



**CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social
y Cooperativa, n° 46, noviembre 2003, pp. 39-62**

Las empresas sociales en el ámbito de la integración por el trabajo

**Isabel Vidal
Núria Claver**

CIES-Centro de Iniciativas de la Economía Social

CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa

ISSN: 0213-8093. © 2003 CIRIEC-España

www.ciriec.es www.uv.es/reciriec

Las empresas sociales en el ámbito de la integración por el trabajo

Isabel Vidal y Núria Claver

CIES-Centro de Iniciativas de la Economía Social

RESUMEN

En base a la definición de empresa social, este artículo analiza las empresas que actúan en el ámbito de la inserción social por el trabajo desde el concepto de empresa social. Se realiza una breve descripción del proceso de institucionalización de las empresas de inserción en España. A continuación se exponen los principales resultados para España del trabajo empírico realizado en el proyecto europeo PERSE que analiza el papel socioeconómico que desempeñan las empresas de inserción por el trabajo en varios países europeos. Se recogen los resultados en cuanto a las características de la empresa social – tipología, forma legal, tipo de actividad económica que realiza, facturación, clientes– así como de los trabajadores en proceso de inserción: perfil socioeconómico de los mismos, tipos de relación contractual, canales por los cuales llegan a la empresa social. Para finalizar se analizan las diferencias encontradas entre los dos tipos de empresas de inserción y concluye remarcando la validez del enfoque teórico de la “Empresa Social” en el análisis de las empresas de inserción españolas.

PALABRAS CLAVE: Empresa Social, Empresas de Inserción social por el trabajo.

CLAVES ECONLIT: J490, L300, L310.

Les entreprises sociales dans le domaine de l'intégration par le travail

RÉSUMÉ: Sur la base de la définition de l'entreprise sociale, cet article analyse les entreprises qui agissent dans le domaine de l'insertion sociale par le travail à partir du concept d'entreprise sociale. Il présente une brève description du processus d'institutionnalisation des entreprises d'insertion en Espagne, exposant après les principaux résultats pour l'Espagne du travail empirique développé au sein de l'étude européenne PERSE, qui analyse la fonction socio-économique exercée par les entreprises d'insertion par le travail dans plusieurs pays européens. Les résultats concernent les caractéristiques de l'entreprise sociale - typologie, forme légale, activité économique réalisée, chiffre d'affaires, clients -, ainsi que celles des travailleurs en processus d'insertion : profil économique et social, type de rapport contractuel et voies d'accès à l'entreprise sociale. Finalement, les différences entre les deux types d'entreprises d'insertion sont analysées et les conclusions mettent en exergue la validité de l'approche théorique sur "l'Entreprise sociale" pour l'analyse des entreprises d'insertion espagnoles.

MOTS CLÉ: Entreprise sociale, Entreprises d'insertion sociale par le travail.

Social enterprises in the sphere of integration through work

ABSTRACT: Based on the definition of social enterprise, this article analyses the companies operating within the sphere of social integration through work from the concept of social enterprise. A brief analysis is made of the process of institutionalisation of work integration social enterprises in Spain. The main results of the empirical work in Spain are shown here. This work was carried out within the framework of the European PERSE project analysing the social and economic role played by WISES (Work Integration Social Enterprises) among different European countries. Results regarding the characteristics of the social enterprise are shown - typology, legal forms, type of economic activity, billing, type of clients- as well as characteristics of the workers involved in the integration process: their socio-economic profile, types of employment contract, channels by which they arrive at the social enterprise. The article concludes stressing the differences between the two types of integration companies and the validity of the "Social Enterprise" theoretical focus in analysis of Spanish WISES.

KEY WORDS: Social enterprise, Social integration through work companies.

1.- Introducción

1.1.- Enfoque teórico

En el transcurso de los últimos veinticinco años, hemos sido testigos de un fuerte crecimiento del “tercer sector”, iniciativas socio-económicas que no pertenecen ni al sector privado convencional ni al sector público. Son iniciativas voluntarias procedentes de un grupo de ciudadanos que frente a una demanda insatisfecha como consecuencia de las externalidades negativas que genera una crisis económica o como consecuencia de las dificultades del estado del bienestar, crean una estructura no lucrativa e intentan desarrollar la actividad que les ha de permitir satisfacer esta demanda insatisfecha. Utilizan una amplia variedad de formas jurídicas y a menudo representan nuevas expresiones de la sociedad civil organizada. La importancia de las organizaciones del tercer sector o de la economía social se ha asociado, también, al fuerte desarrollo del estado del bienestar y a su modelo de externalización de la provisión de servicios por medio de la contratación.

En este artículo, del conjunto de organizaciones que pertenecen al tercer sector o a la economía social vamos a limitar nuestra atención a un determinado perfil de estas organizaciones: las empresas sociales (Borzaga, Defourny (ed)(2001).

La red de investigadores EMES (Emergence de l'Entreprise Sociale) entiende por empresa social aquella iniciativa que cumple total o parcialmente dos series de garantías en relación a sus aspectos económicos y sociales

En relación al **aspecto económico**, cinco características permiten identificar su dinámica empresarial:

- **Actividad económica continua de bienes y servicios:** las empresas sociales están directamente implicadas en la producción de bienes y/o servicios de forma continuada y como una de sus principales razones de su existencia.
- **Elevado nivel de autonomía:** las empresas sociales son creadas voluntariamente por un grupo de personas y las dirigen en un proyecto autónomo. Son empresas que pueden depender de las subvenciones públicas pero no están gestionadas, directa o indirectamente, por las administraciones públicas u otras instituciones (federaciones, empresas privadas...).
- **Significativo nivel de riesgo:** el grupo promotor que constituye una empresa social asume, total o parcialmente, el riesgo de la iniciativa. Su viabilidad financiera depende del esfuerzo de sus miembros y trabajadores para garantizar los recursos suficientes.

- **Empresas que orientan su actividad al mercado:** una parte importante o creciente de sus ingresos proceden del mercado o de las transacciones contractuales con las administraciones públicas
- **Un mínimo de trabajadores:** las empresas sociales combinan los recursos monetarios con los recursos no monetarios. Disponen de un mínimo de trabajadores.

