

The background of the entire page is a dense, overlapping collection of colorful human figures. These figures are stylized, flat, and come in various colors including red, blue, green, yellow, orange, and brown. They are arranged in a way that creates a sense of a diverse and busy community.

# Fomento del empleo en el **Tercer Sector de Acción Social** en la Comunidad Valenciana

**Rafael Chaves Ávila · José Luis Monzón Campos  
Isidro Antuñano Maruri · Álvaro Gallego Borrás**



# Fomento del empleo en el Tercer Sector de Acción Social en la Comunidad Valenciana

Rafael Chaves Ávila · José Luis Monzón Campos  
Isidro Antuñano Maruri · Álvaro Gallego Borrás

**Edita**

© CIRIEC-España, Centro Internacional de Investigación e Información  
sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa  
Avda. Los Naranjos · Facultad de Economía · Despacho 2p21 · 46022 Valencia  
Tel.: 963 828 489 · Fax: 963 828 492  
ciriec@uv.es - www.ciriec.es

**Portada**

Visualco Comunicación  
www.visualco.com

**Maqueta**

Sergio Rubio Martínez

**Impresión**

Lloréns Servicios Gráficos · Valencia  
Tel.: 963 655 990

**ISBN**

978-84-127263-0-5

**Depósito legal**

V-3944-2023

Impreso en España – Printed in Spain

# Índice

## **PRIMERA PARTE: PLANTEAMIENTO GENERAL DEL INFORME**

1. Objetivos, metodología y alcance .....	7
2. Definición y cuantificación del Tercer Sector de Acción Social en la Comunidad Valenciana.....	9
3. Definición y cuantificación de la política de fomento de empleo en España y en la Comunidad Valenciana .....	14
4. Muestra significativa de entidades analizadas .....	26

## **SEGUNDA PARTE: ANÁLISIS AGREGADO DEL EMPLEO EN LA MUESTRA SIGNIFICATIVA**

5. Indicadores de volumen y evolución del empleo .....	29
6. Indicadores de género en el empleo .....	32
7. Indicadores de calidad del empleo: % de contratación fija, y otros indicadores existentes en su caso .....	32
8. Características funcionales del empleo .....	34
9. Indicadores de productividad aparente del trabajo.....	35
10. Indicadores de activos per cápita.....	38
11. Otros indicadores del empleo: discapacidad.....	38
12. Indicadores de impacto social .....	39

## **TERCERA PARTE: ANÁLISIS INDIVIDUAL DEL EMPLEO EN LAS ENTIDADES DE LA MUESTRA SIGNIFICATIVA.....**

## **CUARTA PARTE: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....**

Referencias .....	172
-------------------	-----



# **PRIMERA PARTE: PLANTEAMIENTO GENERAL DEL INFORME**

## **1. Objetivos, metodología y alcance**

### **1.1. Objetivos**

Las entidades que componen el tercer sector de acción social en la Comunidad Valenciana son especialmente sensibles a las políticas de empleo de las instituciones públicas, y en particular a sus políticas de fomento de empleo. Tal sensibilidad se debe al carácter intensivo en trabajo de la mayor parte de las actividades de tales entidades, pues su función principal es la de proporcionar servicios personales con carácter permanente a partir de unas infraestructuras físicas de larga duración; a la necesaria cualificación de las personas trabajadoras del sector; a los costes de personal que todo ello impone a las cuentas de resultados de las entidades; a la elevada movilidad laboral en el sector; etc.

Por todo ello, los objetivos principales del presente Informe son los de:

- dar a conocer las características básicas actuales del empleo en el tercer sector de acción social de la Comunidad Valenciana, tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo;
- captar la evolución de este empleo en el período 2015-2020 (referencia temporal que se debe ajustar a la disponibilidad de los datos publicados por las diferentes entidades concernidas);
- evaluar el impacto que la política de fomento de empleo tiene sobre el sector, en la medida que los datos administrativos y los datos de las entidades lo permitan;
- difundir las mejores prácticas laborales de las entidades más avanzadas, que pueden ser replicadas en el resto;
- proponer un conjunto de recomendaciones a los diversos agentes implicados que promuevan un mayor esfuerzo público y privado en la creación de empleo en el sector, la mejora de la calidad de este empleo, su creciente formación profesional y estabilidad en el empleo, etc.

## 1.2. Metodología

La novedad metodológica del presente Informe radica en la selección de una muestra representativa de entidades del tercer sector de acción social con sede o delegación en la Comunidad Valenciana, cuyos datos agregados de empleo se entienden en términos generales como adecuadamente extrapolables al conjunto del sector.

Los datos de empleo de las entidades seleccionadas se han obtenido de las memorias de actividades, memorias económicas, informes de auditoría, etc., publicados por las propias entidades en sus páginas web, por lo general en sus páginas de *Transparencia*, pero también en otras páginas oficiales de las entidades. La razón básica para hacerlo así es que solo las entidades con páginas web actualizadas y de cierta calidad permiten (y no en todos los casos) obtener información sobre sus capacidades laborales a lo largo del tiempo, tratando de centrarse en el citado período 2015-2020, como vía para vincular tales datos con la evolución general de la política de fomento de empleo en ese período.

Se ha hecho uso también, en los casos en que ello es factible, de la base de datos Sistema de Análisis de Balance Ibéricos, SABI, en particular en lo referente al Grupo Social ONCE, y de los informes sobre algunas entidades (como, por ejemplo, Casa Caridad) elaborados por la Fundación Lealtad. Por último, se ha desarrollado un trabajo de campo, de forma telemática para recabar información adicional de las entidades seleccionadas.

## 1.3. Alcance

Las entidades de la muestra representativa elaborada para este Informe tienen por lo general su sede social en algún municipio de la Comunidad Valenciana, y desarrollan su actividad mayoritariamente dentro de esta comunidad; pero se han recogido también los casos de Cruz Roja Española, con sede social en Madrid y Delegación para la Comunidad Valenciana sita en la ciudad de Valencia<sup>1</sup>; de la Organización Nacional de Ciegos de España, ONCE<sup>2</sup> (con sede social en Madrid, pero con amplia presencia en la Comunidad Valenciana); y de la Fundación Secretariado Gitano, con sede social en Madrid y presencia en varias localidades de la Comunidad Valenciana<sup>3</sup>.

---

1. <https://www.cruzroja.es/principal/web/comunidad-valenciana>

2. <https://educacion.once.es/cres/cre-alicante/informacion-general-del-cre/ambito-de-intervencion/delegacion-territorial-de-la-once-en-la-comunidad-valenciana>

3. [https://www.gitanos.org/comunidad\\_valenciana/](https://www.gitanos.org/comunidad_valenciana/)



## 2. Definición y cuantificación del Tercer Sector de Acción Social en la Comunidad Valenciana

### 2.1. Definición

Se entiende por Tercer Sector, según el Manual de Economía Social inspirado en los trabajos de CIRIEC-España<sup>4</sup>, a “un numeroso colectivo de entidades no lucrativas que, principalmente, se desenvuelven fuera del mercado y se financian con donativos, cuotas de socios, subvenciones y rentas de su patrimonio; y que con frecuencia también incorporan para el desarrollo de su actividad importantes recursos no monetarios, como es el caso de su voluntariado. Estas entidades son mayoritariamente asociaciones con un funcionamiento democrático que ofrecen a las personas servicios gratuitos de muy variada índole: sociales, culturales, deportivos, medioambientales, etc. También hay que situar en este colectivo a las fundaciones privadas al servicio de los hogares”.

En la práctica, la definición anterior requiere algunas precisiones:

- las actividades mayoritariamente no de mercado son compatibles con algunas otras actividades subsidiarias de mercado (por ejemplo, rentabilizar los excedentes de tesorería);
- las fuentes de ingresos citadas son compatibles con los ingresos derivados de diversos tipos de contratos de servicios, por lo general para las administraciones públicas; y
- el carácter mayoritariamente gratuito de los bienes o servicios que aportan a las personas a las que atienden deben entenderse en el sentido de que estos se entregan en todo caso a precios por debajo de su coste.

Dentro del conjunto del Tercer Sector se incluye el *tercer sector de acción social*. El ámbito de las entidades y actividades que conforman el tercer sector de acción social no ha alcanzado consenso en España, ya que existen dos versiones del ámbito, una más restrictiva, marcada por la normativa de ámbito estatal, Ley 43/2017 del Tercer Sector de acción social y otra más amplia, con la definición del ámbito que realiza la Ley 6/2012, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi (Chaves, 2020). En la Comunitat Valenciana la Ley 3/2019, de 28 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana hace referencia a las entidades de iniciativa social, asimilables al tercer sector de acción social, en las que se incluyen una variedad de

---

4. Chaves Ávila, R., Fajardo García, I. G, y Monzón Campos, J.L. (2020): *Manual de Economía Social*. Ed. Tirant lo Blanch; Valencia.; pág. 26 y 29.

asociaciones y fundaciones cuya actividad se dirige a la consecución de objetivos de bienestar social atendiendo a colectivos sociales vulnerables, tales como personas con discapacidad, personas excluidas o en riesgo de exclusión social, personas en paro de larga duración, familias pobres, minorías étnicas desfavorecidas, mujeres maltratadas, expresos, personas inmigrantes desasistidas, etc.

Por convención, se incluye también en el tercer sector de acción social a tres entidades asociativas singulares y de alta relevancia en el sector, como son Cáritas, Cruz Roja y el Grupo Social ONCE, que tienen ciertas características institucionales propias, como son su pertenencia a organizaciones internacionales en el caso de Cáritas y Cruz Roja, y su condición de corporación privada en régimen de derecho público, en el caso de la ONCE. En este posicionamiento conceptual, cabe referirse asimismo a las *Organizaciones No Gubernamentales (ONG)*, categoría que incluye, junto a las entidades del tercer sector de acción social, a las de cooperación internacional para el desarrollo y a las de defensa de medioambiente, que quedan fuera del ámbito del presente Informe, con la excepción de Farmacéuticos Mundi, que se incluye porque en su objeto se reúnen características de acción social y cooperación al desarrollo.

## **2.2. Cuantificación del Tercer Sector de Acción Social en España y la Comunidad Valenciana**

La delimitación del ámbito del Tercer Sector de Acción Social se puede llevar a cabo, atendiendo a la descripción realizada anteriormente, computando dentro de este a las asociaciones y fundaciones que llevan a cabo actividades de carácter social y las tres entidades singulares (Cáritas, Cruz Roja y ONCE).

No obstante, a la hora de realizar estadísticas que proporcionen información sobre el sector, de manera que se pueda identificar el peso de este en el conjunto de la economía, así como la contribución de este al cumplimiento de diferentes objetivos sociales, no encontramos directrices específicas en las que se establezcan metodologías a seguir para la realización de dicha medición. Así mismo, tampoco existen directrices en torno a que variables tener en cuenta para explicar las principales características de este sector.

A falta de un marco metodológico para medir al Tercer Sector de Acción Social podemos recurrir a las recomendaciones y metodologías existentes para la realización de estadísticas de Economía Social (E.S.). La Economía Social es un modelo económico y productivo basado en anteponer a las personas frente al capital el cual cuenta con un marco regulatorio específico, Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. En el artículo 5 de dicha ley se establece que son entidades de Economía Social, entre otras, las fundaciones y asociaciones con actividad económica, así como las entidades singulares incluyendo en estas a las del Tercer Sector de Acción Social.

Debido al creciente interés por este tipo de economía Naciones Unidas mediante el Instituto de investigación para el desarrollo social promovió la elaboración de los documentos de Compère, Say y Schoenmaeckera (2021), Chaves (2021) y Bouchard y Salathé – Beaulieu (2021) donde se establecen los principales aspectos a tener en cuenta en la elaboración de estadísticas de E.S. De esta manera, se determina que las variables a tener en cuenta serán el número de entidades, el empleo, el número de personas socias por entidad, el personal voluntario y las ventas o presupuestos de las entidades.

En cuanto a criterios metodológicos para la recolección de datos, el Manual para la elaboración de Cuentas Satélite en Entidades No - Lucrativas e Instituciones Relacionadas de Naciones Unidas (2018) es la principal referencia a tener en cuenta. En este se establecen criterios específicos a seguir para la recolección de información sobre entidades del Tercer Sector y se establece que se delimitarán los diferentes terceros sectores en base a la Clasificación Internacional de Entidades No – Lucrativas (ICNPO) la cual determina que las entidades del Tercer Sector de Acción Social, encasilladas en el grupo 4, son aquellas que realizan actividades de servicios sociales, emergencia y ayuda y apoyo económico (Salamon y Anheier, 1996).

En España el Barómetro del Tercer Sector de Acción social (2023) establece que dicho sector estaba compuesto por en torno a 27.962 entidades las cuales un 73,8% eran asociaciones y un 18% fundaciones. Además, una de las características del sector es su capilaridad y polarización ya que la mayoría de las entidades son pequeñas, pero un pequeño porcentaje de entidades son grandes y concentran el mayor volumen presupuestario. En 2021 trabajaron en torno a 528.220 personas en el sector cuya gran mayoría, el 72,3%, tenía un contrato indefinido. El 77,8% del empleo desarrollado fue por mujeres lo que indica la alta feminización de las entidades del sector. En cuanto al trabajo voluntario se estima que en 2021 se contó con 1.091.686 personas voluntarias cuyo trabajo equivalía al realizado por 187.393 personas trabajadoras a tiempo completo. Las entidades del sector realizaron en torno a 47.758.243 atenciones directas. Por otro lado, los ingresos de las entidades en 2021 ascendieron a 17.413,82 millones de euros mientras que los gastos totales fueron de 16.920,8 millones de euros.

Debido a que el objeto de estudio se centra en las entidades del Tercer Sector de Acción Social que realizan actividad económica en la Comunitat Valenciana a continuación se va a realizar un resumen de las principales fuentes de información estadística y la información que estas proporcionan en torno al Tercer Sector de Acción Social.

El Registro Nacional de Asociaciones contaba con un total de 6.734 asociaciones de la Comunitat Valenciana inscritas en 2021. A estas se les debe sumar las 56.639 asociaciones inscritas en el Registro de Asociaciones de la Comunitat Valenciana en

2020 (últimos años disponibles en las fuentes que proporcionan información sobre estos registros, Ministerio de Interior e Intsitut Valenciá d'Estadística respectivamente). Esto conforma un universo asociativo de 63.373 asociaciones de las cuales, aplicando el porcentaje de actividad de CIRIEC-España del 47,8%, 30.292 realizarían actividad económica. Finalmente, a éstas se les debe sumar las 1.246 asociaciones que, siguiendo los porcentajes establecidos por Serra y Sajardo (2007), están en el registro de entidades de voluntariado. Aplicando los porcentajes establecidos en los diferentes registros se obtiene que, del total de asociaciones con actividad económica, en la Comunitat Valenciana existen en torno a 8.115 asociaciones de acción social encuadradas en el grupo 4 de la ICNPO. Estas entidades en base a Chaves, Monzón y Juliá, et al., (2019) movilizaron en 2015, cuyos datos son los más recientes, a 1.141.635 personas socias, 50.944 personas empleadas y obtuvieron unos ingresos por valor de 2.513.503 miles de euros.

En el Registro de Fundaciones de la Comunitat Valenciana había 716 entidades inscritas en 2020. A estas las cuales se debería sumar las fundaciones inscritas en el Registro de entidades de voluntariado y en el Registro estatal del Ministerio de Cultura, no obstante, este no presenta información sobre las entidades que llevan a cabo su actividad en la Comunitat Valenciana. Según el directorio de Fundaciones de la Asociación Española de Fundaciones (AEF) en la Comunitat había un total de 1.032 asociaciones de las cuales, siguiendo el anterior porcentaje de actividad de CIRIEC-España, 493 realizarían actividad económica. En base a los porcentajes de los registros y las actividades encuadradas en el grupo 4 de la ICNPO, 156 serían fundaciones del Tercer Sector de Acción Social. Estas, en base a los empleados en fundaciones de la Comunitat Valenciana y los ingresos medios por entidad de la última publicación de la AEF (Fresno y Universidade da Coruña, 2023) tuvieron 4.363 empleados y unos ingresos por valor de 210.600 miles de euros. Cabe destacar que las fundaciones por su naturaleza no cuentan con personas socias al ser entidades en las que un patrimonio es afectado a la realización de actividades de interés general.

Las tres entidades singulares Cáritas, Cruz Roja y la ONCE creadas por sus leyes específicas, como veremos en sus respectivos casos, son entidades de carácter estatal que muestran unas especificidades determinadas lo que lleva a que estas deban ser tratadas de forma independiente. En base a las memorias y cuentas anuales de las entidades utilizadas este trabajo, estas entidades contaron en 2022 en la Comunitat Valenciana con 162.477 personas socias, 4.146 personas empleadas y unos ingresos por actividad propia de 285.663 miles de euros.

Para la cuantificación del personal voluntario en el Tercer Sector de Acción social cabe tener en cuenta el Manual de medición del trabajo voluntario de la Organización Internacional del Trabajo (2012). En este se establecen las recomendaciones para la cuantificación de este tipo de trabajo, así como para su valoración económica. El

manual establece criterios tanto para la medición del trabajo voluntario formal u organizativo, el cual es el realizado bajo el paraguas de una entidad, y el informal o directo, el cual es el que se lleva a cabo por personas directamente en beneficio de personas diferentes a las de su ámbito familiar. A efectos de este trabajo se mide el trabajo voluntario formal realizado en estas entidades obteniendo los voluntarios equivalentes a tiempo completo (VETC) los cuales hacen referencia a el número de trabajadores necesarios para realizar las tareas que estos voluntarios realizan.

Siguiendo los porcentajes establecidos en Serra y Sajardo (2007) sobre la población asalariada de la Comunitat Valenciana, la jornada anual establecida en el II Convenio de Acción Social e Intervención Social 2022 – 2024 y las horas de trabajo voluntario realizadas en las entidades singulares, las entidades del Tercer Sector de Acción Social contaron con 13.742 personas voluntarias en equivalente a tiempo completo cuyo valor económico sería el equivalente a desembolsar 364.452 miles de euros en concepto de gastos de personal teniendo en cuenta el gasto de personal medio de los trabajadores a tiempo completo en la Comunitat Valenciana publicado en el INE. El **cuadro 1** muestra las principales cifras del Tercer sector de Acción Social en la Comunitat Valenciana.

### **Cuadro 1. Principales cifras del Tercer Sector de Acción Social en la Comunitat Valenciana, 2022–2021**

<b>Variables</b>	<b>Asociaciones</b>	<b>Fundaciones</b>	<b>Entidades Singulares</b>	<b>Total</b>
Entidades	8.115	156	3	8.274
Personas Socias	1.141.635 <sup>5</sup>	-	162.477	1.304.112
Empleo asalariado	50.944 <sup>5</sup>	4.363	4.146	59.453
Trabajo voluntario (VETC)	11.352	893	1.497	13.742
Valor (VETC) miles de €	301.067	23.683	39.702	364.452
Ingresos actividad propia (miles de €)	2.513.503 <sup>5</sup>	210.600	285.663	3.009.766

Fuente: CIRIEC–España.

5. Última información año 2015, disponible en Chaves Ávila, R., Juliá Igual, J.F., y Monzón Campos, J.L. (2019). *Libro Blanco del Cooperativismo y la Economía Social Valenciana*.

## 3. Definición y cuantificación de la política de fomento de empleo en España y en la Comunidad Valenciana

### 3.1. Definición y aplicación al sector

Por *política de fomento del empleo* se entiende, en general, el conjunto de medidas de las autoridades públicas con competencias en el empleo (básicamente, la Unión Europea, la Administración del Estado, y las Comunidades Autónomas), que tratan de aumentar el volumen de empleo, mejorar su calidad en términos de duración de los contratos de trabajo y de la duración de la jornada, estimular el empleo de ciertos colectivos sociales desfavorecidos (mujeres, jóvenes, parados de larga duración, personas con discapacidad, etc.), el empleo en ciertas regiones o sectores económicos especialmente afectados por las crisis, etc.

En España, en particular, se entiende por política de fomento del empleo, según una publicación reciente del Ministerio de Trabajo, el “conjunto de normas tendentes a la creación y mantenimiento de puestos de trabajo, mediante el establecimiento de ayudas a la contratación de determinados colectivos, facilitando el acceso al trabajo de otros, apoyando el establecimiento como trabajadores autónomos o el acceso al cooperativismo, procurando la integración laboral de las personas con discapacidad o potenciando las empresas de inserción”<sup>6</sup>.

Los *instrumentos más habituales de la política de fomento del empleo* son los siguientes:

- Subvenciones a los gastos de personal (sueldos y salarios; cotizaciones sociales).
- Deducciones fiscales (por creación de empleo; por gastos de formación; etc.).
- Reserva de puestos de trabajo a ciertas categorías de empleados (por ejemplo, personas con discapacidad).
- Medidas de fomento indirecto del empleo, como apoyos financieros (mayor acceso al crédito, y mejores condiciones del mismo), o reserva de contratos públicos a ciertas organizaciones.

Para cada grupo de instrumentos de la política de fomento del empleo, suelen establecerse distintas diferenciaciones en la *intensidad de los apoyos*, en función de la modalidad contractual utilizada, el género de las personas contratadas, su edad, su pertenencia a colectivos sociales desfavorecidos, la duración de los contratos, la actualización periódica de los importes nominales de los apoyos, etc. Ello hace que la gestión de la política de fomento del empleo resulte relativamente compleja, tanto

---

6. Véase [https://www.mites.gob.es/es/guia/pdfs/Guia\\_Laboral\\_2023.pdf](https://www.mites.gob.es/es/guia/pdfs/Guia_Laboral_2023.pdf)

para las administraciones públicas que la definen y evalúan sus resultados, como para las entidades beneficiarias y los trabajadores individualmente considerados.

Las entidades del *Tercer Sector de Acción Social* pueden beneficiarse directamente de la política de fomento de empleo aumentando su plantilla anual media, aumentando el empleo de personas pertenecientes a colectivos laborales con mayores incentivos a su contratación (como mujeres o personas con discapacidad, por ejemplo), utilizando las ayudas existentes para mejorar la formación laboral de sus trabajadores y trabajadoras, etc.

Para captar la manera en que estas entidades se benefician de las políticas públicas de empleo, en este Informe se analizarán los datos relativos al empleo de las mismas que figuran en sus memorias económicas, memorias de actividades, informes de cuentas anuales, y similares. Se trata de una metodología que pone el acento en la transparencia externa de las entidades en general y en particular en lo relativo a las características de su empleo: volumen, evolución, distribución por género, modalidades de contratación, categorías profesionales, antigüedad en la entidad, absentismo, nivel absoluto y relativo de sus gastos de personal y de sus ingresos por trabajador/a, etc. Como es lógico, las entidades del tercer sector de acción social que presentan mayor tamaño en términos de empleo, balance, etc., y mayor antigüedad, son las que suelen ofrecer un mayor detalle acerca de las diversas características laborales de sus plantillas, mientras que las entidades de menor dimensión suelen limitarse a ofrecer menos detalle sobre su empleo.

No es posible, dadas las características del presente Informe, aplicar una metodología que relacione para cada entidad el modo en que usa cada figura legal de fomento del empleo con las características globales de su plantilla, sino el impacto de conjunto de tales medidas, habida cuenta de otros condicionantes externos (intensidad de la demanda de los servicios de estas entidades, evolución cíclica de la economía en su conjunto, etc.), y de sus condicionantes internos (mantenimiento y ampliación de la cartera de clientes, continuidad en las aportaciones financieras externas, eficacia y calidad en la gestión, etc.).

