

Conclusiones emanadas del Congreso

Podría decirse que en esta edición estamos ante dos jornadas en una, por tanto separaremos a la hora de establecer conclusiones entre las relativas al Tercer Sector en su conjunto y las específicas para empresas de inserción.

Conclusiones relativas al Tercer Sector

Con carácter general se pone de manifiesto en este congreso la gran **diversidad** de sectores y agentes que intervienen en el sector, que requieren regular, gestionar y estudiar este fenómeno creciente por subsectores.

Aún así, se hace un esfuerzo y hay consenso acerca de la necesidad de tratar algunos temas que son comunes a todos estos segmentos del sector, en concreto se hace hincapié en la necesidad de aumentar la **participación**, tanto personal como económica de los ciudadanos en las organizaciones para que éstas puedan cumplir con eficacia e independencia sus funciones.

Se es consciente de la necesidad de **gestionar, profesionalizar y comunicar**, sin embargo aún se está lejos de las cotas deseables en estos aspectos y hay que seguir trabajando por desarrollar metodologías y prácticas concretas para el Sector y por medir sus resultados.

En concreto, de la sucesión de ponencias, las conclusiones son las siguientes:

- Se consolida el crecimiento del Tercer Sector, necesitándose ahora mejorar su independencia económica mediante políticas de transparencia y participación, generar redes para adquirir tamaño crítico y optimizar su capacidad de cambio social, de eficacia e innovación.
- En el contexto europeo, el Tercer Sector cuenta con altas cuotas de participación de trabajo voluntario y sus retos son movilizar más voluntarios, aumentar su capacidad de poder y control sobre determinados problemas sociales y proponer soluciones más eficaces para el mantenimiento del actual Estado del Bienestar que ha de asumir el envejecimiento y el empobrecimiento relativo de la población.

- Las Asociaciones de acción social, juventud y derechos humanos son las que cuentan con la mayor valoración por parte de la Sociedad que se siente beneficiaria y participante de las mismas. Esta percepción favorecerá la participación y, por tanto, su autonomía y sostenibilidad, así como su importancia como instrumento de democracia participativa.
- Las entidades del Tercer Sector deben intensificar la generación y gestión de redes para aprovechar sinergias y mejorar sus resultados. Estas redes han de combinar en su gestión los modelos del “management” más moderno con los códigos de actuación propios de la Economía Social (Centralidad de la Persona, Gestión Democrática, Vinculación al Ambito Local y Sostenibilidad)
- La gestión de la calidad en las ENL redundará en su compromiso social, la orientación a sus beneficiarios, la profesionalización de sus técnicos, la transparencia y, por tanto en la participación de sus agentes frontera.
- Implantar un sistema de Calidad requerirá vencer resistencias en las organizaciones, de modo que la implicación de los órganos de gobierno y la adaptación a las peculiaridades de cada entidad; si no, no dará como resultado un servicio de Calidad. **Se hace necesaria una norma de calidad específica para ONG.**
- Sólo un **13% de los españoles se declaran donantes a ONG, es una cifra muy escasa que la transparencia y la comunicación han de contribuir a mejorar.** Los principios generalmente aceptados de transparencia en ONG son los 9 definidos por la Fundación Lealtad, según la encuesta que refleja la importancia dada por los donantes y que se agrupan en tres grandes categorías: Gobierno y Participación, Proyectos y Seguimiento y Financiación y Gasto.
- Cabe reflexionar acerca de si los objetivos de transparencia, entendida como dedicación de de la cantidad más ajustada de fondos a las tareas de gestión, no dificultan la competitividad y la profesionalización de estas entidades.
- Resulta estratégico definir, identificar y comunicar la figura del emprendedor social, como innovador y generador de cambio social ante las

nuevas realidades que retan a nuestras sociedades. Como líderes sociales contribuirán además a mejorar la participación y servirán de ejemplo y estímulo para otros líderes.

- Las personas constituyen el elemento estratégico de las entidades del Tercer Sector, ya que en su compromiso reside su razón de ser, en su actitud el progreso y la innovación social y en su capacitación la calidad del servicio. Sin embargo, su gestión como trabajadores del sector, con recursos escasos, hace que el salario psicológico tome un papel fundamental. Esto no debe implicar un abandono de las políticas retributivas que deben reconocer el esfuerzo de cada trabajador y la motivación por el proyecto ha de cuidarse con políticas de formación y desarrollo y con coherencia con los valores que se propugnan hacia el exterior.
- Se pone así de manifiesto la necesidad de profesionalizar un sector cuyo marco jurídico – fiscal es cada vez más complejo, como lo son sus retos y sus necesidades. Generar perfiles específicos de gestión de ENL que, procedentes de muy diferentes titulaciones y experiencias profesionales, buscan un trabajo que les aporte más satisfacción y enriquecimiento personal que económico o estrictamente profesional.
- **La profesionalización de las ENL no es un término antagónico al trabajo voluntario, esencial en estas entidades, sino al voluntarismo que a veces caracteriza su gestión e impide su desarrollo potencial.**
- En tanto en cuanto las ENL son, en esencia, organizaciones prestadoras de servicios a la comunidad, la formación del personal que presta el servicio es fundamental para la calidad del mismo. Pero además, la formación, entendida como educación conductual de la sociedad, para la prevención, para la acción y para la superación de situaciones de exclusión, constituye también un servicio fundamental a la comunidad que prestan las ENL.