Desde el **aspecto social** se proponen cinco garantías:

- **Un objetivo explícito de beneficios a la comunidad:** uno de los principales objetivos de las empresas sociales es servir a la comunidad o a un grupo específico de personas. En este sentido, una de las características de las empresas sociales es el deseo de promover un sentido de responsabilidad social a nivel local.
- **Una iniciativa procedente de un grupo de ciudadanos:** son resultado de dinámicas colectivas de personas que pertenecen a una comunidad o personas que participan de ciertas necesidades o objetivos y que quieren mantener de una forma u otra.
- **El poder no se basa en la propiedad del capital:** en general, significa el principio de “una persona, un voto” o como mínimo que el derecho a voto no esté en función de la participación en el capital social de la empresa.
- **Naturaleza de participación,** que implica a los grupos de personas interesados por la actividad: la representación y participación de los clientes/consumidores en el consejo de dirección y una gestión democrática son peculiaridades importantes de las empresas sociales.
- **Distribución limitada de los beneficios:** las empresas sociales incluyen no sólo las organizaciones que tienen como característica la limitación de la no distribución de beneficios, sino también organizaciones que pueden distribuir beneficios sólo hasta un límite determinado, o aquellas cuyos estatutos societarios impiden tener un comportamiento de maximización de beneficios.

1.2.- Estructura y contenido del artículo

En base a esta definición de empresa social, este artículo pretende analizar las empresas que actúan en el ámbito de la inserción por el trabajo de las personas de difícil empleabilidad desde el concepto de empresa social. El artículo se estructura en cuatro apartados, además de este primero, que corresponde a una presentación de sus intenciones. En el apartado segundo se realiza un análisis del surgimiento de las empresas de inserción social por el trabajo desde el contexto de la evolución de las políticas públicas y el no suficiente nivel de eficiencia por parte de las políticas más tradicionales de empleo para resolver el problema arduo difícil que es la integración en el mercado de trabajo convencional de las personas en paro de larga duración y con síntomas de exclusión y marginalidad social. El tercer apartado presenta los principales resultados obtenidos del trabajo empírico realizado a 15 empresas de inserción social por el trabajo. A continuación en el apartado de consi-

deraciones se remarcan los principales resultados obtenidos y se termina el artículo con una bibliografía relacionada con el tema de las empresas de inserción social por el trabajo.

Este artículo es una síntesis de los informes primero y segundo correspondiente al caso español del proyecto europeo de investigación *The socio-economic performance of Social Enterprise in the field of work integration* (PERSE). Es un proyecto de la Red EMES financiado por el Programa de Investigación de la D.G. XII de la Comisión Europea.

2.- Surgimiento de las empresas de inserción por el trabajo en el contexto de las políticas públicas

2.1.- El desarrollo económico local y las políticas activas de ocupación

Las políticas de desarrollo económico local dirigidas a la creación de empleo son fruto de las transformaciones económicas que se han producido en los últimos años. El nivel central de administración pública es el que tradicionalmente ha asumido las competencias en políticas de empleo. Pero la crisis económica de los años setenta y las transformaciones productivas y tecnológicas que comportaron, pusieron de relieve la dimensión social y económica del paro, como problema que crecía en importancia. Ante esta situación la aplicación de políticas keynesianas no podía ser la única respuesta en la lucha contra el desempleo. De manera que aparecieron nuevas medidas complementarias relacionadas con el desarrollo económico local. La aparición de este nuevo enfoque fue posible gracias a que previamente la sociedad civil había generado formas alternativas para combatir el desempleo.

El fuerte desarrollo de cooperativas y sociedades laborales que apareció con la crisis industrial de finales de los años setenta –que se alargó hasta mediados de los años ochenta– fue una lección magistral para los responsables de políticas de empleo, que tuvieron que aceptar que la pequeña empresa y sobretodo las empresas constituidas por trabajadores en paro o en riesgo de estarlo, eran más creadoras de empleo y un empleo más resistente a los ciclos económicos que la gran empresa, pública o privada.

Fue a partir de mediados de los años ochenta cuando empezó a desarrollarse una política de fomento del empleo local por parte de las administraciones territoriales, fundamentalmente autonómicas –que son las que tienen más capacidad financiera para asumir esta tarea– aunque seguidamente el nivel municipal empezará a dotarse también de agencias propias de desarrollo económico. Como resultado surgen las teorías de desarrollo local, que propugnan que es necesario localizar y movilizar factores que faciliten el desarrollo endógeno, aprovechando las características específicas

de cada ciudad o región geográfica (Cachón, L. 1992) Esta concepción del desarrollo económico es integral, porque no sólo contempla las variables económicas, sino también las sociales y culturales. Para conseguir crecimiento económico se basa en la potenciación de las pequeñas y medianas empresas de cada ámbito local, así como en el desarrollo de vínculos entre ellas y con la comunidad donde están radicadas. Las redes locales y asociaciones de pequeños empresarios sirven para difundir iniciativas que se ajusten a las necesidades y recursos locales, además por su reducida dimensión facilitan la participación de los agentes locales.

En este marco, el diseño y la aplicación de políticas de desarrollo económico local –y en concreto las políticas activas de ocupación– aparecen como una opción para paliar los fenómenos del paro estructural o las desigualdades de género y edad. Estas políticas están dirigidas a crear ocupación, teniendo en cuenta tanto la dimensión económica como la social y cultural de cada ámbito local y favoreciendo un marco de cooperación entre los diferentes actores implicados.

El paro ha de ser entendido como un fenómeno estructural que afecta de manera desigual a los diferentes grupos sociales. Este hecho debería tenerse en cuenta a la hora de diseñar políticas públicas. Según este enfoque, el desempleo debería ser una preocupación básica del ámbito local. En una primera etapa las políticas públicas que se adoptaron para combatir el paro eran reactivas o de defensa, se basaban en la reconversión o adaptación de la mano de obra a lo que se consideran las necesidades del mercado laboral. Será a partir de los años noventa, cuando de forma decidida empieza a implementarse estrategias de más largo plazo dirigidas a establecer modelos diferentes de desarrollo económico.

En la actualidad el mercado laboral se caracteriza por la disminución selectiva del paro en determinados colectivos. Se pone de manifiesto dos tendencias, por una parte, la situación precaria de determinados colectivos –que forman parte del llamado paro estructural– y por otra, la tendencia a la segmentación y la desigualdad en materia laboral, especialmente aquella basada en diferencia de género y edad.

Las empresas de integración social por el trabajo se enmarcan dentro del ámbito de las políticas activas de ocupación. La administración, especialmente el nivel local se encuentra a menudo financiando directa o indirectamente estas iniciativas, como un instrumento para integrar –en y a través de– el trabajo a personas con riesgo de exclusión social. Unas veces el papel de la administración puede ser el de gestor e impulsor, es decir, es parte de una política pública, pero esta relación también puede ser la de proveer directamente financiación o bien la de ser cliente –único o principal– de la empresa de inserción.