### 3.2. Política actual de fomento del empleo en España

La Guía Laboral 2023 del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones<sup>7</sup> identifica una variedad de grupos de medidas de fomento al empleo vigentes en España en octubre de 2023, respecto de las cuales en el **cuadro 2** se establece por CIRIEC-España su aplicabilidad o no al caso de las entidades del tercer sector de acción social, explicando para cada grupo de medidas, de un modo breve, lo que corresponda.

---

7. Véase [https://www.mites.gob.es/es/guia/pdfs/Guia\\_Laboral\\_2023.pdf](https://www.mites.gob.es/es/guia/pdfs/Guia_Laboral_2023.pdf)

## Cuadro 2. Políticas de fomento del empleo en España, y su aplicabilidad al Tercer Sector de Acción Social

Medidas	Aplicación al Tercer Sector de Acción Social
<b>Fomento de la contratación</b>	<p><b>Plenamente aplicable</b></p> <p><i>Con carácter general</i>, las medidas de fomento de la contratación tratan de mejorar la actividad laboral de diversos colectivos de trabajadores a través de la contratación indefinida o temporal.</p> <p>El <i>fomento de la contratación indefinida</i> se efectúa a través de ayudas económicas e incentivos fiscales, bonificaciones y/o reducciones de las cotizaciones a la Seguridad Social, a la contratación de determinados colectivos de trabajadores y a la transformación de contratos formativos, relevo y sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos.</p> <p>Las <i>medidas para la contratación temporal</i> buscan favorecer la contratación y el acceso al trabajo de ciertos colectivos (las personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite, víctimas de violencia de género, víctimas de violencia doméstica, víctimas del terrorismo, víctimas de trata de seres humanos y personas en situación de exclusión social), a través de bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social.</p> <p><i>En particular</i>, y en lo relativo al Programa de inclusión laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social, entre sus entidades colaboradoras se citan expresamente las <i>asociaciones y entidades sin ánimo de lucro</i> que lleven a cabo programas de integración laboral de colectivos vulnerables y acrediten la experiencia requerida en este tipo de actuaciones por las administraciones públicas competentes, así como las agencias de colocación especializadas en la atención de estos colectivos.</p>
<b>Incentivos fiscales al incremento de trabajadores discapacitados para empresas acogidas fiscalmente al impuesto de sociedades o método de estimación directa</b>	<p><b>Parcialmente aplicable</b></p> <p>Esta medida prevé una <i>deducción en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades</i> por aumento del empleo medio de la misma naturaleza, por un importe en euros que varía según se trate de trabajadores con discapacidad de entre el 33% y hasta 65%, o del 65% en adelante.</p> <p>El art. 9 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades (texto refundido) señala que estarán parcialmente exentas del Impuesto, en los términos previstos en el título II de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, las <i>entidades e instituciones sin ánimo de lucro</i> a las que sea de aplicación dicho título.</p> <p>La Ley 49/2002 establece que se consideran <i>entidades sin fines lucrativos a efectos de la misma</i>, entre otras figuras jurídicas, las fundaciones, y las asociaciones declaradas de utilidad pública; siempre que cumplan determinados requisitos, entre los que cabe destacar el de que destinen a la realización de fines de interés general al menos el 70 por 100 de sus rentas e ingresos.</p>
Medidas de apoyo al autoempleo	<p><b>No aplicable a los efectos de este Informe</b></p> <p>Las personas autónomas, las cooperativas y las sociedades laborales, a las que se dirigen estas medidas, no son entidades del Tercer Sector de Acción Social, aunque puedan colaborar con ellas de distintas maneras que no vienen al caso.</p>



Medidas	Aplicación al Tercer Sector de Acción Social
<p><b>Ayudas al empleo en el proceso migratorio</b></p>	<p><b>Aplicable puntualmente</b>                      En general, esta medida proporciona ayudas a los trabajadores españoles que quieren desarrollar su actividad laboral fuera de su residencia habitual, ya sean migraciones interiores o emigración, asistencia a la ciudadanía española en el exterior, y asistencia a retornados.                      Existen ciertas ayudas a <i>federaciones, asociaciones o centros de españoles en el exterior</i>, que cuenten con un número de asociados mayor de cincuenta, y que desarrollen una <i>labor asistencial social o sanitaria</i> a favor de los españoles del exterior.</p>
<p><b>Programa para el fomento territorial del empleo</b></p>	<p><b>Aplicable parcialmente</b>                      Se trata de un programa dirigido principalmente a <i>entidades públicas locales</i> de todo tipo, incluyendo sus organismos autónomos y entidades con competencias en promoción de empleo cuya titularidad les corresponda íntegramente. Asimismo, podrán ser entidades promotoras de unidades de promoción y desarrollo y, por tanto, beneficiarse de la modalidad de subvención para el funcionamiento de estas unidades, las siguientes entidades: (...) <i>c) Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.</i>                      El programa se dirige a la promoción del empleo a nivel territorial mediante la concesión de subvenciones. El empleo objetivo es el de personas especializadas en desarrollo local, Unidades de Promoción y Desarrollo, elaboración de Planes territoriales de empleo y desarrollo local, así como estudios territoriales sobre las oportunidades de empleo.</p>
<p>Medidas de integración laboral de afectados por el síndrome tóxico</p>	<p><b>No aplicable a los efectos de este Informe</b>                      Dada la antigüedad de la ocurrencia del síndrome tóxico, que tuvo lugar en 1981, esta medida se considera no aplicable ya al Tercer Sector de Acción Social; aunque pudiera dar lugar aún a circunstancias personales de algún trabajador o trabajadora del mismo.</p>
<p><b>Apoyo a la inserción laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo (CEE)</b></p>	<p><b>Aplicable parcialmente</b>                      Los CEE con personalidad jurídica propia son entidades de mercado de la Economía Social, y no entran en la definición del Tercer Sector de Acción Social.                      Sin embargo, esta medida establece asimismo como beneficiarios de la misma a las <i>entidades titulares de centros especiales de empleo no calificados administrativamente como tales</i> (tales titulares son, por lo general, asociaciones o fundaciones del Tercer Sector de acción social).</p>

Medidas	Aplicación al Tercer Sector de Acción Social
<p><b>Fomento de la contratación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo</b></p>	<p><b>Aplicable plenamente</b></p> <p>El objeto de esta medida es facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, mediante la concesión de las ayudas o subvenciones públicas.</p> <p>En cuanto al fomento de la <i>contratación indefinida</i>, la medida señala como beneficiarias a las empresas, las personas trabajadoras autónomas y las <i>entidades privadas sin ánimo de lucro</i> del mercado de trabajo ordinario que contraten por tiempo indefinido a personas con discapacidad que sean demandantes de empleo y estén inscritas en el Servicio de Empleo;</p> <p>En cuanto al <i>Empleo con apoyo en el mercado ordinario de trabajo</i>, la medida está dirigida a personas con discapacidad mental igual o superior al 33%, y a personas con discapacidad física superior al 65%, englobando el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por personas preparadoras laborales especializadas, para facilitar la adaptación laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral, en empresas del mercado ordinario de trabajo y en condiciones similares al resto de las personas que desempeñen puestos equivalentes. Entre las personas beneficiarias de las subvenciones de esta medida (que incluyen los CEE, las empresas del mercado ordinario de trabajo, y los trabajadores autónomos) <i>figuran en primer lugar las asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro</i> que se comprometan a suscribir un convenio de colaboración con la empresa que va a contratar a las personas trabajadoras con discapacidad a las que se les va a prestar el empleo con apoyo y que cumplan los siguientes requisitos: a) Tener por objeto social, entre otros, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de personas con discapacidad; b) Contar en su plantilla con preparadores laborales especializados o comprometerse a incorporarlos, así como disponer de los recursos materiales necesarios que garanticen un desarrollo idóneo de los programas de empleo con apoyo; c) Tener experiencia acreditada en el desarrollo de programas de integración laboral de personas con discapacidad; y d) Desarrollar las actividades de empleo con apoyo de modo gratuito, sin que quepa el cobro o la percepción de ningún tipo de cantidad o tarifa a trabajadores o empresarios.</p>
<p>Programa de fomento de empleo agrario para Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas</p>	<p><b>No aplica a los efectos de este Informe</b></p> <p>Se trata de un programa dirigido a trabajadores desempleados, preferentemente eventuales agrarios, mediante subvenciones a las corporaciones locales, para cubrir exclusivamente los costes salariales y la cotización empresarial de tales trabajadores. El empleo en el Tercer Sector de Acción Social no tiene la consideración de empleo agrario, ni las entidades del Tercer Sector se encuentran incluidas entre las corporaciones locales.</p>
<p><b>Planes de contratación temporal de trabajadores desempleados</b></p>	<p><b>Aplicable parcialmente.</b></p> <p>Estos planes facilitan la contratación temporal de trabajadores desempleados, para la realización de obras y servicios de interés general y social, mediante la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo con corporaciones locales, organismos públicos, <i>y entidades sin ánimo de lucro (con los requisitos que, en su caso, establezcan las normas o bases reguladoras)</i>.</p> <p>Conceden subvenciones para costes salariales y de seguridad social de cada persona empleada, según grupos de contratación a la Seguridad Social, y meses contratados.</p>

Medidas	Aplicación al Tercer Sector de Acción Social
Empresas de inserción	<p><b>No aplicable a los efectos de este Informe</b></p> <p>Las empresas de inserción son entidades de mercado de la Economía Social, y no entran en la definición del Tercer Sector de Acción Social; aunque <i>algunas empresas de inserción estén controladas por entidades que sí forman parte del Tercer Sector de Acción Social, y podrán optar a los apoyos que les sean propios.</i></p>
<p><b>Fondo Social Europeo (F.S.E.). Período 2014-2020</b></p>	<p><b>Aplica a la liquidación de acciones pendientes del FSE 2014-2020, a ejecutar antes de diciembre de 2023.</b></p> <p>El FSE proporciona financiación según una tipología de regiones beneficiarias y lo establecido en cada caso en los programas operativos de tales regiones. Algunos ejemplos de actuaciones clave elegibles en el Programa Operativo de Empleo Juvenil fueron en su momento las relativas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación con compromiso de contratación.</li> <li>- Bonificaciones de cotizaciones a la Seguridad Social.</li> <li>- Ayudas al empleo.</li> <li>- Medidas de movilidad.</li> <li>- Certificados de profesionalidad.</li> </ul>
<p><b>Fondo Social Europeo Plus (F.S.E +). Período 2021-2027</b></p>	<p><b>Aplicable a las inversiones del FSE+ 2021-2027</b></p> <p>FSE + es la suma del FSE antiguo, la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ) y el Fondo de Ayuda Europea para las Personas más Desfavorecidas (FEAD). Se dirige a tres grandes ámbitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Empleo, fundamentalmente, en lo que se refiere a la igualdad de acceso al mercado de trabajo, condiciones de trabajo justas y de calidad, fomento del emprendimiento y mejora de la empleabilidad;</li> <li>- Educación, formación y aprendizaje permanente;</li> <li>- <i>Inclusión social y lucha contra la pobreza, especialmente la infantil; y actuaciones para combatir la privación material de las personas.</i></li> <li>- <i>Otras áreas de inversión relevantes (como la igualdad de género, la conciliación familiar y laboral, el acceso a los sistemas de protección social y sistemas de asistencia sanitaria, y el acceso a los servicios básicos).</i></li> </ul>

Fuente: Ministerio de Trabajo, y CIRIEC-España.

En este repaso a las políticas de fomento de empleo en España, no se ha considerado oportuna hacer referencia al resto de aspectos de las relaciones laborales, pues éstos (modalidades contractuales, salario y tiempo de trabajo, negociación colectiva, modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo, derechos y deberes con la Seguridad Social, inspección de trabajo y seguridad y salud laboral, sindicación, etc.) son aplicables a todo tipo de empresa y entidades, incluidas por supuesto las del Tercer Sector de Acción Social, y con las particularidades que correspondan.

### 3.3. Política actual de fomento de empleo en la Comunitat Valenciana

En desarrollo de la correspondiente legislación estatal, la Generalitat Valenciana ha dispuesto para el año 2023 un conjunto de programas de fomento de empleo<sup>8</sup>. Los programas de la Generalitat aplicables al tercer sector de acción social son desarrollo de los del mismo tipo señalados en la normativa estatal. Los programas de la Generalitat no aplicables al tercer sector tienen la característica común de que sus entidades beneficiarias son específicamente las corporaciones locales de la Comunidad Valenciana (Ayuntamientos, Mancomunidades, y entidades dependientes de ellas) (**cuadro 3**).

A las entidades del tercer sector les cabe la posibilidad, claro está, de tratar de influir en las corporaciones locales para su mayor implicación en tales programas, en especial los de un contenido más claramente propio del tercer sector de acción social, como Avalem Discapacitats, Avalem Dones, o Avalem Joves.

---

8. Pueden consultarse para 2023 en <https://labora.gva.es/es/empresas/busque-ajudes-subsvencions/ajudes-foment-de-l-ocupacio-2023>

### Cuadro 3. Programas de fomento del empleo en la Comunidad Valenciana. Año 2023

Programas	Aplicabilidad al Tercer Sector de Acción Social
<b>Programa de fomento de la contratación indefinida, derivada de la racionalización de la jornada laboral, de colectivos vulnerables en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana (AVALEM EXPERIÈNCIA)</b>	<b>Aplicable plenamente</b> Podrán ser beneficiarias de estas ayudas las <i>entidades empleadoras de naturaleza privada</i> , incluidas las personas trabajadoras autónomas, con centro de trabajo en la Comunitat Valenciana, que reúnan ciertas condiciones.
Programa de fomento de empleo para la contratación de personas desempleadas pertenecientes a colectivos desfavorecidos	<b>No aplicable</b> Se establece expresamente que en ningún caso podrán obtener la condición de beneficiarias, entre otras, las entidades sin ánimo de lucro, los Centros Especiales de Empleo, y las Empresas de Inserción.
<b>Programa de fomento de la contratación temporal de personas con diversidad funcional severa en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana</b>	<b>Aplicable plenamente</b> Podrá ser beneficiaria de estas ayudas las <i>entidades empleadoras de naturaleza privada</i> , incluidas las personas trabajadoras autónomas con centro de trabajo en la Comunitat Valenciana, que contrate, con posterioridad a la publicación a la publicación de la norma y mediante un contrato temporal a personas desempleadas con diversidad funcional severa.
<b>Programa de fomento de la contratación indefinida de personas jóvenes cualificadas (AVALEM JOVES), en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil</b>	<b>Aplicable plenamente</b> Podrán ser beneficiarias de estas ayudas las <i>entidades empleadoras de naturaleza privada</i> , incluidas las personas trabajadoras autónomas, con centro de trabajo en la Comunitat Valenciana, que contrate, con posterioridad a la publicación de la norma y mediante un contrato indefinido inicial a jornada completa, a personas jóvenes que cuenten con una cualificación profesional reconocida.
<b>Programa de fomento de la contratación indefinida de determinados colectivos vulnerables en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana</b>	<b>Aplicable plenamente</b> Podrán ser beneficiaria de estas ayudas las <i>entidades empleadoras de naturaleza privada</i> , incluidas las personas trabajadoras autónomas, con centro de trabajo en la Comunitat Valenciana, que contrate, con posterioridad a la publicación de la norma y mediante un contrato indefinido inicial a jornada completa, a las personas desempleadas pertenecientes a los colectivos relacionados en la norma.
<b>Programa de empleo con apoyo en empresas del mercado ordinario de trabajo</b>	<b>Aplicable plenamente</b> Se citan entre las personas jurídicas beneficiarias a b) <i>las entidades sin ánimo de lucro con ámbito de actuación en la Comunitat Valenciana, en cuyos estatutos figure expresamente el desarrollo de programas de empleo con apoyo dirigidos a la inserción laboral de las personas con diversidad funcional.</i>

Programas	Aplicabilidad al Tercer Sector de Acción Social
Programa de contratación de personas desempleadas con trastorno mental grave o problemas de salud mental grave, en colaboración con entidades locales de la Comunitat Valenciana (Avaletm Capacitats)	<p><b>No aplicable al Tercer Sector de Acción Social</b></p> <p>El programa indica que podrán ser beneficiarias de estas subvenciones las entidades locales, o sus entidades dependientes o vinculadas que ejerzan competencias en materia de empleo, que dispongan de un SASEM activo desde al menos el 31 de diciembre de 2022. (La sigla SASEM se refiere al Servicio de Atención y Seguimiento para las personas con problemas de Salud Mental Grave).</p>
Programa de subvenciones Iniciativa Social, destinadas a la contratación de personas desempleadas con discapacidad, en colaboración con corporaciones locales (Avaletm Capacitats)	<p><b>No aplicable al Tercer Sector de Acción Social</b></p> <p>El programa marca que podrán ser beneficiarias las corporaciones locales municipales de la Comunitat Valenciana o entidades dependientes o vinculadas a estas que vengan ejerciendo competencias en materia de empleo y con más de 600 personas inscritas como desempleadas en el Espai LABORA de referencia, según la estadística de paro registrado correspondiente al mes de marzo de 2023</p>
Programa de subvenciones Iniciativa Social, destinadas a la contratación de personas desempleadas por corporaciones locales de la Comunitat Valenciana, para la realización de acciones previstas en planes o procedimientos de emergencias en el ámbito forestal. (Avaletm Experiència). EMERGE 2023	<p><b>No aplicable al Tercer Sector de Acción Social</b></p> <p>El programa establece que podrán ser beneficiarias de este programa las entidades locales municipales de la Comunitat Valenciana relacionadas en el anexo de la resolución de convocatoria (y que obviamente deben tener en su territorio una masa forestal que proteger)</p>
Programa de subvenciones destinadas a financiar el mantenimiento de los agentes de Empleo y Desarrollo Local de la Comunitat Valenciana. EMPA01-2023	<p><b>No aplicable al Tercer Sector de Acción Social</b></p> <p>El programa señala que podrán ser beneficiarias las corporaciones locales de la Comunitat Valenciana o entidades dependientes o vinculadas a estas a las que LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación hubiera concedido en el ejercicio 2022 una subvención por la contratación inicial o prórroga del contrato del agente de Empleo y Desarrollo Local por cuya continuidad se solicita nueva subvención.</p>
Programa de subvenciones destinadas a fomentar los acuerdos territoriales en materia de empleo y desarrollo local en la Comunitat. EMPACE 2023	<p><b>No aplicable al Tercer Sector de Acción Social</b></p> <p>El programa especifica que podrán ser entidades beneficiarias de estas subvenciones: a) Las entidades con personalidad jurídica integradas por entidades locales y agentes sociales más representativos u otros actores clave públicos y privados, de su territorio a través de las que se hayan instrumentado los acuerdos territoriales en materia de empleo y desarrollo local; y b) Las entidades locales y vinculadas (incluidas las Mancomunidades) de la Comunitat Valenciana que hayan suscrito un Pacto territorial.</p>

Programas	Aplicabilidad al Tercer Sector de Acción Social
EMDONA 2023 Programa de subvenciones Iniciativa Social destinado a la contratación de mujeres desempleadas, en colaboración con las Corporaciones Locales de la Comunitat Valenciana (AVALEM DONES)	<b>No aplicable al Tercer Sector de Acción Social</b> Según el programa, estas subvenciones se pueden solicitar por las corporaciones locales municipales de la Comunitat Valenciana o entidades dependientes o vinculadas a estas que vengan ejerciendo competencias en materia de empleo.
Programa de subvenciones de empleo para la contratación de personas desempleadas menores de 30 años por entidades locales de la Comunidad Valenciana (Avalem Joves)	<b>No aplicable al Tercer Sector de Acción Social</b> El programa incentiva la contratación por parte de los ayuntamientos y las mancomunidades de la Comunitat Valenciana o sus organismos autónomos, de personas desempleadas menores de 30 años, que figuren inscritas como demandantes de empleo en los Espais Labora de la Generalitat y como beneficiarias en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil; especificando que la solicitud de estas ayudas solo la pueden realizar las mencionadas entidades.
Programa de subvenciones de empleo para la contratación de personas desempleadas de al menos 30 años por entidades locales de la Comunitat Valenciana (Avalem Experiència)	<b>No aplicable al Tercer Sector de Acción Social</b> El programa incentiva la contratación por parte de ayuntamientos y mancomunidades de la Comunitat Valenciana, o sus organismos autónomos, de personas desempleadas; especificando que la solicitud de estas ayudas solo la pueden realizar las mencionadas entidades.

Fuentes: Labora, y CIRIEC-España.

### 3.4. Cuantificación de la política de fomento de empleo en la Comunidad Valenciana

Es posible cuantificar la política de fomento de empleo en la Comunidad Valenciana desde los puntos de vista de las dotaciones presupuestarias a tal política, el volumen de puestos de trabajo creados y/o mantenidos por cada programa específico, y el género de las personas que ocupan tales puestos de trabajo<sup>9</sup>.

Para hacerse una idea del volumen económico que implica la política de fomento de empleo de la Generalitat Valenciana, baste señalar que el ejercicio 2022 el Programa 322.51, Fomento del empleo, ejecutó un total de 269,8 millones de euros de obligaciones reconocidas netas (230,4 millones en 2021),

9. La ejecución presupuestaria del Programa de Fomento de empleo de la Generalitat Valenciana 322.51 se puede obtener en las cuentas del Organismo Autónomo Labora, recogidas en la Cuenta General de la Generalitat Valenciana que publica anualmente la Intervención General de la misma. En cuanto a los datos de personas beneficiarias de los programas de fomento de empleo de la Generalitat, véase la Memoria anual de Labora.

- de las cuales la gran mayoría en forma de transferencias corrientes a las personas físicas, empresas y entidades beneficiarias (264,8 millones en 2021, frente a 226,2 millones en 2021),
- y el resto desembolsado en gastos internos de la administración gestora de los programas (personal, compras corrientes y gastos de funcionamiento), con un peso muy reducido sobre el total del programa.

En cuanto a las personas afectadas por la política de fomento de empleo en la Comunidad Valenciana, y siguiendo las Memorias de Labora, estas se cifran en 2021 en 28.584 personas, lo que supone un gasto medio por persona beneficiaria en ese año de 8,1 miles de euros.

Desde una perspectiva temporal más larga, cabe señalar que los programas de fomento de empleo de la Generalitat Valenciana sumaban desde 2017 a 2022 incluidos un total de 150,8 miles de personas (**cuadro 4**).

Ahora bien, si en el cuadro anterior se eliminan las filas que no son aplicables a las entidades del tercer sector de acción social (tales como las relativos a los programas para Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción, Corporaciones Locales, etc.), el campo de actuación de la política de fomento de empleo por parte de la Generalitat Valenciana al que pueden optar las entidades del tercer sector citado se reduce significativamente (**cuadro 5**); de modo que cabe plantear una política más activa orientada hacia este tipo de instituciones, que como se comprueba en los análisis transversal y de entidades concretas que se verá más adelante, resultan de gran importancia social y económica.



