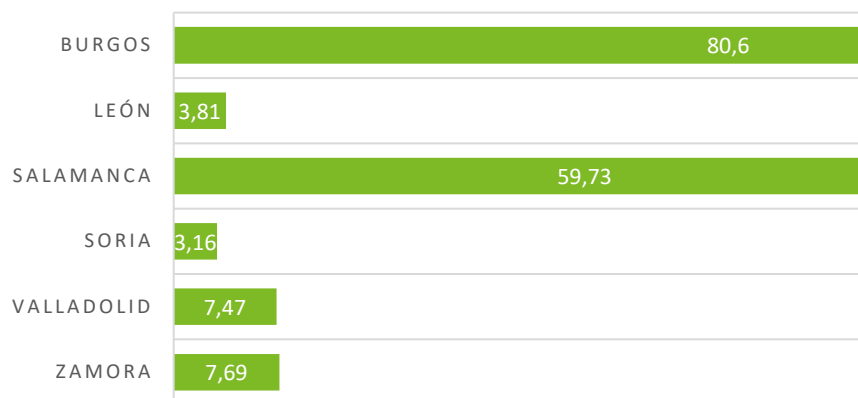
PERSONAS TRABAJADORAS EN INSERCIÓN Y NO INSERCIÓN EN LAS E.I. DE FECLEI (POR PROVINCIA)



El 86,4% de las personas que trabajan en las empresas de inserción miembros de FECLEI en Castilla y León están representadas en las provincias de Burgos y de Salamanca.

PERSONAS TRABAJADORAS EN InsERCIÓN Y RENTA MINIMA DE INSERCIÓN

PLANTILLA MEDIA DE PERSONAS EN EXCLUSIÓN SOCIAL QUE RECIBÍAN EL IMV ANTES DE SER CONTRATADAS EN UNA E.I. DE FECLEI



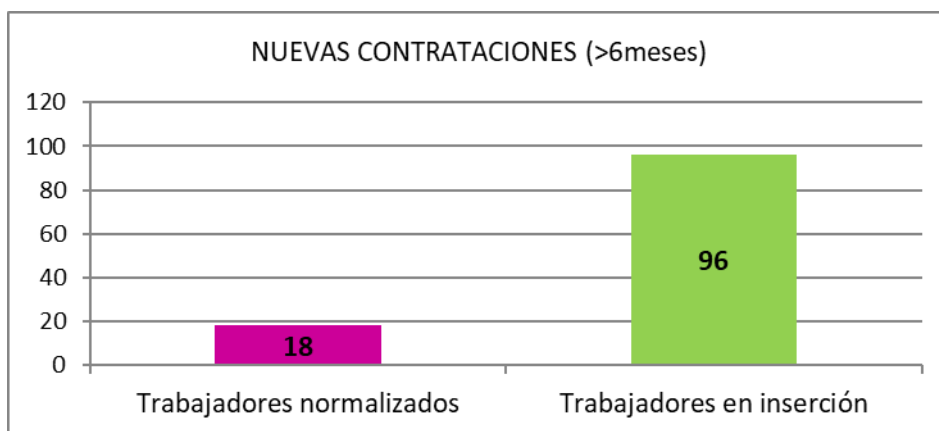
AHORRO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

(Uso eficiente de los recursos económicos públicos)

[ver el apartado sobre la rentabilidad social de las Empresas de Inserción de FECLEI Castilla y León](#)

NUEVAS CONTRATACIONES

NUEVAS CONTRATACIONES (>6meses)



Nuevas personas contratadas

- 2020: 66
- 2021: 73
- 2022: 116
- 2023: 114

En este año 2023, el 23,36% de la plantilla corresponde a nuevas contrataciones superiores a 6 meses (el 24,6% en 2022).

Entre las personas que terminan su itinerario de inserción y las nuevas contratadas, la **plantilla** está **en constante movimiento**, lo que representa una de las dificultades añadidas a las que deben enfrentarse las empresas de inserción. Es especialmente relevante en el caso del **personal en inserción**, que supone el 84,2% del total de las nuevas contrataciones, lo cual implica un gran esfuerzo y una **inversión continua en formación, acompañamiento y atención personalizada** para las nuevas personas contratadas, dado que el tiempo máximo de permanencia en un itinerario de inserción es de 3 años.

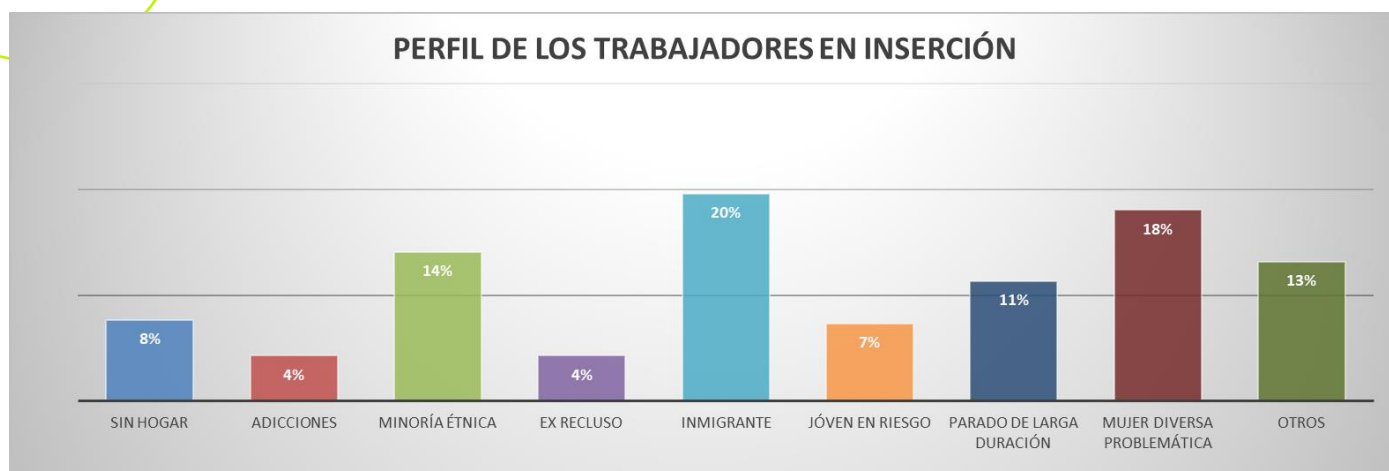
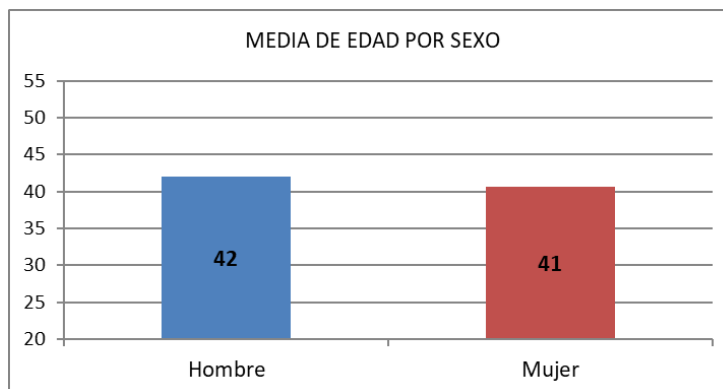
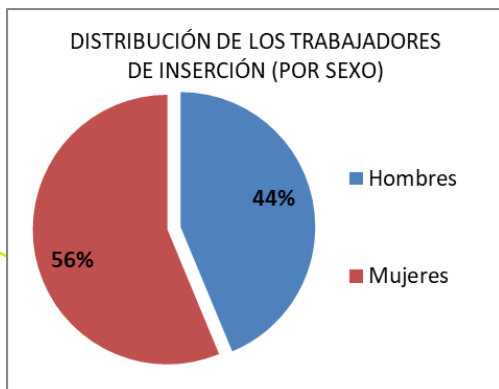
→ [Ver el apartado sobre la evolución de las contrataciones](#)

PERFIL DE LOS TRABAJADORES EN INSERCIÓN

las Empresas de Inserción apuestan por la igualdad de género.

Este año, incluso, observamos una contratación de mujeres en situación de exclusión social superior a la de los hombres.

En cuanto a la media de edad, como cada año, supera los 40 años tanto para hombres como para mujeres en situación o riesgo de exclusión social. Observamos en concreto que la media de edad de los colectivos de Parados de larga duración y sin hogar es superior a los 50 años.



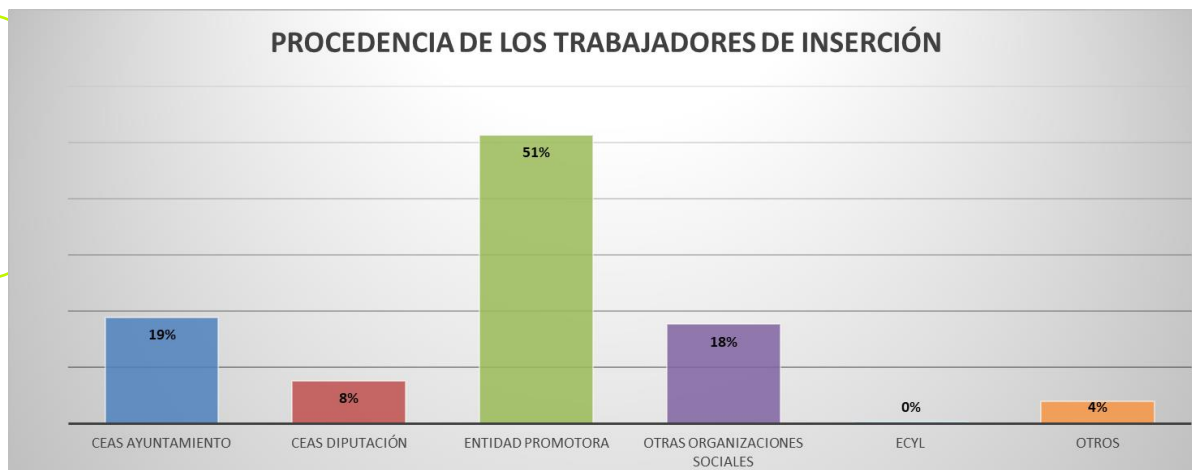
Variedad de los factores de exclusión social de las personas contratadas en las empresas de inserción para realizar un itinerario personalizado de inserción sociolaboral.

- Si bien a nivel estadístico, se especifica el factor de vulnerabilidad principal de las personas contratadas, la mayoría acumula varios factores.
- Los perfiles de las personas en situación de exclusión social desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo corresponden a lo estipulado por la ley 44/2007 ([Artículo 2](#)).

PROCEDENCIA DE LOS TRABAJADORES EN INSERCIÓN

La mayoría de las personas en exclusión social derivadas a las empresas de inserción para que puedan realizar un itinerario de inserción **proviene de las entidades promotoras** de las propias empresas de inserción y **de los CEAS** de los Ayuntamientos.

