

INFORME DE ECONOMÍA SOCIAL



Proyecto: Diagnóstico de situación y de necesidades respecto al empleo, la orientación sociolaboral, la formación para el empleo, el emprendimiento y la red empresarial en el municipio de Huesca.

Fase: Informe de economía social.

Código documento: ES-01

Autor: Cámara de Comercio, Industria y Servicios de la provincia de Huesca

Fundación para el Desarrollo Socioeconómico del Alto Aragón – Fundesa

Fecha: Diciembre de 2016

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA

1.1. PLAN LOCAL DE EMPLEO

1.2. METODOLOGÍA

2. OBJETIVOS

3. CONCEPTO DE ECONOMÍA SOCIAL. ENTIDADES QUE LA FORMAN

3.1. CONCEPTO DE ECONOMÍA SOCIAL Y ORGANIZACIONES QUE LA
COMPONEN

3.2. LEGISLACIÓN

4. SITUACIÓN DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN EL MUNICIPIO DE HUESCA

4.1. SOCIEDADES COOPERATIVAS Y LABORALES

4.2. ASOCIACIONES Y FUNDACIONES

4.3. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y EMPRESAS DE INSERCIÓN
LABORAL

4.4. ESTUDIO DE CAMPO EN RELACIÓN CON LA ECONOMÍA SOCIAL

5. NECESIDADES DETECTADAS Y CONCLUSIONES

6. ANEXO

1. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA

1.1. PLAN LOCAL DE EMPLEO

El Área de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Huesca ha elaborado a través de un proceso participativo el **Plan Local de Empleo** que contiene actuaciones concretas para favorecer la creación de empleo en el municipio de Huesca, así como mejorar o adecuar la formación y la capacitación de los trabajadores y trabajadoras.

Como primera medida a llevar a cabo se menciona el "*Estudio de Detección de Necesidades*" con el objeto de conocer la realidad del mercado de trabajo en Huesca desde el punto de vista de las personas en situación de desempleo y el de las empresas. Para ello, la Corporación Municipal de Huesca ha encarga a la Cámara de Comercio de Huesca la realización del "*Diagnóstico de situación y de necesidades respecto al Empleo, la Orientación Sociolaboral, la Formación para el Empleo, el Emprendimiento y la Red Empresarial en el municipio de Huesca*".

El objetivo de este diagnóstico es recabar información y detectar necesidades que sirvan para el desarrollo del Plan de Empleo de Huesca, que ha sido elaborado mediante la participación de numerosos agentes sociales, y que pretende poner en marcha medidas que ayuden a generar empleo de calidad y mejorar y adecuar la capacitación de los trabajadores a los requerimientos de las empresas.

Todo lo comentado se espera lograr a través de un estudio de campo ya realizado en el que se tienen en cuenta diferentes puntos, incluidos en el apartado correspondiente del Plan Local de Empleo y los pliegos que definen las particularidades del diagnóstico contratado. Los puntos relacionados con el sector al que dedicamos este informe son los siguientes:

- ✓ - Inclusión en las encuestas y cuestionarios a realizar de cuestiones que permitan conocer la situación, posibilidades y necesidades de acceso al empleo de las personas con discapacidad, diferenciando entre los distintos tipos de discapacidad.
- ✓ "- *Valoración de las necesidades y posibilidades de acceso al empleo de colectivos con especiales dificultades de inserción profesional, y más en profundidad en lo relacionado con la recualificación de:*

❖ *Colectivos en riesgo de exclusión social.*

- ❖ *Personas con discapacidad, disgregando en función del tipo de discapacidad.”*

Consciente de la importancia de la economía social y solidaria, el Ayuntamiento de Huesca incluye varias acciones a realizar en este aspecto dentro del apartado en el que se presentan medidas para la consecución de la mejora de la calidad en el empleo y la promoción de la igualdad del Plan Local de Empleo. Dichas medidas son las siguientes:

1 **Observatorio de la Contratación.** Con el objeto de introducir cláusulas sociales en las contrataciones públicas. Estas cláusulas tratarán, entre otros aspectos, de favorecer la contratación de colectivos con especiales dificultades de inserción profesional como las personas con discapacidad o las personas en riesgo de exclusión social. Dicho observatorio se ha puesto en marcha y se está llevando a cabo la definición de las cláusulas sociales.

2. **Contratos reservados.** Para el acceso de las personas con discapacidad al empleo. Se dará continuidad a la aplicación en la contratación municipal de los contratos reservados a los Centros Especiales de Empleo, estudiando nuevas posibilidades a través del Observatorio de la Contratación, desde el que ya se ofrece información periódica a tal efecto.

3. **Acciones formativas relacionadas con las cláusulas sociales.** Para poder incluir estas cláusulas se impartirán cursos de formación sobre estos contenidos dirigidos a las personas que intervienen en los procesos de contratación de las distintas administraciones.

4. **Acciones de divulgación de la Economía Social como forma de emprendimiento.** Jornadas específicas adscritas al Plan de Empleo que permitan dar a conocer esta forma de emprendimiento que, a la vez que genera actividad económica, genera beneficios sociales. Tal y como se indica en el sitio web www.huesca.es, el día 28 de abril de 2016 se celebró en la ciudad de Huesca el Foro de emprendimiento Social en Aragón organizado por el Instituto Aragonés de Fomento y con el cual el Ayuntamiento de Huesca colaboró a través del Área de Desarrollo enmarcando el proyecto dentro de la acciones del Plan Local de Empleo. Hubo 123 asistentes a la jornada. El evento se celebró en el Palacio de Congresos y contó con un Pitch de los proyectos 7 finalistas del II Programa de Emprendimiento Social en Aragón, así como con la entrega de Diplomas de la 2ª Edición del mismo. También

hubo una tertulia sobre Emprendimiento Social, visiones plurales e innovadoras, por parte de Guillermo Arias de Youth Business Spain, y Francisco Polo de change.org.

Así mismo, a lo largo del Plan de Empleo se impulsarán iniciativas divulgativas que incluirán todas las formas de la economía social: empresas de inserción, cooperativas, centros especiales de empleo, economía alternativa y solidaria, etc.

5. Acción formativa para emprendedores, profesionales de los servicios de empleo y formadores, sobre la economía social. El día 30 de noviembre de 2016 tuvo lugar una jornada con el objeto de difundir la economía Social y creación de cooperativas, sociedades laborales y empresas de inserción, dirigida a emprendedores, a profesionales de los servicios de atención al emprendedor y creación de empresas y formadores. Dicha jornada se realizó en la sede de la Facultad de Empresa y Gestión Pública de la Universidad de Zaragoza y contó con la exposición a cargo de Millán Díaz, profesor de la Universidad, del concepto de economía Social y su contexto. Se presentó un caso práctico de entidad de economía social denominada "La Moreneta" y finalmente se presentaron las cooperativas y empresas de inserción por medio de REAS (Red de Economía Alternativa y Solidaria), representada por Pilar Garay, y AREI (Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción), a cargo de Marisa Esteve, respectivamente.

Además, se ha puesto en marcha el proyecto **Huesca más Inclusiva, promovido por el Ayuntamiento de Huesca, la Obra Social "la Caixa" y CADIS Huesca** y pretende conseguir avances significativos en la inclusión de las personas con discapacidad y/o dependencia en 9 ámbitos de actuación, con el fin de llegar a calificar a Huesca como ciudad inclusiva. A través de este programa se han propuesto varias líneas de trabajo relacionadas con la **accesibilidad universal** del municipio, donde se complementa el trabajo que desarrollan el Ayuntamiento y CADIS en promoción de la accesibilidad de la ciudad, la **participación social** de personas con discapacidad, la promoción del voluntariado y del movimiento asociativo, el apoyo a las familias con algún miembro con discapacidad y la **promoción del empleo de personas con discapacidad**, principalmente aquellas que encuentran especiales dificultades para su inserción laboral, que son personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y discapacidad física severa.

Para esta última línea mencionada hay dos proyectos puestos en marcha: la marca **ARTÁNIMA** (para la promoción y venta de productos de centros especiales de empleo y talleres ocupacionales) y el programa **INCORPORA** (para la inserción laboral de personas con discapacidad). Otras líneas de actuación de este proyecto

son la **Educación inclusiva** y el **apoyo a los servicios** (detectar necesidades no cubiertas de las personas con discapacidad y sus familias). En el caso concreto del Plan Local de Empleo, se espera promocionar principalmente la salida al mercado de productos y servicios de centros especiales de empleo y talleres ocupacionales a través de la marca ARTÁNIMA y apoyar el programa de inserción con apoyo tutelar INCORPORA a través de ayudas, jornadas informativas y el contacto con la base de datos de "empresas responsables".

La Cámara de Comercio de Huesca ha participado en los eventos mencionados en los puntos 4 y 5, consciente de la necesidad de formarse y de mantener o iniciar contactos con las entidades y colaboradores en este ámbito.

Dentro de las funciones de la Cámara de Comercio de Huesca, como empresa adjudicataria, se encuentran, en la fase de análisis de la información, la realización del análisis de las necesidades formativas y de acceso al empleo de las personas con discapacidad, diferenciando en los distintos tipos de discapacidad y, en la presentación de las propuestas de actuación, la determinación de las ocupaciones con mejores opciones para la recualificación de colectivos de inserción y de personas en riesgo de exclusión social.

Aunque no se solicitaba en el Pliego técnico para la contratación de la asistencia técnica correspondiente a las acciones comentadas anteriormente, la Cámara de Comercio, en su propuesta ofrece una serie de mejoras, entre las que se encuentran las encuestas a realizar a empresas del tercer sector y el presente informe final de economía social en el municipio de Huesca.