#### **Cuadro 4. Programas de fomento de empleo de la Generalitat Valenciana. 2017–2021. Personas beneficiarias: mujeres, y total**

<b>Programa</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Fomento autónomo COVID19	8.057	41.889
Fomento al empleo autónomo	1.151	1.883
Empleo autónomo de mujeres	22	24
Centros especiales-empleo con apoyo	1.943	4.922
Ayudas a la contratación en empresas de inserción	368	617
Centros especiales empleo. Adaptación de puestos de trabajo	40	115
Centros especiales empleo. Subvención salarial	20.274	57.321
Empleo con apoyo	72	227
Fomento conciliación COVID19	291	379
Contratación en empresas de inserción	8	13
Contratación indefinida de colectivos desfavorecidos	40	66
Apoyo a la contrat- temporal de personas discapacitadas	23	60
Contratación indefinida, transformación o fijo discontinuo	21	43
Subvenciones a entidades y corporaciones locales (ECOVID)	3.089	4.757
Contratación indefinida inicial colectivos vulnerables	998	2.371
Contratación en prácticas colectivos vulnerables	3	6
Conversión a indefinido cont. Temp. Colectivos vulnerables	1.384	2.616
Centros especiales empleo. Subvención salarial	5.926	14.038
Contratación indefinida de personas discapacitadas	64	185
Orientadores para personal LD	162	478
Fomento empleo agrícola en corporaciones locales	331	635
Subvenciones a entidades y corporaciones locales	1.498	3.303
Subvenciones a entidades y corporaciones locales	3.212	6.669
Iniciativa social para la cont. de mujeres desempleadas	500	500
Fomento empleo corp. locales	1.726	4.725
Prórroga de AEDL'S	859	1.043
Pactos territoriales de empleo-empleadoras	457	627
Agentes de empleo local	44	58
Pamer	272	885
Ayudas a trabajadores sintel afectados por ere	3	81
Ayuda adicional convenios social trabaj. Sintel	14	324

### **Cuadro 5.** Política de fomento de empleo de la Generalitat Valenciana, 2017–2021. Programas a los que pueden optar las entidades del Tercer Sector de Acción Social

<b>Programa</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Empleo con apoyo	72	227
Fomento conciliación COVID19	291	379
Contratación indefinida de colectivos desfavorecidos	40	66
Apoyo a la contrat- temporal de personas discapacitadas	23	60
Contratación indefinida, transformación o fijo discontinuo	21	43
Contratación indefinida inicial colectivos vulnerables	998	2.371
Contratación en prácticas colectivos vulnerables	3	6
Conversión a indefinido cont. temp. colectivos vulnerables	1.384	2.616
Contratación indefinida de personas discapacitadas	64	185
Orientadores para personal LD	162	478
Iniciativa social para la cont. de mujeres desempleadas	500	500
<b>Total</b>	<b>3.538</b>	<b>6.931</b>

## **4. Muestra significativa de entidades analizadas**

A partir de las más de cien entidades del tercer sector de acción social de la Comunidad Valenciana que han ido siendo analizadas en la última década por CIRIEC-España en sus Informes anuales de la Economía Social para la Generalitat Valenciana y en otras publicaciones, se ha procedido a seleccionar una muestra compuesta por *dieciséis entidades significativas del tercer sector de acción social en la Comunidad Valenciana, con la condición de que aporten en sus webs respectivas datos de empleo más o menos detallados para los ejercicios de 2015 y 2020, o para fechas relativamente próximas a éstas (cuadro 6)*. El empleo y la actividad de cada entidad se analizará individualmente en cada caso, para proceder después a su análisis agregado.

## Cuadro 6. Muestra significativa de entidades del Tercer Sector de Acción Social en la Comunidad Valenciana

Entidad	Tipo jurídico	Principales sectores de actividad I	Sede Social
Asociación APSA WEB: memorias y cuentas 2017-18 a 2020-21	Asociación	Discapacidad intelectual	Alicante
Asociación Española Contra el Cáncer WEB, cuentas 2015-22 AECC Valencia: memoria 2022	Asociación	Investigación médica y lucha contra el tabaquismo	Valencia
Asociación la Casa Grande Web: memorias 2012 a 2021 incluido	Asociación	Vulnerabilidad social	Valencia
Asprona Valencia Web: cuentas, memorias y presupuestos, 2017 a 2021 incluido	Asociación	Discapacidad intelectual	Valencia
Avapace Web: Memorias 2018 a 2021 incluido	Asociación	Discapacidad intelectual	Valencia
Cáritas. Valencia: Web: cuentas de 2019 a 2022; Orihuela - Alicante, Web: Información económica 2012 a 2021. Segorbe-Castellón: Web: cuentas anuales 2020 y 2021	Asociaciones	Vulnerabilidad social	Alicante Castellón Valencia
Casa Caridad Web: cuentas anuales y memorias de actividades, 2018-2022 inclusive	Asociación	Pobreza	Valencia
COCEMFE Comunidad Valenciana Web: memorias 2009-2021 incluido	Asociación	Discapacidad física	Valencia
Cruz Roja Web cuentas anuales 2015-2022	Institución humanitaria	Vulnerabilidad social	Valencia
Farmacéuticos Mundi Web; auditorías 2019-2022, incluido	Asociación	Cooperación sanitaria para el desarrollo	Paterna
Fundación ADIEM Sentit WEB, Memorias 2017-2022 incluidos.	Fundación	Salud mental, dependencia	Orihuela
Fundación Juan Carlos Pérez Santamaría Web: Memorias 2011-2021; Cuentas 2019-2021	Fundación	Discapacidad	Petrer
Fundación para la Salud Infantil de la C. Valenciana Web: Memorias económicas y de actividades 2018-2021 incluidos	Fundación	Discapacidad intelectual	Elche
Fundación Secretariado Gitano Web cuentas 2019-2022, estatal. Para 2022: <a href="https://www.gitanos.org/informeanual/comunidad-valenciana/">https://www.gitanos.org/informeanual/comunidad-valenciana/</a>	Fundación	Integración social	Valencia
Grupo Social ONCE Web: cuentas disponibles SABI: amplia información	Corporación de derecho público (ONCE)	Discapacidad sensorial, y empleo de personas con discapacidad	Delegación en Valencia
UPAPSA WEB, datos 2017-22 inclusive	Red de asociaciones	Discapacidad intelectual	Alicante

Desde el punto de vista de los *sectores sociales* a los que atienden, la muestra incluye mayoritariamente entidades dedicada al apoyo a las personas discapacitadas y sus familias (sobre todo, discapacidad intelectual, pero también física y mental), a las personas y familias vulnerables, a las personas en situación de pobreza, a la integración social, y a la cooperación sanitaria al desarrollo.

Ateniéndose al *tipo jurídico* de que se trate, las entidades analizadas son nueve asociaciones sin fines de lucro (en el derecho español no caben las asociaciones con fines de lucro), cuatro fundaciones privadas sin fines de lucro (en el derecho español no caben las fundaciones con fines de lucro), y los tres casos de entidades singulares en las que concurren circunstancias especiales (coexistencia de la sujeción al derecho español y al derecho canónico en el caso de Cáritas; condición de corporación de derecho público en el caso de la ONCE; y el carácter de institución humanitaria de derecho propio que tiene atribuida la Cruz Roja Española).

# SEGUNDA PARTE: ANÁLISIS AGREGADO DEL EMPLEO EN LA MUESTRA SIGNIFICATIVA

## 5. Indicadores de volumen y evolución del empleo

Se ha tomado para cada una de las entidades analizadas su empleo inicial total en la serie más próxima disponible a partir de 2015, inclusive (en un caso, desde 2014), y su empleo final total existente en torno al año 2020-2022, según el grado de detalle de cada web. Se presenta en esta sección, por lo general, el empleo medio anual que figura en las memorias económicas de los Informes de auditoría de cada entidad; si bien en su defecto se ha tomado el empleo a 31 de diciembre, o simplemente el declarado por la entidad cuando ésta no efectúa más precisiones (**cuadro 7**).

A partir de los datos anteriores, se ha calculado en primer lugar la tasa total de variación del empleo de cada entidad en el período disponible, y de ahí una tasa media interanual simple (dividiendo la tasa total entre el número de ejercicios correspondientes; dado que el número de años cubiertos no es excesivamente amplio, la tasa media anual simple no difiere significativamente para nuestros efectos de la tasa anual media acumulativa). De este modo es posible efectuar comparaciones entre entidades, así como una valoración agregada para el total de la muestra, obviando el hecho de que los períodos analizados no son exactamente iguales: si se hubiera optado por períodos estrictamente homogéneos, por ejemplo 2015-2020, al menos la mitad de la muestra significativa se quedaría fuera del análisis.

Los empleos totales de las empresas de la muestra fueron en 2022 un total de 40.649, entre los cuales destacan, como es lógico, algunas entidades de alcance estatal y presencia en la Comunidad Valenciana, como son ONCE, Cruz Roja Española, la Asociación Española Contra el Cáncer, y la Fundación Secretariado Gitano. La media simple de la muestra supone un aumento anual del empleo en el sector de un 7,5%, lo que supone una tasa más del doble del crecimiento anual media de la población ocupada española total entre el cuarto trimestre de 2017 y el cuarto trimestre de 2022, según la Encuesta de Población Activa del INE.

**Cuadro 7.** Empleo total, y tasa de variación anual media del empleo

	Empleo inicial (año)	Empleo final (año)	Tasa de aumento anual media en el período (%)
Asociación APSA	146 (2019)	171 (2022)	5,7
Asociación Española contra el Cáncer (AECC)	608 (2014)	1.096 (2022)	10
Asociación La Casa Grande	10,54 (2015)	13,93 (2021)	5,4
Asprona Valencia	21,45 (2017)	29,38 (2022)	7,4
Avapace	131,8 (2017)	153,9 (2022)	3,4
Cáritas Valencia	66 (2018)	115,81 (2022)	18,9
Casa Caridad	72,24 (2017)	75,93 (2022)	1,0
Cocemfe	119,71 (2017)	122,80 (2022)	3,6
Cruz Roja Española	11.645 (2017)	15.008 (2022)	5,8
Farmacéuticos Mundi	60,1 (2018)	83,35 (2022)	11,7
Fundación Adiem	45,8 (2017)	116,7 (2022)	30,9
Fundación Juan Carlos Pérez Santamaría	35 (2015)	53 (2022)	7,3
Fundación para la Salud Infantil	28 (2016)	36,39 (20219)	7,5
Fundación Secretariado Gitano	639 (2015)	1.049 (2022)	9,1
ONCE	23.049 (2017)	22507 (2022)	-0,5
UPAPSA	24 (2017)	17 (2021)	-7,3

Fuente: CIRIEC-España.

**Cuadro 8. Empleo total, y tasa de variación anual media del empleo de las mujeres**

	Empleo inicial (año)	Empleo final (año)	Tasa de aumento anual media en el período (%)
Asociación APSA	115 (2019)	135 (2022)	5,8
Asociación Española contra el Cáncer (AECC)	548 (2014)	904 (2022)	8,1
Asociación La Casa Grande	Nd	5,4 (2021)	Nd
Asprona Valencia	18,45 (2017)	25,17 (2020)	12,1
Avapace	101 (2017)	119 (2022)	3,6
Cáritas Valencia	51 (2018)	77,81 (2022)	13,1
Casa Caridad	44 (2017)	59 (2022)	6,8
Cocemfe	88,93 (2017)	94,81 (2022)	1,3
Cruz Roja Española	8.537 (2017)	10.833 (2022)	5,4
Farmacéuticos Mundi	31,3 (2018)	60,10 (2022)	23,0
Fundación Adiem	53 (2018)	95,7 (2022)	20,1
Fundación Juan Carlos Pérez Santamaría	23 (2018)	40 (2022)	18,5
Fundación para la Salud Infantil	28 (2016)	31,41 (2021)	2,4
Fundación Secretariado Gitano	512 (2015)	864 (2022)	24,2
ONCE	7581 (2019)	7854 (2022)	1,2
UPAPSA	13 (2017)	Nd	Nd

Fuente: CIRIEC-España.

## 6. Indicadores de género en el empleo

A continuación, y siguiendo la misma metodología anterior, se han calculado para las mujeres los indicadores de empleo inicial y final, y la tasa media anual resultante (**cuadro 8**).

La media simple para toda la muestra es un aumento anual del empleo de las mujeres en entidades del tercer sector de acción social del 10,4%; superando así claramente a la tasa de aumento en la muestra del empleo total, y aún más a la tasa media anual de crecimiento de la población ocupada de mujeres entre el cuarto trimestre de 2017 y el cuarto trimestre del 2022, que fue del 1,9%. En definitiva, la feminización del tercer sector de acción social no solo es significativamente elevada, sino que sigue aumentando en los últimos años.

## 7. Indicadores de calidad del empleo: % de contratación fija, y otros indicadores existentes en su caso

El principal indicador de la calidad del empleo que se puede analizar para las entidades del tercer sector de acción social es el del porcentaje de contratación indefinida respecto de la plantilla total (**cuadro 9**), dato que sin embargo no se encuentra en varias entidades de la muestra representativa. Entre las entidades que sí aportan este dato, se observa un porcentaje que supera el 90% en tres entidades (AECC, Co-cemfe y Upapsa), mientras que se alcanza tan solo el 57,9% en la Asociación La Casa Grande, que tiene un modelo productivo más endeble.

Destaca asimismo que varias entidades aportan algunos indicadores propios que se pueden englobar bajo el factor denominador común de la calidad del empleo; indicando sus tasas de absentismo laboral, la distribución de la plantilla por tramos de remuneración, la antigüedad del personal de la empresa, o el porcentaje de personas de etnia gitana contratadas en la entidad en el caso de Fundación Secretariado Gitano.

Así pues, falta bastante trecho por recorrer a las entidades del sector para que todas ellas reporten por sí mismas de manera más regular sistemática los indicadores de calidad del empleo que permitan evaluar los avances en esta materia.



**Cuadro 9.** Indicadores de calidad de empleo: % de contratación fija, y otros indicadores

	% de contratación indefinida (año final)	Otros indicadores publicados por la entidad
Asociación APSA	Nd	Nd
Asociación Española contra el Cáncer (AECC) (2022)	91,1	Nd
Asociación La Casa Grande (2021)	57,9	Nd
Asprona Valencia (2020)	78,6	Nd
Avapace	Nd	Nd
Cáritas	Nd	Personal vinculado a las actividades realizadas
Casa Caridad (2022)	88,48	Nd
Cocemfe (2022)	98,4	Nd
Cruz Roja Española	Nd	Nd
Farmacéuticos Mundi	Nd	Nd
Fundación Adiem	Nd	Tasas de absentismo laboral
Fundación Juan Carlos Pérez Santamaría	Nd	Nd
Fundación para la Salud Infantil	Nd	Nd
Fundación Secretariado Gitano	Nd	% personas gitanas
ONCE	Nd	Personal vendedor
UPAPSA (2021)	94,1	Plantilla por tramos de remuneración, y por antigüedad

Fuente: CIRIEC-España.

## 8. Características funcionales del empleo

Se ha recopilado los datos disponibles en cada entidad acerca de las características funcionales de su plantilla (por ejemplo, personal de dirección, administrativo, titulado, personal subalterno, etc.). Estos datos pueden ser analizados caso a caso en el Informe (**cuadro 10**), pero no ha lugar a un tratamiento del conjunto de la muestra, por la falta de homogeneidad en su forma de presentación por las entidades, que utilizan varias clasificaciones con distinto detalle: desde las más simples, con apenas dos tipos o categorías de personal, a las más complejas, que utilizan ocho, diez e incluso quince categorías.

**Cuadro 10.** Características funcionales del empleo

	Publicación de datos (año)	Grupos de clasificación del empleo
Asociación APSA	Nd	Nd
Asociación Española contra el Cáncer (AECC)	Sí (2022)	10 tipos
Asociación La Casa Grande	Sí (2021)	15 tipos
Asprona Valencia	Sí (2020)	2 tipos
Avapace	Sí (2022)	15 tipos
Cáritas Valencia	Sí (2022)	6 tipos
Casa Caridad	Sí (2022)	2 tipos
Cocemfe	Sí (2022)	6 tipos
Cruz Roja Española	Sí (2022)	5 tipos
Farmacéuticos Mundi	Sí (2022)	8 tipos
Fundación Adiem	Nd	Nd
Fundación Juan Carlos Pérez Santamaría	Nd	Nd
Fundación para la Salud Infantil	Sí (2021)	5 tipos
Fundación Secretariado Gitano	Sí (2022)	5 tipos
ONCE	Sí (2022)	5 tipos
UPAPSA	Sí (2021)	8 categorías

Fuente: CIRIEC-España.

Téngase en cuenta que, por ejemplo, el VIIIº convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, publicado en setiembre de 2021, estructura el empleo del sector de manera diferente para los centros de atención especializada, los centros de educación especial, y los centros especiales de empleo; y que en cada grupo de personal de cada tipo de centro caben muchas especialidades que se presentan de modo desigual en cada centro individual en concreto.

## 9. Indicadores de productividad aparente del trabajo

En esta sección se presentan los datos disponibles en relación a la productividad aparente per cápita en cada entidad, para lo cual se dispone previamente para cada una de ellas de sus ingresos anuales por actividad propia, y de su empleo total medio (**cuadro 11**). Los ingresos anuales por actividad propia son una categoría específica de las cuentas de resultados anuales de las entidades con carácter ampliamente homogéneo, aunque en ocasiones difieren un tanto de los ingresos efectivos totales, pues distintas entidades contabilizan separadamente algunos ingresos por subvenciones aplicadas a su finalidad, etc. El cociente entre los ingresos anuales por actividad propia y el empleo medio es la productividad aparente del trabajo medida por tales ingresos; y se califica como aparente por cuanto atribuye la totalidad de los ingresos al empleo, sin tener en cuenta otras consideraciones (en relación a la calidad de la dirección, por ejemplo).

En la muestra significativa analizada se encuentran entidades con un volumen muy amplio de ingresos (destacando Cruz Roja Española, la Asociación Española contra el Cáncer, o la Fundación Secretariado Gitano), entidades de volumen intermedio, e incluso entidades con ingresos inferiores a un millón de euros (como la Asociación La casa Grande, o UPAPSA). Ello permite comprobar, por ejemplo, hasta qué punto la productividad aparente del trabajo per cápita está influida por el tamaño de los ingresos, o no.

La productividad media per cápita, medida por los ingresos de actividad propia, se sitúa en la muestra en 58,4 miles de euros en 2022. Muy por encima de la muestra se encuentra Farmacéuticos Mundi, debido al alto valor económico de los productos que proporciona a los países en desarrollo, y la ONCE, al computar entre los ingresos de la actividad propia los ingresos brutos por juego, esto es, sin deducir los premios por juego.

**Cuadro II. Indicadores de productividad**

	Ingresos por actividad propia. Millones de euros (año final)	Empleo total (año final)	Productividad per cápita. Miles (año final)
Asociación APSA	6,7 (2022)	171 (2022)	39,2
Asociación Española contra el Cáncer (AECC)	106,5 (2022)	1096 (2022)	97,2
Asociación La Casa Grande	0,48 (2021)	13,93 (2021)	34,4
Asprona Valencia	1,46 (2022)	29,38 (2022)	49,7
Avapace	6,8 (2022)	153,9 (2022)	44,2
Cáritas Valencia	6,65 (2022)	115,8	57,4
Casa Caridad	5,07 (2022)	75,93 (2022)	66,8
Cocemfe	7,9 (2022)	122,80 (2022)	64,3
Cruz Roja Española	546,6 (2022)	15.008 (2022)	36,4
Farmacéuticos Mundi	14,3 (2022)	83,35 (2022)	171,6
Fundación Adiem	3,2 (2022)	116,7 (2022)	27,4
Fundación Juan Carlos Pérez Santamaría	1,8 (2021)	53 (2021)	34,0
Fundación para la Salud Infantil	1,3 (2021)	36,39 (2021)	35,7
Fundación Secretariado Gitano	35,3 (2022)	1049 (2022)	33,6
ONCE	2.427,5 (2022)	22.507	107,8
UPAPSA	0,6 (2022)	17 (2022)	35,3

Fuente: CIRIEC-España.

**Cuadro 12. Indicadores de activos**

	Activo total. Millones) (año final)	Empleo total (año final)	Activo total per cápita. Miles (año final)
Asociación APSA	10,39 (2022)	171 (2022)	60,8
Asociación Española contra el Cáncer (AECC)	154,7 (2022)	1.096 (2022)	141,1
Asociación La Casa Grande	0,47 (2021)	13,93 (2021)	33,7
Asprona Valencia	2,65 (2022)	29,38 (2022)	90,2
Avapace	23,5 (2022)	153,9 (2022)	152,7
Cáritas Valencia	11,9 (2022)	115,81 (2022)	102,7
Casa Caridad	21,2 (2022)	75,93 (2022)	279,2
Cocemfe	24,3 (2022)	122,80 (2022)	197,9
Cruz Roja Española	1.405,9 (2022)	15.008 (2022)	93,7
Farmacéuticos Mundi	22,8 (2022)	83,35 (2022)	273,5
Fundación Adiem	2,5 (2022)	116,7 (2022)	21,4
Fundación Juan Carlos Pérez Santamaría	1,25 (2021)	53 (2021)	23,6
Fundación para la Salud Infantil	0,5 (2021)	36,39 (2022)	13,7
Fundación Secretariado Gitano	34,8 (2022)	1.049 (2022)	33,2
ONCE	1228,4 (2022)	22507 (2022)	54,6
UPAPSA	0,7 (2021)	17 (2021)	41,2

Fuente: CIRIEC-España.

## 10. Indicadores de activos per cápita

De una manera similar formalmente al apartado anterior, se presentan en el **cuadro 12** los datos disponibles acerca del activo total que figura en el balance de cada entidad a finales de su último ejercicio disponible; y teniendo en cuenta el empleo anual medio en ese mismo año, resulta sencillo elaborar el indicador de activo total per cápita. Ello permite identificar a las entidades más intensas en recursos materiales (aunque no se entra a analizar la composición interna de su activo), acercándose un poco más a las complejidades que todo proceso de producción, en este caso de servicios, comporta.

La media de la muestra es de 100,8 miles de euros de activos per cápita; situándose destacadamente por encima entidades como Casa Caridad, Farmacéuticos Mundi o Cocemfe, entre otras. Los activos per cápita son típicamente más elevados cuanto mayor inmovilizado material (como residencias, por ejemplo), tienen las entidades; si bien en ocasiones puede deberse a las cifras elevadas de cuentas de deudores pendientes de percibir.

## 11. Otros indicadores del empleo: discapacidad

El empleo de personas con discapacidad (**cuadro 13**) destaca, en valor absoluto, el caso de la ONCE, en el que el 87,9% de la plantilla está formada por personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%; Cruz Roja Española, con 280 empleos de este tipo en 2022, seguida a continuación por los 25 empleos en la Fundación Secretariado Gitano y los 21 en la Asociación Española Contra el Cáncer, asimismo en 2022 en ambos casos. En las demás entidades, se trata de una cifra absoluta relativamente baja, aunque en términos porcentuales puede resultar muy superior al 2% establecido legalmente (como sucede, por ejemplo, en Cocemfe a escala española, y en la Fundación Juan Carlos Pérez de Santamaría, dependiente de Cocemfe Alicante). La mayoría de las entidades analizadas reporta su empleo de personas con discapacidad, aunque ello no es así en tres casos.