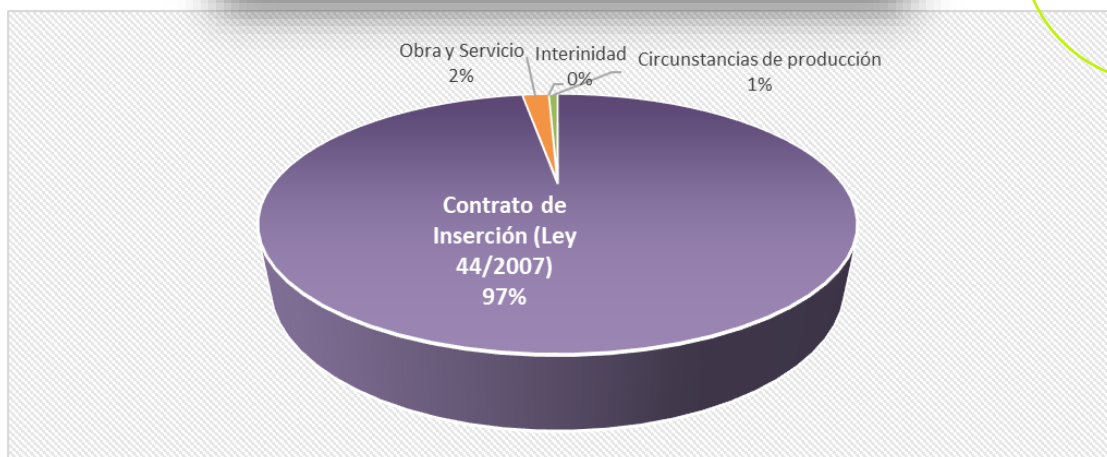
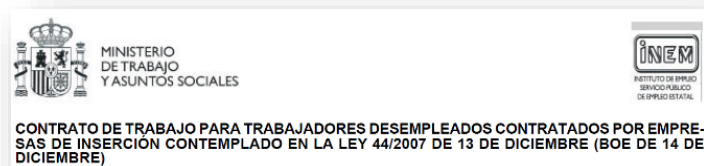
Las empresas de inserción se relacionan constantemente con los Servicios Sociales Públicos competentes. En todo caso, para poder ser considerado como trabajador en proceso de inserción en una empresa de inserción, hace falta tener acreditada la situación de exclusión social por parte de los servicios sociales tal y como lo estipula la ley 44/2007 en su artículo 10.2.a.



TIPOLOGÍA DE CONTRATOS DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES EN INSERCIÓN

Tal y como se explicó anteriormente, las empresas de inserción son **empresas de tránsito para las personas en situación o riesgo de exclusión social** que son contratadas para desarrollar un itinerario de inserción durante un máximo de 3 años (ley 44/2007).

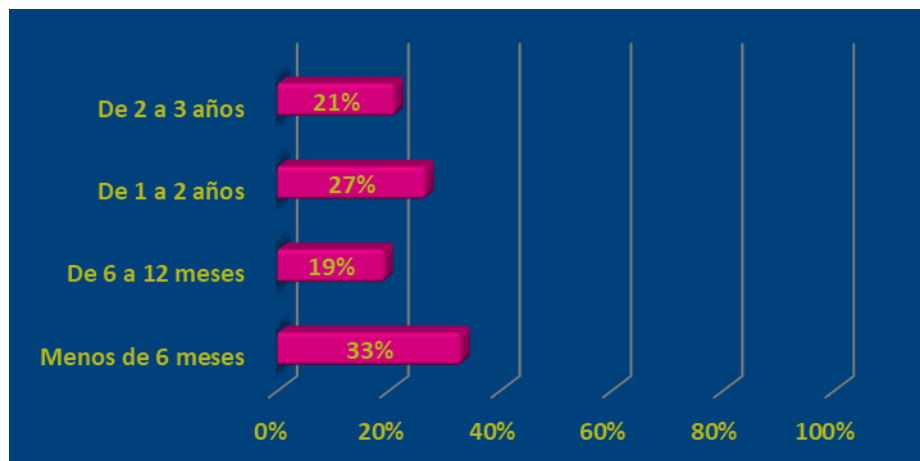
Por eso los contratos de trabajo son temporales y observamos concretamente que, en 2023, el 97% de los contratos utilizados para el personal en inserción corresponde al contrato temporal de fomento del empleo, es decir el **contrato específico para empresas de inserción** que regula la **Ley 44/2007** de 13 de diciembre ([Artículo 15](#))



IMPACTO LABORAL

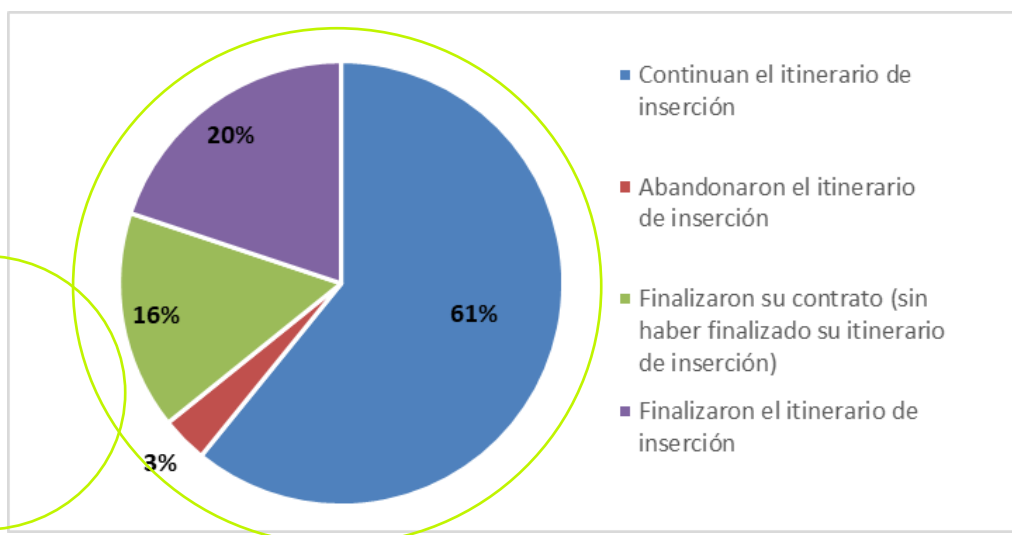
PERMANENCIA DE LOS TRABAJADORES EN INSERCIÓN EN LA EMPRESA

El dato de la media de permanencia de las personas trabajadoras en inserción en las empresas de inserción nos demuestra de nuevo que son empresas con **plantillas en permanente cambio** ya que este año 2023, el 52% de la plantilla en inserción lleva menos de 12 meses en las empresas (el 33% lleva menos de 6 meses). Obviamente este dato confirma el dato correspondiente al porcentaje de contrataciones nuevas este año.



SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN INSERCIÓN A 31 DE DICIEMBRE

Personas en inserción que durante el año...	Nº
Continúan el itinerario de inserción	199
Abandonaron el itinerario de inserción	11
Finalizaron su contrato (sin haber finalizado su itinerario de inserción)	52
Finalizaron el itinerario de inserción	65
TOTAL	327

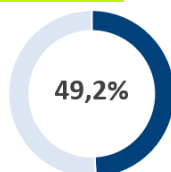


Este año, la gran mayoría del personal en inserción (el 61%) seguirá su itinerario de inserción en 2024 mientras que el 20% lo terminó con el objetivo final de insertarse al mercado laboral ordinario.

INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL ORDINARIO

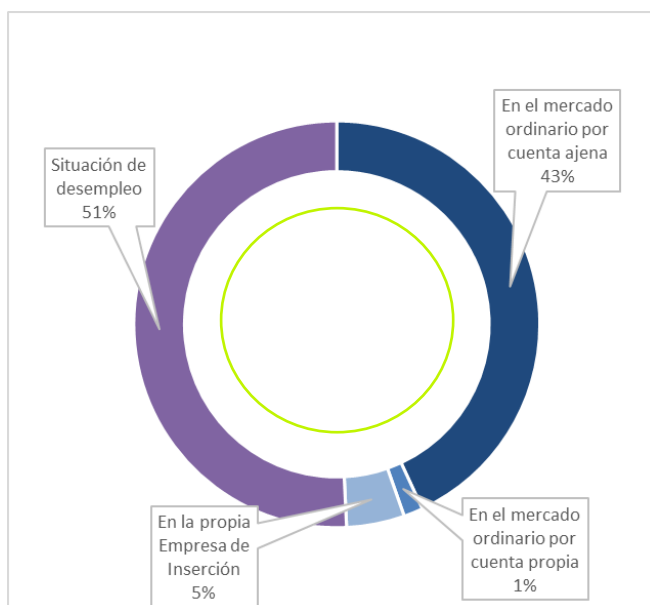
TASA DE INSERCIÓN AL

MERCADO LABORAL ORDINARIO



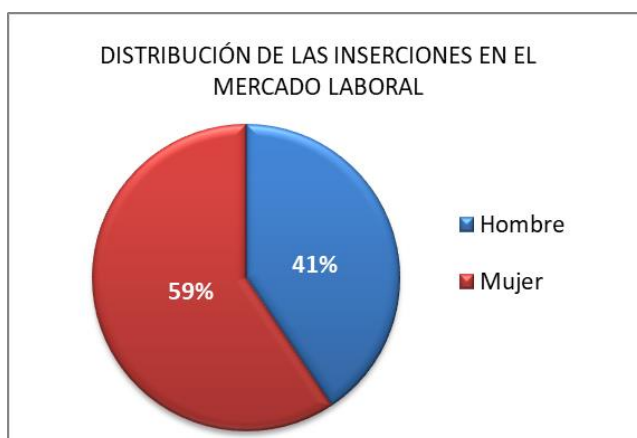
En 2023, el **49,2%** que terminó su itinerario consiguió insertarse en el mercado laboral ordinario y con las demás personas que lo desean, se sigue ayudándolas en su búsqueda activa de empleo.

La **tasa de inserción** es sin duda uno de los datos que mejor mide la **eficacia del trabajo de las E.I.** Sin embargo, **no es lo único** ya que incluso para las personas que no se insertan de inmediato, su paso por la empresa de inserción les permite **mejorar mucho su preparación, su motivación, sus competencias personales, profesionales, su autonomía, sus ganas de superarse favoreciendo así su empleabilidad.** En otras palabras, se recorta considerablemente la diferencia entre lo que requiere el mercado laboral y el nivel de la persona, aumentando de esta manera sus posibilidades de inserción.

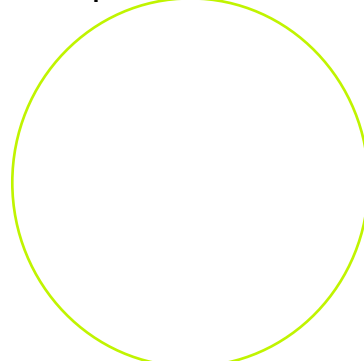


La mayoría (el 43%) de las personas insertadas lo hizo en una empresa del mercado laboral ordinario mientras que el 10% pasó a formar parte de la plantilla fija de la propia empresa de inserción.

El 5% que lo hizo en la empresa de inserción donde trabajaba, pero esta vez en la plantilla de estructura. Esta práctica se puede realizar siempre y cuando la empresa de inserción sigue respetando el porcentaje mínimo, exigido por ley, de personas trabajadoras en proceso de inserción (al menos el 30% los tres primeros años y al menos el 50% a partir del cuatro año)



Cabe destacar que entre las 65 personas que terminaron su itinerario de inserción, **36 fueron mujeres y el 59% (19 mujeres) logró encontrar un empleo en la empresa ordinaria.**



Las principales actividades en las que encuentran empleo son las siguientes: **Jardinería, limpieza, hostelería, dependienta, cajera, cuidades de personas mayores, ayudante de cocina, repartidor.** Es decir que suelen ser actividades relacionadas con las que realizaron en las empresas de inserción. Además, cabe destacar que una de las personas que terminó su proceso de inserción consiguió montar su propio negocio en jardinería.