En síntesis, las empresas de inserción social por el trabajo surgieron en España con el objetivo de luchar contra la exclusión social que genera el paro de larga duración entre las personas con niveles nulos o muy bajos de empleabilidad. Las políticas de empleo en España, hasta bien entrados los años ochenta, fueron políticas pasivas que, siendo importantes, mostraron no ser suficientemente efi-

caces en la lucha contra el paro. A partir de este momento de forma muy tímida empiezan a desarrollarse políticas activas concretadas preferentemente en la formación ocupacional. Sin embargo, enseguida se constató que los beneficiarios reales de estas políticas activas eran las personas en paro más fáciles de reciclar y de insertar en el mercado de trabajo ordinario. Pero quedaba un grupo minoritario, los parados de larga duración y con bajos niveles de empleabilidad, para los cuales la forma de gestionar las políticas activas de formación ocupacional hasta aquel momento no eran las adecuadas a sus necesidades.

2.2.- La respuesta de la economía social: las empresas sociales de inserción por el trabajo

En España, el papel asignado a la Economía Social en el sistema de bienestar se ha ido modificando en el curso de los últimos veinte años. Hasta bien entrado los años ochenta, la empresa social que prestaba servicios a las personas era considerada residual y en proceso de desaparición. Los responsables públicos consideraban que el Estado de Bienestar que se estaba construyendo había de ser capaz de responsabilizarse de la dirección, diseño, financiación y gestión de todo el conjunto de servicios que habían de satisfacer las necesidades sociales, sanitarias y culturales de la sociedad española. Las grandes instituciones históricas como Cruz Roja o Cáritas eran contempladas como residuales y en proceso de extinción en paralelo con la implantación del nuevo sistema de bienestar. Se consideraba que formaban parte de otra época de la historia de España.

Contrariamente a este planteamiento y de forma paralela a la construcción del Estado del Bienestar, surgen nuevas organizaciones de la sociedad civil que cubren también nuevos sectores de actividad. La época de mayor dinamismo del asociacionismo y de la creación de entidades sin ánimo de lucro se produjo en el curso de los años ochenta y noventa del siglo XX, coincidiendo precisamente con el periodo de construcción del Estado de Bienestar.

En un primer momento, la sociedad civil empezó a tomar conciencia de la existencia de las organizaciones cuyo objetivo es la creación y mantenimiento de puestos de trabajo entre las personas en paro. Fue en un segundo momento cuando la sociedad empezó a darse cuenta de la existencia de otro tipo de organizaciones procedentes de la iniciativa de la sociedad civil: aquellas que trabajaban en el ámbito de la exclusión social, de las discapacidades y de la prestación de servicios a las personas.

Las primeras empresas de inserción social por el trabajo surgieron en los inicios de los años ochenta por parte de promotores procedentes de comunidades de vecinos y religiosas de barrio, con una componente de voluntariado muy elevado y al margen del reconocimiento institucional vigente. Utilizaron formulas jurídicas prestadas del ordenamiento jurídico vigente y optaron por identificarse como expresiones de la Economía Social.

Fue en este contexto cuando de forma voluntaria un grupo de vecinos y promotores sociales sin apoyo institucional empieza a trabajar en el objetivo de la inserción por el trabajo de las personas de difícil empleabilidad. La metodología utilizada se basa en itinerarios personalizados, y conjuga la formación teórica con la formación práctica en un entorno de trabajo real, además se ofrece el apoyo asistencial que estas personas acostumbran a necesitar, esta es la principal innovación que aportan las empresas de inserción. Muestran a los gestores de las políticas activas de empleo el camino para gestionar políticas con el objetivo de insertar en el mercado de trabajo ordinario a personas procedente del paro de larga duración.

Con el tiempo, los gestores locales empezaron a valorar la aportación que realizaban las empresas de inserción como instrumento de lucha contra la exclusión social, de manera que empiezan a apoyar estas iniciativas, primero a partir de subvenciones y posteriormente aplicando criterios de discriminación positiva en la concesión de ciertas contrataciones de servicios públicos.

3.- Las empresas de inserción social de personas con riesgo de exclusión social en España

3.1.- Presentación del trabajo empírico

El segundo informe español del Proyecto Europeo PERSE¹ contiene el resultado del trabajo de campo realizado a 15 empresas de inserción social por el trabajo ubicadas en el territorio español.

Los criterios de selección de estas 15 empresas, por orden de prioridad, fueron los siguientes:

- haber desarrollado una estructura técnico productiva
- diversidad territorial
- formar parte de estructuras de representación
- querer colaborar con el proyecto

El trabajo empírico recogió experiencias de empresas de inserción procedentes de 9 Comunidades Autónomas. A continuación, se realiza una escueta presentación de cada una de las empresas de inserción estudiadas.

1.- La versión completa del segundo informe español del Proyecto Europeo PERSE se encuentra en soporte pdf en la web: www.grupcies.com

A) Empresas de tránsito (10):

- A todo Trapo S.L. (2001). Ubicada en Zaragoza. La empresa surgió de un proyecto de inserción de 4 Cáritas Diocesanas de Aragón. Vieron la necesidad de facilitar empleo a mujeres socialmente excluidas. Actúan en el mercado de ropa de segunda mano. En el 2003 es una empresa de tránsito que intenta que 15 mujeres puedan encontrar empleo en el mercado ordinario después de estar trabajando en esta empresa de inserción por un máximo de tiempo de 3 años.
- Fundación Engrunes (1982) Ubicada en Barcelona. Su objetivo es la inserción social por el trabajo de las personas con discapacidades sociales. Realiza una actividad mercantil a partir de las actividades de recogida selectiva de residuos urbanos y también en el sector de la construcción. Se auto-define como empresa de tránsito.
- Fundación Formació i Treball, (1994). Ubicada en Barcelona. Empresa de inserción creada por Cáritas. Su objetivo es la inserción social por el trabajo de las personas con discapacidades sociales. Realiza una actividad mercantil a partir de las actividades de recogida selectiva de residuos urbanos y la construcción. Se auto-define como empresa de tránsito.
- Fundación Proyecto Ataretaco (1985). Ubicada en Santa Cruz de Tenerife. Sus promotores son un grupo de ciudadanos, liderados por Cáritas. Actúa en el ámbito de la recogida selectiva de residuos urbanos. En la lengua indígena de las islas de Gran Canaria, "ataretaco" significa "trastos" "cachivaches". Sus actividades y objetivos tienen un fuerte componente de defensa del medioambiente. Es una empresa de inserción de tránsito.
- Traperos de Emaús Bizcaia, Sociedad Cooperativa de Iniciativa Social (1996). Se encuentran en Bilbao. Su origen es una asociación nacida en el año 1971 que en 1996 se convirtió en sociedad cooperativa de iniciativa social. Desarrollan su actividad empresarial en el ámbito de la recogida selectiva de residuos urbanos se consideran empresa de tránsito.
- Fundación Cáritas Chavicar (2003). Se encuentra en Logroño. Es el resultado de la fusión de Asociación Chavicar y la Fundación Cáritas Rioja por el Empleo. Eran dos organizaciones con objetivos próximos y decidieron aunar esfuerzos. Su actividad empresarial principal es la recogida selectiva de residuos urbanos. Se define como empresa de tránsito. Forma parte del trabajo empírico por sus 15 años de experiencia anterior con el nombre de Asociación Chavicar.
- Fundación Tots Units (1990). Situada en Villa Real en la provincia de Castellón. Es una fundación constituida por Caritas y la Confederación de Pequeños y Medianos empresarios de la Provincia de Castellón. Su actividad empresarial es la recogida selectiva de residuos urbanos. Se define como una empresa de inserción de tránsito.