Este informe es complementario al estudio destinado al análisis de necesidades de colectivos vulnerables, por tanto, recomendamos tener en cuenta la información y conclusiones de los dos documentos.

Por tanto, presentamos el informe de economía social donde se detallan la situación y tendencias de la economía social en el municipio de Huesca en el marco del diagnóstico de situación y necesidades del Plan Local de Empleo.

1.2. METODOLOGÍA

Para llevar a cabo el estudio sobre la situación y evolución de la economía social en el municipio de Huesca, se han utilizado datos estadísticos de distintos medios para conocer relación e importancia relativa de esta magnitud respecto a la provincia de Huesca, Aragón y España.

El año seleccionado para el estudio de la evolución y análisis de la tendencia de la economía social es el 2015, aunque disponemos de un estudio correspondiente al año 2008 que tenemos en cuenta a la hora de analizar los datos y la tendencia. En los dos casos, los datos analizados son de la provincia de Huesca, pero nos puede dar una idea de la evolución, ya que, como veremos, Huesca ciudad tiene un peso muy importante en la provincia en cuanto al concepto que estudiamos.

Para este estudio se ha analizado de forma separada cada una de las entidades que componen la economía social que se han considerado relevantes para su estudio: sociedades cooperativas, sociedades laborales, asociaciones, fundaciones, centros especiales de empleo y empresas de inserción.

Los datos obtenidos para analizar la situación actual en las distintas zonas geográficas seleccionadas son todos cuantitativos y se han obtenido de memorias anuales, estudios estadísticos, listados, informes y publicaciones de las diversas fuentes consultadas, entre las que se encuentran las siguientes:

- ✓ Censo Cámara de Comercio de Huesca
- ✓ Ministerio de Empleo y Seguridad Social
- ✓ Camerdata
- ✓ Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM)
- ✓ Instituto Aragonés de Empleo (Inaem)
- ✓ Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España
- ✓ Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción (AREI)
- ✓ Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI)
- ✓ Gobierno de Aragón
- ✓ Universidad de Zaragoza

En cuanto a las fundaciones, los listados consultados consideran aquellas ya extinguidas pero no se contabilizan en el estudio. En cambio, se tienen en cuenta las siete fundaciones ubicadas en Aragón con ámbito nacional. Al desconocer el dato de la ubicación de la/s sede/s de estas siete entidades, todas ellas se han contabilizado en la comunidad autónoma; por tanto, no se han computado en el municipio de Huesca ni en su provincia estas fundaciones de ámbito nacional, aunque puedan tener sede en el municipio, por no disponer de esa información.

En cuanto a las variables e información cualitativa y cuantitativa, se han obtenido del estudio de campo, tanto de las respuestas de algunas de las preguntas correspondientes a los cuestionarios realizados a las empresas como de las entrevistas efectuadas a las distintas entidades de Economía social de Huesca.

Las preguntas relacionadas con la economía social que se pueden encontrar en las entrevistas realizadas a empresas son las siguientes:

Pregunta 1. Estructura de la plantilla

Trabajadores/as	Nº	Puestos ¹	Nacionales	Extranjeros	Discapacidades	Dificultades de inserción laboral
Hombres						
Mujeres						

De esta forma, estudiaremos el personal contratado por las empresas entrevistadas que responden a una o varias de estas condiciones.

Pregunta 2. ¿En caso de tener contratada a alguna persona con discapacidad, de cuál se trata?

- ✓ *Intelectual*
- ✓ *Física*
- ✓ *Sensorial*
- ✓ *Pluridiscapacidad*
- ✓ *Otra*

Pregunta 13, tercera parte. ¿Considera que estos contratos pueden ser cubiertos por personas pertenecientes a los siguientes colectivos (en caso negativo, indicar el motivo)?:

Colectivo	Sí	No	Motivo
Discapacidad intelectual			
Discapacidad física			
Discapacidad sensorial			
Riesgo exclusión social			
Jóvenes			
Mujeres			
Mayores de 45 años			
Inmigrantes			

Pregunta 14. ¿La contratación de personas de las características citadas en la pregunta anterior le supondría introducir cambios en el funcionamiento ordinario de la empresa? ¿Cuáles?

Pregunta 15. ¿Conoce los incentivos o subvenciones para la contratación de determinados colectivos (jóvenes, discapacidad, mujeres, mayores de 45, larga duración)?

- ✓ SÍ
- ✓ NO

Pregunta 16. ¿En qué circunstancias consideraría la posibilidad de contratación de personas de estos colectivos?

Pregunta 24. ¿Su empresa quiere ser parte activa en iniciativas para el desarrollo del Plan Local de Empleo de Huesca?

- ✓ SÍ (ejemplos no sujetos a compromiso u obligatoriedad sino como posibilidad futura):
 - ❖ Disponibilidad para la realización de un programa de prácticas en su empresa.
 - ❖ Disponibilidad para la realización de contratos para personas con especiales dificultades de acceso al empleo.
 - ❖ Participación en "Encuentros Contacta" (acciones de encuentro entre desempleados y empresas).
 - ❖ Implementación de la Responsabilidad Social Empresarial.
- ✓ NO

En cuanto a los cuestionarios utilizados para las entrevistas de las entidades pertenecientes a la economía social, adjuntamos en el apartado de "Anexos" los documentos utilizados.

La metodología para recoger y analizar aquellas necesidades y mejoras en relación a la economía social se basa, fundamentalmente, en la información recabada a través de las encuestas realizadas y los foros organizados por el Ayuntamiento de Huesca en el marco del Plan de Empleo Local a los que se ha asistido y en los que se han expuesto algunas de las necesidades más importantes del sector. A pesar de ello, esta información se complementa con datos recabados tras el estudio estadístico cuantitativo.

2. OBJETIVOS

Los objetivos referentes a este informe son los siguientes:

- ✓ Estudio de la situación actual de la economía social en el municipio de Huesca
- ✓ Conocer la situación en cuanto a la cantidad de entidades, número de empleados, actividades y colectivos con los que trabajan
- ✓ Valoración de las necesidades de las entidades de este grupo, de la sociedad de Huesca en general y de los colectivos en riesgo de exclusión en particular de la existencia de economía social en el municipio
- ✓ Propuestas para el desarrollo de la economía social en Huesca

3. CONCEPTO DE ECONOMÍA SOCIAL. ENTIDADES QUE LA FORMAN

2.1. CONCEPTO DE ECONOMÍA SOCIAL Y FORMAS JURÍDICAS QUE LA COMPONEN

Según el artículo 2 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, se denomina economía social al *"conjunto de las actividades económicas y empresariales que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los siguientes principios, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos"*.

Tal y como se indica en el artículo 4 de la citada Ley, los principios orientadores de la economía social son los siguientes:

" a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.

b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.

c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

d) Independencia respecto a los poderes públicos."

Según el artículo 5 de la citada Ley, las entidades que forman parte de la economía social son:

- ✓Las cooperativas y sociedades laborales
- ✓Las mutualidades
- ✓Las fundaciones y asociaciones que lleven a cabo actividad económica
- ✓Las empresas de inserción y los centros especiales de empleo
- ✓Las cofradías de pescadores

- ✓ Las sociedades agrarias de transformación

Asimismo, podrán formar parte de la economía social aquellas entidades que realicen actividad económica y empresarial, cuyas reglas de funcionamiento respondan a los principios enumerados en el artículo anterior, y que sean incluidas en el catálogo de entidades establecido en el artículo 6 de esta Ley.

Además, los centros especiales de empleo y las empresas de inserción se declaran entidades prestadoras de servicios de interés económico general (SIEG). Así como cualquier otra entidad de la economía social que tenga por objeto la inserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión, conforme a lo que se establezca reglamentariamente.

A continuación se muestra un cuadro resumen sobre el concepto de economía social y entidades que la forman:



Fuente: Análisis de las organizaciones de Economía Social en la provincia de Huesca. FUNDESA

2.2. LEGISLACIÓN

El marco legal general se encuentra en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. Existe una Ley general de Economía social, sin perjuicio de la normativa específica para cada una de las formas jurídicas que la componen. A través de la citada Ley, como hemos podido comprobar en el apartado anterior, se define el concepto de economía social, sus principios y las entidades que la forman. Además, se indica que se mantendrá un catálogo actualizado de entidades de economía social, que podrán constituir asociaciones, confederaciones, federaciones.... También se reconoce como tarea de interés general el fomento y la

difusión de la economía social y se regulan una serie de incentivos a la incorporación de trabajadores a entidades de economía social, así como para los socios trabajadores. Existen otros apartados relevantes, como la creación de un consejo para el fomento de la economía social o la garantía de ofrecer información estadística de las entidades de economía social, entre otros.

A continuación presentamos la legislación correspondiente a los distintos tipos de entidades enmarcadas dentro de la economía social:

Sociedades cooperativas

- ✓ Texto refundido de la Ley de Cooperativas de Aragón, Decreto Legislativo 2/2014 de 29 de agosto. (BOA 09-09-2014).
- ✓ Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas (Estatal). (BOE 27-07-1999).
- ✓ Ley 20/1990, de 19 de diciembre, de Régimen Fiscal de las cooperativas. (BOE 20-12-1990).
- ✓ RD 1278/2000 Seguridad Social para Socios de cooperativas. (BOE 20-07-2000).
- ✓ ORDEN EHA/360/2010 de 21 de diciembre aprueba las normas sobre los aspectos contables de las sociedades cooperativas. (BOE 29-12-2010) (Corrección BOE 03-02-2011).