IMPACTO MEDIOAMBIENTAL

Una de las actividades más importantes para la creación empleo de inserción es la relacionada con los servicios medioambientales. Entre las Empresas de inserción miembro de FECLEI, son 6 las que se dedican a actividades con un importante impacto medioambiental.



G.R.M. que gestiona los **puntos limpios** de la ciudad de Burgos a través de un contrato reservado para empresas de inserción. En 2021, la empresa ha comenzado con un **punto limpio móvil**. Además, en su planta de gestión de residuos, recicla papel, cartón y ropa, prestando un servicio de recogida selectiva. Por último, ha iniciado un nuevo proyecto en colaboración con la Asociación Banco de Alimentos de Burgos, para la reutilización y el reciclaje de aparatos eléctricos y electrónicos (**RAEES**) y enseres voluminosos.

Arco Iris Prolava en Valladolid, Embico Burgos (Arrropa), Camino de Inserción en Zamora, Granito de Tela en Soria y Comparte León son **5 empresas de inserción de Moda-Re** que también favorecen la creación de empleo para personas en exclusión social y con un gran impacto en el medio ambiente a través de sus actividades:

- **Recogida** a través de los diferentes contenedores y **gestión de residuo textil**
- Reutilizar el residuo textil a través de la **recepción, clasificación, higienización, etiquetado** y puesta en **tienda comercial de segunda mano** bajo la marca Moda-Re, para su **venta o donación** mediante vale social



Año 2023 (6 empresas de inserción en el sector medioambiental)

Nº de Contenedores	506	→
Puntos de venta en Cyl	11	→
Toneladas de ropa recogida en Cyl	2.442	→

Creación de puestos de trabajo para personas en exclusión

Litros de agua ahorrados

Toneladas de emisiones de Co2 ahorrados

Entre las 6 Empresas de inserción, han recogido 2.442 toneladas de prendas depositadas en los 506 contenedores ubicados en diversos puntos de Burgos, León, Soria, Valladolid y Zamora.

También cabe resaltar dos datos importantes:

- 141.762 unidades de prendas vendidas en las tiendas de las 5 empresas de Inserción de Moda Re, es decir que se le ha dado una segunda vida a estas unidades.
- 18.731 prendas donadas a personas sin recursos.

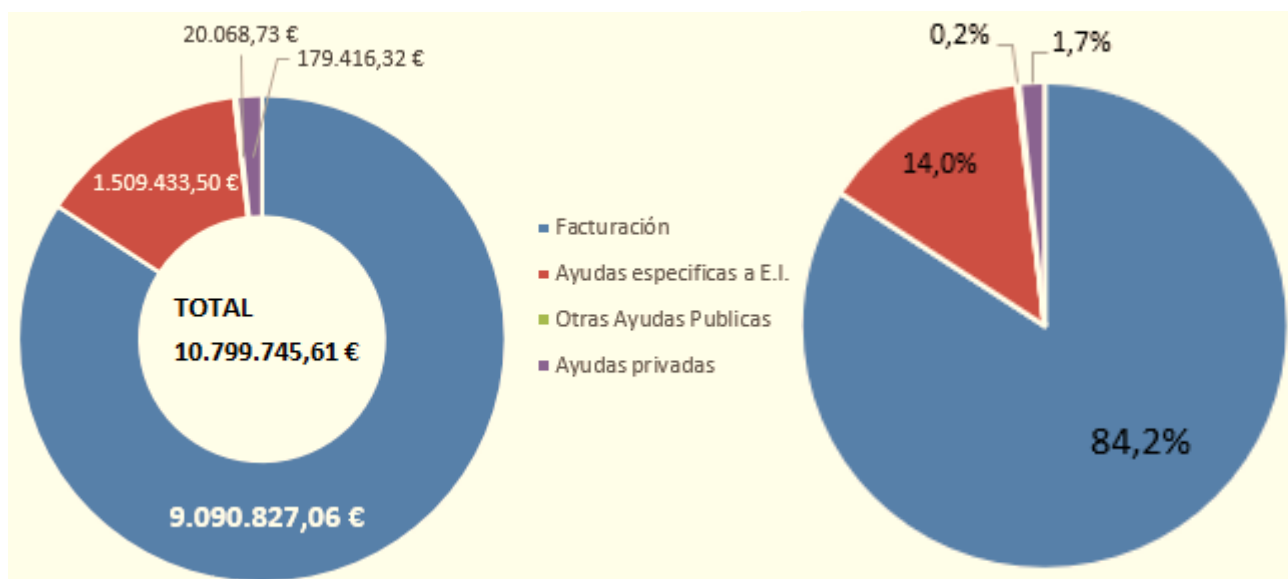
Este ahorro se entiende que, si se han reutilizado y vuelto a dar una segunda vida, lógicamente no se han tenido que producir y por ello el ahorro en emisiones de Co2 y litros de agua (www.residuotextil.org)

IMPACTO ECONÓMICO

las empresas de inserción, aunque sean **sin ánimo de lucro**, son empresas y **deben cumplir con su objetivo económico** para seguir funcionando y **poder alcanzar el objetivo social**.



FUENTE DE INGRESOS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

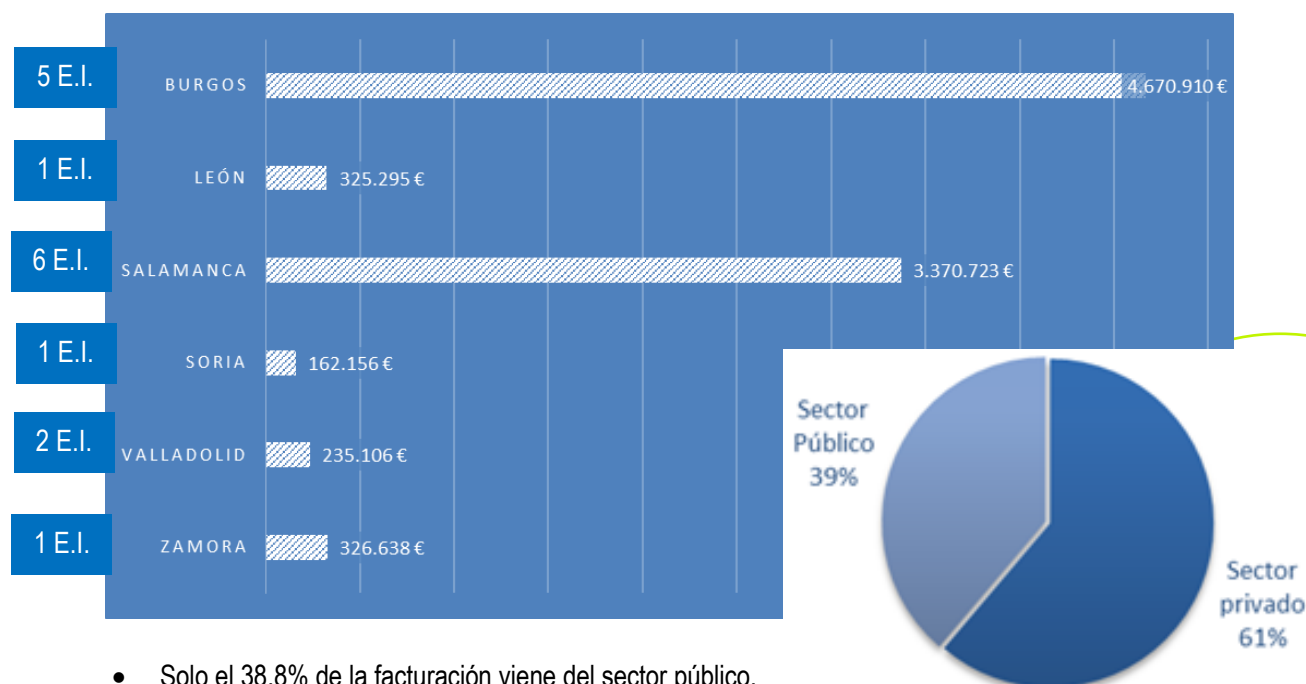


- La **facturación** (venta de productos y servicios) representa el **84,2% del total de ingresos**.
- Las **ayudas públicas** representan **solamente el 15,9%** del total de ingresos y además el 88% de las ayudas recibidas son las ayudas específicas que reciben las empresas de inserción en Castilla y León

➔ **LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN NO DEPENDEN EN ABSOLUTO DEL SECTOR PÚBLICO Y DE LAS SUBVENCIONES**

FACTURACIÓN

El 61,2% de la facturación viene del sector privado (+55% entre 2021 y 2023)



- Solo el 38,8% de la facturación viene del sector público.
 - El 88,5% de la facturación se realiza en las empresas de inserción de Burgos y de Salamanca, que son además las únicas 2 ciudades en las cuales se realizan contratos reservados con las empresas de inserción
- ➔ **LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS REPRESENTAN UNA GRAN OPORTUNIDAD, EN PARTICULAR EN ZAMORA, VALLADOLID, SORIA Y LEÓN, PARA GENERAR AÚN MÁS EMPLEO A TRAVÉS DE LOS CONTRATOS RESERVADOS Y FACILITAR EL ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO PARA LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL.** (además de cumplir con la Disposición adicional cuarta de la ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público)

AYUDAS PÚBLICAS Y PRIVADAS

Personal en proceso de inserción (costes salariales)	1.005.009,79€
Personal Técnico de Acompañamiento	442.980,95€
Otras ayudas específicas	61.352,76€
Total ayudas específicas a Empresas de Inserción	1.509.433,50€
Otras ayudas públicas	20.068,73€
Ayudas privadas	179.416,32€
Total de ayudas recibidas por las Empresas de Inserción	1.708.918,55€

las **ayudas públicas específicas** a las empresas de inserción (Costes salariales de los trabajadores en inserción y del personal de acompañamiento a la inserción) sirven **para compensar el déficit de productividad** que dichas empresas tienen por el **servicio de interés económico general** realizado (la contratación de personas en situación o riesgo de exclusión social para realizar con ellas un itinerario de inserción personalizado durante un máximo de 3 años con el fin de prepararlas, desarrollar sus competencias personales y profesionales y ayudarlas a insertarse a una empresa ordinaria).

Veremos en la parte de "**Rentabilidad Social**" que, a pesar de recibir ayudas financieras, el resultado es muy positivo para la Sociedad porque la Administración Pública recupera más que las ayudas públicas concedidas.

RENTABILIDAD SOCIAL- UNA FINALIDAD SOCIAL CON IMPACTO ECONÓMICO

- Las Empresas de Inserción miembro de FECLEI generan un **retorno económico en concepto de impuestos** a las Administraciones públicas (IVA ingresado a Hacienda, Impuesto de sociedades, IRPF) de **más de 1 millón de euros**.
- La contratación de personas en situación o riesgo de exclusión social en las empresas de inserción miembro de FECLEI genera un **retorno económico, en concepto de impuestos y seguridad social de las personas trabajadoras en inserción a las Administraciones públicas, de más de 1,5 millones de euros** (Es decir más de 9.500€/puesto en inserción a jornada completa todo el año).
- La contratación de personas en situación o riesgo de exclusión social en las EI **genera un ahorro en gastos públicos (costes de protección social) de más de 1,1 millones de euros**.
- **El retorno económico a las administraciones públicas y el ahorro en gastos de protección social por la contratación de personas en situación o riesgo de exclusión social es superior a las ayudas públicas recibidas** (ayudas que sirven para cubrir un déficit producido por el servicio de interés económico general que las Empresas de inserción realizan para dar respuesta a un fallo del mercado y que solo representa un 14% del total de sus ingresos)

Las Empresas de Inserción representan una herramienta eficaz para combatir la exclusión social. Es **preferible**, siempre que sea posible, **que una persona esté trabajando y contribuyendo a la sociedad**, que recibiendo otros servicios de forma costosa y pasiva. En este sentido, las empresas de inserción suponen, por un lado, una **inversión** con los flujos económicos generados al erario público y, por otro lado, un **ahorro en protección social**, al convertir a potenciales perceptores de prestaciones y servicios asistenciales en contribuyentes y consumidores.