- IUNA, S.A. (1999) Situada en Valencia. Su promotor es la asociación de maestros Nova Terra (1987). Son maestros que dan clase en la escuela del barrio más marginal de la ciudad. IUNA se dedica a promover empresas de inserción para facilitar un primer empleo a los jóvenes que reciben cursos de formación profesional en la asociación Nova Terra. En la actualidad gestiona dos empresas, una en el sector de la mensajería y otra más joven en el sector de la jardinería. Ambas son empresas de tránsito.
- Asociación Traperos de Emaús Murcia (1996), Ubicada en Murcia. Sus promotores son un grupo de ciudadanos. Actúa en el ámbito de la recogida selectiva de residuos urbanos. La defensa del medioambiente es otro de los fines de la asociación. Es una empresa de inserción finalista.
- Fundación Traperos de Emaús Navarra (1972). Ubicada en Pamplona. Forma parte del movimiento internacional de Emaús². Su actividad empresarial se centra en la recogida selectiva de residuos urbanos. Proporcionan ocupación y servicios de vivienda a personas en situación o riesgo de exclusión social del territorio de actuación. Se consideran una empresa finalista.

B) Empresas finalistas (5):

- TIEBEL Sociedad Cooperativa(1993). Ubicada en Zaragoza. En la actualidad son 5 mujeres socias cuyo objetivo es desarrollar una actividad empresarial suficiente para proporcionar empleo a las mujeres que están recibiendo cursos de formación ocupacional de la Fundación Tranvía –creada por una asociación de vecinos– y otras entidades públicas y privadas. Actúan en el ámbito de la limpieza. Se consideran una empresa finalista.
- MAPISER, S.L. (1997). Ubicada en Zaragoza. Es la empresa de inserción de la Fundación Picarral. Esta fundación, a su vez, fue creada por una asociación de vecinos. Su objetivo es la inserción por el trabajo de jóvenes “border line”. Realizan su actividad empresarial en el ámbito de la limpieza y servicios a domicilio. Se considera una empresa finalista.
- Can Ensenya, S.A.L, (1985). Ubicada en Barcelona. Su objetivo es la creación de empleo estable para personas discapacitadas y personas en riesgo de exclusión social a través de la actividad de mercado. Las actividades productivas principales son: servicios de mantenimiento e instalaciones de albañilería, cerrajería, metalistería de aluminio y construcción. Can Ensenya es pionera en España en el proceso de combinar los distintos grupos de discapacitados. Contrata tanto personas con discapacidades reconocidas como personas con discapacidades sociales. Se auto-define como empresa finalista.

2.- Emaús es un movimiento internacional presente en más de 45 países y que surge en París después de la Segunda Guerra Mundial. En España llega a principios de los años setenta. Es un movimiento aconfesional, sin ánimo de lucro y se trabaja en comunidad, en un ámbito de convivencia que va más allá de lo estrictamente laboral. En esta muestra hay tres casos de Traperos de Emaús: Navarra, Murcia y Vizcaya.

- Altea Limpiezas Integrales, S.L.(1994). Ubicada en Madrid. Es una empresa promovida por dos asociaciones –CASM y Candelita– y las propias trabajadoras. Su actividad empresarial se realiza en el sector de la limpieza de edificios. Es una empresa finalista que da empleo a un colectivo de unas 15 mujeres que previamente han recibido cursos de formación impartidos tanto por entidades públicas, como privadas.
- Rezikleta, Sociedad Cooperativa (1992). Se encuentra en la Ciudad de Bilbao. Su objetivo es la inserción social por el trabajo de personas y colectivos que sufran cualquier clase de exclusión social. Tienen un fuerte componente medioambientalista, esto es, además de la promoción social persiguen el desarrollo ecológico. Desarrollan su actividad empresarial en el ámbito de la recogida selectiva de residuos urbanos. Se consideran empresa finalista.

Se realizó una entrevista en profundidad al director general de cada una de estas 15 empresas de inserción. El objetivo de la entrevista era conocer como fue el proceso de fundación y la posterior evolución de las empresas de inserción. También se les pidió que cumplimentara tres cuestionarios que contienen preguntas relacionadas con: a) el gobierno de las empresas de inserción, b) los recursos humanos que constituyen las empresa de inserción, sus trabajadores, y c) la componente de actividad empresarial que desarrolla la empresa de inserción.

El trabajo empírico se ha realizado en el periodo de enero a mayo del 2003. En este artículo se presentan los primeros resultados de la investigación empírica.

3.2.- Dos tipos de empresas de inserción

El trabajo empírico realizado revela la existencia de dos perfiles de empresas de inserción. Pese a no conformar grupos homogéneos tienen en común los siguientes rasgos:

A) Con vocación de ser empresas de tránsito: Aquéllas empresas que se auto-definen como de tránsito y cuyo objetivo principal es la inserción social por el trabajo, esto es, servir de puente entre el trabajador en desventaja y el mercado laboral normalizado. Aún así, se pueden dar puestos finalistas, personas que entraron como trabajadores en proceso de inserción y que ahora forman parte de la plantilla estable. La producción de servicios y las acciones de lobby son instrumentos que les van a permitir alcanzar su objetivo.

B) Con vocación de ser finalistas: estas empresas realizan fundamentalmente actividades productivas. Algunas de ellas tienen un marcado significado de autoempleo y utilizan fórmulas jurídicas mercantiles. En general se identifican a sí mismas como finalistas, esto es, tienen vocación de proveer puestos de trabajo estables para estas personas.

El objetivo de inserción por el trabajo es el que rige el conjunto de actividades de las empresas de inserción. No obstante, existen diferencias entre los dos grupos y también dentro de cada grupo. En las empresas de inserción con vocación de ser de tránsito, existe un grupo que prioriza las actividades asistenciales y formativas mientras que otras empiezan a decantarse por la actividad productiva. Por el contrario, en el tipo B la actividad productiva ha ganado terreno progresivamente y en la actualidad está consolidada, aunque el objetivo de inserción social por el trabajo siga siendo el que da sentido al resto de actividades que realizan.