Conclusiones relativas a las peculiaridades y regulación de las Empresas de Inserción

Podemos resumir las conclusiones de esta sesión específica en dos frases:

- Que las empresas de inserción no pueden regirse en todo como empresas ordinarias, porque sus circunstancias son extra – ordinarias.
- Que se hace extraordinariamente urgente la tan esperada Ley Nacional de Empresas de Inserción para definir, controlar, analizar y desarrollar este fenómeno empresarial de extraordinaria utilidad en los procesos de inserción social.

Más concretamente, las conclusiones emanadas de las diferentes presentaciones hacen referencia a los siguientes aspectos:

- En el contexto europeo (ENSIE, que agrupa a 10 países) las empresas de inserción, más de 1500, emplean a más de 250.000 trabajadores, se identifican por ser entidades económicas autónomas, tienen por objeto la inserción socio – laboral de personas en riesgo o situación de exclusión, mediante una actividad productiva y actividades de cuidado y/o formación para la inserción duradera.
- Italia y Francia cuentan con un marco específico que regula sus empresas de inserción; España, Bélgica y Portugal no tienen una legislación nacional aunque sí leyes territoriales y además, se dan en otros países fórmulas jurídicas y empresas con otros fines que están sirviendo para la inserción, como cooperativas, asociaciones comunitarias o incluso sociedades anónimas regidas con criterios de economía social.
- En cuanto al método y la importancia del objetivo de inserción, podemos distinguir entidades que dan importancia sobre todo a la socialización (Francia), entidades que ofrecen empleo transitorio con formación por el trabajo (Alemania), otras que se basan en la integración profesional con subvenciones (Suecia) y los modelos de empleo permanente autofinanciado (Italia).
- Las empresas de inserción tienen una clara función pedagógica, internamente, como espacio de formación para el empleo de personas en riesgo de exclusión. Externamente, como ejemplo para empresas y particulares en el empleo de estas personas. En cualquier caso, se trata

de servicios de no mercado, no retribuidos directamente pero sí unidos a la esencia de estas empresas.

- Ante la Unión Europea, hay que solicitar la **excepción de las empresas de inserción del principio de mínimis** que impide a los gobiernos ayudar a las empresas (200.000 € en 3 años) para no distorsionar la competencia.
- En España, la falta de una legislación nacional impide delimitar, gestionar y estudiar una herramienta indispensable en los itinerarios de inclusión social que, en estos momentos, ha surgido de una forma tan heterogénea que la futura ley no responderá a todas las realidades y dificultades existentes.
- La primera consecuencia de la homogeneización, regulación y registro sería la del análisis de este fenómeno socio – empresarial que, tal y como está evidenciando el Observatorio Andaluz, es creciente y aporta un ahorro de gasto público aproximado de 365€ mensuales por trabajador.
- Este ahorro podría optimizarse y fortalecer su competitividad si gran parte de las ayudas a estas empresas se concediesen en concepto de cláusula social (más allá, favoreciendo una cuota de mercado social) en lugar de hacerlo mediante subvenciones directas.
- Existe consenso en torno al papel crítico de la figura del Gerente de empresa de inserción para su consolidación y crecimiento, mediante el cumplimiento simultáneo de objetivos económicos y sociales. De este modo, resulta crucial profesionalizar y formar a esta figura, así como empezar a desarrollar elementos de gestión específicos para estas empresas. Este esfuerzo está de momento retrasado, respecto de su antigüedad en el mercado, por su orientación previa a la consecución de la imprescindible legislación estatal.
- La experiencia de la ley italiana aconseja no confundir las peculiaridades de las entidades promotoras (ENL) y las de las empresas de inserción (que en esencia son empresas), exigir autonomía en la gestión, flexibilidad en la forma y la necesidad de un balance social además del

económico que ponga en valor las actividades de no mercado realizadas por estas empresas, sirva para su análisis y otorgue transparencia para atraer el consenso y la implicación de otros agentes frontera.

- En el contexto europeo, en el marco teórico de la economía social, se plantea el debate de si la centralidad de la persona sobre el capital, debe pasar de la toma de decisiones a la propia actividad económica en el caso de las empresas de inserción, por las peculiaridades de sus trabajadores.
- En la experiencia legislativa autonómica se ha puesto de manifiesto la importancia de un gran pacto social previo a la aprobación de la ley. Las leyes autonómicas han sentado además precedente sobre tres elementos críticos, las EIS son de tránsito, están participadas mayoritariamente por ONG y han de contar con, al menos, un 30% de trabajadores.
- Como conclusión final, se generó un gran consenso en torno a cuales son los seis elementos más críticos para el avance de esta legislación:
 1. **El concepto.** Dada su heterogeneidad, en formas jurídicas, modelos, actividades y fines.
 2. **Estructura de propiedad.** Ya que, aunque estén promovidas por ENL, obligar a que ésta sea mayoritaria puede comprometer su futuro.
 3. **Finalista / Tránsito.** Cabe asociar la condición de inserción a la persona en lugar de a la empresa, de modo que puede transitar la persona por la situación de inserción, pero permanecer en la empresa.
 4. **Retribución de los Servicios de no mercado.** Vinculado a Balance Social y a la Clausula Social.
 5. **Contrato Laboral de Inserción.** Duración de este contrato.
 6. **Ayudas y políticas de carácter supra - autonómico.**