Desde FECLEI (Asociación de Empresas de Inserción en Castilla y León), **se ha calculado la rentabilidad social en términos económicos** que las empresas de inserción miembros de FECLEI generaron en Castilla y León mediante la contratación de personas en situación o riesgo de exclusión social a lo largo del año 2023.

Para el cálculo de la Rentabilidad Social de la empresa de inserción se tiene en cuenta:

LA INVERSIÓN REALIZADA POR LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Subvenciones específicas a Empresas de Inserción en Castilla y León (Gasto Público):

El gasto público correspondiente a la contratación de personas en situación de exclusión social en una empresa de inserción: Las Empresas de Inserción en Castilla y León reciben subvenciones para favorecer la contratación de las personas en exclusión y del personal técnico de acompañamiento.

- ➔ En 2023 las Empresas de Inserción miembros de FECLEI contabilizaron **1.509.433,50€ de ayudas** financieras específicas a empresas de inserción:
- Costes salariales de los trabajadores en inserción (1.005.009,79€)
 - Costes salariales del personal de acompañamiento a la inserción ¹(442.980,95€)
 - Otros conceptos (61.352,76€)

EL VALOR AÑADIDO PARA LA SOCIEDAD

Por un lado, cuál es el retorno que obtiene la Administración pública y por otro lado cuál es el ahorro realizado por la Administración pública gracias a la contratación de las personas en situación o riesgo de exclusión social en las empresas de inserción.

¹ <https://faedei.org/wp-content/uploads/2023/05/REEDICION-MANUAL-ACOMPANAMIENTO-2022.pdf> (página 46)

- **Retorno económico a la Administración Pública (Ingreso Público):**

El ingreso público que genera una persona en situación de exclusión social cuando trabaja en una empresa de inserción: las aportaciones al erario público en concepto de cotizaciones a la Seguridad Social e impuestos (IVA, IRPF).

→ En 2023 las Empresas de Inserción generaron un **retorno económico a la Administración Pública de 1.558.565,46 €**, a través del pago de impuestos y de la seguridad social correspondientes únicamente a las 327 personas en exclusión social contratadas (Por un lado, a cargo de la empresa: Seguridad Social, IVA, Impuesto de Sociedades, otros tributos) y por otro lado a cargo de los propios trabajadores en inserción (IRPF y seguridad social).

- **Ahorro en gasto público:**

El **coste público ahorrado en gastos de protección social:**

- Se estima como coste mínimo que tiene una persona excluida en situación de desempleo en Castilla y León la referencia básica del Ingreso Mínimo Vital.
 - IMV 2023: 6.784,44€ por persona (565,37€ por persona y por mes)
 - Se estima como referencia la media de la plantilla de trabajadores en inserción a jornada completa es decir de las 327 personas, 162,46 puestos a jornada completa.
 - Realmente este cálculo sigue estando muy por debajo de la realidad ya que solo se toma en cuenta como referencia el IMV cuando en realidad muchas de las personas en situación de exclusión social reciben también otras rentas mínimas de inserción (ayudas de apoyo a la vivienda y alimentación, servicios de salud para personas sin empleo, etc.)
- En 2023 la Administración Pública obtuvo un **ahorro en gasto público estimado en 1.102.200,12 €**.

RENTABILIDAD SOCIAL GENERADA EN 2023:

1.151.352,08 €



Por cada euro que la administración invierte en las empresas de inserción miembro de FECLEI para fomentar la contratación de personas en situación o riesgo de exclusión social, obtiene una rentabilidad de **1,8€** (Sin contar el retorno económico medioambiental que no se ha calculado en este estudio).

- Esta inversión corresponde a las ayudas financieras que permiten crear empleo para las personas en situación o riesgo de exclusión social y contratar el personal de acompañamiento (educadores) para acompañarlas en su itinerario de inserción.
- Cada año, se observa una importante rentabilidad social de las empresas de inserción miembro de FECLEI

LA RENTABILIDAD SOCIAL ES EL VALOR AÑADIDO PARA LA SOCIEDAD EN FUNCIÓN DE LAS INVERSIONES REALIZADAS

INVERSIÓN

Subvenciones públicas específicas a empresas de inserción

+

CREACIÓN DE EMPLEO

Creación de **162,46** puestos de inserción (a jornada completa)

+

RETORNO + AHORRO

Retorno y ahorro económico a las administraciones públicas (por lo tanto, a la sociedad) de más de **1 millón** de euros

+

INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL ORDINARIO

Tasa de inserción del **49,2%**

=

RENTABILIDAD SOCIAL



 1 € invertido por la Administración en un puesto de Inserción en las E.I. de Castilla y León		POR CADA EURO INVERTIDO
La Administración recupera 1,0 €	La Administración ahorra 0,7 €	
=		LA ADMINISTRACIÓN OBTIENE
RENTABILIDAD SOCIAL E.I. 7.086,86 € Por puesto en Inserción RENTABILIDAD SOCIAL TOTAL DE LAS 13 E.I. 1.151.332,08 €		1,8 €

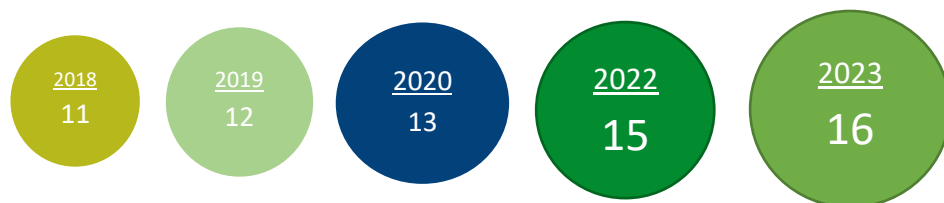
1- AYUDAS PUBLICAS ESPECIFICAS PARA EMPRESAS DE INSERCIÓN EN CASTILLA Y LEÓN	Por Puesto en inserción (€)	Total puestos inserción(€)
Total subvenciones E.I. (A)	9.291,11	1.509.433,50
2- RETORNO A LA ADMINISTRACIÓN (Seguridad social, Impuesto sobre sociedades, IVA, IRPF, otros tributos)	Por Puesto en inserción (€)	Total puestos inserción(€)
Retorno a la administración (B)	9.593,53	1.558.565,46
3- COSTE REAL PUESTO EN INSERCIÓN	Por Puesto en inserción (€)	Total puestos inserción(€)
Coste real de un puesto en inserción (A -B)	-302,42	-49.131,96
4- COSTES AHORRADOS EN GASTOS DE PROTECCIÓN SOCIAL Coste mínimo de las personas en situación o riesgo de exclusión social	Por puesto en inserción (€)	Total puestos inserción
Costes ahorrados (C)	6.784,44	1.102.200,12
5-RENTABILIDAD SOCIAL	Por Puesto en inserción (€)	Total puestos inserción(€)
RENTABILIDAD SOCIAL DE LAS E.I. C-(A-B)	7.086,86	1.151.332,08

Diferenciamos entre puesto y persona en inserción: un puesto en inserción equivale a una jornada completa de trabajo durante todo el año. En 2023, se contabilizan 327 personas en inserción que equivalen a 162,46 puestos en inserción.

Se estima una rentabilidad social de 7.086,86 por cada puesto en inserción lo que corresponde a un total para el conjunto de puestos en inserción de 1.151.332,08€.

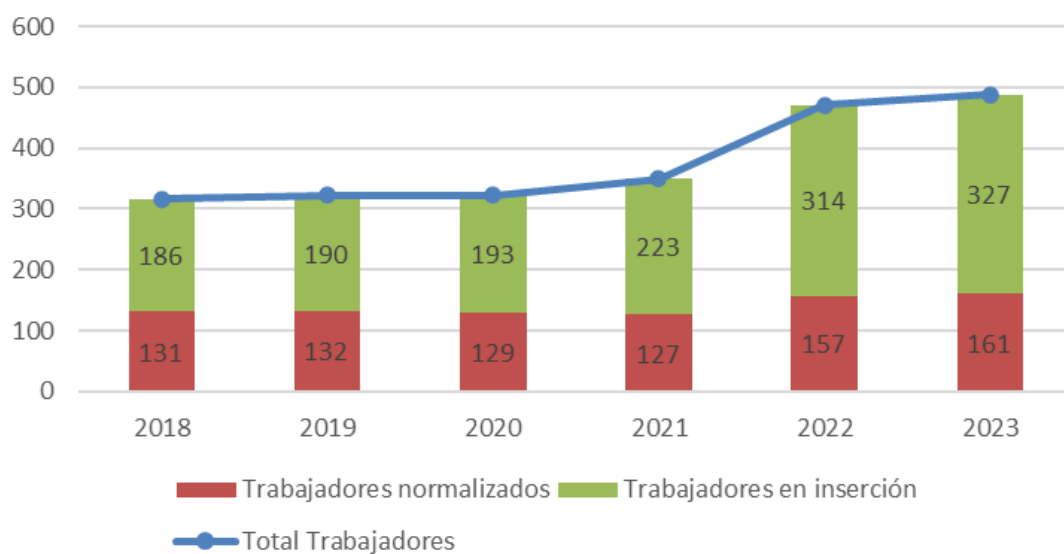
EVOLUCIÓN 2018-2023

NÚMERO DE EMPRESAS DE INSERCIÓN



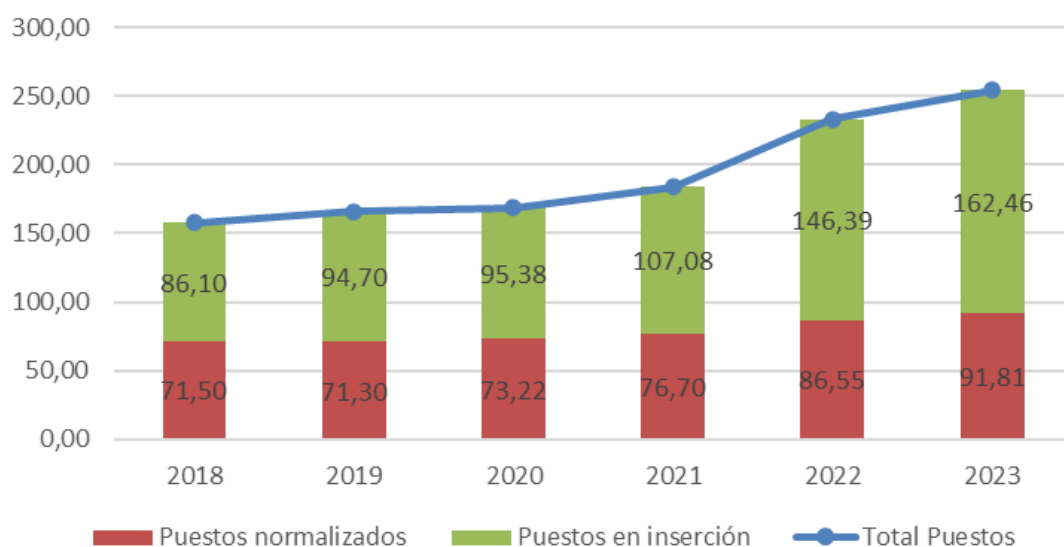
PLANTILLA DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

Plantilla de las Empresas de Inserción (personas)



Detrás de cada persona, hay una historia personal, dificultades superadas y una nueva oportunidad para ser alguien en la sociedad

Plantilla de las Empresas de Inserción (puestos)

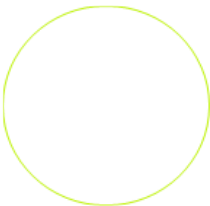


Un puesto en inserción equivale a una jornada completa durante todo el año (las 327 personas en proceso de inserción equivalen a 162,46 puestos en inserción a jornada completa todo el año).