3.3.- Entorno institucional de las empresas de inserción de la muestra

A nivel institucional, no existe una ley de empresa de inserción social por el trabajo para todo el territorio español. Como consecuencia de esta ausencia normativa, todas las comunidades autónomas instrumentan medidas de apoyo para los colectivos excluidos del mercado de trabajo y en varias de ellas se regula de forma específica una modalidad empresarial que es la empresa de inserción.

Como consecuencia de la ausencia de legislación a nivel estatal, no existe un registro oficial de todas las empresas de inserción existentes. Estudios privados hablan de 147 empresas en todo el territorio³.

- Formulas jurídicas diversas

En aquellas autonomías con legislación específica, las empresas de inserción deben ser sociedades mercantiles o cooperativas promovidas por entidades públicas o sin ánimo de lucro. Las legislaciones autonómicas exigen que como mínimo el 51 por 100 del capital esté en manos del promotor, que debe ser una entidad sin ánimo de lucro o la administración pública territorial. El objetivo del legislador es intentar garantizar la misión de inserción en cualquier coyuntura empresarial que la empresa de inserción registre a lo largo de su trayectoria.

En la muestra del trabajo empírico, las 15 empresas se distribuyen de la forma siguiente por fórmula jurídica:

- Fundación :	6	40 por 100
- Cooperativa:	3	20 por 100
- Sociedad Limitada:	3	20 por 100
- Asociación :	1	6,6 por 100
- SAL:	1	6,6 por 100
- SA:	1	6,6 por 100

3.- Dicho estudio, encargado por FEEDEI, Federación Española de Entidades de empresas de Inserción no se había publicado en la fecha de redacción de este artículo. La cifra señalada ha sido extraída de un avance de resultados publicado en la página web: www.feedei.org

En la actualidad, la fórmula jurídica que predomina es la fundación, pero puede ser una realidad transitoria como consecuencia de las diferentes normativas que están siendo aprobadas por los parlamentos regionales para regular las empresas de inserción. Estas normativas exigen que las empresas de inserción utilicen las formulas jurídica de la sociedad mercantil o cooperativa. Así pues, en el futuro más inmediato, las formulas predominantes de las empresas de inserción podrán ser: SL, SA, cooperativa o SAL. En nuestro trabajo empírico son las formas jurídicas que se sitúan en segundo lugar por frecuencia.

Como consecuencia de la heterogeneidad del perfil de las empresas de inserción en España, cabe señalar que aquéllas que tienen un perfil más acentuado de centro de formación son las que disponen de un mayor número de participantes, debido a que son organizaciones que gestionan acciones públicas formativas de inserción así como acciones de orientación laboral. Por el contrario aquellas empresas de inserción que han desarrollado más la componente empresarial disponen de un número más reducido de personas. En este segundo perfil predomina la relación del contrato laboral entre los participantes y la empresa.

- ¿Quiénes son los promotores de las empresas de inserción social por el trabajo en España?

El análisis del trabajo empírico permite constatar que los dos promotores más frecuentes de las empresas de inserción social por el trabajo en España son:

- Iglesia mediante su quango Cáritas, y
- grupo de ciudadanos

En ambos casos el proceso de constitución de la empresa de inserción es similar. Se empieza mediante una iniciativa asistencial o de formación ocupacional y cuando los promotores constatan que estas iniciativas no son suficientes para la inserción de los participantes, deciden constituir una empresa de inserción independiente de la organización promotora.

Si el promotor es Cáritas, la fórmula jurídica de fundación es la que predomina. Si el promotor es una asociación de vecinos, predominan las empresas de inserción con formula jurídica mercantil: SL o cooperativa y en algún caso S.A

No es frecuente que los profesionales sean los promotores de las empresas de inserción social por el trabajo. El trabajo empírico sólo ha detectado un caso: Can Ensenya, SAL en Cataluña, pero probablemente este hecho es consecuencia de proceder del mundo de la discapacidad reconocida, donde hay una cierta tradición de creación de centros especiales de empleo por parte de los profesionales que trabajan con los colectivos de personas con discapacidades reconocidas.

- La empresa de inserción social por el trabajo es resultado de una evolución

Las empresas de inserción social por el trabajo tienen un origen asistencial y caritativo. Después de un periodo de tiempo dedicado a proporcionar asistencia a las personas de difícil empleabilidad, los promotores se dan cuenta de que la verdadera inserción social de la persona exige que ésta obtenga un trabajo en el mercado laboral. Es a partir de esta constatación cuando las entidades no lucrativas creadas por grupos de ciudadanos o las diferentes Cáritas diocesanas que actúan por todo el territorio empiezan a desarrollar una actividad económica empresarial dirigida al mercado, y establecen relaciones con el sector privado empresarial con el objetivo de que éste contrate a los participantes de las empresas de inserción. Quizás esta constatación sea uno de los resultados más interesantes de la investigación empírica.

3.4.- La gobernabilidad de las empresas de inserción social por el trabajo en España

- Uno o varios stakeholders

Se entiende por stakeholder grupos o individuos que influyen o han sido influenciados –tanto en sentido positivo como negativo–, por la actividad de la empresa⁴. De las 15 empresas que participan en el trabajo empírico, 4 son organizaciones multistakeholders: Fundación Ataretaco en Gran Canaria, Fundación Tots Units en Castellón, Altea Limpiezas Integrales, SL en Madrid y Mapiser S.L. en Zaragoza. Las otras 11 empresas de inserción señalan que son de un único stakeholder. ¿Quién es éste stakeholder?. Del análisis del trabajo empírico surgen tres tipos de stakeholder:

- Trabajadores
- Cáritas
- Asociación de vecinos o grupos de ciudadanos

Las empresas de inserción que nacen del movimiento internacional de Traperos de Emaús se identifican con “grupo de ciudadanos”. Hay empresas de inserción cuyo único promotor es Cáritas y por último, se encuentran aquellas cuyos socios son, a la vez, trabajadores de la empresa como es el caso de Tiebel Sociedad Cooperativa en Zaragoza, Fundación Engrunes y Can Ensenya SAL, ambas en Cataluña.

En este sentido, se constata que la fórmula jurídica no es un indicador que permita conocer si la empresa es multistakeholder o de un solo stakeholder.

4.- Una reflexión más amplia del concepto de stakeholder se encuentra en I. Vidal (2003), *Responsabilidad social corporativa e igualdad de oportunidades en el empleo de las personas con discapacidad*, (mimeo), Santander.