Sociedades Laborales

- ✓ Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas.

Centros Especiales de Empleo

- ✓ Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.
- ✓ Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.
- ✓ Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.

- ✓ Real Decreto 27/2000, de 14 de enero por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 % a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.
- ✓ Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- ✓ Orden de 16 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.
- ✓ Orden de 24 de julio de 2000 por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 % a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, reguladas por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.
- ✓ Real Decreto 469/2006 de 21 de abril por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo.
- ✓ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Empresas de inserción

Normativa específica del sector:

- ✓ Ley 44/2007 de 13 diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
- ✓ Real Decreto 49/2010, de 22 de enero, por el que se crea el Registro Administrativo de empresas de inserción
- ✓ Decreto 128/2009 de 21 julio, del Gobierno de Aragón por el que se regula el régimen de las empresas de inserción y el procedimiento para su calificación y registro en la Comunidad Autónoma.
- ✓ Orden EIE/609/2016, de 10 de junio, por la que se aprueba el Programa ARINSER y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones contempladas en el mismo para la integración socio laboral

de personas en situación o riesgo de exclusión a través de empresas de inserción.

Asociaciones

- ✓ Constitución Española de 27 de diciembre de 1978: artículo 22.
- ✓ Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.
- ✓ Real Decreto 949/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Nacional de Asociaciones.
- ✓ Real Decreto 397/1988.
- ✓ Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor: artículo 7.
- ✓ Real Decreto 1533/1986, de 11 de julio, por el que se regulan las Asociaciones de Padres de Alumnos.
- ✓ Real Decreto 1740/2003, de 19 de diciembre, sobre procedimientos relativos a asociaciones de utilidad pública.
- ✓ Estatuto de Autonomía de Aragón, reformado por la Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril: artículo 71, 40ª.
- ✓ Decreto 260/2012, de 4 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Registro General de Asociaciones de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Fundaciones

- ✓ Constitución Española, artículo 34.
- ✓ Estatuto de autonomía de Aragón, reformado por Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, artículo 71, 40ª.
- ✓ Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.
- ✓ Real Decreto 1337/2005, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de fundaciones de competencia estatal.
- ✓ Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de Régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.
- ✓ Real Decreto 1270/2003, de 10 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento para la aplicación del régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.
- ✓ Decreto 276/1995, de 19 de diciembre, de la Diputación General de Aragón, por el que se regulan las competencias en materia de fundaciones y se crea el Registro de Fundaciones.

- ✓ Orden de 16 de abril de 1996, del Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales, por la que se regula el funcionamiento del Registro de Fundaciones de la Comunidad Autónoma.
- ✓ Decreto 25/2004, de 10 de febrero, del Gobierno de Aragón, de modificación del Decreto 276/1995, de 19 de diciembre, por el que se regulan las competencias en materia de fundaciones y se crea el Registro de Fundaciones.
- ✓ Real Decreto 1611/2007, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento del Registro de fundaciones de competencia estatal.
- ✓ Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad.
- ✓ Real Decreto 1515/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad de Pequeñas y Medianas Empresas y los criterios contables específicos para microempresas.

4. SITUACIÓN DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN EL MUNICIPIO DE HUESCA

A continuación exponemos la situación actual (datos del año 2015) de la economía social en el municipio de Huesca y su relación con su provincia, con Aragón y España:

Número de entidades AÑO 2015	Municipio Huesca	Huesca Provincia	Aragón	España
Cooperativas ¹	32	328	1.653	36.242
Sociedades laborales ²	66	156	697	20.763
Centros especiales de empleo ³	7	12	69	327
Empresas de inserción ⁴	1	1	10	181
Asociaciones ⁵	667	3.643	17.556	48.690
Fundaciones ⁶	22	57	351	4.255

Fuentes:

1 y 2 Camerdata

3 INAEM, información en publicación resolución ayudas y estadísticas CEPES para España

4 Memoria AREI 2015 y estadísticas CEPES para España

5 Registro Gobierno de Aragón y Ministerio del Interior en el caso de España

6 Registro Gobierno de Aragón y Ministerio de Educación cultura y deporte en el caso de España

Según el *Informe de la Economía Social de Aragón 2015*, los datos que se desprenden son diferentes en todos los casos. En los apartados que vienen a continuación se expondrán las causas por las cuales se podría explicar dichas diferencias. Para la obtención de los datos **se han tenido en cuenta tanto las sedes principales como las sucursales**, ya que suponen un lugar más de trabajo para el territorio donde se analiza la actividad.

Número de entidades	Municipio Huesca	Porcentaje respecto a provincia	Porcentaje respecto a Aragón	Porcentaje respecto a España
Cooperativas ¹	32	10%	2%	0,09%
Sociedades laborales ²	66	42%	9%	0,32%
Centros especiales de empleo ³	7	58%	10%	2,14%
Empresas de inserción ⁴	1	100%	10%	0,55%
Asociaciones ⁵	667	18%	4%	1,37%
Fundaciones ⁶	22	39%	6%	0,52'

Fuente: elaboración propia a través de los datos obtenidos en la tabla anterior

Se ha elaborado la tabla anterior con el objetivo de valorar la importancia relativa de las distintas entidades en relación con el resto de territorios analizados. En los siguientes apartados mencionaremos cada uno de ellos, pero destacamos la importancia relativa que suponen los centros especiales de empleo sobre todo en relación con Aragón y España, las sociedades laborales en el caso comparativo con Aragón y las empresas de inserción, de las que solo existe una que está en el municipio, y en Aragón supone un porcentaje relativo relevante en comparación con otras entidades.

4.1. SOCIEDADES COOPERATIVAS Y LABORALES

Los datos sobre cooperativas se han obtenido a partir de la base de datos de las Cámaras de comercio. Dicha base de datos incluye todas las cooperativas que disponen de actividad económica dada de alta. Por tanto, todas aquellas cooperativas de régimen agrario que no tienen actividad económica no aparecen como cooperativas en esta lista. Además, como se comenta en la introducción anterior, se han tenido en cuenta todas las cooperativas con sucursal en el territorio analizado.

Se ha seleccionado Camerdata como fuente de información de estas entidades debido a que, de esta forma, se puede comparar los datos autonómicos y nacionales con los provinciales y locales ya que todos provienen de la misma fuente.

En el caso de las cooperativas, según los datos que se desprenden del estudio de economía social, provenientes del Inaem, existen 271 cooperativas en Huesca y 2.150 en Aragón. Como podemos observar, este dato es muy distinto del indicado en el cuadro. La diferencia se podría explicar por el número de sucursales que se han tenido en cuenta y por la diferencia en la contabilización de las cooperativas agrícolas y de las que puedan estar inactivas.

	Cooperativas	Trabajadores
Huesca	78	758
Teruel	63	538
Zaragoza	284	3.570
Aragón	425	4.866

Fuente: Informe de la Economía Social en Aragón 2015

La tabla anterior indica las sociedades cooperativas inscritas en la Seguridad Social, que no corresponde con el número total de cooperativas existentes en nuestro territorio. El interés de este cuadro es el análisis del número de trabajadores por cooperativa que existen en estos momentos: casi 10 por cada cooperativa en el caso de la provincia de Huesca y 11.5 en el caso de Aragón, que contrasta con el que veremos a continuación de las sociedades laborales, que en ningún caso llega a los 4 trabajadores por entidad.

Si analizamos el sector cooperativista en el municipio de Huesca, podemos valorar que tiene un gran potencial de crecimiento, ya que supone un porcentaje bastante reducido en relación con la provincia. Según el *Informe de la Economía Social de Aragón 2015*, existe “una tendencia menor en la destrucción de empleo cooperativo en comparación con la destrucción en empresas” al estudiar el periodo 2011-2015, por tanto, sería interesante la promoción de esta forma jurídica ya que apoya el empleo y su conservación:

Número de entidades	Municipio Huesca	Porcentaje respecto a provincia	Porcentaje respecto a Aragón	Porcentaje respecto a España
Cooperativas	32	10%	2%	0,09%

Fuente: elaboración propia a partir de Camerdata

En cuanto al número de sociedades laborales indicado en el cuadro de la introducción anterior, tal y como se indica, se ha obtenido de Camerdata, teniendo en cuenta tanto las sedes principales como las sucursales establecidas en el territorio analizado. Los datos publicados en el *Informe de la Economía Social de Aragón 2015*, que tienen como fuente al Inaem, señalan 272 sociedades laborales para el caso de la provincia de Huesca frente a las 156 que aporta Camerdata y 1.458 en el caso de Aragón frente a las 697 de Camerdata. Esta importante diferencia puede deberse a que los datos del Inaem provienen de un registro en el cual puede haber entidades que no se hayan dado de baja, frente a los datos provenientes de Camerdata, que se obtienen directamente de los datos de actividad de la Agencia Tributaria. Por esta razón podríamos explicar que Camerdata muestre un número muy inferior al del Registro de Sociedades Laborales de Aragón. La razón por la cual se ha seleccionado esta fuente de información es la misma que en el caso de las cooperativas: para poder comparar el número de entidades con el resto de territorios y así conocer la importancia relativa de este tipo de forma jurídica.

El cuadro anterior muestra la importancia relativa de las sociedades laborales respecto al resto de territorios analizados. Se añaden las cooperativas analizadas anteriormente para visualizar de forma directa la diferencia entre ellas. Como se observa claramente, se puede afirmar que en el municipio de Huesca la sociedad laboral ha sido la forma jurídica escogida por los emprendedores frente a la cooperativa. Además, la importancia relativa frente a la provincia, Aragón o España es mucho más destacada que en el caso de las cooperativas.