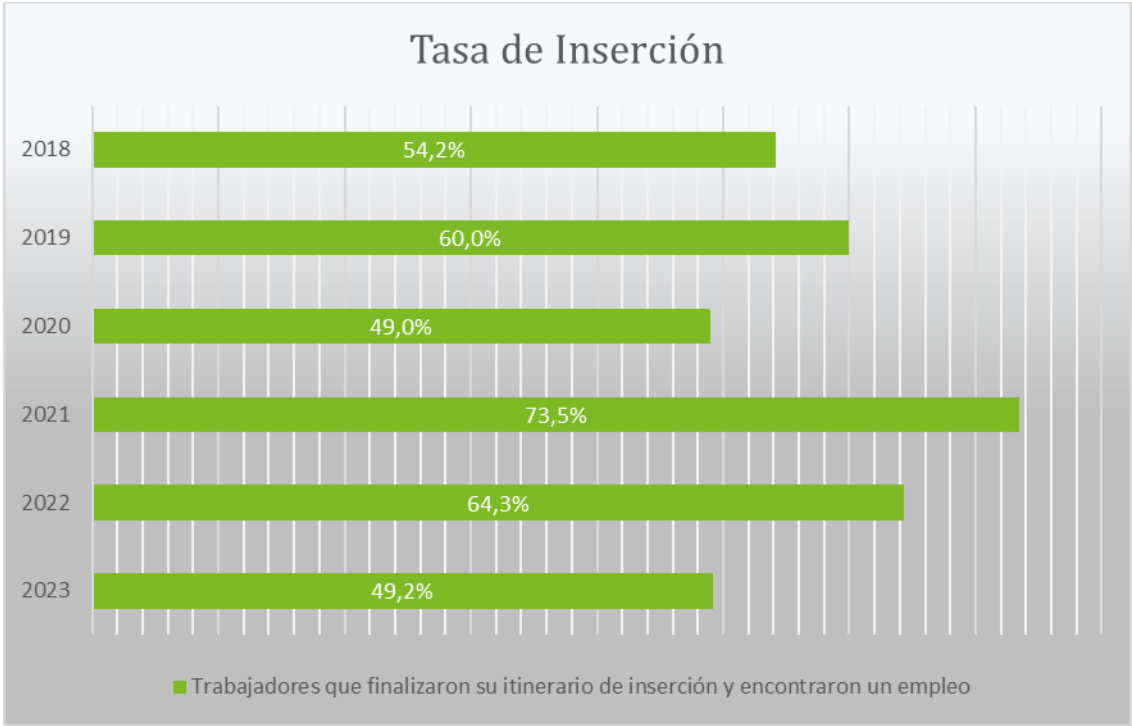
NUEVAS CONTRATACIONES



Contratos temporales de las personas en situación o riesgo de exclusión social y plantillas en permanente cambio.

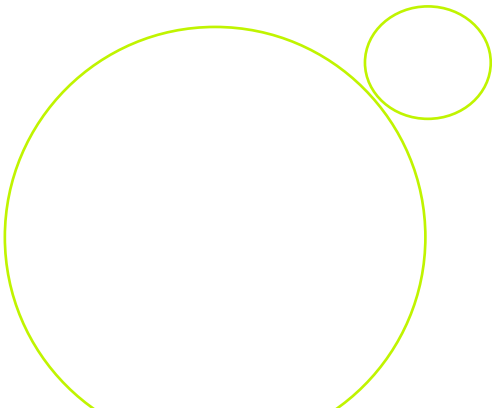


TASA DE INSERCIÓN

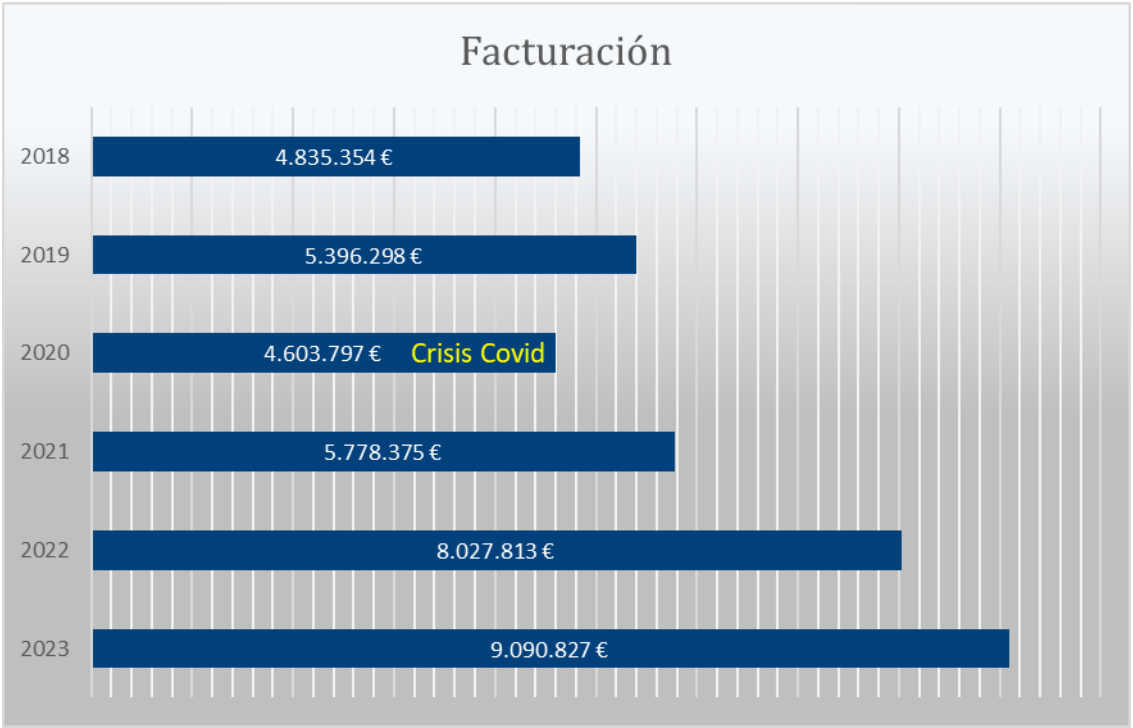


Al finalizar su itinerario de inserción, todas las personas trabajadoras en inserción han mejorado su nivel de empleabilidad (autonomía, desarrollo de competencia personales y profesionales) y en 2023 casi un 50% encontró empleo en una empresa del mercado ordinario.

Con las personas que no encuentran enseguida, se les sigue apoyando en su búsqueda activa de empleo.



FACTURACIÓN



IMPACTO MEDIOAMBIENTAL

	2022	2023
Nº de Contenedores	376	506
Puntos de venta en CyL	10	11
Toneladas de ropa recogida en CyL	2.260	2.443
Nº Unidades recicladas y vendidas en tienda	124.285	141.762
Nº Unidades Donadas para ayuda social	19.134	18.831



ASOCIACIÓN PARA EL
FOMENTO EN
CASTILLA Y LEÓN DE
LAS EMPRESAS DE
INSERCIÓN



¡Otra forma de hacer empresa es posible!

La economía al servicio

de las personas

**Un instrumento con impacto
económico y social al servicio de
la inserción en el mercado laboral
ordinario de las personas en
situación o riesgo de exclusión
social 2023**

Empresas de inserción en

Castilla y León

Colabora

NOS
IMPULSA



ANEXO I: Cuestionario de Rentabilidad Social



ANEXO I- RENTABILIDAD SOCIAL

La empresa de inserción : una herramienta eficaz de creación de empleo y una inversión segura y rentable para las autoridades públicas

ALGUNAS EXPLICACIONES SOBRE EL ESTUDIO DE LA RENTABILIDAD SOCIAL

A RELLENAR POR CADA EMPRESA DE INSERCIÓN PARA OBTENER LOS RESULTADOS EN CADA TERRITORIO REPRESENTADO

OBSERVACIÓN:

Con este estudio, vamos a observar en nuestros territorios la diferencia entre el dinero público invertido en nuestras empresas de inserción y lo que la Administración recibe directamente en costes de seguridad social, tasas e impuestos, y también los gastos de protección social ahorrados (Renta Garantizada de Ciudadanía y otras ayudas)

OBJETIVO:

El objetivo consiste en darnos cuenta que la contribución de las empresas de inserción a la economía no es una carga para la colectividad, sino una ganancia y llegar a la conclusión que en cada uno de nuestros territorios, para 1€ invertido por la administración pública en concepto de ayudas, la empresa de inserción retorna ...€ en concepto de tasas, impuestos y costes de seguridad social y ahorra el gasto de ...€ correspondiente a la ayuda media para estos colectivos cuando están en situación de desempleo

INDICACIONES:

Puesto: Equivalente a jornada completa
No se cálcula en número de trabajadores sino en "puestos". Por ejemplo, si un trabajador trabaja a media jornada, contará como 0,5 puesto. Varios trabajadores pueden ser necesarios para cubrir 1 puesto. También, si un trabajador trabaja a jornada completa pero solamente durante 6 meses en la E.I., será contabilizado como 0,5 Puesto en el computo anual.

E.I: Empresa de Inserción

En cada bloque, tenemos una columna "por puesto de inserción" y otra "Total de puestos en inserción" que corresponde al importe de un puesto en inserción multiplicado por el total de puestos en inserción de la E.I.