- Mecanismos de participación de los stakeholders en el proceso de toma de decisión

En relación a los criterios que rigen la toma de decisiones dentro del Consejo de Administración de las empresas de inserción, el trabajo empírico permite constatar:

- Doce empresas responden que se realiza en base al criterio de “una persona un voto”.
- Dos casos señalan que en base al criterio de la distribución de la propiedad del capital. Estas dos empresas son Can Ensenya SAL en Cataluña y IUNA SA en Valencia. En IUNA el accionista mayoritario es una asociación de maestros y en Can Ensenya las acciones están muy repartidas entre los trabajadores de la empresa.
- Las pequeñas empresas de forma cooperativa o de sociedad limitada con un alto grado de autoempleo entre sus socios, señalaron que se toman decisiones por consenso mediante reuniones muy frecuentes. Del mismo modo se expresaron las empresas de inserción pertenecientes de Traperos de Emaús que proceden de movimientos comunitarios.

- Influencia de los miembros en el consejo de dirección

Aquellas empresas de inserción que respondieron que son organizaciones multistakeholders reconocieron que entre los miembros del Consejo de Administración hay unas personas o instituciones con mayor influencias que otras, de tal forma que unas desempeñan el papel de líder y las otras de seguidores.

En las empresas de inserción con fórmulas jurídicas de fundación, sociedad limitada y sociedad anónima, muy frecuentemente sus trabajadores y directivos no son stakeholders formales. Sin embargo, los directivos son stakeholders reales muy importantes en las decisiones diarias de la empresa.

- Implicación de los miembros del consejo de dirección en las actividades cotidianas de las empresas de inserción social por el trabajo

Los miembros del Consejo de Administración que no tienen una relación contractual con la empresa y en la mayoría de caso su implicación real con la gestión empresarial diaria es débil. El miembro con mayor implicación es el presidente que realiza acciones de lobby. Insistimos en que el equipo técnico y gerencial juega un papel muy importante en la marcha de la empresa, independientemente que sea o no stakeholder formal. El equipo técnico y sobre todo el director asume una responsabilidad muy importante, ya que moralmente asume el éxito o fracaso del proyecto, tanto en términos de viabilidad empresarial como en término de integración de los participantes.

3.5.- Los recursos humanos que constituyen las empresas de inserción social por el trabajo

En algunas empresas de inserción se puede diferenciar el grupo de trabajadores que constituye la plantilla, y el de los participantes o usuarios de los servicios que proporciona la empresa. En otros casos estudiados, no resulta tan fácil realizar esta diferenciación ya que algunas empresas tienen un marcado componente de autoocupación y los trabajadores y trabajadoras pasan a ser considerados plantilla normalizada si la adaptación a la empresa es favorable. En otras ocasiones, las empresas que en principio son de tránsito también cuentan con trabajadores que entraron como participante años atrás y que ya no pueden ni deben ser considerado como participantes.

- Procedencia de los trabajadores en proceso de inserción

Los trabajadores a insertar proceden de dos ámbitos: sector público y sector privado no lucrativo.

En el ámbito del sector público las principales instancias que envían personas a las empresas de inserción son:

- a) Servicios municipales de asistencia social,
- b) Instituciones penitenciarias,
- c) Hospitales en el caso de enfermedades mentales.

En el ámbito del sector privado no lucrativo, las principales instituciones que envían participantes a las empresas de inserción son: Cáritas y otras entidades sin ánimo de lucro que previamente han realizado las actividades de formación y/o han prestado primeros servicios asistenciales, sería el caso de fundaciones y asociaciones de ayuda a toxicómanos y a personas sin techo. En el caso de Cáritas ésta organización suele ser accionista y patrono de las empresas de inserción.

En cuanto al modo de selección de los participantes, del conjunto de las 15 empresas que han participado en el trabajo empírico, 9 empresas respondieron que la elección de las personas a insertar se realiza por criterios propios, 5 señalaron que era una elección condicionada, siguiendo las recomendaciones de otras instituciones y sólo una empresa respondió que no existe selección, siendo los participantes enviados por otra institución.

3.6.- Diferentes tipos de relaciones formales

Los recursos humanos que las 15 empresas de inserción social por el trabajo estudiadas, movilizaron en el curso del año 2001 un total de 913 personas, de las cuales un 26,7 por 100 fueron de plantilla y el resto, 73,3 por 100 personas en proceso de inserción o participantes, en total 669.

De estas 669 personas en proceso de inserción, 304 (45,4 por 100) disponían de un contrato de trabajo y 328 participaban en cursos de formación ocupacional u otras acciones de formación y orientación laboral.

- Contrato temporal versus contrato indefinido

En este aspecto realizamos un análisis diferenciado entre participantes, que son las personas en proceso de inserción, y la plantilla normalizada de la empresa social.

Participantes:

De una muestra de 669 participantes, el 93,6 por 100 tiene contrato temporal con la empresa de inserción. Sólo un 6,4 por 100 de los participantes tienen una relación de contrato de trabajo indefinido. Estos contratos se realizan de manera excepcional a personas que debido a su problemática, difícilmente encontrarán un puesto de trabajo en el mercado normalizado. Algunas empresas de inserción asumen la contratación de estas personas de manera indefinida cuando al cabo de los años el participante no consigue "dar el salto" al mercado normalizado. Este porcentaje no incluye a los participantes de empresas con fuerte componente de autoempleo, en estas ocasiones, al cabo de los años las empresas de inserción consideran a estos trabajadores como personal normalizado.

Entre los trabajadores en proceso de inserción existe un predominio de la jornada laboral a tiempo parcial (63 por 100). Una de las razones que lo explica es el menor nivel de capacidad física en algunos casos, lo que provoca que difícilmente puedan realizar jornadas de trabajo superior a las 4 o 6 horas diarias.

Plantilla:

El trabajo empírico permite detectar que del grupo de trabajadores que constituye la plantilla de una empresa de inserción sólo un 46,8 por 100 dispone de contrato de trabajo indefinido. Este resultado esconde una realidad de gestión de programas públicos. Las empresas de inserción de tránsito tienen un colectivo muy importante de personas con contratos de formación y con contratos de programas especiales de empleo. Son empresas que tienen como cliente principal a las administra-

ciones publicas: local y regional. Como consecuencia trabajan mediante proyectos. La plantilla va renovando su contrato a medida que se asumen nuevos proyectos que han de permitir la permanencia de la empresa de inserción.

En cuanto al tipo de jornada en las empresas de inserción analizadas existe un predominio de la jornada laboral a tiempo completo entre la plantilla –82 por 100– frente a un 18 por 100 de contratos a tiempo parcial.

- El perfil de los participantes

De una muestra de 669 participantes, 244 son mujeres (36,4 por 100). La utilización de las empresas de inserción como instrumento de inserción en el mercado de trabajo es menor entre las mujeres. Las mujeres caen en menor medida en procesos de grave exclusión social, pero en cambio el paro femenino es el doble que el masculino. De hecho, en la muestra hay dos empresas de inserción exclusivamente de mujeres. No se trata de mujeres con graves problemas de exclusión social, sino mujeres con perfiles formativos bajos, que han estado durante un largo periodo inactivas, y mujeres con especiales dificultades para encontrar empleo pertenecientes a minorías étnicas e inmigrantes.