Número de entidades	Municipio Huesca	Porcentaje respecto a provincia	Porcentaje respecto a Aragón	Porcentaje respecto a España
Cooperativas	32	10%	2%	0,09%
Sociedades laborales	66	42%	9%	0,32%

Fuente: elaboración propia a partir de Camerdata

No ocurre lo mismo en otros territorios y esto puede deberse al desconocimiento por parte de los emprendedores y servicios de atención o por la cultura del territorio en cuanto a la forma jurídica escogida.

La tabla siguiente, obtenida del Informe de la Economía Social de Aragón 2015, muestra las Sociedades Laborales inscritas en la Seguridad Social, que no corresponde con el número total de este tipo de entidades en los distintos territorios analizados.

	Sociedades Laborales	Trabajadores
Huesca	116	380
Teruel	32	109
Zaragoza	299	1.227
Aragón	447	1.716

Fuente: Informe de la Economía Social en Aragón 2015

Al igual que se ha realizado anteriormente para el caso de las cooperativas, se analiza, a continuación, el número de trabajadores por entidad, que corresponden a 3.27 en el caso de la provincia de Huesca y 3.84 en el caso de Aragón, cifra muy inferior a la comentada en el caso de cooperativas, que se recuerda que suponían más del doble de trabajadores por entidad (muy cerca del 10 y del 11.5 respectivamente).

4.2. ASOCIACIONES Y FUNDACIONES

Si se analizan estas dos organizaciones, se puede concluir que el asociacionismo en el municipio de Huesca no es muy notable y que podría incrementarse ampliamente. De hecho, a través del programa Huesca más inclusiva se pretende promover el movimiento asociativo, una buena medida ya que no existen muchas asociaciones en relación con la provincia si lo comparamos con otro tipo de organizaciones de economía social.

Número de entidades	Municipio Huesca	Porcentaje respecto a provincia	Porcentaje respecto a Aragón	Porcentaje respecto a España
Asociaciones ¹	667	18%	4%	1,37%
Fundaciones ²	22	39%	6%	0,52%

1 Registro Gobierno de Aragón y Ministerio del Interior en el caso de España

2 Registro Gobierno de Aragón y Ministerio de Educación cultura y deporte en el caso de España

En cuanto al ámbito fundacional, el número de fundaciones es mucho menor que el de asociaciones, pero, si se tiene en cuenta su representatividad provincial y regional, esta es bastante mayor que en el caso de las asociaciones.

4.3. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y EMPRESAS DE INSERCIÓN LABORAL

En cuanto a los datos de centros especiales de empleo y empresas de Inserción, coinciden con los aportados por el *Informe de la Economía Social de Aragón 2015* en el caso provincial y regional.

Listado de Centros Especiales de Empleo en el municipio de Huesca:

1. Adointegra, S.L.
2. Asociación Tutelar Asistencial Deficientes Psíquicos (ATADES).
3. Bolskan Gestión, S.L.U.
4. Centro de descontaminación y tratamiento Huesca, S.L.
5. Eboca Vending ADO, S.L.
6. Integración Laboral Arcadia, S.L.
7. Logística Bolskan-Correas.

Carinsertas es la única **empresa de inserción laboral** del municipio (y de la provincia).

Tal y como se ha comentado en la introducción realizada a este apartado, los centros especiales de empleo y la empresa de inserción laboral del municipio de

Huesca suponen una parte importante de las entidades de estas características en relación con la provincia, la comunidad autónoma y el país. Por tanto, aunque es importante crecer en este sentido y crear un mayor número de estas entidades, se puede afirmar que en el municipio de Huesca hay concienciación e iniciativa **para la puesta en marcha de entidades de creación de empleo para personas con discapacidad y personas en situación de exclusión social:**

Número de entidades	Municipio Huesca	Porcentaje respecto a provincia	Porcentaje respecto a Aragón	Porcentaje respecto a España
Centros especiales de empleo ¹	7	58 %	10 %	2,14 %
Empresas de inserción ²	1	100 %	10 %	0,55 %

1 INAEM, información en publicación resolución ayudas y estadísticas CEPES para España

2 Memoria AREI 2015 y estadísticas CEPES para España

Al disponer de una única empresa de inserción laboral en el municipio y la provincia de Huesca y analizar estos datos posteriormente en el estudio de campo, se incluye a continuación una serie de datos y tablas obtenidas de la *Memoria de la Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción (AREI)* para analizar datos globales de los trabajadores que forman parte de las empresas de inserción de Aragón:

Las empresas de inserción de Aragón tenían 122 trabajadores en total en el año 2015. De ellos, 16 (un 13 %) se incorporaron a la empresa ordinaria. Los puestos que han ocupado son: celadores, conserjes, montadores de muebles, dependientes en comercio, hostelería, peones en distintos sectores (principalmente en jardinería y limpieza) y pintores.

Las características o situaciones de exclusión de las personas contratadas son las que aparecen en el siguiente cuadro:

Plantilla de tránsito (2) - Puestos de tránsito para trabajadores de inserción	
a) Perceptores de rentas mínimas	43,24%
b) Parados de larga duración	4,95%
c) Jóvenes de 18-30 años de instituciones de protección de menores	0,90%
d) Personas procedentes de drogodependencias o trastornos adictivos	0,90%
e) Internos y ex internos de penitenciarias	0,90%
f) Menores internos, en situación vigilada y ex internos	0,90%
g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo	2,25%
h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social	45,95%

(2) De acuerdo a la clasificación establecida en el punto 1 de artículo 2 de la ley 44/2007

Fuente: Memoria AREI

Discapacidad y empleo en Huesca

Para analizar los datos obtenidos de personas con discapacidad tanto en el municipio como en la provincia de Huesca y conocer la situación de estas personas con respecto al resto de parados, analizamos previamente algunos datos globales del paro en nuestro municipio y el dato relativo en relación con la provincia:

Territorio	Nº Parados		Nº Parados Total
	Hombre	Mujer	
Municipio de Huesca	1.420	1.676	3.096
Provincia de Huesca	4.957	5.969	10.926
Aragón	35.216	46.267	81.483

Fuente: elaboración propia a partir de IAEST e INAEM. Datos Noviembre 2016.

A partir de la tabla anterior podemos obtener el porcentaje de parados del municipio de Huesca con respecto a la provincia, estamos hablando de un 28 %, que apenas se modifica si lo diferenciamos según el género:

Porcentaje de parados	Nº Parados	
	Hombre	Mujer
28 %	29 %	28 %

Fuente: elaboración propia a partir de IAEST e INAEM. Datos Noviembre 2016.

Al analizar los datos en cuanto al género, la información que se desprende es la que ya podemos apreciar observando los datos absolutos: el número de mujeres en situación de desempleo es superior al de hombres y esa diferencia supone un 8 % en el caso del municipio, un 10 % en el caso de la provincia y un 14 % en Aragón.

Territorio	Nº Parados		Nº Parados Total	Porcentaje Parados		Brecha por género
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
Municipio de Huesca	1.420	1.676	3.096	46 %	54 %	8 %
Provincia de Huesca	4.957	5.969	10.926	45,4 %	54,6 %	9,3 %
Aragón	35.216	46.267	81.483	43 %	57 %	14 %

Fuente: elaboración propia a partir de IAEST e INAEM. Datos Noviembre 2016.

Por tanto, en cuanto a la población en desempleo analizada según esta variable, **la menor diferencia de paro por género se encuentra en el municipio de Huesca.**

En cuanto a la distribución de los parados por edad del municipio con respecto a la provincia, podemos concluir que en el caso de la lista completa de desempleados, el porcentaje por tramos de edad es similar al 28 %, que es el que corresponde al número de parados total del municipio en relación con la provincia.

Edad (10 Tramos)	Nº Parados		Nº Parados Total	Nº Parados Provincia		Nº Parados Total Provincia	Parados Municipio/ Provincia
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer		
<20	51	41	92	197	142	339	27 %
20-24	142	146	288	467	432	899	32 %
25-29	156	168	324	437	609	1.046	31 %
30-34	151	222	373	477	752	1.229	30 %
35-39	173	251	424	588	840	1.428	30 %
40-44	166	226	392	569	798	1.367	29 %
45-49	145	204	349	587	735	1.322	26 %
50-54	162	145	307	584	566	1.150	27 %
55-59	179	161	340	623	632	1.255	27 %
>59	95	112	207	428	463	891	23 %
Suma Total	1.420	1.676	3.096	4.957	5.969	10.926	28 %

Fuente: elaboración propia a partir de IAEST e INAEM. Datos Noviembre 2016.

Tras esta breve introducción sobre cifras de paro en general se valoran, a continuación, los datos de desempleo de personas con discapacidad en el municipio y su relación con los de la provincia.

En cuanto al porcentaje de personas con discapacidad en situación de desempleo en relación con el número total de desempleados, este es mayor en el caso del municipio de Huesca que en la provincia o en la comunidad autónoma, siendo un 10,6 % frente a un 7,9 % y un 7,3 %, respectivamente:

Territorio	% Parados con discap. sobre el total		Nº Parados Total
	Hombre	Mujer	
Municipio de Huesca	6,7 %	3,9 %	10,6 %
Provincia de Huesca	4,6 %	3,4 %	7,9 %
Aragón	4,3 %	3,1 %	7,3 %

Fuente: elaboración propia a partir de IAEST. Datos Noviembre 2016.