**Cuadro 13.** Empleo de personas con diversidad funcional

	Empleo (año)	% sobre la plantilla
Asociación APSA	Nd	Nd
Asociación Española contra el Cáncer (AECC)	21 (2022)	1,9
Asociación La Casa Grande	Nd	Nd
Asprona Valencia	2 (2022)	6,81
Avapace	6,32 (2022)	4,11
Cáritas	4,26 (2022)	3,68
Casa Caridad	2 (2022)	2,63
Cocemfe	23 (2022)	18,7
Cruz Roja Española	280 (2022)	1,87
Farmacéuticos Mundi	2 (2022)	2,40
Fundación Adiem	2,2 (2019)	3
Fundación Juan Carlos Pérez Santamaría	9 (2022)	16,9
Fundación para la Salud Infantil	1 (2021)	2,75
Fundación Secretariado Gitano	25 (2022)	2,26
ONCE	19778 (2022)	87,92
UPAPSA	Nd	Nd

Fuente: CIRIEC-España.

## 12. Indicadores de impacto social

Por último, parece conveniente añadir a los indicadores directos de empleo algunos indicadores indirectos de su impacto social, tales como son el número de personas socias de cada entidad, el de las personas beneficiarias de las mismas, y la cifra de personas voluntarias (**cuadro 14**).

Como es lógico, estos indicadores de impacto social tienen también su propia problemática, que es conveniente tener en cuenta. Así, las personas socias son por lo general personas físicas, pero se han incluido asimismo las personas jurídicas cuando éstas se contabilizan por la entidad (aunque su aportación a las entidades del tercer sector puede ser más intensa en el caso de las personas jurídicas). Las personas beneficiarias se estiman por cada entidad, y son una categoría en la que caben tanto

usuarios intensivos de los recursos de las mismas, como usuarios potenciales estimados de manera muy genérica.

En cuanto a las personas voluntarias, las diversas entidades aportan unas cifras que normalmente no están calculadas en términos de voluntarios/as en media anual, y en otros casos contabilizan más bien el número de atenciones personales diferentes llevadas a cabo. A pesar de ello, se ha preferido dejar constancia de la información disponible al respecto, para hacer justicia a la importancia de la función social real del voluntariado, más allá de unas cifras que siempre son discutibles.

Para cerrar esta sección, hay que señalar que para las entidades de escala estatal que mantienen entidades propias o delegaciones en la Comunidad Valenciana, o cuyas actividades en esta comunidad pueden ser estimadas razonablemente a partir de los datos estatales (Asociación Española Contra el Cáncer, Cáritas, Cocemfe, Cruz Roja Española, Fundación Secretariado Gitano, ONCE), los casos de estudio que se aportan en el presente Informe aportan una serie de informaciones específicas para la Comunidad Valenciana, que no resulta práctico resumir con el detalle con el que se ha analizado el empleo de sus matrices; por lo que se remite al lector a los correspondientes casos de su interés.



**Cuadro 14.** Indicadores sociales de impacto de las entidades de la muestra representativa. Año más reciente

	Personas socias	Personas beneficiarias	Personas voluntarias
Asociación APSA (2022)	360 (ver nota)	1.346	15
Asociación Española contra el Cáncer (AECC) (2022)	604.6 miles	2,5 millones	31,5 miles
Asociación La Casa Grande (2021)	106	2.200	9,5
Asprona Valencia (2022)	1.002	2.000 (estimación)	100
Avapace (2022)	341	714	Nd
Cáritas Valencia	Nd	51.706	4.702
Casa Caridad (2022)	4.054	4.206	86
Cocemfe (2022)	92 entidades	1,6 millones (participantes)	Nd
Cruz Roja Española (2022)	1,3 millones	9,7 millones	263,5 miles
Farmacéuticos Mundi (2022)	3.508	4,5 millones	75
Fundación Adiem (2022)	246 socios colaboradores	534	160
Fundación Juan Carlos Pérez Santamaría (2022)	4	586	28
Fundación para la Salud Infantil (2020)	27	908	16
Fundación Secretariado Gitano (2022)	Nd	38,7 miles	442
ONCE	70.490	14.536	3.095
UPAPSA (2022)	28	4.000 (estimación)	Inferior a la unidad

Fuente: CIRIEC-España. El número de personas socias de la Asociación APSA corresponde al de votos emitidos en su Asamblea General de 2022.



## **TERCERA PARTE: ANÁLISIS INDIVIDUAL DEL EMPLEO EN LAS ENTIDADES DE LA MUESTRA SIGNIFICATIVA**

En esta sección del Informe se presentan los datos de empleo y de actividad social y económica de las entidades de la muestra significativa ya comentada, con un enfoque individualizado entidad por entidad, tanto para fundamentar los datos agregados analizados en la sección anterior como para disponer de elementos que permitan evaluar caso a caso la gestión social, laboral y económica que cada entidad lleva a cabo.

Para cada entidad se ha utilizado un modelo de análisis de la actividad y empleo que parte de analizar las características generales de cada entidad, para pasar a describir su política de fomento de empleo con el mayor detalle disponible en las webs respectivas, y enmarcar todo ello en las principales características económicas de cada entidad, destacando su grado de intercooperación con otras empresas o entidades de la economía social, y su grado de transparencia externa. Se añade en cada caso un listado de referencias utilizadas que permitan al lector su propia validación de los datos, así como una ficha básica que tiene el propósito de aportar una especie de fotografía de síntesis de cada entidad.

# Asociación APSA

## 1. Características más destacadas de la actividad de la Asociación APSA

La Asociación APSA tiene su domicilio social en Alicante y gestiona diversos centros en distintas localidades de esta provincia. Se trata de una entidad de acción social, que actúa en el ámbito de las personas con discapacidad intelectual o de desarrollo, y de sus familiares. El Grupo APSA (que no presenta cuentas consolidadas, sino individuales para cada entidad que lo componen), está formado por la asociación y por tres centros especiales de empleo controlados por la misma y que disponen de personalidad jurídica propia. En su memoria de actividades de 2022, la asociación APSA cifra sus personas beneficiarias en ese año en un total de 1.346, mientras que el conjunto del Grupo APSA estima que da servicio directo a más de 2.500 personas con discapacidad.

La asociación fue creada en 1961, con la denominación entonces de Asociación Pro-Subnormales de Alicante, después Asociación Pro Deficientes Psíquicos de Alicante; y fue declarada por el Consejo de Ministros en el año 1970 como entidad de utilidad pública. Su objeto, tal como se define en sus estatutos, es la total integración de las personas con discapacidad intelectual en todos los ámbitos de la sociedad, defendiendo sus derechos e intereses, así como de su familia y tutores; para lo cual desarrolla actividades dirigidas a mejorar la calidad de vida de personas con diferentes capacidades durante todo su ciclo vital.

Por discapacidad intelectual se entiende la situación de las personas a las que les cuesta más que a los demás aprender, comprender y comunicarse, afectando a su vida diaria y sus relaciones con los demás de diferentes maneras. Por discapacidad de desarrollo se entiende habitualmente la suma de discapacidades intelectuales, trastornos autistas, parálisis cerebral, etc.

La Asociación APSA proporciona servicios, principalmente, en las áreas de atención temprana a las personas a las que atiende, apoyo a las familias, educación, empleo, actividades residenciales, actividades de ocio, deporte y cultura, venta on-line de ciertos objetos, etc. En concreto, Plena Inclusión Comunidad Valenciana destaca en 2022 entre las actividades de la Asociación APSA las siguientes:

- Tres centros de Desarrollo Infantil y Atención Temprana (CDIAT), en Alicante, La Vila, y San Vicente del Raspeig;
- Tres centros de recursos y apoyo escolar (CRAE), en Alicante, San Vicente del Raspeig, y Elche.

- Dos centros de Formación Profesional (CFP): Camí Obert (Alicante), Camí Obert (Elche);
- Dos centros Ocupacionales (C.O.), a saber, Terramar y San Juan;
- Centro de día San Juan,
- Tres centros Especiales de Empleo (CEE), en Alicante: Avimar S.L.; Terramar S.A.; Limencop S.L.
- Programas de reinserción en el psiquiátrico de Fontcalent, de respiro familiar, y de envejecimiento saludable.
- Servicio de Ocio y Deporte. Actividades artísticas; y
- Centro de Asistencia Residencial San Juan
- Dos viviendas tuteladas (en Alicante y en Elche).

## 2. Fomento del empleo en la asociación APSA

La asociación señala en sus *memorias económicas* que el empleo total en la misma (sin especificar su distribución de género) fue invariablemente de 150 personas entre los años 2019 y 2022. Esta cifra, sin embargo, difiere de la señalada en las *memorias de actividades* de la APSA (**cuadro 1**), que por presentarse de manera detallada merecen más credibilidad.

### Cuadro 1. Asociación APSA. Distribución del empleo por género

	2019	2020	2021	2022
Empleo medio, total	146	164	171	171
Empleo medio, mujeres	115	129	135	135
Empleo medio, hombres	31	35	36	36
Empleo a 31.XII, total	-	148	149	145
Empleo a 31.XII, mujeres	-	120	117	117
Empleo a 31.XII, hombres	-	28	32	28

Fuente: APSA (Memorias de actividades), y CIRIEC-España.

El empleo remunerado en la Asociación alcanza en 2022 una cifra media de 171 personas (según las correspondientes memorias de actividades), con un aumento del 17,1% respecto de 2019, lo que supone una tasa media simple anual del 5,7%. Entre 2019 y 2022. El empleo de mujeres es mayoritario, en todos los casos, alcanzando en 2022 un 78,9%.

La entidad no publica datos en su web acerca de los tipos de contratos de su plantilla (indefinidos o no; a tiempo completo o a tiempo parcial), sobre sus categorías profesionales, sobre su empleo de personas con discapacidad superior al 33%, etc. En cuanto a su voluntariado (que obviamente no forma parte de la plantilla laboral), ofrece datos en los que se aprecia una fuerte contracción del mismo a raíz de la pandemia de 2020 (**cuadro 2**).

**Cuadro 2. Asociación APSA. Distribución de su voluntariado medio por género**

	2019	2020	2021	2022
Voluntariado total	52	28	13	15
Voluntariado, mujeres	37	22	9	5
Voluntariado, hombres	15	6	4	10

Fuente: APSA (Memorias de actividades), y CIRIEC-España.

**3. Datos económicos, intercooperación, y transparencia externa**

El activo total de la Asociación APSA fue en 2022 de 10,4 millones de euros, con un 17,5 de fondos propios (**cuadro 3**). Su activo total aumentó entre 2018 y 2022 en un 2,2%, lo que apenas supone seis décimas anuales en media no acumulativa. En cuanto a los resultados de los ejercicios considerados, todos ellos positivos, alcanzan un máximo relativo del 1% de los ingresos por actividad propia en 2018 y 2022, La Generalitat Valenciana, con 4,8 millones de euros en 2022, es la principal institución pública financiadora del total de 5,7 millones de euros concedidos a la asociación en ese año. Se ha comprobado que no se señalan salvedades en la opinión de auditoría de los años analizados.

**Cuadro 3. Asociación APSA. Datos económicos. Miles de euros**

	2018	2019	2020	2021	2022
Activo	10.160,4	10.154,9	10.391,4	10.408,7	10.386,4
Fondos propios	1.545,7	1.580,1	1.817,6	1.771,0	1.823,2
Ingresos por actividad propia	5.640,7	5.900,0	5.982,1	6.181,3	6.679,9
Excedente del ejercicio	56,9	34,3	53,7	63,6	32,2

Fuente: Asociación APSA, y CIRIEC-España.

El Valor Añadido Bruto de la entidad se situó en 2022 en casi 5,2 millones de euros, con un aumento entre 2018 y 2022 del 23,6%, siguiendo la trayectoria del aumento del empleo en la asociación. Los gastos de personal suponían en 2022 un 92% del total del Valor Añadido Bruto creado por la entidad en ese año, mientras que las amortizaciones del inmovilizado explicaban un 7%, y el resto se atribuye al excedente del ejercicio (**cuadro 4**).

#### **Cuadro 4. Asociación APSA. Distribución del valor añadido generado. Miles de euros**

	2018	2019	2020	2021	2022
Gastos de personal	3.880,3	4.205,5	4.235,0	4.415,8	4.778,3
Amortizaciones del ejercicio	266,0	270,9	334,1	359,8	363,9
Resultado del ejercicio, antes de impuestos	56,9	34,3	53,7	63,6	52,2
Valor añadido bruto	4.203,9	4.510,8	4.622,8	4.839,2	5.194,4

Fuente: Asociación APSA.

En lo que a intercooperación se refiere, APSA se encuentra asociada a Plena Inclusión, movimiento asociativo de su sector de actividad (plataforma nacional con delegaciones autonómicas, que se creó en 1964 con la denominación de FEAPS, Federación Española de Asociaciones Pro Subnormales, para pasar en 2016 a su denominación actual). En concreto, Plena Inclusión Comunidad Valenciana disponía en 2021 de 59 entidades asociadas. Entre otras afiliaciones de APSA destacan la Federación Española de Enfermedades Raras, la Unión Provincial de Alicante de las Asociaciones de Personas con discapacidad intelectual, y la Federación Empresarial de Entidades titulares de centros y servicios de atención a las personas con discapacidad intelectual. Además, la Asociación APSA refiere entre sus entidades colaboradoras a una gran variedad de instituciones de la Economía Social, como por ejemplo la Fundación Bancaja, la Fundación Juan Perán, el grupo Ilunion, la Fundación García Peralta, etc.

En lo referente a transparencia externa, destaca que la web de la Asociación APSA aporta en la sección correspondiente sus estatutos, memoria de actividades, balances de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, memorias económicas y opinión de sus informes de auditoría (hasta 2022 inclusive, en todos los casos); política de calidad de la entidad, código ético (el de la antigua FEADS), su Plan de igualdad de género, o su Protocolo de Acoso. El detalle de las subvenciones y donaciones recibidas por la entidad, tanto de entidades públicas como privada, consta en sus memorias económicas. No se ha obtenido constancia en su web, sin embargo, de la cifra de per-

sonas socias de la Asociación APSA y su evolución temporal (tan solo se ha podido recoger el dato del total de 360 votos emitidos o delegados en la Asamblea de 2022).

## Referencias

- Asociación APSA (varios años): *Balances, y Cuentas de Pérdidas y Ganancias*.
- Asociación APSA (varios años): *Memorias económicas*.
- Grupo APSA (2020): *Memoria de actividades. Ejercicio 2019*.
- Roche, V. (2021): "APSA, la asociación que esquivó al virus". *Información*, 9 de mayo.

## Ficha básica de la Asociación APSA

Denominación completa	Asociación APSA
Tipo de entidad	Asociación del tercer sector de acción social
Objeto social	Apoyo a las personas con discapacidad intelectual y sus familias
Sede social	Av. Salamanca, 27 - CP 03005 Alicante
NIF	G03049038
Constitución	1961
Socios/socias	360 votos emitidos en la Asamblea de 2022
Personas beneficiarias de la Asoc. APSA (2022)	1.346
Ingresos de la actividad propia (2022)	6,7 millones de euros
Activo total (2022)	10,4 millones de euros
Fondos propios (2022)	1,8 millones de euros
Excedente del ejercicio (2022)	52,2 miles de euros
Empleo medio (2022)	171
Empleo de mujeres (2022)	78,9%
Voluntarios/as (2022)	15
Presidencia	D <sup>a</sup> Isabel Manero Pérez
Secretaría	D. Juan José Martínez.
Gerencia	Carlos Giner Jordá
Página web	www.asociacionapsa.com
Contacto	Tfn. 965 257 112 - apsa@asociacionapsa.com



# Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) y Junta de Valencia de la AECC

## I. Características más destacadas de la entidad

La Asociación Española Contra el Cáncer, AECC, con sede social en Madrid y creada en 1953, es una organización sin ánimo de lucro formada por pacientes, familiares, voluntarios, colaboradores y profesionales, que tiene presencia en toda España mediante sus 52 delegaciones provinciales, incluyendo Ceuta y Melilla, así como de sus cientos de juntas comarcales, insulares y locales.

La entidad lleva a cabo actividades de prevención y concienciación de la población en relación al cáncer (2,4 millones de personas beneficiarias en 2022), de acompañamiento y apoyo a las personas afectadas y sus familias (140,6 miles en 2022), y de sus programas de investigación sobre el cáncer, que suman un total de 565 en el año 2022. Las distintas tipologías de las enfermedades cancerosas (por ejemplo, de mama, próstata, colon, etc.) son objeto de seguimiento por el observatorio de AECC, y dan lugar a distintos programas de actuación de la entidad.

En la Comunidad Valenciana existen tres Juntas provinciales de la AECC, respectivamente en Alicante, Castellón y Valencia (**cuadro 1**). Entre todas ellas suman en 2022 más de 50.000 personas socias, y una aportación a los gastos de investigación de AECC muy próxima a los dos millones de euros.

### **Cuadro 1. AECC. Datos significativos de las secciones provinciales de la Comunidad Valenciana. Año 2022**

	Alicante	Castellón	Valencia	Total
Profesionales de las secciones	16	12	40	68
Personas voluntarias	462	423	489	1.374
Socios/as	12.612	8.764	28.685	50.061
Localidades con presencia	15	110	232	357
Contribución a la investigación (miles de euros)	210,2	301,8	1.485,0	1.997,0

Fuente: AECC y CIRIEC-España.

En particular, la Junta Provincial de Valencia de la Asociación Española Contra el Cáncer es una asociación creada en 1955, que se constituyó en 1990 en entidad

asociada de AECC estatal. La valenciana es una asociación, de utilidad pública desde 1970, que lleva a cabo actividades de lucha contra el cáncer en cuestiones de divulgación, prevención, médico-asistenciales y de investigación. Esta Junta presentaba en 2022 un total de 28,7 miles de personas socias (frente a 21,7 miles en 2020, y 6,8 miles en 2015), casi cuatro mil personas y entidades colaboradoras y voluntarias formando parte de una amplia red de juntas locales, y con 40 personas trabajadoras de plantilla.

Los Estatutos de AECC a escala estatal (a la que nos referiremos para simplificar como AECC España), fueron reformados en 2018, y reconocen en una disposición específica un cierto grado de autonomía funcional de la Junta Provincial Asociada de Valencia, al establecer que estos nuevos estatutos no le son de aplicación a ésta en su totalidad, sino que a la Junta de Valencia se le continuará aplicando el Título V de los Estatutos previos a la reforma de 2018.

## 2. Fomento del empleo en AECC

El empleo asalariado alcanzó en AECC en media del año 2022 la cantidad de 1.096 puestos de trabajo (**cuadro 2**), que en este caso coincide puntualmente con la cifra de empleo total a 31 de diciembre. La tasa de crecimiento del empleo medio entre 2014 y 2022 fue del 80,3%, con una tasa media anual no acumulativa del 10%.

### Cuadro 2. Empleo en AECC. Media anual, y diciembre

	Total en media anual	Total a 31.XII	Mujeres a 31.XII	Hombres a 31.XII
2014	608	680	548	132
2015	606	700	561	139
2016	642	742	596	146
2017	707	845	680	165
2018	786	906	737	169
2019	877	1007	834	173
2020	936	1055	866	189
2021	961	1045	857	188
2022	1.096	1096	904	192

Fuente: AECC, y CIRIEC-España.

El empleo de las mujeres fue en 2022 (a 31 de diciembre) de 904 puestos de trabajo, lo que supone un 82,5% de la plantilla total. La tasa media anual no acumulativa en el empleo a 31 de diciembre de las mujeres fue del 8,1%, y la de los hombres de un 5,1%.

En cuanto a los puestos de trabajo con contrato fijo o no fijo (**cuadro 3**), la entidad pública datos solo para los años 2020 a 2022, ambos incluidos. En 2022, el personal asalariado no fijo suponía un 8,9% del total, que es un porcentaje relativamente moderado y en línea con el de los ejercicios anteriores.

### **Cuadro 3. Tipos de contratos en AECC. Datos a 31 de diciembre de cada año**

	Contrato fijo	Contrato no fijo	TOTAL
2020	936	81	1.017
2021	978	87	1.065
2022	1.009	96	1.105

Fuente: AECC, y CIRIEC-España.

AECC publica periódicamente los datos de su empleo medio anual por tipos de categorías profesionales (**cuadro 4**). Aunque sin aportar una fotografía laboral específica sobre las profesiones concretas a que pertenecen los tipos de categorías anteriores, AECC señala que las profesiones más frecuentes en su organización incluyen, por orden alfabético, a administrativos, contables, coordinadores, enfermeros, gerentes, médicos, psicólogos, técnicos especialistas en radiodiagnóstico (T.E.R.), servicios generales, y trabajadores sociales; además de servicios arrendados externamente a otros profesionales, como auxiliares sanitarios, fisioterapeutas, logopedas, monitores de taller, oncólogos o radiólogos.

Parte de la plantilla media de AECC, por otra parte, está formada por personas con discapacidad igual o superior al 33% (**cuadro 5**). En 2022, la cifra fue de 21 personas (de ellas, 17 mujeres), frente a 13 (de ellas, 11 mujeres) en 2014.

Ello es en general congruente con la obligación legal de emplear a un 2% de la plantilla por personas con discapacidad, según establece la ley, aunque en algunos ejercicios no se cumple plenamente.

### Cuadro 4. AECC. Empleo medio por tipos de categorías profesionales

	2019	2020	2021	2022
Dirección	2	1	1	1
Dirección servicios corporativos	10	11	15	16
Gerencia provincial y territorial	39	39	33	45
Médicos	20	29	27	31
Titulados medio sanitarios	120	129	118	140
Responsables y técnicos no san.	135	140	152	169
Coordinadores de voluntariado	70	86	87	107
Psicólogos y técnicos de prevención	280	266	278	307
Personal de admón. y apoyo	163	198	217	242
Servicios generales	38	37	33	38

Fuente: AECC, y CIRIEC-España.

### Cuadro 5. AECC. Empleo de personas con discapacidad y empleo total

	A. Personas con discapacidad	B. Empleo total medio	A/B (%)
2014	13	608	2,1
2015	13	606	2,1
2016	11	642	1,7
2017	18	707	2,5
2018	19	786	2,4
2019	18	877	2,0
2020	18	936	1,8
2021	23	961	2,4
2022	21	1.096	1,9

Fuente: AECC, y CIRIEC-España.

Hay que hacer referencia, por último, a los gastos de personal de AECC, que en 2022 alcanzaron la cifra de 40,3 millones de euros (**cuadro 6**). Las cargas sociales supusieron en ese año un 32% de la masa de sueldos, salarios y asimilados.

### Cuadro 6. Gastos de personal en AECC. Miles de euros

	Sueldos, salarios y asimilados	Cargas sociales	TOTAL
2019	24.128,9	8.000,0	32.128,9
2020	26.717,1	8.818,4	36.535,5
2021	27.975,2	8.899,7	36.874,9
2022	30.504,8	9.775,4	40.280,2

Fuente: AECC.

Además del personal de su plantilla laboral, AECC cuenta con una red de voluntariado relativamente amplia, que según la entidad alcanzaba a 14.916 personas en 2022, de las cuales un 55,5% se dedicaba a actividades de apoyo y acompañamiento a las personas beneficiarias de la entidad, dedicándose el resto a actividades de gobierno (que la entidad no precisa, aunque incluyen por lo general participación en comités, actuaciones como delegados no remunerados, etc.), de prevención y promoción de la salud, y de promoción de la investigación. No consta que la entidad estime la aportación de su voluntariado en términos de horas, o de su coste de oportunidad.

En cuanto a la Junta de Valencia de la AECC, el personal de la entidad (**cuadro 7**) se compone en su mayoría de personas especializadas en psicología, medicina y personal técnico de apoyo. Como sucede a menudo en el sector, se trata de un personal con una considerable mayoría de mujeres, e incluye además a una persona con discapacidad, que cubre holgadamente el mínimo legal del 2% sobre la plantilla laboral.