En cuanto a la edad, hace 20 años, cuando aparecieron las primeras empresas de inserción en España, el perfil medio de persona a insertar era hombre mayor de 40 años. En la actualidad este perfil se va modificando y la presencia de los jóvenes procedentes del fracaso escolar empieza a ser significativa. El trabajo empírico permite constatar que de un total de 138 jóvenes menores de 25 años, 100 atendían cursos de formación ocupacional en una empresa de inserción.

- La presencia de personas con discapacidades reconocidas

Otro colectivo de personas de difícil inserción en el mercado de trabajo regular son las personas con discapacidades reconocidas. Estas personas disponen de sus propios centros de empleo, sin embargo, alguna empresa de inserción como Can Ensenya ha intentado combinar personas con discapacidad social y personas con discapacidad reconocida. A nivel de cifras, el trabajo empírico permite detectar 5 personas con discapacidad entre el personal normalizado de las empresas estudiadas (de un total de 205 personas) y 39 entre los usuarios –de los cuales 34 participan en cursos de formación ocupacional– de un total de 670 personas.

3.7.- La estructura empresarial de la empresa de inserción social por el trabajo

- *Actividad productiva continuada*

Todas las empresas de inserción que forman parte del trabajo empírico desarrollan una actividad empresarial de forma continuada. De las 15 empresas analizadas, 10 actúan en actividades relacionadas con la recogida, manipulación y venta de residuos sólidos urbanos: papel, muebles, ropa, electrodomésticos, coches, motos, etc. Son actividades de defensa del medio ambiente, pero la razón principal de desarrollar esta actividad es porque a la vez, se considera útil para desarrollar las capacidades de recuperación física y emocional de las personas en exclusión.

Recientemente, las empresas de inserción que han desarrollado más capacidad empresarial se han introducido en el negocio de la construcción y en concreto de la rehabilitación de viviendas, como ocurre con Can Ensenya y Engrunes.

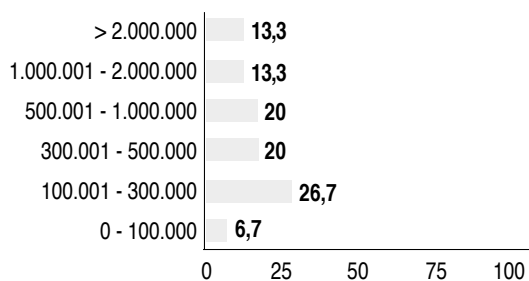
Aquellas empresas de inserción que tienen un mayor nivel de autoempleo dirigidas por mujeres, han optado por desarrollar su actividad económica en el ámbito de los servicios, en concreto de limpieza.

IUNA SA ha desarrollado su actividad productiva en el ámbito de la mensajería especializada y la jardinería.

- *Empresas orientadas al mercado*

En el ejercicio económico del año 2001 las 15 empresas estudiadas movilizaron un promedio de 1 millón de euros. El 13 por 100 de las empresas estudiadas facturaron por encima de los 2 millones de euros. Pero a este respecto es importante tener en cuenta que el 53,4 por 100 de las empresas de inserción estudiadas tuvieron unos ingresos anuales inferiores a 500.000 euros.

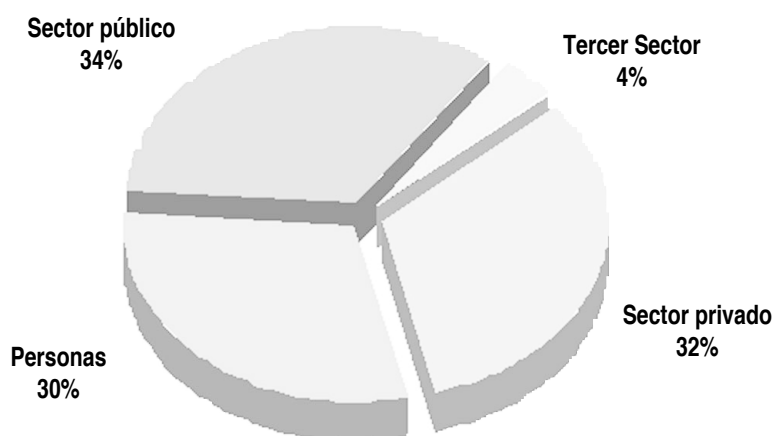
Ingresos (2001)



El análisis del trabajo empírico permite constatar que el 80 por 100 de los ingresos de las empresas de inserción procede de la venta de bienes y servicios y el 20 por 100 restante de subvenciones, donaciones y beneficios de inmovilizado, principalmente.

Del conjunto de los ingresos procedentes de las ventas, el 62 por 100 procede del sector privado y el 34 por 100 del sector público. El resto, procede de las ventas a otras organizaciones que forman parte del Tercer Sector.

Distribución de las ventas por tipos de clientes (2001)



- *Significativo nivel de riesgo empresarial*

Los promotores y el equipo humano de las empresas de inserción asumen un significativo nivel de riesgo financiero. Saben que la viabilidad empresarial de la empresa que gestionan depende de sus propios esfuerzos. Gestionan de forma precavida porque no tienen otra opción, los bancos son muy reticentes a prestarles créditos.

Aquellas empresas de inserción que trabajan para las administraciones públicas sufren fuertes problemas de falta de liquidez como consecuencia de la forma de pago que tienen las administraciones: las empresas de inserción deben avanzar el dinero, y después de justificar lo que se han gastado llega el dinero de la administración pública.

4.- Consideraciones finales

4.1.- Diferencias entre los dos tipos de empresas social

A modo de conclusiones se han detectado diferencias entre los dos tipos de empresas de inserción. Las diferencias se materializan en varios aspectos que se señalan a continuación:

- Condiciones laborales

En las empresas de tránsito dominan las relaciones temporales del usuario con la empresa de inserción mientras que en las empresas finalistas dominan los contratos de trabajo indefinidos. En cuanto a la duración de la jornada laboral, en las empresas de tránsito predomina la jornada a tiempo parcial entre los usuarios y en las empresas finalista predomina la jornada a tiempo completo.

- Fuentes de financiación

En las empresas de tránsito el cliente principal son las administraciones territoriales y en las empresas finalistas el cliente principal es el sector privado convencional.

- Profesionalización versus voluntariado

Se ha constatado que una relación directa entre la necesidad del recurso voluntariado y el nivel de desarrollo de la actividad productiva por parte de la organización. Cuanto mayor es la presencia de la componente asistencial y formativa, mayor es la presencia del voluntariado como fuerza de trabajo. Por el contrario, las empresas de inserción más orientada al mercado son las que gestionan mayores recursos profesionales y menor es la presencia del voluntariado, tanto en forma de tiempo como en forma de dinero.