Sería conveniente, por tanto, realizar un esfuerzo en minorar esta cifra ya que es un 3 % mayor que en las otras zonas analizadas.

Territorio	Nº Parados		Nº Parados Total	Porcentaje Parados		Brecha por género
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
Municipio de Huesca	95	65	160	59%	41 %	-19 %
Provincia de Huesca	227	201	428	53,0%	47,0 %	-6,1 %
Aragón	1.510	1.412	2.922	52%	48 %	-3 %

Fuente: elaboración propia a partir de INAEM. Datos Noviembre 2016.

En la tabla anterior, se observa que las diferencias por género cambian de sentido en el caso de analizar el paro en personas con discapacidad, siendo mayor en hombres que en mujeres tanto en el municipio como en la provincia y la comunidad autónoma. Además, se desprende que la mayor brecha por género se encuentra en el municipio de Huesca, con un porcentaje del 19 % frente a un 6 % o un 3 % en el caso de la provincia y la comunidad autónoma, respectivamente.

Personas con discapacidad en paro en el municipio según la edad:

Edad (10 Tramos)	Nº Parados		Nº Parados Total	Porcentaje sobre el total
	Hombre	Mujer		
<20	4		4	3%
20-24	10	3	13	8%
25-29	8	3	11	7%
30-34	6	7	13	8%
35-39	12	5	17	11%
40-44	15	11	26	16%
45-49	8	9	17	11%
50-54	13	8	21	13%
55-59	12	12	24	15%
>59	7	7	14	9%
Suma Total	95	65	160	100%

Fuente: elaboración propia a partir de INAEM. Datos Noviembre 2016.

En cuanto a la distribución del paro según la edad tanto en la provincia como en el municipio, las edades donde se encuentra el mayor número de parados con discapacidad son similares, siendo entre 40 y 59 años el mayor porcentaje a excepción de las personas entre 45 y 49 años inscritas en las oficinas de Huesca capital, cuyo número en relación al total es inferior al de la provincia.

Personas con discapacidad en paro en la provincia según la edad:

Edad (10 Tramos)	Nº Parados		Nº Parados Total	Porcentaje sobre el total
	Hombre	Mujer		
<20	4	1	5	1%
20-24	17	5	22	5%
25-29	25	14	39	9%
30-34	19	19	38	9%
35-39	27	22	49	11%
40-44	31	29	60	14%
45-49	29	31	60	14%
50-54	33	25	58	14%
55-59	27	32	59	14%
>59	15	23	38	9%
Suma Total	227	201	428	100%

Fuente: elaboración propia a partir de INAEM. Datos Noviembre 2016.

Si relacionamos los datos de las dos tablas anteriores, podemos calcular el porcentaje de parados con discapacidad del municipio con respecto a la provincia. Si realizamos la comparación de estos porcentajes y los que aparecen en la tabla donde se muestran este mismo análisis pero con los datos de paro total, podemos concluir que la diferencia del número de parados según los tramos de edad es mucho mayor en el caso de personas con discapacidad que en el total de parados.

Además, así como el paro total municipal en relación con el provincial es del 28 % y en todos los tramos de edad es similar, en el caso de la relación entre el desempleo de personas con discapacidad en el municipio y en la provincia por tramos de edad es totalmente dispar e igual o mayor de 28 %.

Este es un dato negativo ya que refleja una mayor dificultad de las personas con discapacidad para acceder al empleo y una diferenciación muy acentuada en cuanto a sus posibilidades dependiendo de su edad.

Relación de parados entre el municipio y la provincia según la edad:

Edad (10 Tramos)	Personas con discapacidad				Total parados
	Porcentaje sobre el total (municipio)	Porcentaje sobre el total (provincia)	Parados Municipio /provincia	Paradas Municipio/ provincia	Porcentaje sobre el total (municipio)
<20	3%	1%	80%	0%	3%
20-24	8%	5%	59%	60%	9%
25-29	7%	9%	28%	21%	10%
30-34	8%	9%	34%	37%	12%
35-39	11%	11%	35%	23%	14%
40-44	16%	14%	43%	38%	13%
45-49	11%	14%	28%	29%	11%
50-54	13%	14%	36%	32%	10%

55-59	15%	14%	41%	38%	11%
>59	9%	9%	37%	30%	7%
Suma Total	100%	100%	37%	32%	100%

Fuente: elaboración propia a partir de INAEM. Datos Noviembre 2016.

Podemos observar que, en el caso de menores de 25 años, las personas se encuentran en su mayor parte en el municipio (un 80 % en el caso de menores de 20 años, siendo un 27 % en el caso de cifras de paro total). En cuanto al género, se observa que el mayor porcentaje de mujeres con discapacidad en situación de desempleo se encuentra en el grupo de edad de entre 20 y 24 años, siendo un 60 % de paradas las que están inscritas en las oficinas del municipio respecto a otras oficinas de la provincia.

Los grupos de edad en los que hay un menor porcentaje de paradas con discapacidad respecto a la provincia son el de 25 a 29 años y el de 35 a 39 años, con un 21 % y un 23 %, respectivamente.

Número total de parados en el municipio según la edad y el género:

Edad (10 Tramos)	Nº Parados		Nº Parados Total	Porcentaje		
	Hombre	Mujer		Total	Hombre	Mujer
<20	51	41	92	3%	55%	45%
20-24	142	146	288	9%	49%	51%
25-29	156	168	324	10%	48%	52%
30-34	151	222	373	12%	40%	60%
35-39	173	251	424	14%	41%	59%
40-44	166	226	392	13%	42%	58%
45-49	145	204	349	11%	42%	58%
50-54	162	145	307	10%	53%	47%
55-59	179	161	340	11%	53%	47%
>59	95	112	207	7%	46%	54%
Suma Total	1.420	1.676	3.096	100%	46%	54%

Fuente: elaboración propia a partir de INAEM. Datos Noviembre 2016.

En la tabla anterior, se han marcado aquellos porcentajes que mayor diferencia representan en mujeres y hombres. Si comparamos estos datos con el resto de porcentajes que resultan en los distintos tramos de edad, podemos concluir que dichas diferencias por género no son significativas.

Por el contrario, si se analiza la siguiente tabla, organizada de la misma forma pero con datos correspondientes a las personas con discapacidad en paro, se pueden percibir claramente diferencias significativas en cuanto al género en la mayor parte de los segmentos de edad. La cantidad de parados no es tan numerosa en el caso de personas con discapacidad con respecto al total, por lo que hay que analizar los datos teniendo en cuenta que se trabaja con cifras reducidas, pero que la diferencia

es sustancial en detrimento de los parados de género masculino, siendo, en cuatro tramos superiores al 70 % de hombres parados respecto al total.

Parados con discapacidad en el municipio según la edad y el género:

Edad (10 Tramos)	Nº Parados		Nº Parados Total	Porcentaje		
	Hombre	Mujer		Total	Hombre	Mujer
<20	4		4	3%	100%	0%
20-24	10	3	13	8%	77%	23%
25-29	8	3	11	7%	73%	27%
30-34	6	7	13	8%	46%	54%
35-39	12	5	17	11%	71%	29%
40-44	15	11	26	16%	58%	42%
45-49	8	9	17	11%	47%	53%
50-54	13	8	21	13%	62%	38%
55-59	12	12	24	15%	50%	50%
>59	7	7	14	9%	50%	50%
Suma Total	95	65	160	100%	59%	41%

Fuente: elaboración propia a partir de INAEM. Datos Noviembre 2016.

En la tabla que se muestra a continuación se puede observar el número de parados según la actividad económica. Los totales disponen de unos porcentajes similares que los parados con discapacidad según la actividad económica a la que pertenecen. Lo mismo ocurre con la brecha por género del total de parados y de los parados con discapacidad: existen diferencias importantes en cuanto al número de parados según la actividad y el género, pero dicha diferencia es similar si tenemos en cuenta la población parada general y la parada con discapacidad.

En cuanto al cuadro relativo a los datos del paro en el municipio en relación con el nivel formativo de las personas desempleadas, se puede afirmar que los porcentajes, al igual que la anterior tabla, son similares en el caso del total de parados y los parados con discapacidad a excepción de las personas que poseen enseñanza superior universitaria (con un porcentaje mayor en el total de parados) y las que han realizado la primera etapa de educación secundaria (con un porcentaje mayor de parados en el caso de personas con discapacidad).

Si se analizan las diferencias por género, podemos observar que en formación superior universitaria, aunque está más acentuada en el caso de mujeres con discapacidad, existe brecha por género. En el resto de niveles formativos, los porcentajes, teniendo en cuenta las diferencias por género, no coinciden en el caso del total de parados si los comparamos con los desempleados con discapacidad.

Parados según el sector de actividad económica, el género y si tienen discapacidad o no:

Última actividad económica	Parados total municipio						Parados con discapacidad municipio					
	Nº Parados		Nº Parados Total	Porcentaje sobre el total	Porcentaje Hombre	Porcentaje Mujer	Nº Parados		Nº Parados Total	Porcentaje sobre el total	Porcentaje Hombre	Porcentaje Mujer
	Hombre	Mujer					Hombre	Mujer				
Agricultura y pesca	116	24	140	5%	83%	17%	8	1	9	6%	89%	11%
Industria	167	70	237	8%	70%	30%	6	3	9	6%	67%	33%
Construcción	244	33	277	9%	88%	12%	13	3	16	10%	81%	19%
Servicios	770	1373	2143	69%	36%	64%	57	53	110	69%	52%	48%
Sin empleo anterior	123	176	299	10%	41%	59%	11	5	16	10%	69%	31%
Suma Total	1420	1676	3096	100%	46%	54%	95	65	160	100%	59%	41%

Fuente: elaboración propia a partir de INAEM. Datos Noviembre 2016.