### Cuadro 7. Junta Asociada de Valencia de AECC. Empleo

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Personas empleadas, en media anual	28	29	Nd	Nd	Nd	Nd	40
% de empleo de mujeres	78,6	79,3	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd

Fuente: Junta de Valencia de AECC, y CIRIEC-España.

### 3. Datos económicos, intercooperación, y transparencia externa

El activo total de AECC en 2022 fue de 154,7 millones de euros, con un aumento relativo del 23,1% respecto de 2019 (**cuadro 8**).

#### **Cuadro 8. AECC. Datos económicos seleccionados.** Millones de euros

	2019	2020	2021	2022
Activo total	125,7	130,5	140,9	154,7
Fondos propios	87,2	88,6	98,0	109,9
Ingresos de la actividad propia	79,8	82,4	94,2	106,5
Ingresos netos computables	97,7	92,5	106,2	129,3
Resultado del ejercicio	2,6	1,4	9,4	11,8

Fuente: AECC.

La diferencia entre ingresos por actividad propia e ingresos netos computables radica en que a los primeros se añade ingresos como las ventas que no forman parte de la actividad propia habitual, o las subvenciones recibidas. En este informe se sigue el criterio de comparar los datos de distintas instituciones mediante los ingresos de la actividad propia, dejando constancia de que para determinados fines es necesario acudir a las cuentas anuales concretas para comprender mejor algunos aspectos de su funcionamiento.

Las principales fuentes de ingresos económicos de la Junta Provincial son las cuotas de sus personas asociadas (44% del total), las herencias, los donativos, las carreras solidarias, las cuestaciones, los actos públicos, los ingresos públicos, las loterías, etc. Con sus ingresos, la Junta ofrece distintos servicios de investigación, apoyo y acompañamiento, promoción de la salud, precoz del cáncer de mama, y los gastos asociados a la captación de fondos, y la administración interna. Destaca en particular su actividad de investigación, con más de 1,5 millones de euros del total de 7 millones de gasto en 2022. La plantilla de la Junta Provincial a 31 de diciembre de 2022 estaba formada por un total de cuarenta personas, y compuesta mayoritariamente por profesionales de la sanidad.

El activo total de la Junta de Valencia supera los 9,2 millones de euros en 2022, y está cubierto en la mayor parte por los fondos propios de la misma (casi 6,4 millones

de euros en 2022, un 6,7% más que en 2019), lo que le otorga una notable solidez financiera (**cuadro 9**). El excedente del ejercicio asciende en 2022 a 0,4 millones de euros, y ha sido positivo en todos los años a lo largo del período analizado.

### **Cuadro 9. Junta de Valencia de la AECC. Datos económicos seleccionados. Miles de euros**

	2016	2017	2021	2022
Activo total	6.335,6	6.768,9	7.669,8	9.212,6
Fondos propios	Nd	Nd	5.999,9	6.396,4
Ingresos de la actividad propia	Nd	Nd	4.442,0	5.721,4
Excedente del ejercicio	821,9	405,2	302,9	396,4

Fuente: Junta de Valencia de AECC.

La Junta Asociada de Valencia de AECC generó en 2022 un valor añadido de más de dos millones de euros, lo que en su mayoría (un 78,2%) se debe a sus gastos de personal (**cuadro 10**). El VAB creció entre 2016 y 2022 en tan solo un 0,1%, pues la progresión en los gastos de personal es compensada prácticamente en su totalidad con la minoración del elevado excedente después de impuestos al comienzo del período.

### **Cuadro 10. Junta Asociada de Valencia de la AECC. Distribución de su valor añadido. Miles de euros**

	2016	2017	2021	2022
Gastos de personal	1.147,9	1.252,5	1.400,7	1.609,3
Amortizaciones del inmovilizado	85,7	74,7	49,8	52,2
Resultado del ejercicio	821,9	405,2	302,9	396,4
Valor añadido bruto	2.055,5	1.732,4	1.753,4	2.057,9

Fuente: Junta de Valencia de AECC.

En cuanto a transparencia externa, destaca que la página web de la Junta de Valencia da acceso al resumen ejecutivo de su memoria anual 2022, que incluye entre otros datos las personas que forman parte de su dirección y equipo técnico, sus

principales líneas de actividad, y un balance y una cuenta de resultados abreviados. La página web para el total de la AECC proporciona, entre otros datos, sus cuentas auditadas y memorias económicas correspondientes desde el ejercicio de 2015 al de 2022, incluidos. La Asociación Española Contra el Cáncer cumple, según la Fundación Lealtad, todos los Principios de Transparencia y Buenas Prácticas analizados en el Informe que la Fundación llevó a cabo sobre el ejercicio 2021, último analizado por la Fundación Lealtad.

En cuanto a las actividades de intercooperación con otras empresas y entidades de la Economía Social, destaca que AECC a escala estatal es la impulsora de la Fundación Científica de la AECC (creada en 1971), designando los miembros de su Patronato y financiando sus principales objetivos. Según el informe de auditoría de la Fundación para 2022, su empleo medio fue en ese ejercicio de 45 personas, de las cuales 32 eran mujeres.

## Referencias

- AECC (2018): *Estatutos AECC*.
- AECC Valencia (2023): En <https://www.contraelcancer.es/es/sobre-nosotros/donde-estamos/sede-valencia>
- AECC Valencia (2023): *Memoria anual Valencia 2022*.
- AECC España: <https://transparencia.contraelcancer.es>
- AECC (varios años): *Memorias anuales; y Cuentas Anuales auditadas*.
- Fundación Lealtad (2023): *Asociación Española Contra el Cáncer. Informe 2021*.



## Ficha de identificación. Junta Asociada de Valencia de la Asociación Española Contra el Cáncer

Denominación completa	Junta Asociada Provincial de Valencia de la Asociación Española Contra el Cáncer
Tipo de entidad	Asociación de interés público
Objeto social	Divulgación, prevención, asistencia médica e investigación contra el cáncer
Creación	1955
NIF (AECC)	G28197564
Personas socias (2022)	28.685
Localidades con presencia (2022)	232
Sede social	Plaza Polo Bernabé, 9 bajo - CP 46010 Valencia
Activo total (2022)	9,2 millones
Fondos propios (2022)	6,4 millones de euros
Ingresos por actividad propia (2022)	5,7 millones de euros
Resultado anual después de impuestos (2022)	0,4 millones de euros
Empleo medio (2022)	40
Empleo de mujeres	Sin datos para 2022. 79,3% en 2017
Voluntarias/os (2022)	489
Página web	<a href="https://www.contraelcancer.es">https://www.contraelcancer.es</a>
Presidente	D. Tomás Trénor Puig
Secretaria	D <sup>a</sup> Eugenia Garrigues Francés
Gerencia	D <sup>a</sup> Helena Alloza
Contacto	Tfn.: 963 391.400 - E mail: valencia@contraelcancer.es

## Ficha de identificación de la Asociación Española Contra el Cáncer

Denominación completa	Asociación Española Contra el Cáncer
Tipo de entidad	Asociación del tercer sector de acción social
Objeto social	Lucha contra el cáncer mediante actividades de prevención, asistencia y apoyo, e investigación
Creación	1953
NIF	G28197564
Personas socias (2022)	604,6 miles de personas físicas; 4,5 miles de personas jurídicas
Sede social	C/ Teniente Coronel Noreña, 30 - CP 28045 - Madrid
Activo total (2022)	154,7 millones de euros
Fondos propios (2022)	109,9 millones de euros
Ingresos por actividad propia (2022)	106,5 millones de euros
Excedente anual (2022)	11,8 millones de euros
Beneficiarios/as (2022)	2,5 millones de personas
Empleo medio (2022)	1096
Empleo de mujeres (2022)	82,5%
Voluntarias/os (2022)	31.568
Página web	<a href="https://www.contraelcancer.es">https://www.contraelcancer.es</a>
Presidente	D. Ramón Reyes Bori
Secretaria	D <sup>a</sup> Coloma Armero Montes
Dirección general	D <sup>a</sup> Isabel Orbe
Contacto	Tfn. 900 100 036 - E mail: <a href="mailto:informacion@contraelcancer.es">informacion@contraelcancer.es</a>

# Asociación La Casa Grande

## 1. Características más destacadas de la actividad de la asociación

La Asociación La Casa Grande es una organización no gubernamental sin ánimo de lucro, con sede en Valencia, que define su ámbito de actuación como el relativo al apoyo a las personas, colectivos y familias en condiciones de vulnerabilidad social, económica y cultural, en el ámbito local.

Además de su sede social, arrendada, dispone de un local industrial en Beniparell (Valencia), asimismo en régimen de arrendamiento. La denominación de Casa Grande proviene de un caserón del siglo XV, cedido gratuitamente durante un tiempo a la asociación por una congregación católica, y donde la asociación restauraba y vendía muebles, ropa y objetos usados hasta el año 1996.

La entidad se constituyó formalmente en 1987, aunque venía desarrollando su actividad de manera informal desde 1982, cuando nació como un movimiento social de apoyo a las personas vulnerable, impulsado por un grupo de personas dirigidas por un sacerdote jesuita. Consta en 2021 con un total de 106 personas socias, de ellas dos personas jurídicas; si bien hay que señalar que en 2015 el número total de socios/as era de 121 personas entre físicas y jurídicas.

La asociación señala que lleva a cabo, principalmente, las siguientes actividades: primera aproximación a las personas vulnerables que les son remitidas por Cáritas (11 personas sin hogar en 2021); actividades de formación básica y competencias digitales para estas personas; recogida y reciclaje de ropa usada; donación de ropa a diversas asociaciones y roperos caritativos; actividades de sensibilización social sobre el racismo y la xenofobia; y un servicio de mediación cultural para la resolución de conflictos. En particular, en el área de inserción sociolaboral destacan los cursos de la asociación sobre manipulación de alimentos, preparación para la superación de entrevistas de trabajo, atención a las personas mayores, y su bolsa de trabajo.

Según la memoria de actividades correspondiente a 2021, esta asociación disponía en ese año de 118 contenedores de ropa en la ciudad de Valencia (número que se mantiene en 2023, según la web de la entidad), recogió un total de 726,6 toneladas de ropa y zapatos, y donó 2,1 toneladas de mantas y ropas a otras organizaciones caritativas. La suma de las personas beneficiarias directamente de sus actividades superaba las 2.200, según la entidad.

En 2022, la Asociación creó la mercantil La Casa Grande Inclusión, SL, que en 2023 ha sido calificada administrativamente como empresa de inserción; sin que consten en octubre de 2023 datos de empleo y actividad de la misma.

## 2. Fomento del empleo en la Asociación La Casa Grande

En 2021, la Asociación Casa Grande contó con un empleo total de 13,9 personas en media anual, con un aumento del 32,2% respecto de 2015, lo que supone un 5.4% de aumento en media anual simple (**cuadro 1**). El empleo fijo (contratación indefinida) es la figura contractual mayoritaria, si bien el empleo no fijo (contratación temporal) era en 2021 un 42,1% del total, lo que resulta relativamente elevado.

### **Cuadro 1.** Asociación La Casa Grande. Distribución del empleo por tipos de contratación. Media anual

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Empleo fijo	6,42	6,16	Nd	8,51	7,10	5,90	8,07
Empleo no fijo	4,12	4,26	Nd	5,33	8,69	7,56	5,86
Empleo total	10,54	10,42	Nd	13,84	15,79	13,46	13,93

Fuente: Memorias y Cuentas Anuales de la entidad.

Los empleos generados por la asociación no mantienen siempre la misma clasificación por categorías, pues éstas varían en la medida en que lo hace la naturaleza de los servicios que en cada período se van desarrollando. En lo relativo a las personas de inserción (que son las que realizan las tareas de recuperación de ropa, y que en su momento pasarán a la empresa de inserción antes citada), éstas se acogen a las categorías de peones, conductores/as, y en su caso monitores/as; mientras que el resto del empleo de la entidad se acoge a las categorías laborales de psicología, psicopedagogía, pedagogía, maestros/as, trabajadores/as sociales, educadores/as sociales, e integradores sociales. A ello se añaden las habituales figuras profesionales de dirección, gestión administrativa, y limpieza (**cuadro 2**).

Los gastos totales de personal suponen 364,4 miles de euros en 2021 (**cuadro 3**), habiendo aumentado en un 42,7% desde 2016, lo que supone un 8,5% anual medio. Las cargas sociales eran en 2021 un 21,5% de los gastos de personal de ese año.

## Cuadro 2. Asociación La Casa Grande. Distribución del empleo por categorías profesionales. Media anual

	2015	2016	2020	2021
Auxiliar administrativo	0,62	0,16	0,62	0,62
Conductor	1,56	2,01	3,46	4,16
Director	0,62	0,69	-	-
Limpieza	0,24	0,25	0,33	0,25
Monitores	-	-	0,08	0,13
Mozo	0,14	0,54	-	-
Oficial 2ª administrativo	0,16	0,01	-	-
Peón	-	0,75	2,92	1,94
Titulado superior	1,00	1,05	-	-
Psicólogo/a	-	-	0,76	1,09
Titulado/a medio	6,18	4,96	-	-
Educador social	-	-	0,59	0,60
Trabajador social	-	-	2,69	2,80
Técnico/a de integración social	-	-	-	0,33
Sin categoría	-	-	2,00	2,00
<b>Total</b>	<b>10,54</b>	<b>10,42</b>	<b>13,46</b>	<b>13,93</b>

Fuente: Asociación La Casa Grande, y CIRIED - España. 2017 a 2019: sin datos.

## Cuadro 3. Asociación La Casa Grande. Distribución de los gastos de personal. Miles de euros

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Sueldos, salarios y asimilados	201,1	Nd	270,6	305,1	267,9	286,1
Cargas sociales	54,2	Nd	74,2	74,6	73,5	78,3
Gastos de personal	255,3	279,3	344,8	379,7	341,4	364,4

Fuente: Memorias y Cuentas Anuales de la entidad.

En otro orden de cosas, la entidad cifra en 9,5 personas la media anual de sus personas voluntarias en el año 2021, que lleva a cabo mayoritariamente actividades de acogida y formación de las personas vulnerables a las que atiende la asociación.

### 3. Datos económicos, intercooperación, y transparencia externa

En 2021, la Asociación declaraba un activo total de 466,6 miles de euros, con un aumento del 41,3% respecto a su nivel de 2015, lo que implica una tasa anual media de crecimiento (no acumulativo) del 6,9% (**cuadro 4**). El activo total se cubrió en 2021 en un 85,3% mediante los 398,2 miles de euros de fondos propios de la entidad, cifra que resulta elevada, y refleja un reducido endeudamiento de la Asociación.

En cuanto a los resultados anuales, son de escaso nivel en 2021, aunque en 2015, 2019 y 2020 se experimentaron pérdidas (que en 2020 suponían el 3% de los ingresos totales en ese año), siendo absorbidas por los beneficios de los demás ejercicios considerados.

Resulta significativo señalar que los ingresos comerciales de la asociación (ventas y otros ingresos ordinarios de la actividad mercantil) fueron en 2021 de 277,5 miles de euros, alcanzando un 57,8% de los ingresos totales.

#### **Cuadro 4. Asociación La Casa Grande. Magnitudes económicas más destacadas. Miles de euros**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Activo total	265,0	330,2	353,6	452,8	480,3	502,2	454,5	466,6
Fondos propios	226,3	213,5	257,1	346,2	413,5	409,1	397,4	398,2
Ingresos totales	Nd	Nd	261,8	347,4	532,7	479,9	390,6	479,9
Excedente del ejercicio	10,5	-12,8	43,6	89,1	67,2	-4,3	-11,7	0,8

Fuente: Memorias y Cuentas Anuales de la entidad.

En 2021, la Asociación La Casa Grande recibió un total de 111,9 miles de euros de subvenciones públicas, mayoritariamente de la Generalitat Valenciana, aunque también del Ayuntamiento de Valencia y la Diputación de esta provincia.

En el año 2021, el valor añadido bruto generado por la Asociación fue de 379,4 miles de euros, con un aumento del 9,8% respecto del ejercicio precedente (**cuadro 5**). Este incremento se explica en mayor medida por el aumento de los gastos de personal, pero también por la eliminación de las pérdidas de 2020. Tal como sucede

habitualmente en las ONG, los gastos de personal suponen en 2021 un alto porcentaje (96% en este caso) del valor añadido total. No es posible determinar la cifra de Valor Añadido Bruto para otros ejercicios, por no disponerse para ellos de la cifra de amortizaciones anuales del inmovilizado.

### **Cuadro 5. Asociación La Casa Grande. Generación y distribución de valor añadido. Miles de euros**

	2020	2021
Gastos de personal	341,4	364,4
Amortizaciones	15,9	14,2
Excedente	-11,7	0,8
Valor añadido bruto	345,6	379,4

Fuente: Memorias de la entidad, y CIRIEC-España.

Destaca en materia de intercooperación con otras entidades de la Economía Social que la asociación La Casa Grande colabora, según sus datos, con entidades de la Economía Social de no mercado como son la Fundación Bancaja, la Obra Social La Caixa, o la Fundación de la Comunidad Santa Elena de Torrent (que gestiona una residencia para mayores en ese municipio); por lo que su nivel de intercooperación puede calificarse como alto.

En cuanto a la transparencia externa de la entidad, la web de la Asociación La Casa Grande permite consultar, para los años 2012 a 2021, sus memorias de actividades (incluyendo el detalle de las subvenciones públicas recibidas), memorias económicas, y balances (no así sus cuentas de resultados), así como el Plan de Actuación para 2023; aunque no aporta los Estatutos de la entidad, ni la relación de personas que componen su Junta directiva, que no está disponible en la web en el apartado correspondiente a transparencia externa.

Respecto de la empresa mercantil La Casa Grande Inserción, SL, se trata de una sociedad unipersonal, creada en 2022, con sede social en Valencia, y que en 2023 ha sido calificada como empresa de inserción por la Generalitat Valenciana. Labora-Servicio Valenciano de Empleo señala como su actividad calificada la de reciclaje y comercialización de ropa y todo tipo de material de desecho. Se ha comprobado que en junio de 2023 La Casa Grande Inserción SL ha aumentado notablemente su capital social, que fue de 3.000 euros en la creación de la empresa en 2022, y que asciende ya a un total de 36.000 euros; sin que exista por el momento más información disponible sobre sus cuentas.

## Referencias

- Asociación La Casa Grande (varios años): *Balances, Memorias Económicas, y Memorias de actividades.*
- Hermano Alfonso: <https://www.lacasagrande.org/2020/06/10/recordando-de-donde-venimos/>
- Pérez, Iván (2010): “Una Casa Grande para dar sustento y afecto a los más necesitados”. Artículo disponible en la dirección electrónica <https://www.el-mundo.es/elmundo/2010/01/02/valencia/1262430303.html>
- Peris, Sara (2016): “La Casa Grande, el gran hogar valenciano”. En <https://medios.uchceu.es/elrotativo/2016/02/08/la-casa-grande-el-gran-hogar-valenciano/>

## Ficha básica de la Asociación La Casa Grande

Denominación completa	Asociación La Casa Grande
Tipo de entidad	Asociación del tercer sector de acción social
Objeto social	Apoyo a las personas en situación de vulnerabilidad
Personas socias (2021)	106
Personas beneficiarias (2021)	Más de 2.200
Voluntarios/as (2021)	9,5 en media anual
Sede social	C/ Dr. Rodríguez de la Fuente, 8, bajo - CP 46019 Valencia
NIF	G46415592
Constitución	1987
Ingresos totales (2021)	479,9 miles de euros
Activo total (2021)	466,6 miles de euros
Fondos propios (2021)	398,2 miles de euros
Resultado anual (2021)	0,8 miles de euros
Empleo medio anual (2021)	13,9
Empleo de mujeres (2021)	38,5% sobre empleo total
Presidencia	D. Jaime Barrón Rogelio
Secretaría	Nd
Página web	<a href="http://www.lacasagrande.org">www.lacasagrande.org</a>
Dirección en SABI	ASOC LA CASA GRANDE
Contacto	Tfn. 963 463 374 - E mail: <a href="mailto:info@lacasagrande.org">info@lacasagrande.org</a>



# ASPRONA Valencia

## 1. Características más destacadas de la actividad de ASPRONA

La Asociación Valenciana Pro-personas con Discapacidad Intelectual (ASPRONA), es una entidad del tercer sector de acción social, cuyo objetivo es el de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias. Fue creada en 1959, y tiene su domicilio social en Valencia.

Se ha comprobado en la base de datos SABI que la marca ASPRONA es utilizada por al menos otras cuatro asociaciones (Albacete; El Bierzo; Galicia; León) y dos Uniones Temporales de Empresas (ambas en Valladolid); todas las cuales caen fuera del ámbito del presente Informe.

La asociación ASPRONA Valencia (denominación usada en este Informe para una mejor diferenciación de la entidad) estaba formada en 2022 por un total de 1.002 personas socias, según sus datos, aunque reporta un número máximo de personas socias en 2020, con un total de 1.295. Además de con su estructura profesional que luego se comentará, contaba con 100 personas voluntarias en 2022, aunque llegó a reportar 294 voluntarios/as en 2019.

ASPRONA proporcionaba en 2022 a sus personas beneficiarias (estimadas por CIRIEC-España en unas dos mil) un conjunto de servicios en las áreas de

- formación y empleo (fundamentalmente, empleo en empresas privadas mediante una agencia de colocación que en 2022 benefició a 346 personas),
- actividades de ocio y vida social, mediante cine, excursiones, vacaciones, etc. (más de 300 personas en 2022),
- reinserción social de personas afectadas por aspectos penales o penitenciarios (105 personas en 2022),
- cinco viviendas tuteladas en la ciudad de Valencia (23 personas beneficiarias en 2022), y
- actividades de apoyo a las familias y asesoramiento jurídico.

Además, ASPRONA Valencia dispone de un centro especial de empleo (Fundación Asproservis CV, con quince trabajadores/as y sede en Valencia; y forma parte de Fundisval Fundació Tutelar de la Comunitat Valenciana, junto con otras cuatro asociaciones del sector en la Comunidad Valenciana y con sede asimismo en Valencia. Estas entidades no se analizan en este Informe.

## 2. Fomento del empleo en ASPRONA

Según las cuentas anuales de la asociación, ésta mantenía en 2022 un empleo medio de 29,38 personas en términos de puestos de trabajo anuales equivalentes (**cuadro 1**). Entre 2017 y 2022, el empleo medio en la asociación aumentó en total un 36,9%, lo que supone un crecimiento medio anual del 7,4%. Como complemento, se señala en el cuadro 1 el empleo a 31 de diciembre en los años en que este dato está disponible. Téngase en cuenta que el empleo en una fecha determinada debe cualificarse por su tipo de contratación, sea a tiempo completo o a tiempo parcial, para calcular en cada año los puestos de trabajo equivalentes medios que corresponden.

### Cuadro 1. ASPRONA Valencia. Datos de empleo total

	Empleo anual medio	Empleo a 31 de diciembre
2017	21,45	28
2018	24,40	28
2019	25,24	28
2020	28,33	29
2021	27,61	Nd
2022	29,38	Nd

Fuente: ASPRONA, y CIRIEC-España.

Dentro de su empleo total, la entidad reporta el empleo de dos personas con discapacidad mayor o igual al 33%, tanto en el ejercicio de 2021 como en el de 2022. Entre 2018 y 2020 este empleo fue de una persona.