Contacto : Guillaume Tréguer

e-mail : gtréguer@feclei.org

tel : 947 244 914

skype : gtréguer1



RENTABILIDAD SOCIAL- EMPRESA DE INSERCIÓN

Los datos son anuales

Año: #iR



Empresa de Inserción:

Puestos en inserción (jornada completa)- anual		Total TI	
Total Plantilla EI (Puestos en inserción y no en inserción)- anual		Total Trabajadores	
Media Salario bruto anual de un TI		€/ TI	
% Retención anual por Seguridad Social (CC, desempleo ...) por TI		0,00	€/TI
IVA anual ingresado a hacienda pública			
Impuesto sociedades anual de la EI (si beneficios)		€	
Otros tributos anuales de la EI		€	

TI: Trabajador en Inserción

EI: Empresa de Inserción

1- AYUDAS PUBLICAS ESPECIFICAS PARA EMPRESAS DE INSERCIÓN EN CASTILLA Y LEÓN		Por Puesto en inserción (€)	Total puestos inserción(€)
Convocatorias a Empresas de Inserción	Subvención a EI (puesto en inserción)-Ayudas Jcyl	#iDIV/0!	
	Subvención a EI (puesto en inserción). Cotesal-Ecyl	#iDIV/0!	
	Subvención a EI (Técnicos de acompañamiento)-Jcyl	#iDIV/0!	
	Subvención a EI (Técnicos de acompañamiento)-Ayto	#iDIV/0!	
	Subvención a EI (Inversiones)	#iDIV/0!	
	Subvención a EI (Otros conceptos)	#iDIV/0!	
Total subvenciones Convocatorias EI (A)		#iDIV/0!	0,00

2- RETORNO A LA ADMINISTRACIÓN		Por Puesto en inserción (€)	Total puestos inserción(€)
(Seguridad social, IVA, IRPF, otros tributos)			
Empresa (aportaciones media anuales)	Seguridad Social Empresa		0,00
	Impuesto sobre sociedades (si beneficios de la EI)	#iDIV/0!	#iDIV/0!
	Otros tributos	#iDIV/0!	#iDIV/0!
	IVA anual ingresado a Hacienda pública de las EI	#iDIV/0!	#iDIV/0!
Empleado (Aportaciones media anuales)	Seguridad social Empleado (CC, desempleo, etc...)	0,00	0,00
	IRPF Empleado		0,00
Retorno a la administración (B)		#iDIV/0!	#iDIV/0!

3- COSTE REAL PUESTO EN INSERCIÓN	Por Puesto en inserción (€)	Total puestos inserción(€)
Coste real puesto en inserción (A -B)	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
Para 1€ invertido por la administración en un puesto en inserción, la EI le devuelve	#¡DIV/0!	
Un Puesto en inserción cuesta a la administracion	#¡DIV/0!	pero la EI le devuelve
		#¡DIV/0!

4- COSTES AHORRADOS EN GASTOS DE PROTECCIÓN SOCIAL		Por Puesto en inserción (€)	Total personas que recibían RGC al entrar en la EI (€)
Coste de las personas en situación de exclusión que recibían la renta garantizada de ciudadanía en el momento de ser contratada en la empresa de inserción			
Cuantía Básica Renta Garantizada de Ciudadanía (80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM))		#¡DIV/0!	0,00
Nº personas RGC: 0	Nº meses ahorrados : 0		
Costes ahorrados (C)		#¡DIV/0!	0,00
Para 1€ invertido en un puesto en inserción, la administración ahorra			#¡DIV/0!
Un Puesto en inserción cuesta a la administración	#¡DIV/0!	pero evita un gasto social de	#¡DIV/0!

5-RENTABILIDAD SOCIAL	Por Puesto en inserción (€)	Total puestos inserción(€)
Costes ahorrados en gastos de protección social(C)	#iDIV/0!	0,00
Coste real de un puesto en inserción (A -B)	#iDIV/0!	#iDIV/0!
RENTABILIDAD SOCIAL DE LAS E.I. C-(A-B)	#iDIV/0!	#iDIV/0!



INFORMACIÓN RESUMIDA

1- AYUDAS PUBLICAS ESPECIFICAS PARA EMPRESAS DE INSERCIÓN EN CASTILLA Y LEÓN	Por Puesto en inserción (€)	Total puestos inserción(€)
Total subvenciones E.I. (A)	#¡DIV/0!	0,00

2- RETORNO A LA ADMINISTRACIÓN (Seguridad social, Impuesto sobre sociedades, IVA, IRPF, otros tributos)	Por Puesto en inserción (€)	Total puestos inserción(€)
Retorno a la administración (B)	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!

3- COSTE REAL PUESTO EN INSERCIÓN	Por Puesto en inserción (€)	Total puestos inserción(€)
Coste real de un puesto en inserción (A -B)	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!

4- COSTES AHORRADOS EN GASTOS DE PROTECCIÓN SOCIAL	Por puesto en inserción (€)	Total puestos inserción (€)
Estimación basada en el coste mínimo de las personas en situación de exclusión que recibían la Renta Garantizada de Ciudadanía en el momento de ser contratada en la empresa de inserción (80% del IPREM= 430,27€ mensual)		
Costes ahorrados (C)	#¡DIV/0!	0,00

5-RENTABILIDAD SOCIAL	Por Puesto en inserción (€)	Total puestos inserción(€)
RENTABILIDAD SOCIAL DE LAS E.I. C-(A-B)	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!

1 € invertido por la Administración en un puesto de Inserción en 0	POR CADA EURO INVERTIDO LA ADMINISTRACIÓN OBTIENE #¡DIV/0!
La Administración recupera #¡DIV/0!	
La Administración ahorra #¡DIV/0!	
=	
RENTABILIDAD SOCIAL E.I. #¡DIV/0! Por puesto en Inserción RENTABILIDAD SOCIAL TOTAL #¡DIV/0!	#¡DIV/0!



Volver

Validar formulario



- Información general
- Información social
- Inserción laboral
- Información económica
- Retorno social
- Compra social
- Gestión

Volver

- Información general
- Información social
- Inserción laboral
- Información económica
- Retorno social
- Compra social
- Gestión

Volver

Identificación Promotoras Contacto Actividad **Registro** Logo

Año de registro como Empresa de Inserción

Nº registro EEII

Nº registro Sociedades Mercantiles

Nº registro Sociedades Economía Social

Validar formulario

Personas Puestos Contratos

Personas a lo largo del año en la EI

	Personal inserción	Personal no inserción	Total
Mujeres			
Hombres			
Total			

Personas a 31-dic en la EI

	Personal inserción	Personal no inserción	Total
Mujeres			
Hombres			
Total			

Jornadas personas inserción

Indicar ÚNICAMENTE las jornadas de las personas en inserción.

	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Mujeres inserción			
Hombres inserción			
Total			

Personas en inserción y Perceptoras de RMI

Indicar el total de personas que anteriormente percibían RMI y que han pasado por la EI durante el año



- Información general
- Información social
- Inserción laboral
- Información económica
- Retorno social
- Compra social
- Gestión

Volver

- Información general
- Información social
- Inserción laboral
- Información económica
- Retorno social
- Compra social
- Gestión

Volver

Personas **Puestos** Contratos

1 puesto = 1 persona a jornada completa durante 365 días.

Ejemplo: si una persona ha estado trabajando en la empresa durante 8 meses al 60% de la jornada, no ocupará 1 puesto, ocupará: $8/12 \times 0,6 = 0,4$ puestos.

Puestos Empresa Inserción

Hace referencia únicamente a los puestos de la Empresa de Inserción.

	Hombres	Mujeres	Total
Inserción			
Dirección / Gerencia			
Acompañamiento			
Producción			
Otras funciones			
Total			

Puestos Entidad promotora

Hace referencia únicamente a los puestos (o partes de puestos) de la entidad promotora que trabajan directamente para la empresa de inserción.

	Hombres	Mujeres	Total
Dirección / Gerencia			
Acompañamiento			
Producción			
Otras funciones			
Total			

Personas Puestos **Contratos**

Especificar ÚNICAMENTE los tipos de contratos de las personas en inserción.

Contratos inserción (Ley 44/2007)	
Nuevo contrato de Formación y Aprendizaje	
Otros tipos de contrato	
Total contratos	

Validar formulario

Información general

Información social

Inserción laboral

Información económica

Retorno social

Compra social

Gestión

Volver

Información general

Información social

Inserción laboral

Información económica

Retorno social

Compra social

Gestión

Volver

Permanencia

Proceso

Ocupación

Menos de 6 meses

De 6 a 12 meses

De 1 a 2 años

De 2 a 3 años

Total

Validar formulario

Permanencia

Proceso

Ocupación

Nº personas en inserción que durante el año...

Continuaron el proceso de inserción

Abandonaron el proceso de inserción

Finalizaron su contrato

Casos que no son ni finalización ni abandono del proceso.

Finalizaron el proceso de inserción

Total

Nº personas que han finalizado el proceso durante el año y ...

Han encontrado empleo en el mercado ordinario por cuenta ajena

Han encontrado empleo en el mercado ordinario por cuenta propia

Han encontrado empleo en la empresa de inserción

Están en desempleo

Total

Información general

Información social

Inserción laboral

Información económica

Retorno social

Compra social

Gestión

Volver

Permanencia

Proceso

Ocupación

Ocupaciones de los hombres insertados

Ocupación	Nº

Ocupaciones de las mujeres insertadas

Ocupación	Nº

Información general

Información social

Inserción laboral

Información económica

Retorno social

Compra social

Gestión

Volver

Cuenta PyG

Activo

Patr. Neto y Pasivo

Ayudas

Clientela

Especificar a qué partida(s) de la cuenta de PyG se imputa cada subvención.

Ayudas públicas a empresas de inserción

	Cantidad (€)	Partida PyG
Empleo inserción		
Gerencia		
Téc. producción		
Téc. acompañamiento		
Inversiones		
Asistencias técnicas		
Otros conceptos		
Total		

Otras ayudas

	Cantidad (€)	Partida PyG
Subvenciones públicas		
Subvenciones privadas		
Total		

Información general

Información social

Inserción laboral

Información económica

Retorno social

Compra social

Gestión

Volver

Información general

Información social

Inserción laboral

Información económica

Retorno social

Compra social

Gestión

Volver

Información general

Información social

Inserción laboral

Información económica

Retorno social

Compra social

Gestión

Volver

Cuenta PyG

Activo

Patr. Neto y Pasivo

Ayudas

Cientela

Facturación por sectores

Sector privado (€)

Sector público (€)

Total

Validar formulario

Fiscalidad

Gastos personal

IVA o situaciones especiales (IGIC) (€)

Signo negativo si la cantidad es a ingresar en hacienda, signo positivo si la cantidad es a devolver/compensar.

Impuesto de sociedades (€)

Signo negativo si la cantidad es a ingresar en hacienda, signo positivo si la cantidad es a devolver/compensar.

Otros tributos (€)

Insertar siempre el dato con signo negativo.

IRPF (€)

Cuántía declarada a Hacienda en concepto de IRPF de las personas trabajadoras de la empresa. Insertar siempre el dato con signo negativo.

Fiscalidad

Gastos personal

Especificar Bruto anual por trabajador.