Parados según su nivel formativo, el género y si tienen discapacidad o no:

Nivel Formativo	Parados total municipio						Parados con discapacidad municipio					
	Nº Parados		Nº Parados Total	Porcentaje sobre el total	Porcentaje Hombre	Porcentaje Mujer	Nº Parados		Nº Parados Total	Porcentaje sobre el total	Porcentaje Hombre	Porcentaje Mujer
	Hombre	Mujer					Hombre	Mujer				
Educación Primaria o inferior	299	307	606	20%	49%	51%	21	11	32	20%	66%	34%
Primera etapa de educación secundaria	724	724	1448	47%	50%	50%	59	32	91	57%	65%	35%
Bachillerato	119	150	269	9%	44%	56%	6	7	13	8%	46%	54%
Enseñanza media de formación profesional	59	129	188	6%	31%	69%	4	5	9	6%	44%	56%
Enseñanza superior de formación profesional	77	100	177	6%	44%	56%	4	6	10	6%	40%	60%
Enseñanza superior universitaria	142	266	408	13%	35%	65%	1	4	5	3%	20%	80%
Suma Total	1420	1676	3096	100%	46%	54%	95	65	160	100%	59%	41%

Fuente: elaboración propia a partir de INAEM. Datos Noviembre 2016.

Parados con discapacidad según la última ocupación y el género:

Ocupación	Hombre	Mujer	Nº Parados Total	Nº Parados Total	Hombre	Mujer
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	21	40	61	11%	34%	66%
Peones de las industrias manufactureras	38	14	52	9%	73%	27%
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	36	10	46	8%	78%	22%
Conserjes de edificios	26	10	36	6%	72%	28%
Ordenanzas	16	13	29	5%	55%	45%
Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	9	16	25	4%	36%	64%
Vendedores en tiendas y almacenes	9	16	25	4%	36%	64%
Peones del transporte de mercancías y descargadores	24	0	24	4%	100%	0%
Auxiliares de vigilante de seguridad y similares no habilitados para ir armados	18	5	23	4%	78%	22%
Recepcionistas (excepto de hoteles)	7	15	22	4%	32%	68%
Ayudantes de cocina	7	13	20	4%	35%	65%
Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	16		16	3%	100%	0%
Reponedores	9	7	16	3%	56%	44%
Camareros asalariados	10	4	14	2%	71%	29%
Barrenderos y afines	14		14	2%	100%	0%
Peones de la construcción de edificios	12	2	14	2%	86%	14%
Grabadores de datos	5	8	13	2%	38%	62%
Peones forestales y de la caza	10	1	11	2%	91%	9%
Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	2	8	10	2%	20%	80%
Auxiliares de enfermería hospitalaria	0	10	10	2%	0%	100%
Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	1	9	10	2%	10%	90%
Trabajadores de los cuidados personales a domicilio		9	9	2%	0%	100%
Telefonistas	0	8	8	1%	0%	100%
Peones de obras públicas	7		7	1%	100%	0%
Técnicos en instalaciones de tratamiento de residuos, de aguas y otros operadores en plantas similares	5	1	6	1%	83%	17%
Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	4	2	6	1%	67%	33%
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	6	0	6	1%	100%	0%

Fuente: elaboración propia a partir de INAEM. Datos Noviembre 2016.

El cuadro anterior indica que las ocupaciones más frecuentes entre las personas con discapacidad que en la actualidad están en paro son de personal de limpieza, peones de industrias manufactureras, peones en huertas y jardines y conserjes de edificios. La mayor parte de las ocupaciones están ampliamente diferenciadas según el género, existiendo actividades con empleo únicamente femenino o masculino.

A través del estudio de sectores emergentes se podría valorar empleos de similares características a las ocupaciones listadas, pero en sectores ámbitos distintos que abra una puerta a las personas paradas con discapacidad en el municipio.

Parados según el tipo de discapacidad:

Tipo de Discapacidad	Datos locales		Datos provinciales		Porcentaje Municipio respecto Provincia
	Nº Parados Total	Porcentaje sobre el total	Nº Parados Total	Porcentaje sobre el total	
Física	54	34 %	151	35 %	36 %
Psíquica	49	31 %	119	28 %	41 %
Sensorial	25	16 %	63	15 %	40 %
Otras	32	20 %	95	22 %	34 %
Suma Total	160	100 %	428	100 %	37 %

Fuente: elaboración propia a partir de INAEM. Datos Noviembre 2016.

En este caso los porcentajes sobre el total son similares en el municipio y en la provincia, siendo los parados con discapacidad psíquica y sensorial los que se encuentran en mayor parte en el municipio.

Según las entrevistas realizadas, las personas con enfermedad mental, discapacidad intelectual y discapacidad física severa son aquellas que más dificultades de acceso al empleo tienen. En el caso de discapacidad física severa, habría que valorar el porcentaje que corresponde a este colectivo dentro del grupo de discapacidad física. En cuanto a los otros dos tipos de discapacidades, representados por el grupo de discapacidad psíquica, podemos constatar, con el porcentaje del 31 % de parados que, efectivamente, existe mayor dificultad en este colectivo para el acceso al empleo.

4.4. ESTUDIO DE CAMPO EN RELACIÓN CON LA ECONOMÍA SOCIAL

Entrevistas a empresas

A continuación, indicamos los datos referentes a las preguntas correspondientes a las entrevistas a las empresas seleccionadas que hacen referencia al ámbito de la economía social:

Pregunta 1. Estructura de la plantilla

Trabajadores/as	Número	Personas con discapacidad*	Porcentaje de Personas con discapacidad	Personas con dificultad de inserción*
Hombres	4008	37	0,9 2%	6
Mujeres	2382	17	0,71 %	12

* Las personas con discapacidad contabilizadas son exclusivamente las contratadas a través de empresa ordinaria, **sin tener en cuenta aquellos trabajadores con discapacidad pertenecientes a centros especiales de empleo**. En el caso del dato sobre los trabajadores incluidos en el grupo de **personas con dificultad de inserción**, hay que matizar que en las respuestas hay empresas que no conocen la procedencia de las personas o si se les formaliza contrato especial, por tanto es un **dato poco fiable**.

Para elaborar la tabla se ha eliminado del resultado aquellas personas con discapacidad contratadas en los centros especiales de empleo encuestados. De esta forma, podemos valorar sin sesgos el porcentaje de plantilla que, como media, corresponde a personas discapacitadas en una empresa ordinaria del municipio de Huesca. Como se puede observar, no se llega al 1 % de personas con discapacidad en la plantilla de las empresas oscenses. Teniendo en cuenta que el 7 % de las personas en las listas del paro en el municipio de Huesca tienen alguna discapacidad, **existe una diferencia entre la demanda y la contratación de personas con discapacidad**.

Pregunta 2. ¿En caso de tener contratada a alguna persona con discapacidad, de cuál se trata?

Empresas con personas con discapacidad contratadas organizadas por tipo de discapacidad

Discapacidad	Empresas
Discapacidad intelectual	8
Discapacidad física	44
Discapacidad sensorial	9
Pluridiscapacidad	0
Otra discapacidad	1

Se ha restado a los datos totales de las empresas, los que corresponden a los centros especiales de empleo encuestados para valorar las empresas que disponen de personas contratadas con discapacidad. Como se observa en la tabla anterior, las personas con discapacidad intelectual o pluridiscapacidad son las que menos contratos de trabajo disponen en las empresas del municipio a pesar de que el porcentaje de parados con discapacidad psíquica es alto en comparación con otros tipos de discapacidad.

Pregunta 13, tercera parte. ¿Considera que estos contratos pueden ser cubiertos por personas pertenecientes a los siguientes colectivos (en caso negativo, indicar el motivo)?:

Contratación distintos colectivos							
COLECTIVO	SI	%Si	NO	%No	NS/NC	NO + NS/NC	% NO + NS/NC
Discapacidad intelectual	106	16%	254	39%	290	544	84%
Discapacidad física	213	33%	152	23%	285	437	67%
Discapacidad sensorial	146	22%	203	31%	301	504	78%
Riesgo exclusión social	238	37%	125	19%	287	412	63%
Jóvenes	398	61%	16	2%	236	252	39%
Mujeres	391	60%	20	3%	239	259	40%
Mayores de 45 años	387	60%	23	4%	240	263	40%
Inmigrantes	351	54%	41	6%	258	299	46%

Pregunta 14. ¿La contratación de personas de las características citadas en la pregunta anterior le supondría introducir cambios en el funcionamiento ordinario de la empresa? ¿Cuáles?

Respuesta	Nº Empresas	Porcentaje
SI	73	11%
NO	410	63%
NS/NC	167	26%
TOTAL	650	100%

De esta tabla se obtiene **que únicamente el 11 % de las empresas consideran que deberían realizar algún cambio en su funcionamiento ordinario**. Que el 63 % de las empresas piensen que no necesitan realizar ninguna modificación en el normal funcionamiento de la empresa al realizar contratos a determinados colectivos indica la posibilidad de que, quizá, las empresas de nuestro municipio **no sean conscientes** de la problemática a resolver a la hora de contratar a personas con características especiales o en una situación de dificultad que requiere apoyos y ayuda extraordinarios, así como una adaptación del puesto de trabajo o de la estructura y responsabilidades de la plantilla.