Distinguiendo entre contratación fija y contratación temporal (**cuadro 2**), la fija suponía en 2020 un 78,6% de la plantilla media, frente a un 21,4% de contratación temporal. Esta última suponía en 2017 un 17,7%, por lo que va en aumento, aunque no se dispone de datos por tipos de contratación para 2021 y 2022.

En cuanto a la distribución de la plantilla por género (**cuadro 3**), se aprecia una notable feminización, con un 88,8% de empleo femenino en 2020, aunque de nuevo faltan los datos de los dos años siguientes. Además, las mujeres absorben la práctica totalidad del aumento del empleo en la entidad entre 2017 y 2020.

**Cuadro 2.** ASPRONA Valencia. Personas contratadas en su plantilla media, por tipo de contrato

	Contrato fijo	Contrato temporal	Total
2017	17,66	3,79	21,45
2018	20,59	3,81	24,40
2019	20,07	5,17	25,24
2020	22,28	6,05	28,33
2021	Nd	Nd	27,61
2022	Nd	Nd	29,38

Fuente: ASPRONA, y CIRIEC-España.

**Cuadro 3.** ASPRONA Valencia. Empleo de mujeres y empleo total. Plantilla media anual

	Mujeres empleadas	Empleo total
2017	18,45	21,45
2018	20,97	24,40
2019	21,82	25,24
2020	25,17	28,33
2021	Nd	27,61
2022	Nd	29,38

Fuente: ASPRONA, y CIRIEC-España.

Por categorías profesionales (**cuadro 4**), las de tipo técnico suponían en 2020 un 78,5% de la plantilla media de Asprona, lo que evidencia un alto grado de profesionalización, como corresponde a las características de las personas atendidas y los servicios ofrecidos a las mismas. En 2017, el porcentaje correspondiente a las categorías técnicas fue del 74,9%, por lo que se trata de una profesionalización técnica creciente. La entidad no detalla las categorías profesionales concretas que componen su plantilla.

#### Cuadro 4. ASPRONA Valencia. Personas contratadas según categorías profesionales

	Categorías técnicas	Categorías de operarios	Total
2017	16,08	5,37	21,45
2018	17,54	6,86	24,40
2019	19,59	5,65	25,24
2020	22,24	6,09	28,33
2021	Nd	Nd	27,61
2022	Nd	Nd	29,38

Fuente: ASPRONA, y CIRIEC-España.

Los gastos de personal crecieron en ASPRONA entre 2017 y 2022 un 57,9%, de los que 36,9 puntos se explican por el aumento del empleo medio, y el resto por otros factores (promociones, reclasificaciones, aumento del coste de la vida, etc.) que no se detallan por la entidad (**cuadro 5**) Las cargas sociales vienen determinadas por el sistema de la seguridad social, y pasaron de ser un 29,8% de la masa salarial en 2017 a un 28,4% en 2022.

#### Cuadro 5. ASPRONA Valencia. Gastos de personal. Miles de euros

	Sueldos, salarios y asimilados	Cargas sociales	Total
2017	489,5	145,9	629,4
2018	560,8	170,9	731,7
2019	589,3	175,9	765,2
2020	638,9	207,7	846,6
2021	678,3	212,5	890,8
2022	774,1	219,9	994,0

Fuente: ASPRONA, y CIRIEC-España.

### 3. Datos económicos, intercooperación, y transparencia externa

El activo total de la asociación creció entre 2017 y 2022 en un 12,6%, aunque la mayor parte de este incremento se produjo exclusivamente en 2022 (**cuadro 6**). Los fondos propios, por el contrario, disminuyeron en un 9% entre 2017 y 2022, principalmente por los resultados negativos anuales experimentados hasta 2020 inclusive. La cobertura del activo total por los fondos propios cayó de un 82,5% en 2017 a un 66,7% en 2022. La entidad presentó unas pérdidas acumuladas de 101,3 miles de euros entre 2017 y 2020, y una muy ligeras ganancias en 2021 y 2022 que apenas suman dos mil euros.

#### **Cuadro 6.** ASPRONA Valencia. Magnitudes económicas más destacadas. Miles de euros

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Activo total	2.353,4	2.310,8	2.341,3	2.206,6	2.375,1	2.651,2
Fondos propios	1.942,7	2.166,7	1.860,9	1.825,8	1.806,9	1.768,7
Ingresos de la actividad propia	902,1	1.097,1	1.131,1	1.025,7	1.224,1	1.456,7
Resultado del ejercicio	-19,0	-34,1	-20,1	-28,1	0,8	1,2

Fuente: ASPRONA, y CIRIEC-España.

El valor añadido bruto generado por la asociación en 2022 ascendió a poco más de un millón de euros, con un aumento del 61,5% respecto a 2017, con una tasa anual media del 12,3% (**cuadro 7**). Los gastos de personal suponen en ese año un 96,1% del valor añadido, dejando el resto a unas modestas amortizaciones del inmovilizado, y a un mínimo resultado positivo del ejercicio.

En lo relativo a intercooperación con otras entidades de la Economía Social, destaca que ASPRONA Valencia es una entidad miembro de la Federación de Asociaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual de la Comunitat Valenciana (PLENA INCLUSIÓN C.V); de la Plataforma del Voluntariado de la Comunitat Valenciana; del Patronato de las Fundaciones FUNDISVAL y ASPROSERVIS – CEE; así como de la Asociación Empresarial para la Discapacidad (AEDIS).

### **Cuadro 7. ASPRONA Valencia. Distribución de su valor añadido. Miles de euros**

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Gastos de personal	629,4	731,7	765,2	846,6	890,8	993,9
Amortizaciones del inmovilizado	30,0	27,8	29,6	33,1	35,8	39,1
Resultado del ejercicio	-19,0	-34,1	-20,1	-28,1	0,8	1,2
Valor añadido bruto	640,4	725,4	774,7	951,6	927,4	1.034,2

Fuente: ASPRONA, y CIRIEC-España.

La página web de la asociación describe con detalle las características principales de la amplia gama de servicios que presta, así como la composición de su equipo de dirección y su equipo técnico. En cuanto a la transparencia externa, esta web proporciona sus Estatutos, código ético, política de calidad, memorias anuales, y cuentas anuales auditadas; por lo que su nivel de transparencia externa es elevado.

### **Referencias**

- ASPRONA (Varios años): *Memorias de actividad*. En <https://asprona.es/transparencia/>
- Asprona (varios años): *Cuentas anuales auditadas*. En <https://asprona.es/transparencia/>
- Plena Inclusión (2023): Ficha de Asprona, en <https://plenainclusioncv.org/entidades/#1588679172716-909389b2-e3b8>

## ASPRONA Valencia

Denominación completa	Asociación Valenciana Pro-Personas con Discapacidad Intelectual (ASPRONA)
Tipo de entidad	Asociación del Tercer Sector de Acción Social
Objeto social	Atención a personas con discapacidad intelectual
Sede social	Plaza Capitanes Galán y García Hernández, nº10. CP 46020, Valencia
NIF	G46051884
Creación	1959
Socios/socias (año 2022)	1.002
Número de personas beneficiarias (2022)	Alrededor de 2.000 personas (estimación de CIRIEC-España)
Ingresos de la actividad propia (2022)	1,4 millones de euros
Activo total (2022)	2,6 millones de euros
Fondos propios (2022)	1,7 millones de euros
Resultado anual (2022)	1,2 miles de euros
Empleo medio (2022)	29,38
Empleo de mujeres (2022)	90%, según la entidad
Voluntarios/as (2022)	100
Presidencia	D <sup>a</sup> Rafaela Maldonado Peña
Secretaría	D <sup>a</sup> M. Carmen López Guarga
Dirección - gerencia	D <sup>a</sup> Nuria Cidoncha
Página web	<a href="https://asprona.es">https://asprona.es</a>
Contacto	Tfn. 963 391 080 - E mail: <a href="mailto:asprona@asprona.es">asprona@asprona.es</a>





# AVAPACE

## 1. Características más destacadas de la actividad de AVAPACE

La Asociación Valenciana de Ayuda a la Parálisis Cerebral, AVAPACE, es una entidad del tercer sector de acción social, creada en Valencia en 1972, declarada de utilidad pública, que proporciona servicios a las personas con parálisis cerebral y sus familias. Su objeto principal es facilitar medios para la asistencia, recuperación, educación y protección de las personas con parálisis cerebral; incluyendo la orientación a las familias, la formación de los profesionales del sector, etc. Esta asociación es parte de la Federación ASPACE Comunidad Valenciana, junto con otras tres asociaciones (una de la provincia de Castellón y dos de la provincia de Alicante).

Según datos de su Memoria 2022, AVAPACE disponía en ese año de un total de 341 personas socias (13 menos que en 2018), de los cuales 336 eran personas físicas y el resto personas jurídicas. En cuanto a las personas beneficiarias de los servicios de la entidad, ésta los cuantifica en 2022 en un total de 714, lo que supone un destacado aumento porcentual del 62,6% respecto de 2018, cuando los cuantificaba en 439.

Los centros de AVAPACE son nueve en 2023, distribuyéndose del siguiente modo: dos centros de atención temprana, CAT, respectivamente en Valencia (*Xicotets*) y Albal; un centro de educación especial en Valencia (*Virgen de Agosto*); un centro residencial en Valencia (*Tarongers*); y cinco Centros de día para adultos, dos de ellos en Valencia (*Baladre*, y *Hort de Senabre*) y el resto en Albal (*Anna Lluch*), Bétera (*Alfàbagues*), y Meliana (*Les Escoles*). Suman en total 292 plazas.

En los distintos centros de la AVAPACE se proporciona a las personas usuarias, según corresponda, distintos servicios de estimulación, fisioterapia, hidroterapia, enseñanza especial, escuelas de verano, actividades de ocio y tiempo libre, etc. Asimismo, los familiares reciben servicios de información, de asesoramiento, y de respiro.

## 2. Fomento del empleo en AVAPACE

AVAPACE mantenía en 2022 un empleo medio anual de 153,9 personas (**cuadro 1**), con un aumento del 16,8% en relación a 2017; lo que supone una tasa media anual no acumulativa del 3,4%. De la plantilla a diciembre de 2022, que era de 168 personas en total, un 70,8% eran mujeres, frente a un 66,4% en 2017, lo que supone un avance destacado en el empleo femenino.

Además, la plantilla de la entidad incluía en 2022 un 4,11% de personas con discapacidad (**cuadro 2**), lo que es más del doble del 2% de reserva legal obligatoria de

puestos de trabajo para las personas con certificado oficial de discapacidad igual o superior al 33%.

### Cuadro 1. AVAPACE. Empleo total y distribución de género

	Empleo medio	Empleo a 31 del XII	Mujeres a 31 del XII	Hombres a 31 del XII
2017	131,8	152	101	51
2018	139,3	167	115	52
2019	139,8	159	109	50
2020	140,2	173	124	49
2021	150,0	172	118	54
2022	153,9	168	119	49

Fuente: AVAPACE, y CIRIEC-España.

### Cuadro 2. AVAPACE. Porcentaje de empleo de personas con discapacidad

Año	2017	2018	2019	2020	2021	2022
%	3,23	2,87	1,85	3,91	3,68	4,11

Fuente: AVAPACE, y CIRIEC-España.

La entidad no publica datos en su web acerca de la distribución de su empleo por tipo de contrato (fijo o temporal; a tiempo completo o a tiempo parcial; etc.), pero sí aporta datos acerca de la distribución de su empleo por las categorías profesionales definidas internamente por la asociación (**cuadro 3**).

La categoría más frecuente en la plantilla de AVAPACE es la de personas cuidadoras, que absorbe exactamente un 33,3% de su empleo total (**cuadro 4**). Sin embargo, las categorías que muestran una mayor progresión son la de fisioterapeutas, que aumenta en cinco personas, esto es, un 41,7% más que en 2017, y la de personal titulado superior, que aumenta en tres personas, esto es, un 50% respecto de 2017. En cuanto a la categoría de Titulares de aula (pago delegado), abarca al profesorado del centro de educación especial, cuyo salario es abonado directamente por la Administración educativa en nombre del centro, ya que éste se trata de un centro privado concertado.

**Cuadro 3. AVAPACE. Empleo por categorías profesionales, a 31 de diciembre**

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Gerente	1	1	1	1	1	1
Titulación superior	6	7	7	5	10	9
Titulación de grado medio	13	14	16	21	7	14
Fisioterapeutas	12	15	15	16	16	17
Logopeda	2	2	2	2	2	3
ATS/DUE	1	2	1	2	2	2
Educadores	17	22	20	17	30	16
Cuidadores	54	54	49	56	55	56
Jefe de administración	1	1	1	1	2	2
Oficiales de administración	6	6	6	7	7	8
Auxiliares administrativos	1	1	1	1	-	-
Auxiliares de transporte	11	13	11	13	14	12
Auxiliares de comedor	3	3	5	5	3	2
Servicios generales	10	9	10	11	9	11
Titulares de aula (pago delegado)	14	17	14	15	14	15
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>167</b>	<b>159</b>	<b>173</b>	<b>172</b>	<b>168</b>

Fuente: AVAPACE, y CIRIEC-España.

Los gastos de personal superaban en 2022 los cinco millones de euros (**cuadro 4**), suponiendo las cargas sociales un 24,3% del total de gastos de personal. La masa de sueldos, salarios y asimilados crece entre 2017 y 2022 en un 26,4%, de los cuales 16,8 puntos se explican por el aumento del personal medio, y el resto se debe a factores como la inflación, los cambios en la composición de la plantilla, etc.

**Cuadro 4. AVAPACE. Gastos de personal. Miles de euros**

	Sueldos, salarios y asimilados	Cargas sociales	Gastos de personal
2017	3.019,9	919,5	3.939,4
2018	3.291,2	1.004,7	4.295,9
2019	3.408,6	1.077,9	4.486,5
2020	3.365,2	1.078,9	4.444,1
2021	3.567,3	1.136,9	4.704,2
2022	3.816,1	1.225,5	5.041,6

Fuente: AVAPACE, y CIRIEC-España.

**3. Datos económicos, intercooperación, y transparencia externa**

Según las cuentas anuales de AVAPACE correspondientes al ejercicio 2022, la asociación alcanzaba en ese año un volumen total de activos 23,5 millones de euros, más del triple del año anterior; y disponía de un patrimonio neto de 0,4 millones, el doble que en 2017 (**cuadro 5**). La explicación de un aumento tan destacado en el total de activos se encuentra en que desde 2022 AVAPACE contabiliza en su activo las deudas a largo plazo que con la entidad tienen contraídas las administraciones públicas por las subvenciones concedidas, lo que se iguala en el pasivo con una cifra análoga en concepto de Importe de acreedores a largo plazo susceptible de convertirse en subvenciones.

Los resultados después de impuestos correspondientes a los cuatro últimos ejercicios son positivos, suponiendo en 2022 un 1,7% del total de ingresos por actividad propia.

**Cuadro 5. AVAPACE. Magnitudes económicas más relevantes**

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Activo total (millones)	7,1	7,3	6,1	5,3	7,2	23,5
Fondos propios (millones)	0,2	0,1	0,2	0,3	0,3	0,4
Ingresos anuales por actividad propia (millones)	5,1	5,4	5,7	5,6	6,1	6,8
Excedente del ejercicio (miles)	17,5	-126,3	61,4	89,4	34,7	112,9

Fuente: AVAPACE, y CIRIEC-España.

La mayor parte de los casi 6,8 millones de euros de ingresos de AVAPACE en 2022 en concepto de ingresos anuales por actividad propia (un aumento del 12,6% sobre el año 2016) proceden de los 6,3 millones de euros de subvenciones, donaciones y legados de explotación, imputadas al excedente. Las subvenciones mayoritarias son las procedentes de las Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, y de la Consellería de Educación.

De los 5,4 millones de euros a los que asciende el valor añadido bruto generado en 2022 por AVAPACE, el grueso (un 92,7%) corresponde a los gastos de personal, lo que resulta común en un sector social intensivo en empleo como es el de la atención a las personas con parálisis cerebral (**cuadro 6**).

### Cuadro 6. AVAPACE. Valor añadido bruto. Miles de euros

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Gastos de personal	3.939,4	4.295,9	4.486,6	4.444,1	4.704,2	5.041,6
Amortizaciones del inmovilizado	346,9	353,4	352,8	285,9	298,4	281,3
Excedente del ejercicio	17,5	-126,3	61,4	89,4	34,7	112,8
Valor añadido bruto	4.303,8	4.523,0	4.900,8	4.819,4	5.037,3	5.435,7

Fuente: AVAPACE, y CIRIEC-España.

En lo que a intercooperación con otras entidades de la Economía Social se refiere, hay que señalar que AVAPACE es parte de la Confederación ASPACE a escala nacional, que según su Memoria de 2022 estaba compuesta por 85 entidades y 230 centros de atención directa, dando servicio a 20.700 personas asociadas, 5.300 profesionales y cerca de 1.700 voluntarios y voluntarias. La asociación participa también en la Federación ASPACE de la Comunidad Valenciana, en CERMI Comunidad Valenciana, y en otras entidades del sector.

En lo relativo a transparencia externa, cabe comentar que la web de la AVAPACE comunica de modo eficaz sus objetivos, sus estatutos, las personas que componen sus órganos de gobierno, y el detalle de su cartera de servicios. Dispone de un portal de transparencia, en el que publica sus memorias de actividades y las cuentas anuales de la entidad, que comprenden el balance, la cuenta de resultados y la memoria correspondientes a ese año. Publica asimismo un listado anual de las subvenciones públicas que recibe; y por todo ello hay que calificar su transparencia externa como muy elevada.

## Referencias

- AVAPACE (varios años): *Memoria de actividades*
- AVAPACE (varios años): *Informe de auditoría de cuentas anuales*
- FEDERACIÓN ASPACE COMUNIDAD VALENCIANA (2021): *Memoria anual 2020*. En [https://fedaspaccev.es/wp-content/uploads/2021/10/Memoria-de-actividades-2020\\_compressed\\_compressed.pdf](https://fedaspaccev.es/wp-content/uploads/2021/10/Memoria-de-actividades-2020_compressed_compressed.pdf)
- PÓO ARGÜELLES, P. (2008): *Parálisis cerebral infantil*. En <http://www.psi-quiatriainfantil.com.br/escalas/aep/36-pci.pdf>

## Ficha básica de AVAPACE

Denominación completa	Asociación Valenciana de Ayuda a la Parálisis Cerebral, AVAPACE
Tipo de entidad	Asociación del tercer sector de acción social
Objeto social	Atención a las personas con parálisis cerebral y sus familias.
NIF	G46103727
Sede social	Plaza José María Orense 6 bajo - CP 46022 Valencia
Personas socias (2022)	341
Personas beneficiarias (2022)	714
Personas voluntarias (2021)	40 (curso de formación)
Creación	1972
Ingresos por actividad propia (2022)	6,8 millones de euros
Activo total (2022)	23,5 millones de euros
Excedente anual (2022)	112,8 miles de euros
Empleo medio (2022)	153,9
Empleo de mujeres (2022)	70,8%
Página web	<a href="http://www.avapace.org">http://www.avapace.org</a>
Presidente	D. José Marquina Paniagua
Secretario	D. Javier Palao Gil
Gerencia	D <sup>a</sup> Olga Casañ Tamarit
Contacto	Tfn. 963 604 437 - E mail: <a href="mailto:administracion@avapace.org">administracion@avapace.org</a>

# Confederación Cáritas Española, y Cáritas diocesanas en la Comunidad Valenciana

## 1. Características más destacadas de la actividad de Cáritas

Cáritas Española es una entidad singular que goza de doble personalidad jurídica. Civil, otorgada por el Decreto del Ministerio de Justicia en 1959, y canónica por Decreto de la Jerarquía Eclesiástica en 1960. Esta entidad se trata de la entidad matriz que coordina la actividad realizada por las 70 Cáritas diocesanas y 5.201 Cáritas parroquiales. El objetivo de la confederación se transpone del de Cáritas Internacionalis, entidad que constituyó Cáritas Española en 1947 y dependiente del Vaticano, para promover el desarrollo humano integral, construir la solidaridad global, salvar vidas y reconstruir comunidades, el apoyo a las estructuras regionales de la organización, y sus programas de fortalecimiento, gestión y administración de la entidad. En la Comunitat Valenciana las Cáritas diocesanas de Orihuela – Alicante, Valencia y Segorbe – Castellón coordinan la actividad desarrollada por las 108 Cáritas correspondientes a la Comunitat Valenciana registradas en el registro de entidades religiosas.

La confederación Cáritas Española cuenta, según se página web corporativa, con 2,83 millones de personas participantes y acompañadas, 72.447 personas voluntarias y 5.531 personas contratadas. La confederación desarrolla sus actividades en base a los ejes de acción social, economía solidaria, cooperación internacional y emergencias, a los cuales destinó en el año 2022 un total de 457,2 millones de euros. Las líneas de actuación establecidas en estos ejes tratan de empoderar a las personas para que defiendan sus derechos humanos en los tres ámbitos del desarrollo integral (necesidades básicas, sentido de la vida y participación social); la realización de programas de Economía Social; llevar la caridad a las personas más empobrecidas del planeta; y estar presentes junto a pueblos y comunidades que sufren emergencias.

En la Comunitat Valenciana las Cáritas diocesanas agregan la principal información de las diferentes Cáritas parroquiales que se encuentran en su ámbito de actuación. Los servicios desarrollados por las Cáritas diocesanas difieren entre las diferentes diócesis debido a que centran su actividad en atender a las necesidades del territorio. No obstante, todas ellas desarrollan sus actividades en base a las líneas de actuación marcadas por la confederación. Algunos ejemplos de actividades desarrolladas por las Cáritas en la Comunitat Valenciana son: el taller joven desarrollado por la Cáritas diocesana de Segorbe – Castellón en Castelló y Almazora, el cual es un centro de promoción social y personal dirigido a potenciar la autonomía de

jóvenes entre 12 y 18 años; la vivienda de emancipación San José, desarrollada por la Cáritas diocesana de Valencia, la cual ofrece cuatro plazas a jóvenes migrantes de 18 a 25 años que, tras pasar por el sistema de protección, continúan el proceso de preparación para la vida independiente: o el desarrollo de formaciones regladas por LABORA, con prácticas no laborales en empresas, pero también con formaciones en el puesto de trabajo, llevado a cabo por la diócesis de Orihuela – Alicante. Además, en la Comunitat Valenciana, siguiendo la línea de actuación de realización de programas de Economía Social, las Cáritas diocesanas cuentan con las empresas de inserción Kooperera servicios ambientales, Reciplana Recuperacions y Arropa, cuya actividad principal es la recuperación, tratamiento y reutilización de ropa usada.

De la información corporativa presentada por las diócesis podemos obtener las siguientes principales cifras.

## Principales cifras de Cáritas en la Comunidad Valenciana por diócesis (2022)

Diócesis	Orihuela – Alicante	Valencia	Segorbe – Castellón	Total
Empleo	66	198	120	384
P. Voluntarias	1.744	4.702	863	7.309
Ingresos	4,2 millones €	6,6 millones €	3,5 millones €	14,3 millones €

Fuente: Cáritas diocesanas Comunitat Valencia y CIRIEC-España.