Trabajador/a de inserción

Salario bruto (€)

IRPF empleado/a (€)

Seg. social empleado/a (€)

Salario neto (€)

Seg. social empresa (€)

Total

Validar formulario

DATOS DE LA EMPRESA																								
NOMBRE DE LA EMPRESA		CD		N°		FECHA DEL INFORME		AÑO		2022														
FACTURACIÓN AÑO ANTERIOR		AÑO		2021		FACTURACIÓN		TRIMESTRE		IV Trimestre (diciembre)														
TRABAJADORES EN INSERCIÓN						TRABAJADORES IN SERVIDOS		ANTERIORES CONTRATOS EN LA EMPRESA		PERFIL DEL TRABAJADOR (Marcar X en la casilla a que corresponda)														
NOMBRE Y APELLIDOS (Incluir todos los apellidos del año en curso)		FECHA DE NACIMIENTO	PROCE- DENCIA	FECHA ALTA	FECHA BAJA	N° JORNA- DA	CUPO TRATO	FECHA DE CANCELACIÓN	DURACIÓN DEL CONTRATO (meses)	Meses Trabajados al año en curso	Toda actividad en el extranjero	HOMBRES	MUJERES	ADIC- CIONES	EX- CLUIDO	IMMIGRANTE	JOVEN EN RIESGO	PARADO LARGO TIEMPO	DICHA- DO	OTROS	PERCEPTOR DE INGRESOS	¿Ha participado en formación de Fronte?	Fecha Certificado de Exclusión	
		1																						
		2																						
		3																						
		4																						
		5																						
		6																						
		7																						
		8																						
		9																						
		10																						
		11																						
		12																						
		13																						
		14																						
		15																						
		16																						
		17																						
		18																						
		19																						
		20																						
		21																						
		22																						
		23																						
		24																						
		25																						
		26																						
EXPLICACIÓN DE VARIACIONES Y ENCUESTAS												ACERTACIONES, SITUACIONES DE EXCLUSIÓN, INCIDENCIAS (perfiles, estudios, plazos...)												
TRABAJADOR		OBSERVACIONES																						
		1																						
		2																						
		3																						
		4																						
		5																						
		6																						
		7																						
		8																						
		9																						
		10																						
RESTO DE PLANTILLA - TRABAJADORES NORMALIZADOS												OBSERVACIONES												
NOMBRE Y APELLIDOS (Incluir todos los trabajadores del año en curso)		FECHA ALTA	FECHA BAJA	% JORNADA	N° JORNA- DA	MUJERES	CATEGORÍA LABORAL	¿Ha participado en formación de Fronte?		Observaciones														
		1																						
		2																						
		3																						
		4																						
		5																						



RELLENAR CASILLAS EN BLANCO

1º GRÁFICO

IMPACTO ECONÓMICO-SOCIAL DE CEISLABUR	
Los datos son anuales	
#IREFI	
Nº de actividades económicas	0
Información sociolaboral	
Total Personas Trabajadoras-Inserción y no Inserción	0
Personas Trabajadoras de Inserción (PTI)	0
Puestos de inserción (equivalentes a jornada completa todo el año)	0
PTI que recibían el ingreso mínimo (RGC: Renta Garantizada de Ciudadanía) al iniciar su itinerario de inserción	0
PTI que finalizaron su itinerario de inserción en el año	0
PTI insertadas en el mercado laboral en el año	0
% de personas que acceden al mercado laboral una vez finalizado su itinerario	#DIV/0!
Información económica	
Facturación total	0 €
Ayudas Públicas	0 €
Ayudas Privadas	0 €
Costes de personal	0 €
Rentabilidad social (basada exclusivamente en el personal en inserción)	
Ayudas públicas específicas a Empresas de Inserción	0 €
Retorno económico a las Administraciones Públicas (Seguridad social, IVA, IS, IRPF, otros tributos)	0 €
Ahorro para las Administraciones Públicas (en gastos de protección social)	0 €
Rentabilidad social (Costes ahorrados en gastos de protección social + Retorno económico - Ayudas públicas recibidas)	0 €
Rentabilidad social por puesto en inserción (equivalentes a jornada completa todo el año)	#DIV/0!

SECTORES DE ACTIVIDAD ECONOMICA

2º GRÁFICO

Sector	Actividades	TOTAL
Servicios	Lavandería	
Construcción	Obras y reformas	
TOTAL		0

DATOS RECOGIDOS DEL INFORME FINAL

PLANTILLA DE LA EMPRESA DE INSERCIÓN

3º y 4º GRÁFICO

Plantilla	Personas
Trabajadores Totales	0
Hombres	
Mujeres	
Trabajadores en inserción	
Trabajadores normalizados	

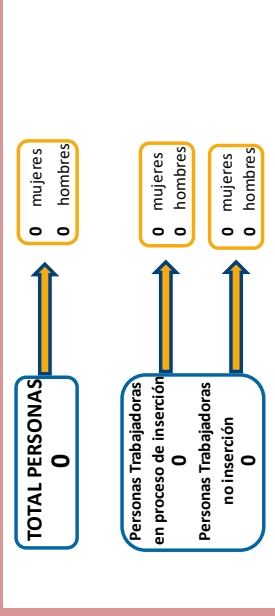
0% (PORSEX) 0%

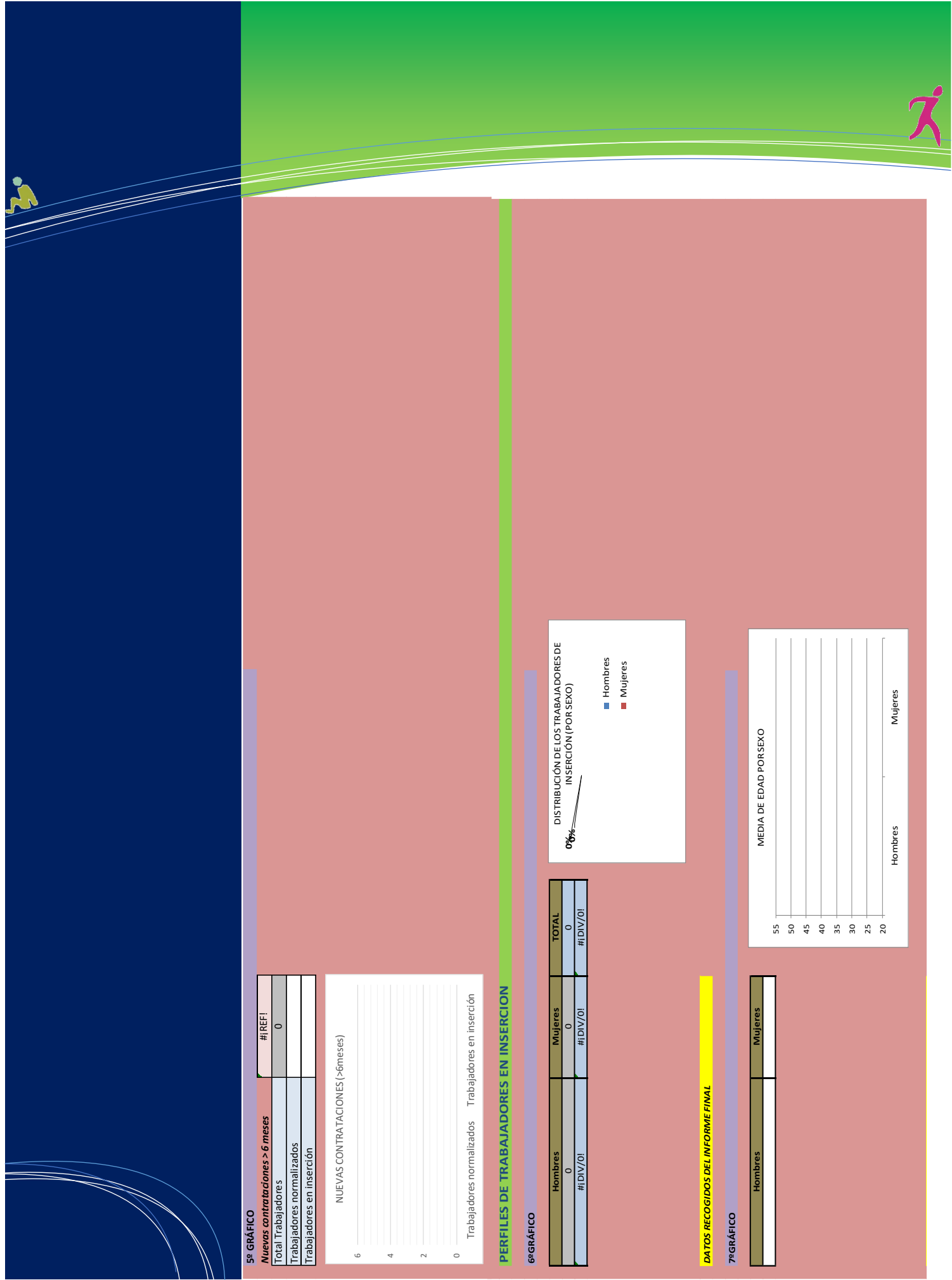
■ Hombres
■ Mujeres

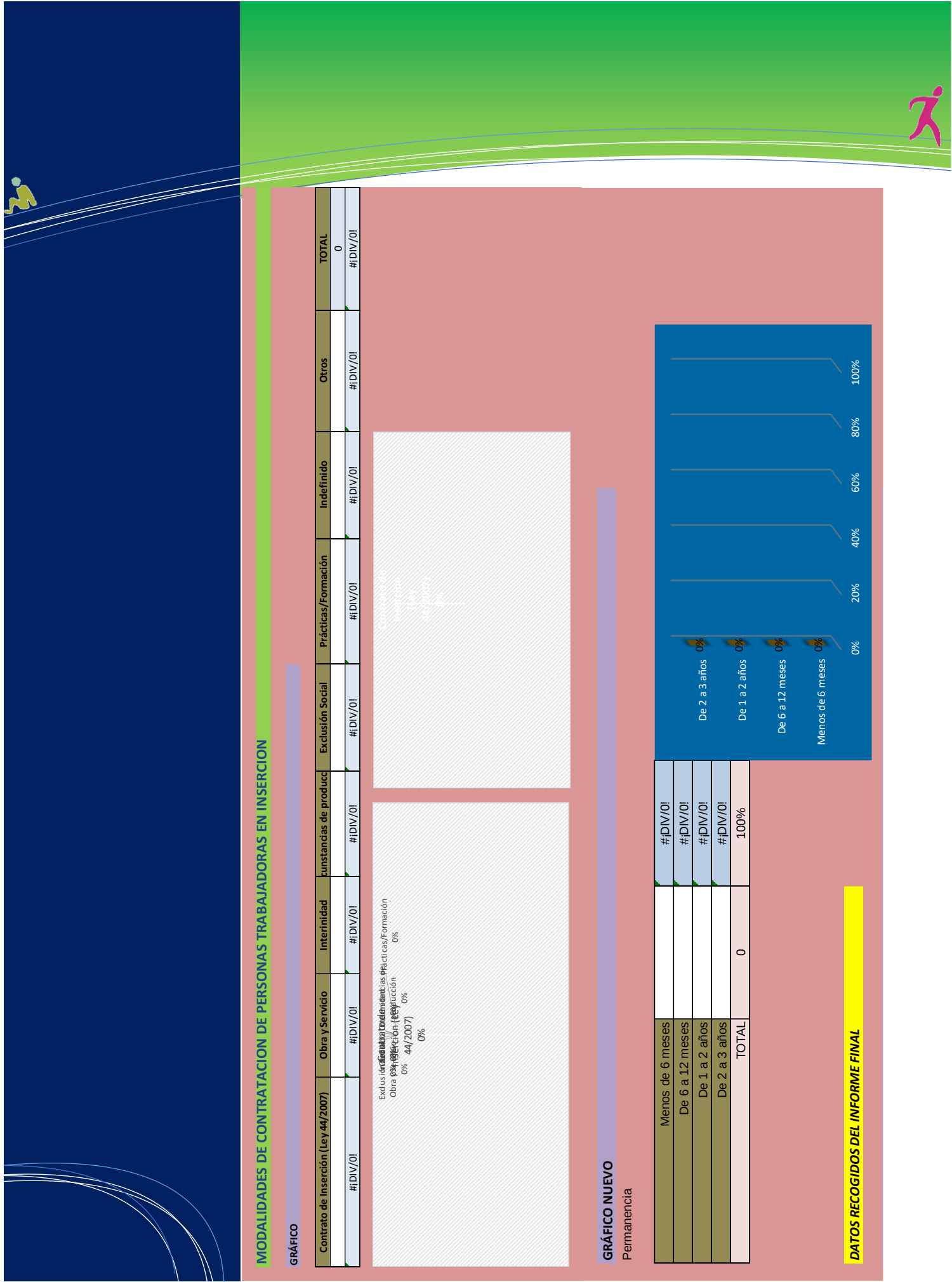
0%
TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE INSERCIÓN
0%