En cuanto a los cambios más relevantes en el funcionamiento ordinario de las empresas que se desprenden de las encuestas, son la adaptación de las instalaciones y el puesto de trabajo, la eliminación de barreras arquitectónicas y la valoración de cada situación de forma personalizada.

Pregunta 15. ¿Conoce los incentivos o subvenciones para la contratación de determinados colectivos (jóvenes, discapacidad, mujeres, mayores de 45, larga duración)?

- ✓ SÍ
- ✓ NO

Respuesta	Nº Empresas	Porcentaje
SÍ	453	70 %
NO	165	25 %
NS/NC	32	5 %
TOTAL	650	100 %

Pregunta 16. ¿En qué circunstancias consideraría la posibilidad de contratación de personas de estos colectivos?

Ante esta cuestión la mayor parte de las empresas han respondido que lo harían en el caso de que aumentara la producción o las ventas y esto requiriera la contratación de una persona. Otra de las respuestas más representativa es que contratarían si la persona reuniera los requisitos demandados. Existen algunas

empresas que han contestado que lo harían por responsabilidad social corporativa y otras que lo harían en el caso de que existieran subvenciones para ello, pero son una minoría.

Pregunta 24. ¿Su empresa quiere ser parte activa en iniciativas para el desarrollo del Plan Local de Empleo de Huesca?

- ✓ *SÍ (ejemplos no sujetos a compromiso u obligatoriedad sino como posibilidad futura):*
 - ❖ *Disponibilidad para la realización de un programa de prácticas en su empresa.*
 - ❖ *Disponibilidad para la realización de contratos para personas con especiales dificultades de acceso al empleo.*
 - ❖ *Participación en "Encuentros Contacta" (acciones de encuentro entre desempleados y empresas).*
 - ❖ *Implementación de la Responsabilidad Social Empresarial.*
- ✓ *NO*

La mayor parte de las empresas entrevistadas están dispuestas a participar en las distintas acciones del Plan de Empleo Local (un 63 %). Entre las acciones expuestas, las más relacionadas con la economía social, aunque todas pueden estarlo de alguna forma, son la contratación de colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo y la implementación de la Responsabilidad Social Corporativa. De las 650 empresas entrevistadas un 20 % y un 22 % han respondido afirmativamente a la pregunta por su disponibilidad a la hora de participar en dicha acción.

Participar en Iniciativas	Contratación Colectivos	RSC	Participar en acciones PLE
SI	20 %	22 %	63%
NO	80 %	78 %	33 %
NS/NC	0 %	0 %	4 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

Aunque de aquí se desprende una **necesidad importante de concienciación de las empresas y sociedad** en general para incrementar en mayor medida esta disponibilidad tanto para la contratación de colectivos como para la implementación de la Responsabilidad Social Corporativa, observamos que hay un campo de

actuación a corto plazo a la hora de **insertar colectivos con dificultad de acceso al empleo en empresas dispuestas a contratarlos y para la implementación de la RSC** en el grupo de organizaciones que han respondido afirmativamente.

Entrevistas a Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción Laboral y a la Coordinadora de Asociaciones de Personas con Discapacidad

CUESTIONARIO INTERNO DE LA ORGANIZACIÓN

1. Evolución futura de la organización en 3 años:

Todas las entidades entrevistadas (salvo una que no ha podido responder a la cuestión) han respondido que en el periodo de tres años esperan aumentar tanto la facturación como los empleados.

2. ¿Su empresa tiene intención de contratar algún trabajador?

En total se esperan cubrir 17 puestos. Únicamente uno en 2016 y el resto en los años 2017-2018.

¿Considera que estos contratos pueden ser cubiertos por personas pertenecientes a estos colectivos?

- Discapacidad intelectual
- Discapacidad física
- Discapacidad sensorial
- Riesgo de exclusión social
- Jóvenes
- Mujeres
- Mayores de 45 años
- Inmigrantes

Todas las entidades entrevistadas están dispuestas a contratar cualquier colectivo aunque la empresa de inserción prima aquellos colectivos que no poseen ninguna discapacidad y uno de los Centros especiales de empleo entrevistados únicamente contrataría a personas con discapacidad ya que la plantilla de estructura (de apoyo y coordinación) está cubierta.

¿Su empresa tiene o ha tenido dificultades para encontrar trabajadores con la formación adecuada a las necesidades de la empresa?

Tres de las entidades entrevistadas han tenido problemas. Las razones por las que han encontrado dificultades para encontrar el perfil adecuado son porque no cumplen todos los requisitos solicitados y por la necesidad de disponer de conocimientos técnicos de la actividad además de la gestión y coordinación de equipos con necesidades especiales.

3. ¿Realiza acciones de formación entre sus empleados?

Las entidades realizan cursos Específicos sobre la actividad y generales como seguridad, educación vial y habilidades sociales.

4. ¿Qué formación considera clave para mejorar la cualificación de sus trabajadores o de los que pueda contratar en el futuro?

ENTIDAD	FORMACIÓN CLAVE
ENTIDAD 1: ASOCIACIÓN TUTELAR DE DEFICIENTES PSIQUICOS (ATADES)	Certificado Profesionalidad Atención sociosanitaria a personas dependientes
ENTIDAD 2: FUNDACIÓN BOLSKAN	Informática/Ofimática
ENTIDAD 3: CARINSERTAS	Carretilleros, almacenistas, habilidades sociales, plataforma elevadora
ENTIDAD 4: COORDINADORA DE ASOC. DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CADIS HUESCA)	Idiomas, administración, contabilidad, solicitud de subvenciones,...
ENTIDAD 5: INTEGRACIÓN LABORAL ARCADIA, S.L.	Depende de cada taller (disponen de 8 talleres con actividades muy diferenciadas).

5. En general, el reclutamiento de trabajadores tiene más valor:

La mayor parte coinciden en valorar de igual forma la actitud y la aptitud.

6. ¿Qué acciones a nivel municipal considera importantes para mejorar el empleo y/o la formación?

ENTIDAD	ACCIONES PARA MEJORAR EL EMPLEO/FORMACIÓN
ENTIDAD 1: ASOCIACIÓN TUTELAR DE DEFICIENTES PSÍQUICOS (ATADES)	Incluir Cláusulas sociales para los contratos públicos. Atraer inversión y empresas (indica que falta sobretodo industria, pero propone esta acción para cualquier sector)
ENTIDAD 2: FUNDACIÓN BOLSKAN	Desarrollo de cursos de formación adaptados a la demanda de desempleados con discapacidad y colectivos en riesgo de exclusión
ENTIDAD 3: CARINSERTAS	Prestación de servicios de la empresa de inserción a instituciones públicas aplicando la reserva de contratación
ENTIDAD 4: COORDINADORA DE ASOC. DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CADIS HUESCA)	Cumplimiento de la cuota de reserva de contratación y ampliación de la misma. Reserva de plazas a personas con discapacidad. Garantía de accesibilidad de los procesos selectivos, reserva de contratos a Centros Especiales de Empleo, establecimiento de cláusulas sociales en contratos públicos, Jornadas de sensibilización para promoción de contratación de personas con discapacidad, apoyo salida al mercado de productos y servicios de talleres ocupacionales y Centros Especiales de Empleo. Apoyar proyecto Artánima (marca que representa productos anteriormente nombrados). Favorecer enclaves laborales en empresas oscenses. Huertos en los colegios como acción inclusiva y de sensibilización.
ENTIDAD 5: INTEGRACIÓN LABORAL ARCADIA, S.L.	Actitud más proteccionista para algunos trabajos. El marco legal lo permite. Se puede realizar por medio de contratos reservados a Centros Especiales de Empleo o contratación directa del Ayuntamiento de determinados servicios.

7. ¿Su organización está dispuesta a colaborar con el Ayuntamiento en iniciativas para el desarrollo del Plan Local de Empleo de Huesca?

Todas las entidades entrevistadas están dispuestas a participar en las iniciativas para el desarrollo del Plan Local de Empleo. Además, han afirmado querer participar en todas ellas, algo que indica una muy buena disposición a la hora de colaborar con el Ayuntamiento y formar parte del Plan Local de Empleo, apoyando todas sus iniciativas.

CUESTIONARIO CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

1. Actividad principal

ASOCIACIÓN TUTELAR DE DEFICIENTES PSÍQUICOS (ATADES): Jardinería, limpieza de comunidades y edificios, viveros de producción y tienda de productos ecológicos (de comercio, servicios y producción). Como actividades potenciales indica:

transformación agroalimentaria, venta online y empleo con apoyo (empleabilidad en empresa ordinaria).

FUNDACIÓN BOLSKAN Servicios de conserjería y control de accesos, gestión integral de parkings, servicios administrativos, gestión de establecimientos hosteleros, creación y desarrollo de otros proyectos (memoria 2014).

CARINSERTAS Confección de prendas de vestir (reciclaje, limpieza y costura de prendas usadas), servicios de limpieza de oficinas, locales y domicilios.

COORDINADORA DE ASOC. DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CADIS HUESCA) No dispone de centro especial de empleo (realiza coordinación conjunta de proyectos, orientación laboral a personas con discapacidad y representación ante entidades públicas o privadas). Como actividades potenciales de los Centros Especiales de Empleo señala: agricultura ecológica y elaboración de productos agroalimentarios.

INTEGRACIÓN LABORAL ARCADIA, S.L. Lavandería industrial, confección de ropa laboral, viveros, jardinería, serrería, gestión documental y huerta ecológica.