## 2. Fomento del empleo en Cáritas

Ante la descentralización de las actividades de la Confederación Cáritas Española en las diferentes Cáritas diocesanas, para poder analizar la evolución del empleo de la entidad en la Comunitat Valenciana es necesario acceder a las cuentas anuales de las diferentes Cáritas diocesanas. Las Cáritas diocesanas de Segorbe – Castellón y Orihuela – Alicante, si bien disponen de página web propia donde cargan la información principal de la entidad, no ofrecen información suficiente en torno al empleo desarrollado en estas al presentar únicamente informes de auditoría con los principales datos de las cuentas anuales y no uno más extenso en el que se recoja más información sobre el empleo. Además, en el caso de la Cáritas diocesana de Orihuela – Alicante, hasta la fecha, el informe de auditoría del año 2022 no está disponible. Por otro lado, la Cáritas diocesana de Valencia, aunque los enlaces de la página web están un poco difusos, si presenta el informe de auditoría completo siguiendo con el plan general contable de entidades no lucrativas por lo que incorpora la liquidación del plan de actuación.



Por tanto, la información relativa al trabajo presentada a continuación corresponde únicamente a la Cáritas diocesana de Valencia mientras que la información en torno a los gastos de personal y los datos económicos y financieros sí pertenecen al conjunto de las Cáritas diocesanas a excepción del año 2022 donde no se han podido obtener datos de la Cáritas diocesana de Orihuela – Alicante.

La Cáritas diocesana de Valencia contó en 2022 con un empleo anual medio de 115,81 personas trabajadoras (**cuadro 1**) de manera que experimentó un incremento del 75,5% desde 2018, lo que supone un crecimiento anual medio simple del 18,8%. Este incremento se realizó principalmente entre los años 2019 y 2022 donde además cambió la manera de cálculo del empleo anual medio en la entidad por parte de los auditores adaptando la metodología estándar.

### Cuadro 1. Cáritas Valencia, empleo anual medio

Año	Empleo Anual Medio
2018	66,00
2019	77,00
2020	115,41
2021	114,34
2022	115,81

Fuente: Cáritas diocesana Valencia y CIRIEC-España.

En cuanto al empleo por sexo, las mujeres suponen entre el 77,27% y 67,19% del personal empleado en la Cáritas diocesana de Valencia por lo que se puede afirmar que se trata de una entidad altamente feminizada, si bien se trata de un porcentaje en descenso en el período (**cuadro 2**). El porcentaje de mujeres que ocupan puestos de titulación superior se ha visto incrementado constantemente a lo largo del periodo, de manera que en 2022 las mujeres ocuparon el 81% de las posiciones más elevadas de la entidad.

Por lo que respecta a las categorías profesionales, el importante incremento de personal en la entidad entre los años 2019 y 2020 hizo que la mayoría de las categorías experimentaran también un notable incremento (**cuadro 3**). Las categorías de titulados y superiores, y de otros (esta última recoge profesionales como recepcionistas, monitores, agentes socio-sanitarios o conserjes), han sido las que han experimentado un mayor incremento, seguidas de los titulados medios. La única categoría que se ha mantenido a lo largo del periodo con un nivel de empleo similar ha sido la de administración.

## Cuadro 2. Cáritas Valencia, mujeres empleadas. Plantilla anual media

Año	Mujeres empleadas	Porcentaje sobre el total
2018	51,00	77,27%
2019	58,00	75,32%
2020	78,91	68,37%
2021	77,14	67,47%
2022	77,81	67,19%

Fuente: Cáritas diocesana Valencia y CIRIEC-España.

## Cuadro 3. Cáritas Valencia, empleo según categorías profesionales. Plantilla anual media

Año	Titulados superiores	Titulados medios	Admin.	Otros	Total
2018	2,00	56,00	7,00	1,00	66,00
2019	2,00	62,00	5,00	8,00	77,00
2020	5,19	82,16	5,56	22,5	115,41
2021	5,39	80,8	5,21	22,94	114,34
2022	6,00	82,05	6,00	21,76	115,81

Fuente: Cáritas diocesana Valencia y CIRIEC-España.

La Cáritas diocesana de Valencia provee en sus informes de auditoría de información en torno a las personas trabajadoras con discapacidad que prestan sus servicios en la entidad (**cuadro 4**). Este número de personas trabajadoras ha decrecido ligeramente, a lo largo del periodo.

#### Cuadro 4. Cáritas Valencia, empleo de personal con discapacidad. Plantilla anual media

Año	Empleo con discapacidad	Porcentaje sobre total
2018	7,00	10,61%
2019	7,00	9,09%
2020	5,43	4,70%
2021	4,26	3,73%
2022	4,26	3,68%

Fuente: Cáritas diocesana Valencia y CIRIEC-España.

Como se ha comentado anteriormente, la Cáritas diocesana de Valencia sigue el plan general contable de entidades no lucrativas, por lo que sus cuentas anuales auditadas incorporan la liquidación del plan de actuación. En este estado contable podemos observar las actividades desarrolladas por la entidad y de qué manera son aplicados los recursos de que en las diferentes actividades (**cuadros 5**). La actividad que absorbe la mayor parte del empleo y el gasto en personal de la entidad es la de menores, a la cual destina el 44,25% de las personas trabajadoras y el 33,96% de los gastos de personal sin tener en cuenta lo destinado a servicios comunes. Al resto de actividades la entidad destinó en 2022 entre 8 y 23 personas trabajadoras y 342,29 y 728,95 mil € siendo a la actividad de Economía Social a la que destinó menos recursos.

#### Cuadros 5. Cáritas Valencia, personal y gasto de personal por actividades. Personas físicas y miles de euros

Año	Intervención familiar		Inclusión		Animación		Economía Social	
	Personal	Gasto	Personal	Gasto	Personal	Gasto	Personal	Gasto
2020	16	496,11	17	503,86	18	676,01	6	337,03
2021	15	548,970	20	536,13	19	669,93	9	337,36
2022	19	597,27	23	551,54	19	728,95	8	342,29

Fuente: Cáritas diocesana Valencia y CIRIEC-España.

Año	Desarrollo organizacional		Menores		Total actividades	
	Personal	Gasto	Personal	Gasto	Personal	Gasto
2020	10	348,31	46	1.335,29	113	3.696,61
2021	12	349,12	49	1.316,07	124	3.757,59
2022	12	400,85	50	1.347,84	131	3.968,75

Fuente: Cáritas diocesana Valencia y CIRIEC-España.

Con respecto a los gastos de personal, se ha podido obtener la información de la Cáritas diocesana de Segorbe – Castellón además de la de Valencia (**cuadro 6**). Desde 2019 el gasto total en personal de ambas entidades se ha visto incrementado un 56% de los que parte se explica por el incremento del personal en las entidades y parte por otros factores como promociones. Las cargas sociales, las cuales vienen determinadas por el sistema de seguridad social, suponen alrededor del 23% de dicho gasto de personal.

### **Cuadro 6. Cáritas diocesanas Segorbe – Castellón y Valencia, gastos de personal**

Año	Sueldos, salarios y asimilados	Cargas sociales	Total
2019	3.003,55	903,21	3.906,76
2020	4.261,96	1.274,47	5.536,43
2021	4.415,62	1.329,04	5.744,66
2022	4.708,42	1.390,10	6.098,53

Fuente: Cáritas diocesanas Segorbe – Castellón y Valencia y CIRIEC-España.

## **3. Datos económicos, intercooperación y transparencia de Cáritas**

La información principal en torno a los datos económicos y financieros de las Cáritas diocesanas de la Comunitat Valenciana es posible obtenerla agregando la información que las tres Cáritas diocesanas difunden en sus portales de transparencia (**cuadro 7**). El activo total de las Cáritas de la Comunitat se ha visto incrementado entre 2019 y 2021 en un 169% debido principalmente a que en el año 2020 la Cáritas diocesana de Orihuela – Alicante registró donaciones y legados por valor de 30.774,89 mil €. Los fondos propios de las entidades se han visto prácticamente du-

plicados entre 2019 y 2021, debido principalmente a un incremento del 99% entre los años 2019 y 2020; por lo que la cobertura de activo mediante fondos propios cayó del 31,6% en 2019 al 24,3% en 2021. Con respecto al excedente global de Cáritas en la Comunitat Valenciana, este se sitúa en torno a los 1.457,56 y los 1.750,64 mil € aunque cabe destacar el excedente atípico del ejercicio 2020 donde, debido a la Cáritas diocesana de Orihuela – Alicante, esté alcanzó los 33 millones de €.

### **Cuadro 7. Cáritas diocesanas Comunitat Valenciana, magnitudes financieras mas destacadas. Miles de euros**

<b>Año</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022<sup>10</sup></b>
Activo total <sup>11</sup>	22.117,00	56.124,75	59.468,61	17.390,01
Fondos propios	6.990,19	13.939,79	14.451,39	6.847,66
Ingresos de la actividad propia	9.731,59	15.203,13	13.259,7	10.135,33
Resultado del ejercicio	1.457,56	33.195,22	1.750,64	874,48

**Fuente:** Cáritas diocesanas de la Comunitat Valenciana y CIRIEC-España.

El valor añadido bruto de las Cáritas diocesanas de la Comunitat Valenciana ascendió en 2021 hasta los 9.972,05 mil euros (**cuadro 8**). No obstante, en el periodo en el cual se ha podido obtener información es complicado poder establecer la contribución económica de estas entidades debido a que no se han podido obtener datos sobre la Cáritas diocesana de Orihuela – Alicante para el año 2022 y que esta entidad obtuvo un excedente positivo atípico el cual ascendió hasta los más de 30 millones de euros. En los años 2019 y 2020, los cuales pueden representar de mejor forma las características de estas entidades, los gastos de personal supusieron el 76% y el 79% del valor añadido bruto de las entidades. Así mismo, cabe señalar que todas las Cáritas diocesanas de la Comunitat Valenciana obtuvieron unos excedentes positivos totales que, a excepción del año 2020, rondan alrededor de los 1,5 millones de euros lo que las permite llevar a cabo importantes inversiones en ejercicios posteriores.

10. Información de la Cáritas diocesana de Orihuela – Alicante no disponible para dicho año.

11. La Cáritas diocesana de Orihuela – Alicante paso de un activo total de 9.060,3 mil € a un activo total de 41.983,54 mil € entre los años 2019 y 2020.

### Cuadro 8. Cáritas diocesanas Comunitat Valenciana, distribución de su valor añadido. Miles de euros

Año	2019	2020	2021	2022 <sup>12</sup>
Gastos de personal	5.585,89	7.318,66	7.804,81	6.098,53
Amortizaciones del inmovilizado	296,79	278,36	316,59	169,69
Resultado del ejercicio	1.457,56	33.195,22 <sup>13</sup>	1.750,64	874,48
Valor añadido bruto	7.340,24	40.792,25	9.872,05	7.142,7

**Fuente:** Cáritas diocesanas de la Comunitat Valenciana y CIRIEC-España.

En lo relativo a la intercooperación con otras entidades de la Economía Social, cabe diferenciar dos tipos de integración y cooperación en redes. En primer lugar, se encuentran las redes promocionadas por la Conferencia Episcopal y Cáritas Española como Moda Re y la red Koopera, mediante las cuales Cáritas lleva a cabo toda la actividad de Economía Social ligada a la recuperación y reciclaje de ropa usada; o la fundación FOESSA para la realización de estudios sobre cohesión social, entre otras. Estas redes integran principalmente entidades de la confederación y relacionadas; aunque en ocasiones también integran a entidades situadas fuera del ámbito de control de la confederación. Y, en segundo lugar, a veces a título personal y a veces bajo el paraguas de la confederación las Cáritas de la Comunitat Valenciana, participan en redes como la Coordinadora Valenciana de ONDG o la Asociación Española de Fundraising. Además, en el listado de financiadores privados de la confederación de Cáritas podemos encontrar numerosas cooperativas valencianas como ANECOOP, Caixa Popular o Caixa Rural les Coves de Vinromà, asociaciones como la Asociación Valenciana de Caridad (Casa Caridad) y fundaciones como la Fundación Ciudad de Requena.

La transparencia externa de las Cáritas diocesanas de la Comunitat Valenciana cabría evaluarlas por separado ya que la de Valencia podría calificarse con un nivel de transparencia externa elevado, debido a que su página web presenta una gran cantidad de información; la Cáritas diocesana de Segorbe – Castellón podría calificarse con un nivel de transparencia externa alto también, pues presenta una gran cantidad de información, aunque su informe de auditoría no da información sobre empleo; y la de Orihuela – Alicante podría calificarse con un nivel de transparencia externa intermedio debido a que, si bien el portal web presenta bastante información, hasta la fecha la información económica de la entidad no se encuentra muy actualizada.

12. Información de la Cáritas diocesana de Orihuela – Alicante no disponible para dicho año.

13. La Cáritas diocesana de Orihuela – Alicante obtuvo un resultado positivo de 32.924,80 mil € debido principalmente al incremento de la partida de donaciones y legados en 30.744,89 mil € con respecto al periodo anterior.

## Referencias

- Cáritas diocesana Valencia (Varios años): *Memorias*.
- Cáritas diocesana Valencia (Varios años): *Informe de auditoría*.
- Cáritas diocesana Segorbe – Castellón (Varios años): *Memorias*.
- Cáritas diocesana Segorbe – Castellón (Varios años): *Informe de auditoría*.
- Cáritas diocesana Orihuela – Alicante (Varios años): *Memorias*.
- Cáritas diocesana Orihuela – Alicante (Varios años): *Informe de auditoría*.
- Confederación Cáritas Española (2023): *Conoce Cáritas*. Recuperado de: <https://www.caritas.es/quienes-somos/conoce-caritas/>

## Ficha básica de Cáritas Diocesana de Segorbe–Castellón

Denominación completa	Cáritas Diocesana Segorbe - Catellón
Tipo de entidad	Entidad Singular con doble personalidad jurídica civil y canónica
Objeto social	Prestación de auxilios y ayudas materiales a las personas necesitadas.
Sede social	Calle Germanías, Nº 4. CP. 12001, Castelló de la Plana
NIF	12-1200023-H
Creación	1952
Socios/socias (2022)	n/d
Nº de personas beneficiarias (2022)	29.561
Ingresos de la actividad propia (2022)	3,49 millones de €
Activo total (2022)	5,47 millones de €
Fondos propios (2022)	1,48 millones de €
Resultado anual (2022)	878,2 miles de €
Empleo medio	n/d
Empleo mujeres	n/d
Voluntarios/as (2022)	863
Presidencia	D. Casimiro López Llorente (Obispo de la Diócesis)
Secretaría	D. José Rambla
Dirección – gerencia	D. Francisco Mir
Página web	<a href="https://www.caritas-sc.org/">https://www.caritas-sc.org/</a>
Contacto	Tfn. 964 25 55 21 - E mail: <a href="mailto:info@caritas-sc.org">info@caritas-sc.org</a>

## Ficha básica de Cáritas Valencia

Denominación completa	Cáritas Diocesana Valencia
Tipo de entidad	Entidad Singular con doble personalidad jurídica civil y canónica
Objeto social	Prestación de auxilios y ayudas materiales a las personas necesitadas.
Sede social	Pl. Cisneros, Nº 5. CP 46003, Valencia
NIF	R4600177B
Creación	1944
Socios/socias (2022)	n/d
Nº de personas beneficiarias (2022)	51.706
Ingresos de la actividad propia (2022)	6,65 millones de €
Activo total (2022)	11,91 millones de €
Fondos propios (2022)	5,26 millones de €
Resultado anual (2022)	878,2 miles de €
Empleo medio (2022)	115,81
Empleo mujeres (2022)	77,81 (67,19%) empleo medio
Voluntarios/as (2022)	4702
Presidencia	Arzobispo de Valencia D. Enrique Benavent Vidal
Secretaría	Aurora Aranda
Dirección – gerencia	Arturo Ros
Página web	<a href="https://www.caritasvalencia.org/">https://www.caritasvalencia.org/</a>
Contacto	Tfn. 96 391 92 05 - E mail: caritasvalencia@caritas.es



## Ficha básica de Cáritas Diocesana Orihuela – Alicante

Denominación completa	Cáritas Diocesana Orihuela – Alicante
Tipo de entidad	Entidad Singular con doble personalidad jurídica civil y canónica
Objeto social	Prestación de auxilios y ayudas materiales a las personas necesitadas.
Sede social	Calle Águila, Nº 33. CP 03006, Alicante
NIF	R0300205B
Creación	A finales de la década de los 50
Socios/socias (2022)	n/d
Nº de personas beneficiarias (2022)	52.982
Ingresos de la actividad propia (2021)	4,24 millones de €
Activo total (2021)	42,88 millones de €
Fondos propios (2021)	7,68 millones de €
Resultado anual (2021)	851,6 miles de €
Empleo medio	n/d
Empleo mujeres	n/d
Voluntarios/as (2022)	1.744
Presidencia	Excmo. Y Rvdmo. Sr. D. José Ignacio Munilla Aguirre
Secretaría	Javier Ruvira Guilabert
Dirección – gerencia	Víctor M. Mellado Pomares
Página web	<a href="https://caritasoa.org/">https://caritasoa.org/</a>
Contacto	Tfn. 96 511 48 36 - E mail: <a href="mailto:info@caritasoa.org">info@caritasoa.org</a>



# Casa Caridad

## 1. Características más destacadas de la actividad de Casa Caridad

La Asociación Valenciana de Caridad, Casa Caridad, es una ONG pionera en la atención a personas en situación de sin hogar y en riesgo de exclusión social. La asociación fue creada en 1906 por el entonces alcalde de la ciudad para dar servicio, atender y orientar a las personas en riesgo de exclusión social a través de los diferentes servicios que desarrollan el equipo de profesionales y colaboradores de la entidad.

Mediante el objetivo principal de recuperar la dignidad de las personas, asegurar su bienestar y promover una atención personalizada para cada individuo, la asociación atendió en 2022 a 4.206 personas de las cuales 1,557 fueron mujeres, 1.358 hombres, 675 niños y 616 niñas con la ayuda de 86 personas voluntarias, 4.054 personas socias y 76 trabajadores.

Casa Caridad lleva a cabo su actividad en la sede social del paseo de la Pechina, el multicentro social de Benicalap, la escuela infantil Santa Lucía y las viviendas supervisadas del proyecto Fénix situadas en los barrios de La Pechina, Benicalap y El Carmen distribuidos en Valencia y Torrent. Los principales servicios que ofrece son:

- **Comedor social.** Proporciona una ayuda básica a las personas que se encuentran en una posición de extrema necesidad, ofreciéndoles un lugar donde puedan comer, además de contar con el apoyo y seguimiento de los trabajadores sociales de la Asociación.
- **Centros de acogida temporal (CAT).** Se trata de dos centros situados en Valencia (la Pechina y Benicalap) que tiene una capacidad de 63 y 64 plazas respectivamente. Estos centros están destinados a personas sin hogar que carecen de alojamiento, no pueden acceder a él por sus propios medios o son incapaces de mantenerlo y para aquellas que no disponen de un hogar en condiciones dignas de habitabilidad. En estos centros se cubren las necesidades básicas: alimentación e higiene, atención psicosocial, información, orientación y asesoramiento, y diferentes talleres como Espai Dones, Fent Comboi, Huertos Urbanos, Estimulación Cognitiva, Hábitos saludables y sociales o talleres de vivienda y empleo que tratan de abordar las necesidades de las personas alojadas.
- **Programa Escuela Familia y Centros de Educación Infantil.** Este es un proyecto que contempla un área de intervención social y otra de formación con la

Escuela de Madres y Padres debido a que la entidad considera que los padres y madres son los principales agentes de cambio en la vida de los niños.

- **Proyecto Fénix.** Se trata de un proyecto de viviendas supervisadas que se inició en 2018. Actualmente dispone de un total de 10 viviendas donde personas en situación de sin hogar que han pasado anteriormente por otros servicios de la ONG cuentan con este recurso habitacional y un equipo formado por psicóloga, trabajadora social, y educador social que acompañan a las personas beneficiarias en su itinerario personalizado.
- **Atención social y distribución de alimentos y productos de higiene.** Este programa consiste en la entrega de productos básicos que cubren las necesidades nutricionales de las familias y las personas que no pueden hacer frente a los gastos o no cuentan con un recurso habitacional estable, y se trata del servicio que más ha crecido en Casa Caridad desde que empezó en 2020.

## 2. Fomento del empleo en Casa Caridad

Según las cuentas anuales de la asociación, esta mantenía en 2022 un empleo medio de 75,93 personas en términos de puestos de trabajo anuales equivalentes (**cuadro 1**). Entre 2017 y 2022, el empleo medio en la asociación creció en un 5,1%, con un incremento anual medio del 1,02%. El mayor aumento del empleo en la entidad se produjo entre 2020 y 2022. Como complemento, se señala en el **cuadro 1** el empleo a 31 de diciembre. Cabe tener en cuenta que el empleo en una fecha determinada debe cualificarse por su tipo de contratación, sea a tiempo completo o a tiempo parcial, para calcular en cada año los puestos de trabajo equivalentes medios que corresponden.

### Cuadro 1. Casa Caridad. Datos de empleo total

Periodo	Empleo Anual Medio	Empleo a 31 de Diciembre
2017	72,24	70
2018	69,65	68
2019	71,16	73
2020	67,35	76
2021	72,64	70
2022	75,93	84

Fuente: Casa Caridad, y CIRIEC-España.

Dentro del empleo total, la entidad reporta el empleo de las personas con grado de discapacidad mayor o igual al 33%. Este empleo en el año 2017 fue de dos personas, una a tiempo completo y otra a tiempo parcial, y, si bien en los años 2018 y 2019 solo hubo una persona contratada, desde 2020 se mantiene en dos el número de personas con discapacidad empleadas en la entidad.

Distinguiendo entre contratación fija y contratación temporal (**cuadro 2**), la fija supuso en 2022 un 88,48% de la plantilla media, frente a un 11,52% de la contratación temporal. Estos porcentajes se mantienen más o menos estables, de modo que la contratación fija oscila en el período entre el 85,56% y el 91,78% del total. Además, podemos observar que los años donde la plantilla media desciende coinciden con los años donde la contratación temporal adquiere un mayor peso relativo por lo que, teniendo en cuenta que los empleados a 31 de diciembre no descienden, se puede determinar que la asociación no destruye empleo, sino que, en función de las circunstancias, otorga un mayor peso a la contratación temporal sobre la fija.

## **Cuadro 2. Casa Caridad. Personas contratadas en su plantilla media, por tipo de contrato**

Periodo	Contrato fijo	Contrato temporal	Total
2017	65,07	7,17	72,24
2018	62,68	6,97	69,65
2019	65,31	5,85	71,16
2020	58,60	8,75	67,35
2021	62,15	10,50	72,64
2022	67,18	8,75	75,93

**Fuente:** Casa Caridad, y CIRIEC-España.

En cuanto a la distribución de la plantilla por género (**cuadro 3**), se aprecia la notable feminización con un 70,24% de empleo de mujeres en 2022. Además, este porcentaje se ha ido incrementado con los años al pasar de un 62,86% en 2017 hasta un 73,68% en 2020 donde alcanzó su pico máximo.

Cabe destacar que desde 2017 los puestos de dirección y gerencia de la asociación han sido ocupados por mujeres. Así mismo, las mujeres absorben la práctica totalidad del aumento del empleo en la entidad entre 2017 y 2022.

### Cuadro 3. Casa Caridad. Empleo de mujeres y empleo total. Plantilla a 31 de diciembre

Periodo	Mujeres empleadas	Empleo total
2017	44	70
2018	45	68
2019	51	73
2020	56	76
2021	50	70
2022	59	84

Fuente: Casa Caridad, y CIRIEC-España.