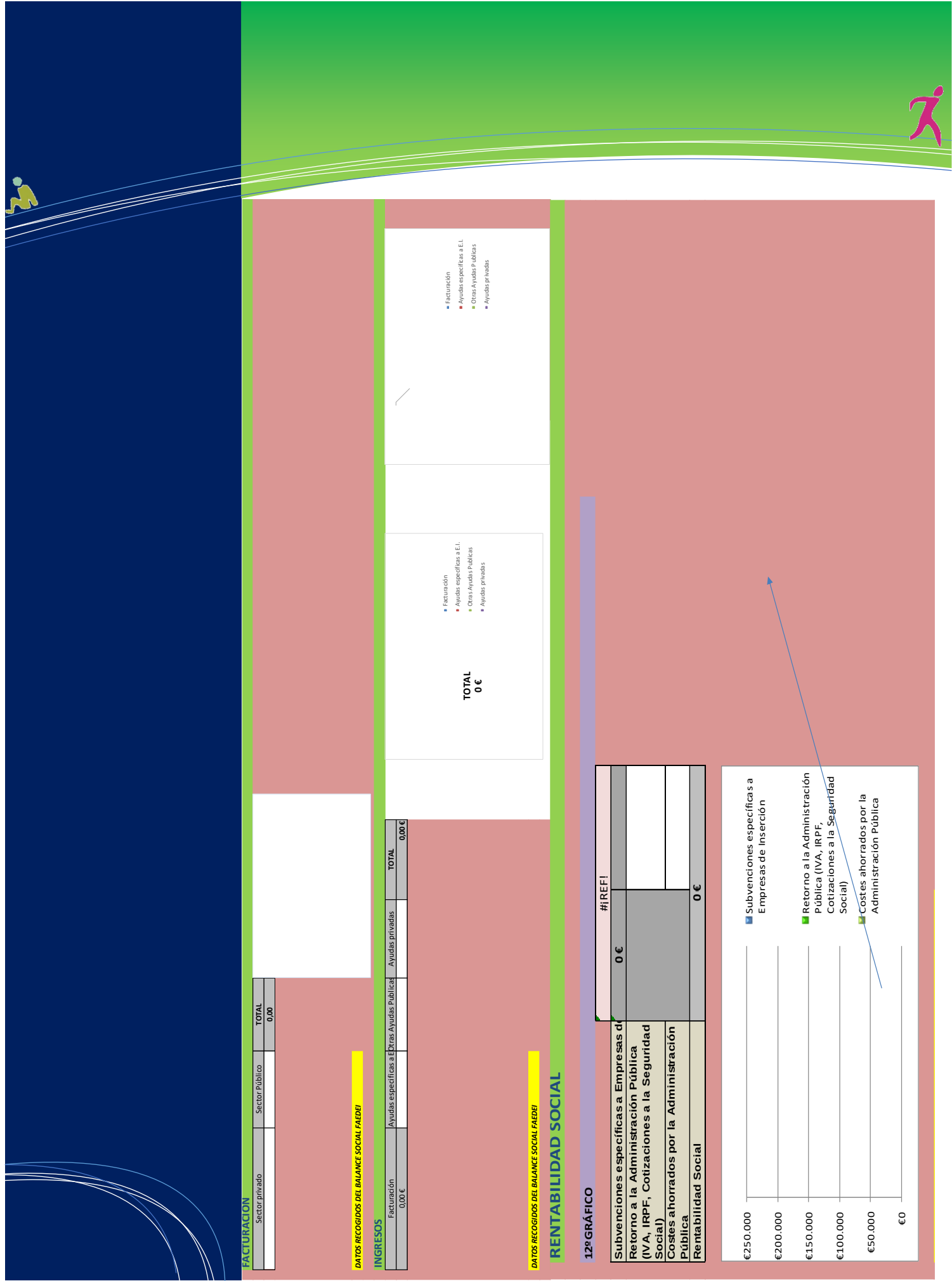
■ Trabajadores en inserción

Plantilla	En inserción	No inserción	Total
Mujeres			0
Hombres			0
Total	0	0	0









EVOLUCIÓN

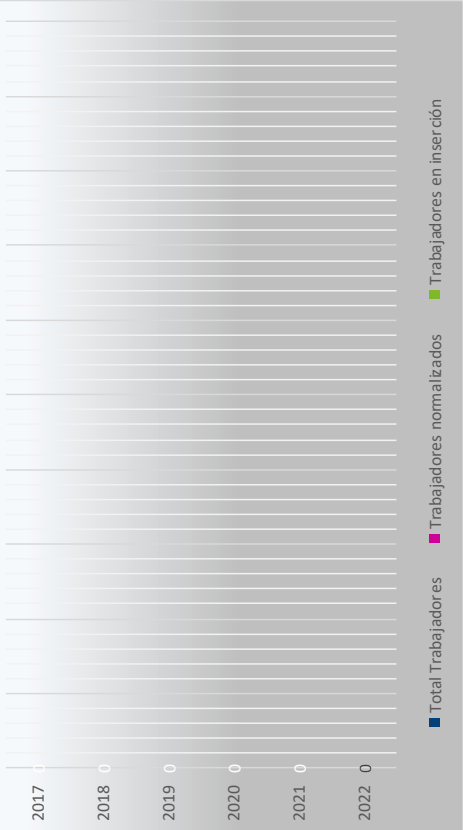
Personas

	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Total Trabajadores	0	0	0	0	0	0
Trabajadores normalizados	0					
Trabajadores en inserción	0					

Puestos

	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Total Trabajadores	0	0	0	0	0	0
Trabajadores normalizados						
Trabajadores en inserción						

Plantilla de la Empresa de Inserción (personas)



Plantilla de la Empresa de Inserción (puestos)



NUEVAS CONTRATACIONES > 6 MESES

Total Trabajadores	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Trabajadores normalizados	0	0	0	0	0	0
Trabajadores en inserción	0					

Nuevas Contrataciones(>6 meses)

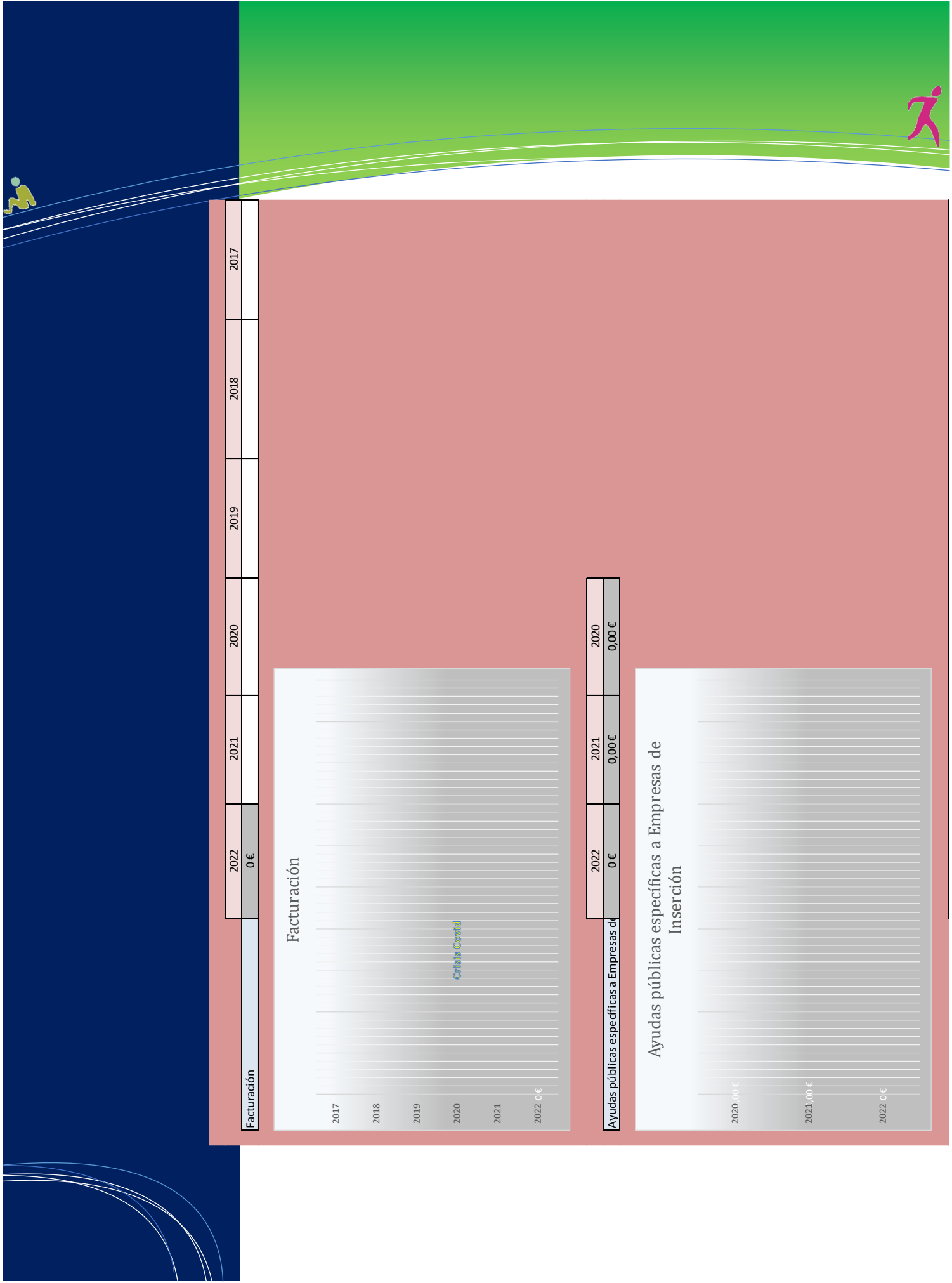


Tasa de inserción

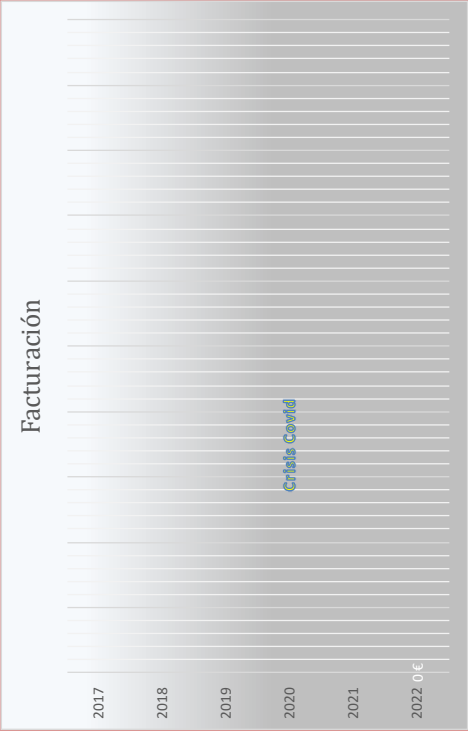
Trabajadores que finalizaron su itinerario	2022	2021	2020	2019	2018	2017
# DIV/0!						

Tasa de Inserción





Facturación	2022	2021	2020	2019	2018	2017
	0 €					



Ayudas públicas específicas a Empresas de Inserción	2022	2021	2020
	0 €	0,00 €	0,00 €