2. Plantilla

En total hay 300 trabajadores en las entidades entrevistadas. De ellos, 115 son trabajadores con discapacidad y 7 con dificultades de inserción.

3. Principales canales de distribución

La mayor parte de productos y servicios se distribuye directamente a través de los centros de empleo, la distribución a través de intermediarios también es común y los mercadillos así como la web de la marca común Artánima complementan en un pequeño porcentaje las ventas totales.

4. Destino de las ventas

El mercado principal de los centros especiales de empleo del municipio es de ámbito provincial, siendo mucho menor el porcentaje de ventas destinado al autonómico y estatal.

5. Experiencias en enclaves laborales

Aunque todas las entidades entrevistadas indican que no existen enclaves laborales en la actualidad, indican que se está trabajando en la mejora de la empleabilidad en la empresa a través de empleo con apoyo, ya que es el objetivo final de los centros especiales de empleo, la inserción de sus trabajadores en la empresa ordinaria.

6. Distribución de los contratos indefinidos y temporales

Los contratos indefinidos en los centros especiales de empleo entrevistados suponen un porcentaje de entre un 80 % y 85 % del total.

7. Herramientas que se utilizan para medir el grado de empleabilidad de las personas:

Algunas de las entidades utilizan una herramienta informática donde se incluye la mayor parte de la información. Trabajan en el diseño de perfiles para el estudio de unos itinerarios de empleabilidad tanto para centros especiales de empleo como para la empresa ordinaria. Otras, trabajan con una tabla Excel donde valoran las distintas capacidades y habilidades de cada empleado.

8. Perfil profesional que ocupan las personas con discapacidad.

En la mayor parte de los casos ocupan perfiles de trabajador no cualificado y personal administrativo. Aunque existen puestos en ventas y operarios especializados (puesto entre trabajador no cualificado y técnico) y personal técnico (en el caso de discapacitados sensoriales).

9. Áreas donde se necesita un mayor apoyo:

Todos los centros especiales de empleo entrevistados coinciden en que el área que requiere mayor apoyo es la de comercialización y comunicación.

10. Propuestas para fomentar el salto de los centros especiales de empleo a la empresa ordinaria:

- Fórmula similar al enclave pero sin la rigidez de este.
- Conveniar con asociaciones empresariales, con empresas,... cualquier tipo de programa (prácticas, empleo con apoyo, transmisión de conocimientos,...)
- Enclaves laborales
- Concienciación en el caso de la contratación de personas con enfermedad mental en situación estable
- Incrementar la contratación de servicios a centros especiales de empleo por parte de la empresa en el caso de gran dificultad de inserción laboral o necesidad de contratación un equipo de apoyo para la inserción de esa persona en la empresa.

11. Propuestas para fomentar la colaboración entre el tejido empresarial y el tejido social y/o los Centros Especiales de Empleo:

- Foros de encuentro en los que sea posible una reunión individual para realizar propuestas y aportar opiniones.
- Herramienta tecnológica para búsqueda de candidatos (bolsa de empleo).
- Dar a conocer el beneficio que obtendría la empresa al contratar personas con discapacidad o encargar servicios a Centros Especiales de Empleo.
- Crear **enclaves laborales**, conocimiento de la realidad y formación.

- Vivienda independiente para personas con discapacidad.
- Existe un problema importante en cuanto al crecimiento y desarrollo personal de una persona con discapacidad: **las personas que necesitan apoyo ocupacional deben renunciar a la plaza para acceder a un Centros Especiales de Empleo**: la propuesta de ATADES es que se le reserve durante dos años para ver si la persona responde bien y puede dar ese paso o sigue necesitando ese apoyo.
- Existen experiencias positivas que indica ARCADIA como la venta de producto de huerta ecológica directamente a una empresa de Huesca haciéndose cargo esta del resto de producto que no puedan suministrar; y la elaboración de arreglos para empresas cercanas en el caso de los talleres de confección. Proyectos similares serían los que proponen para incrementar la colaboración entre los grupos mencionados.

12. Tipos de discapacidad con mayor dificultad de inserción:

Todos coinciden en que la enfermedad mental, discapacidad intelectual y discapacidad física severa son los tipos que mayor dificultad tienen. A pesar de ello, indican que cualquiera de ellos con un alto porcentaje es también una situación que dificulta la inserción.

Alternativas para superarlas:

- Empleo con apoyo y sensibilización
- Formación de las personas con discapacidad y apoyo al empresario
- Establecer un grupo de apoyo en la empresa
- Enclaves laborales
- Fomento de la contratación de servicios públicos y privados a Centros Especiales de Empleo

13. ¿Existen diferentes dificultades de inserción entre el municipio y la provincia para las personas con discapacidad?

Todos los centros especiales de empleo entrevistados apuntan que en la capital de la provincia hay mayores opciones de empleo para las personas con discapacidad que para el resto de la provincia debido a las posibilidades de empleo para dicho colectivo en el municipio y porque la mayor parte de centros especiales de empleo se encuentran en Huesca ciudad.

14. Estrategias que se deberían fomentar para la mayor viabilidad de los Centros Especiales de Empleo:

- Promoción de las cláusulas sociales (exigencias de la Administración cuando contrata con empresas) y contratación de las administraciones. Búsqueda de colaboración entre empresas y centros especiales de empleo.

- Contratación pública con cláusulas sociales o reservada (potenciar la actividad económica que favorezca la integración social). Contratos de adjudicación directa a través de la entidad local.
- Fomentar la contratación privada

15. Valoración de la accesibilidad en el municipio:

Todos los centros especiales de empleo entrevistados coinciden con la valoración como mejorable en el caso de la accesibilidad urbana y de edificios públicos y señalan como mejorable y deficiente en algún caso la accesibilidad en empresas la accesibilidad turística tanto en el municipio como en la comarca.

CADIS, en representación de sus asociados, destaca la necesidad de mejorar la accesibilidad en hoteles, restaurantes y comercios y propone ayudas específicas para los comercios.

16. Propuestas para mejorar el empleo en el municipio de Huesca

En cuanto a la contratación pública, la valoración de otros aspectos a parte de los económicos. Atraer inversión y empresas. Apoyando el acceso al empleo público de personas con discapacidad. Incrementar la contratación pública de centros especiales de empleo para la prestación de servicios o suministro de productos, sensibilización de empresas y ciudadanos sobre la discapacidad y creación de enclaves laborales en empresas oscenses.

NECESIDADES DETECTADAS Y CONCLUSIONES

A continuación se exponen todas aquellas necesidades que se han trasladado a través de las entrevistas y los datos analizados:

Ámbito	Necesidades
Discapacidad, Centros Especiales de Empleo y accesibilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Gran dificultad a la hora de insertar colectivos con enfermedad mental, discapacidad intelectual y discapacidad física severa en la empresa ordinaria - La accesibilidad en todos los ámbitos del municipio es mejorable según las encuestas realizadas - Existen problemáticas concretas debido a la legislación vigente que impiden el desarrollo de personas con discapacidad. ATADES: las personas que necesitan apoyo ocupacional deben renunciar a la plaza para acceder a un Centros Especiales de Empleo - Creación de enclaves laborales en las empresas. No existen en el municipio de Huesca.
	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor contratación pública y privada a los centros especiales de empleo y empresas de inserción laboral para compensar las dificultades detectadas de acceso al empleo.
Empresas de Inserción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Importante dificultad en la inserción tanto en empresas de inserción Laboral como en la empresa ordinaria de: <ul style="list-style-type: none"> o Jóvenes de 18-30 años de instituciones de protección de menores o Personas procedentes de drogodependencias o trastornos adictivos o Internos y ex internos de penitenciarias o Menores internos, en situación vigilada y los ex internos o Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo - No existe reserva de contratos en el caso de empresas de inserción. - Sólo hay una empresa de inserción en el municipio de Huesca. Apoyar la continuidad de esta empresa y fomentar la creación de este tipo de entidades.
Cooperativas y Sociedades Laborales	<ul style="list-style-type: none"> - No hay una cultura cooperativista, que apoyaría más la creación y conservación del empleo. Además democratizaría más la toma de decisiones de la empresa. - Los emprendedores no tienen en cuenta la cooperativa como forma jurídica para el autoempleo y los servicios de apoyo al emprendedor no suelen informar tanto de esta opción como de otras existentes en el mercado y mucho más utilizadas en el municipio.

Tercer Sector	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de ampliar la reserva de contratación pública y la contratación pública responsable mediante la valoración en los pliegos no sólo económica sino introduciendo cláusulas sociales, trabajando por la concienciación e impulso de la Responsabilidad Social Corporativa. - Necesidad de apoyar proyectos de emprendimiento colectivo a través de asesoramiento técnico especializado. - Mayor colaboración entre centros especiales de empleo, empresas de inserción laboral, agentes sociales y las empresas oscenses. - La red del tercer sector y economía social es potente en el municipio. En este contexto existe la posibilidad de liderar proyectos piloto de innovación social.
----------------------	---

Algunas de estas necesidades podrían ser afrontadas mediante acciones destinadas al apoyo al **emprendimiento en economía social**, el fomento del **consumo público y privado responsable** (incrementando la contratación de servicios a empresas de inserción y centros especiales de empleo) y la prioridad en la compra o contratación de servicios en empresas locales.

Existen proyectos tanto en el marco del **Plan de Empleo Local** como fuera de este, como **Huesca más inclusiva**, que ya se han puesto en marcha y para los que, debido a su interés, debería asegurarse su continuidad, con el fin de solventar algunos de los problemas detectados en este estudio.