- Gobierno y estructura.

De las 15 empresas entrevistadas, sólo cuatro respondieron que eran empresas multistakeholder. El entorno institucional que está surgiendo a partir del año 2002 exige que las empresas de inser-

ción sean empresas finalistas y opten por la fórmula societaria de cooperativa o mercantil. Esta exigencia legal genera que las empresas de inserción en España progresivamente van a tener una significación formal de empresa lucrativa. Sin embargo, por el tipo de actividad económica, el perfil de personas que contratan y por las condiciones con las que deben competir en el mercado convencional, son empresas sin ánimo de lucro.

En las empresas de tránsito es más frecuente que sus profesionales y directivos no formen parte del gobierno de la organización. Por otra parte, en las empresas finalistas con frecuencia sus trabajadores forman parte de los órganos de gobierno de la empresa, aunque igualmente en este caso hay excepciones.

4.2.- El enfoque teórico de la “Empresa Social”

Uno de los objetivos teóricos claves de la realización del trabajo empírico fue constatar la mas o menos aplicabilidad del enfoque teórico de empresa social que se menciona en el primer apartado de este documento⁵. El vaciado de las encuestas y las entrevistas en profundidad han permitido constatar que este enfoque teórico es válido para las empresas que actúan en el ámbito de la inserción social por el trabajo.

Las empresas de inserción son empresas que desarrollan una actividad económica continua de bienes y servicios. Son creadas voluntariamente por un grupo de personas con un proyecto autónomo. Dependen de las subvenciones públicas en un porcentaje menor del 20 por 100 del total de sus ingresos en el año 2001.

El grupo de promotores, en colaboración con el equipo de empleados de la empresa asume totalmente el riesgo empresarial que contiene la gestión diaria de una empresa de inserción. La viabilidad empresarial de la iniciativa depende del esfuerzo de sus miembros y trabajadores para garantizar unos recursos económicos suficientes.

Son organizaciones que ofrecen contratos de trabajo. Sus ingresos proceden en un 80 por 100 del mercado, el 62 por 100 procede del mercado privado y el 34 por 100 del mercado público.

La actividad empresarial que realizan las empresas de inserción social por el trabajo es el instrumento que les ha de permitir alcanzar su objetivo: la inserción por el trabajo de personas de difícil empleabilidad. Las empresas de inserción nacen para dar un servicio no sólo a estos colectivos, sino también a las administraciones territoriales en su lucha contra la exclusión social y a la comunidad en general, al facilitar la cohesión social dentro del territorio de influencia de la empresa de inserción. Son una expresión de responsabilidad ciudadana.

5.- Para mayor información sobre este concepto de empresa social vean C. Borzaga y J. Defournuy 2001.

Las empresas de inserción social por el trabajo son iniciativas empresariales creadas por grupos de ciudadanos que tienen necesidad de cubrir una demanda social insatisfecha que el mercado de trabajo ordinario y las políticas públicas tradicionales de fomento del empleo no terminan de satisfacer en su totalidad: la inserción social por el trabajo de personas de difícil empleabilidad.

En resumen, son empresas que compaginan la orientación empresarial al mercado y a la financiación por ventas con sus tareas y orientaciones sociales y de servicio a la comunidad donde actúan. El enfoque teórico de empresa social es útil para definir y entender el comportamiento de las empresas de inserción en España.

Para terminar, mencionar que el crecimiento empresarial de las empresas de inserción ha facilitado el desarrollo de un nuevo concepto de líder: “el líder social” o “el empresario social”. Se constata que detrás del éxito empresarial de una empresa de inserción, hay un empresario social. En el cuestionario base para la entrevista no se hace mención al líder de la empresa de inserción, no se desarrolla el concepto de empresario social, ni se estudia las características del empresario social que consideramos un tema extraordinariamente importante y poco estudiado. Propongo que los investigadores empecemos a estudiar la figura del empresario social, como elemento estratégico de un modelo innovador y dinámico de empresa social.

5.- Bibliografía relacionada

BORZAGA, C.& MITTONE, L. *The multistakeholder versus the nonprofit organisation*, Documento de Trabajo, ° 7, Universidad de Trento, 1999.

BORZAGA, C. & DEFOURNY, J. (editors) *The emergence of social enterprise*, Routledge, England, 2001.

CACHÓN, L. El estudio del mercado de trabajo local en el marco de una política de desarrollo endógeno, *Economía y Sociedad*, nº 7, 1992, pp. 87-97.

CIRIEC-INTERNACIONAL (Coord.) *Les entreprises et organisations du troisième système. Un enjeu stratégique pour l'emploi*, Belgique, 2000.

PESTOFF, V. *Between markets and politics. Cooperatives in Sweden*, ed. Campus Westview, col. European Center for Social Welfare and Research, vol. 7. Viena, 1991.

PESTOFF, V. Beyond exit and voice in social services –citizen as co-producers en Perri 6 & I. Vidal, *Repositioning non-profit and co-operative action in western European welfare*, CIES, Barcelona, 1994.

- PESTOFF, V. Work environment and social enterprises, *Anuario de Estudios Cooperativos*, pp. 149-192, Universidad de Deusto, Bilbao, 1997.
- VIDAL, I. (Coord.) *Inserción social por el trabajo. Una visión internacional*, CIES, Barcelona, 1996.
- VIDAL, I. Associacions i inserció social pel treball a l'Estat espanyol. *Quadern d'autogestió i economia cooperativa*, núm. 0. Barcelona, 1997.
- VIDAL, I. Espagne. Une nouvelle économie sociale encore mal connue et reconnue, en J. DEFOURNY, L. FAVREAU & J.L. LAVILLE (dir.) *Insertion et nouvelle économie sociale*, Desclée de Brouwer, Paris, 1998.
- VIDAL, I. Les entreprises sociales espagnoles: une identité en devenir, *Économie et Humanisme*, núm. 347, Lyon, 1998.
- VIDAL, I. Spain: social enterprises as a response to employment policy failure, en BORZAGA, C. & DEFOURNY, J. *The emergence of social enterprise*, pp. 203-219, Routledge, 2001.
- VIDAL, I. (Coord.) *Llibre Blanc de l'Economia Social a Catalunya*, Generalitat de Catalunya. Barcelona, 2001.
- VIDAL, I. (Coord.) *Economia Social, tercer sector a la Ciutat de Barcelona*, CESB Consell Econòmic i Social de Barcelona. Document de Treball, 2001.
- VIDAL, I. Responsabilidad social corporativa e igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, ponencia presentada al Seminario *Discapacidad y empleo: nuevas perspectivas*, organizado por el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el marco de la Universidad Internacional Menéndez y Pelayo, Santander, 5 de septiembre de 2003.