Por tipos de categorías profesionales (**cuadro 4**) el grueso del empleo de la entidad está conformado por trabajadores sociales, integradores sociales y similares, los cuales suponen en el periodo analizado entre el 81,43% y el 84,52% del empleo de la entidad. El resto de la plantilla está conformado por personal de dirección y administración. Esto evidencia un alto grado de profesionalización y el elevado número de trabajadores sociales e integradores sociales evidencia el esfuerzo realizado por la entidad para cumplir con el objetivo de llevar a cabo una atención personalizada a las personas en situación de sin hogar y en riesgo de exclusión social.

### Cuadro 4. Casa Caridad. Personas contratadas según categorías profesionales. Plantilla a 31 de diciembre

Periodo	Personal de dirección y administración	Trabajadores sociales, Integradores sociales y otros	Total
2017	12	58	70
2018	12	56	68
2019	12	61	73
2020	12	64	76
2021	13	57	70
2022	13	71	84

Fuente: Casa Caridad, y CIRIEC-España.

Los gastos de personal (**cuadro 5**) crecieron en Casa Caridad entre 2017 y 2022 en un 19,26% de los que, debido al ligero aumento del empleo medio, la mayor parte se explica debido a otros factores (promociones, reclasificaciones, etc.). Los gastos de personal a lo largo del periodo han oscilado entre el 39% y el 46% del gasto de explotación de la entidad. Las cargas sociales vienen determinadas por el sistema de la Seguridad Social, y se han mantenido entre el 22,34% y el 23,3% del gasto de personal de la entidad.

### Cuadro 5. Casa Caridad. Gastos de personal

Periodo	Sueldos, salarios y asimilados	Cargas sociales	Total
2017	1.457.463,99 €	420.494,16 €	1.877.958,15 €
2018	1.483.520,51 €	445.272,72 €	1.928.793,23 €
2019	1.505.927,89 €	457.186,13 €	1.963.114,02 €
2020	1.476.775,95 €	448.726,27 €	1.925.502,22 €
2021	1.649.295,70 €	484.502,55 €	2.133.798,25 €
2022	1.739.405,95 €	500.324,77 €	2.239.730,72 €

Fuente: Casa Caridad, Informe de auditoría varios años, y CIRIEC-España.

### 3. Datos económicos, interoperación, y transparencia externa

El activo total de la asociación entre 2017 y 2022 creció en un 2,54%, aunque la mayor parte de este crecimiento se realizó en el periodo 2019 - 2021 (**cuadro 6**). Por otro lado, los fondos propios experimentaron un aumento constante hasta el año 2021 lo que ha hecho incrementar esta fuente de financiación un 11,23%. La cobertura del activo total por los fondos propios a lo largo del periodo ha oscilado entre el 80,31% y el 87,12% aunque la tendencia general ha sido la de un aumento progresivo. La entidad obtuvo de media anual un excedente positivo de 284 mil euros mientras que, en 2022, año en que los fondos propios y el activo total descendieron tras el aumento constante del periodo, se obtuvo un excedente negativo de 293,2 mil euros.

### Cuadro 6. Casa Caridad. Magnitudes financieras más destacadas. Miles de euros

Periodo	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Activo total	20.676,0	20.405,0	21.805,4	21.973,8	23.299,5	21.201,9
Fondos propios	16.605,4	17.094,4	17.675,3	18.286,4	18.779,3	18.470,1
Ingresos de la actividad propia	4.823,0	4.473,7	5.069,2	5.490,3	4.873,7	5.068,3
Resultado del ejercicio	544,4	-79,4	569,5	619,5	343,1	-293,2

Fuente: Casa Caridad, y CIRIEC-España.

El valor añadido bruto generado por la asociación en 2022 ascendió hasta los 2,27 millones de euros, aunque, debido al resultado negativo del ejercicio 2022, experimento un decrecimiento del 16% con respecto al obtenido en 2017 (**cuadro 7**) Los gastos de personal supusieron de media el 78% del valor añadido de la entidad. No obstante, cabe señalar que en los años donde se obtuvo un excedente negativo, 2018 y 2022, este porcentaje se vio incrementado hasta el 90% y 98% respectivamente.

### Cuadro 7. Casa Caridad. Distribución de su valor añadido. Miles de euros

Periodo	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Gastos de personal	1.878,0	1.928,8	1.963,1	1.925,5	2.133,8	2.239,7
Amortizaciones del inmovilizado	289,6	291,8	304,6	311,2	317,8	329,4
Resultado del ejercicio	544,4	-79,4	569,5	619,5	343,1	-293,2
Valor añadido bruto	2.712,0	2.141,2	2.837,2	2.856,2	2.794,7	2.275,9

Fuente: Casa Caridad, y CIRIEC-España.

En lo relativo a interoperación con otras entidades de la Economía Social (cooperativas, asociaciones, fundaciones, etc.), resalta que la entidad tiene suscritos tres convenios de colaboración con la Fundación para la Promoción de Acciones Solidarias, la Fundación de la Comunidad Valenciana Aguas de Valencia y la Obra social La Caixa. Además, Casa Caridad cuenta con la iniciativa empresas con valor mediante la cual da visibilidad en su portal web a entidades que colaboran con ella clasificándolas en empresas con valor oro y empresas con valor plata. Entre estas entidades



podemos encontrar a Anecoop S. Coop, y a varias fundaciones personales, como la Fundación del Sueño Mónica Duart, la Fundación Juan José Castellano Comenge, la Fundación Patrimonio Benéfico Marques Dos Aguas, o la Fundación Sagrada Familia de la Comunidad Valenciana

La transparencia externa de la entidad en su página web es alta, pues aporta la composición de la comisión ejecutiva, los estatutos, el código ético, el plan de igualdad, las memorias de actividad e informes de auditoría de varios años, reconocimientos de la entidad, otros documentos de interés y los convenios con administraciones públicas. Además, en su web la asociación describe las características principales de los servicios que presta y las instalaciones donde los lleva a cabo y podemos encontrar que se encuentra como entidad auditada por la Fundación Lealtad.

## Referencias

- Casa Caridad (Varios años): *Memorias de actividad*. Recuperado de: <https://www.casacaridad.com/memorias-de-actividad/>
- Casa Caridad (Varios años): *Cuentas anuales auditadas*. Recuperado de <https://www.casacaridad.com/cuentas-anuales/>

## Ficha básica de Casa Caridad Valencia

Denominación completa	Asociación Valenciana de Caridad (Casa Caridad)
Tipo de entidad	Asociación del Tercer Sector de Acción Social
Objeto social	Prestación de auxilios y ayudas materiales a las personas necesitadas.
Sede social	Paseo de la Pechina, N° 9, bajo - CP. 46008, Valencia
NIF	G46090999
Creación	1906
Socios/socias (2022)	4.054
Personas beneficiarias (2022)	4.206
Ingresos de la actividad propia (2022)	5,07 millones de €
Activo total (2022)	21,2 millones de €
Fondos propios (2022)	18,47 millones de €
Excedente anual (2022)	-293,2 miles de €
Empleo medio (2022)	75,93
Empleo mujeres (2022)	59 (70,24%) a 31 de Diciembre
Voluntarios/as (2022)	86
Presidencia	D. Luis Miralles Torija-Gascó
Secretaría	D. Elena Sánchez Calvo
Dirección – gerencia	D. Guadalupe Ferrer Marassa
Página web	<a href="https://www.casacaridad.com">https://www.casacaridad.com</a>
Contacto	Tfn. 963 911 726. E mail: <a href="mailto:relacionesexternas@casacaridad.com">relacionesexternas@casacaridad.com</a>

# COCEMFE y COCEMFE Comunitat Valenciana

## 1. Características principales de COCEMFE y COCEMFE-CV

La Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica, COCEMFE, es una asociación creada en 1980, con sede en Madrid. Reúne en 2023 un total de 92 Entidades asociadas (16 coordinadoras de comunidades autónomas, entre las que no se incluye el País Vasco, 38 entidades de alcance estatal, y 38 de alcance provincial); representando entre todas ellas a unas 1.600 asociaciones de base, y atendiendo a más de un millón de personas. COCEMFE ofrece una variedad de servicios en áreas como mejora de la accesibilidad, turismo accesible, educación y formación, empleo, promoción de la igualdad de la mujer, cooperación al desarrollo, y asesoría jurídica.

Por su parte, COCEMFE CV, Confederación de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de la Comunitat Valenciana, es una ONG creada en 1991 y con sede social en Valencia, que agrupa a las tres federaciones provinciales de la Comunidad Valenciana, de las cuales forman parte alrededor de un centenar de asociaciones de discapacidad de ámbito sectorial o territorial en esta comunidad (en 2021, las asociaciones federadas eran 13 en Castellón, 42 en Valencia, y 44 en Alicante, según los datos de la entidad).

Destacan entre los varios fines de COCEMFE CV la promoción y defensa de los derechos de las personas con discapacidad física y orgánica, la coordinación y asesoramiento a las Federaciones que integran la entidad, y el fomento de la actividad entre las personas con discapacidad física y orgánica. La cifra de personas asociadas a la entidad y sus federaciones alcanza a 20.000 personas en 2021, según sus datos, con 2.390 personas participantes de las actividades de COCEMFE CV en ese año. Además de las asociaciones federadas que se centran en el apoyo a las personas que tienen una disminución o ausencia de funciones motoras, existen otras dedicadas al apoyo a las personas y sus familiares afectadas por enfermedades como las relacionadas con: Alzheimer, daño cerebral sobrevenido, diabetes, enfermedades del riñón, epilepsia, espina bífida, ictus, lupus, Parkinson, personas trasplantadas, etc.

## 2. Fomento del empleo

En 2022, el empleo medio total en COCEMFE España fue de 122,8 personas en términos de empleo equivalente a tiempo completo; superando por primera vez el nivel de empleo que la entidad tuvo en 2017 (**cuadro 1**). La tasa de crecimiento del

empleo fue entre 2017 y 2022 de un modesto 2,6%, lo que supone una tasa media anual no acumulativa del 0,5%.

### Cuadro 1. COCEMFE. Empleo medio y su distribución de género

	Empleo medio Total	Empleo medio Mujeres	Empleo medio Hombres
2017	119,71	88,91	30,80
2018	109,31	75,30	34,01
2019	101,67	84,41	17,26
2020	110,03	86,88	23,15
2021	115,05	88,69	26,36
2022	122,80	94,81	27,99

Fuente: COCEMFE, y CIRIEC-España.

Las mujeres aportaban en 2022 un 77,2% del empleo total, en línea en general con su peso en la plantilla a lo largo del período, y aumentando casi tres puntos porcentuales respecto del 74,3% del ejercicio de 2017.

A diferencia de muchas otras entidades del sector, las cuentas anuales de COCEMFE España proporcionan datos acerca de la distribución de su plantilla entre trabajadores contratados de manera indefinida o contratados temporalmente (**cuadro 2**). Hasta el año 2022, la categoría mayoritaria en empleo de la entidad fue la contratación temporal, que superaba en todos los ejercicios el 50% de la plantilla media.

Sin embargo, ello ha cambiado sustancialmente en 2022, en el que un 98,4% de la plantilla se encuentra ya en contratación indefinida, dejando una cifra residual de contratación temporal, que vuelve así al carácter complementario y puntual que nunca debió haber perdido.

En la distribución del personal por los tipos de categorías laborales que la entidad establece (**cuadro 3**), se encuentra una mayoría absoluta clara de personal técnico (100,16 personas en 2022, que suponían un 81,6% de la plantilla total). No se ha dispuesto del desglose del personal técnico por tipos de profesiones.

Por otra parte, se comprueba que el personal técnico es el que se encuentra más sujeto a los vaivenes en el aumento o disminución del empleo total en COCEMFE, mientras que el resto de categorías tienen un peso más estable, con la excepción del trabajo administrativo, que se encuentra claramente a la baja tanto en términos absolutos como relativos.

## Cuadro 2. COCEMFE. Empleo medio y su distribución por tipos de contratación

	Contratación indefinida	Contratación temporal	Total
2017	50,52	69,19	119,71
2018	52,77	56,54	109,31
2019	49,92	51,75	101,67
2020	51,78	58,25	110,03
2021	55,96	59,09	115,05
2022	120,89	1,91	122,80

Fuente: COCEMFE, y CIRIEC-España.

## Cuadro 3. COCEMFE. Empleo medio por categorías del personal

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Personal directivo	2,00	2,00	2,00	2,13	2,52	3,00
Personal de coordinación	6,00	5,62	5,00	5,00	5,00	5,16
Personal técnico	94,88	84,93	80,19	88,42	91,24	100,16
Personal de administración	11,16	11,48	8,84	9,00	7,15	7,42
Personal de servicios diversos	3,67	2,70	3,55	4,30	6,11	3,80
Monitores	2,07	2,58	2,09	1,18	3,03	3,26
<b>Total</b>	<b>119,71</b>	<b>109,31</b>	<b>101,67</b>	<b>110,03</b>	<b>115,05</b>	<b>122,80</b>

Fuente: COCEMFE, y CIRIEC-España.

Las personas con discapacidad superior al 33% que formaban parte de la plantilla de COCEMFE (**cuadro 4**) fueron en 2022 un total de 23, suponiendo un 18,7% de esa plantilla, lo que resulta ser el porcentaje más bajo en el período considerado.

#### Cuadro 4. COCEMFE. Empleo medio de personas con discapacidad

	Empleo medio de personas con discapacidad	Empleo medio total	A/B (%)
2017	35,00	119,71	29,2
2018	31,16	109,31	28,5
2019	20,60	101,67	20,2
2020	22,70	110,03	20,6
2021	34,00	115,05	29,5
2022	23,00	122,80	18,7

Fuente: COCEMFE, y CIRIEC-España.

Los gastos de personal de COCEMFE fueron en 2022 un total de 698,7 miles de euros, un 10,3% menos que en 2016, en función de la evolución global de la plantilla; habiéndose recuperado desde el mínimo del período, en que alcanzaron los 509,7 miles de euros en 2019 (**cuadro 5**). Las cargas sociales supusieron en 2022 un 14,7% de los gastos de personal.

#### Cuadro 5. COCEMFE. Gastos de personal. Miles de euros

	Sueldos, salarios y asimilados	Cargas sociales	Total
2016	633,8	144,7	778,5
2017	603,3	128,4	731,5
2018	504,2	108,5	612,7
2019	401,6	108,1	509,7
2020	478,9	125,2	604,1
2021	534,6	134,9	669,5
2022	596,1	102,6	698,7

Fuente: COCEMFE, y CIRIEC-España.

El empleo (que la entidad identifica en su web como su equipo técnico) fue en COCEMFE-CV de diez personas en 2021, sin que conste su equivalente en términos de puestos de trabajo estándar. Este empleo ha venido creciendo lentamente a partir de

las seis personas que configuraban el equipo técnico en 2015. Las áreas funcionales del empleo en 2021 que se deducen de la Memoria de la entidad fueron las de Accesibilidad, Educación inclusiva, Asistente personal, Comunicación, Asesoría Jurídica, y Administración. Dado el reducido volumen de empleo de COCEMFE-CV, no procede que este informe entre en mayores detalles al respecto.

### 3. Datos económicos, intercooperación y transparencia externa

El activo total de COCEMFE en 2022 fue de 24,3 millones de euros, superando en un 6,6% la cifra absoluta de 2016 (**cuadro 6**); aunque se experimentan notables oscilaciones durante el período considerado.

#### Cuadro 6. COCEMFE. Magnitudes financieras más destacadas

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Activo total (millones)	22,8	18,0	14,9	17,3	18,8	15,5	24,3
Fondos propios (millones)	2,2	2,2	2,2	2,3	2,3	2,3	2,3
Ingresos de la actividad propia (millones)	6,4	6,1	6,5	5,6	5,3	5,9	7,9
Excedente del ejercicio (miles)	2,1	3,5	11,9	32,8	28,6	24,2	7,0

Fuente: COCEMFE, y CIRIEC-España.

Los fondos propios son en 2022 un 9,5% del activo total, lo que muestra claramente que la entidad depende básicamente de la financiación externa, en particular de las subvenciones públicas. Así, de los 7,9 millones de euros ingresados en concepto de actividad propia por COCEMFE, un total de 7,0 millones es debido a los ingresos por subvenciones e ingresos de programas.

El Valor Añadido Bruto generado por COCEMFE España en 2022 superó la cifra de 1,1 millones de euros (**cuadro 7**), con un aumento del 33% respecto de 2016, lo que supone una tasa media anual no acumulativa del 5,5%. Además de la clásica mayoría absoluta que los gastos de personal suponen sobre el VAB de este tipo de entidades, llama la atención la notable progresión de las amortizaciones del inmovilizado, que en 2022 suponían ya un destacado 37,3% del VAB. En cuanto al excedente de explotación (adecuadamente imputado a reservas), es positivo en todos los ejercicios considerados, aunque de bajo valor absoluto.

**Cuadro 7. COCEMFE. Distribución de su valor añadido. Miles de euros**

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Gastos de personal	778,5	731,7	612,7	509,7	604,1	669,5	698,7
Amortizaciones del inmovilizado	66,9	78,2	125,2	197,8	241,1	332,3	420,9
Resultado del ejercicio	2,1	3,5	11,9	32,8	28,6	5,9	7,9
Valor añadido bruto	847,5	813,4	749,8	740,3	873,8	1.007,7	1.127,5

Fuente: COCEMFE, y CIRIEC-España.

En lo relativo a la intercooperación de COCEMFE con otras entidades de la Economía Social, cabe resaltar la mantenida con CERMI, la Fundación ONCE, la Plataforma del Tercer Sector, la Plataforma de ONG y la Plataforma del Voluntariado de España, entre otras; lo que se añade a la amplia red de instituciones públicas y privadas que colaboran con la entidad.

En cuanto a transparencia externa, destaca que COCEMFE España publica en su web sus Estatutos, la composición personal de sus órganos de gobierno, la memoria de actividades sobre 2022, las cuentas anuales e informe de auditoría asimismo de 2022, y las subvenciones públicas recibidas recientemente. Las cuentas sobre otros ejercicios se han localizado para este informe vía Google. Respecto de Cocemfe CV, dispone en su página web de un portal de transparencia, en el que incluye entre otras referencias las personas que componen sus principales órganos y su equipo técnico, su plan estratégico a medio plazo 2017-2019, sus actividades de voluntariado, sus memorias anuales de actividades desde 2009 a 2021 incluido, y las subvenciones públicas concedidas en 2019-2020 a la entidad; pero no así sus Estatutos, cuentas económicas y/o presupuestos. La entidad declara al respecto, simplemente, que cumple con sus obligaciones legales ante la Administración Tributaria, Seguridad Social y Registro correspondiente, y que somete sus cuentas aprobadas por la Asamblea General a auditoría externa.



## Referencias

- COCEMFE (varios años): *Cuentas anuales (2017 a 2022 inclusive)*.
- COCEMFE (2023): *Memoria 2022*.
- COCEMFE CV (varios años): *Memorias de actividades*.
- COCEMFE CV (2017): *Plan estratégico 2017-2019*.
- Cocemfe Alicante (2022): “COCEMFE CV modifica sus estatutos para dar respuesta a las nuevas necesidades de las personas con discapacidad”. 19 de diciembre.

## Ficha básica de COCEMFE

Denominación completa	Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica
Tipo de entidad	Asociación (confederación) del tercer sector de acción social
Creación	1980
Objeto social	Apoyo a las asociaciones del sector de la discapacidad física y orgánica
Entidades socias (2022)	92
Personas beneficiarias	1,6 millones de personas participantes (2022)
NIF	G28681955
Sede social	C/ Luis Cabrera, 63 - CP 28002 Madrid
Activo total (2022)	24,3 millones de euros
Fondos propios (2022)	2,3 millones de euros
Ingresos actividad propia (2022)	7,9 millones (2022)
Excedente del ejercicio (2022)	7,0 miles de euros
Empleo medio (2022)	115,05
Empleo medio de mujeres (2022)	77,1%
Página web	<a href="http://www.cocemfe.org">www.cocemfe.org</a>
Presidente	D. Anxo Queirugo Vila
Vicepresidencia	D <sup>a</sup> Eva Pérez Bech
Contacto	Tfn. 917 443 600 - E mail: <a href="mailto:cocemfe@cocemfe.es">cocemfe@cocemfe.es</a>

## Ficha básica de COCEMFE Comunidad Valenciana

Denominación completa	Confederación de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de la Comunitat Valenciana (COCEMFE CV)
Tipo de entidad	Asociación (confederación) del tercer sector de acción social
Creación	1991
Objeto social	Apoyo a las asociaciones del sector de la discapacidad física y orgánica
NIF	G03859345
Sede social	C/ Poeta Navarro Cabanes, 12 Bajo. - CP 46018. Valencia
Entidades asociadas (2021)	99
Personas beneficiarias	2.390 personas participantes en 2021
Activo total	Nd
Fondos propios	Nd
Ingresos actividad propia	Nd
Excedente del ejercicio	Nd
Empleo medio (2021)	10
Empleo de mujeres (2021)	60%
Página web	<a href="http://www.cocemfev.org">www.cocemfev.org</a>
Presidente	D. Juan M. Mondéjar Sánchez
Secretario	D. Ramón Meseguer
Contacto	Tfn. 963 832 534/ 963 262 302 - E mail: <a href="mailto:cocemfev@cocemfe.es">cocemfev@cocemfe.es</a>

# Cruz Roja Española

## 1. Características más destacadas de la actividad de Cruz Roja

Cruz Roja Española, fundada en 1864, es una institución humanitaria de carácter voluntario y de interés público, que desarrolla su actividad bajo la protección del Estado español. La entidad se rige por los principios de actuación, establecidos en 1965, del Movimiento de la Cruz Roja a nivel mundial, integrado por el Comité Internacional de la Cruz Roja, la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y la Media Luna Roja y distintas Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y la Media Luna Roja. Tales principios son los de humanidad, imparcialidad, neutralidad, independencia, voluntariado, unidad y universalidad. El domicilio social de la entidad en España se encuentra en Madrid.

La institución es considerada como una de las tres entidades singulares que forman parte de la Economía Social, debido a su especial naturaleza jurídica. Se rige por el texto consolidado del Real Decreto 415/1996, que establece las normas de ordenación de la Cruz Roja española, por los estatutos de la entidad, recogidos en la orden ministerial SCB/801/2019, de 11 de julio y por el Reglamento General Orgánico de la Cruz Roja Española además de por el resto de la normativa de carácter general, ya sea laboral, fiscal, contable, etc.

Cruz Roja Española presenta su información corporativa y financiera del conjunto de la actividad realizada en el Estado español. La única información desagregada por comunidades autónomas que podemos encontrar entre la información disponible es la relativa al número de personas voluntarias que prestan sus servicios en la entidad. El porcentaje de personas voluntarias en la Comunitat Valenciana sobre la total ha aumentado progresivamente desde el 9,31% en 2014 hasta el 11,99% de 2022.

En el año 2022 la entidad contó con 1.324.496 personas socias de las cuales 1.303.734 eran personas físicas y las restantes 20.762 eran personas jurídicas. Así mismo, contó con 15.008 personas empleadas de media, y el trabajo voluntario realizado por 263.532 personas voluntarias. Por otro lado, la entidad obtuvo unos ingresos por su actividad propia que ascendieron a los 546,6 millones de euros, mediante los cuales atendió a un total de 2.9 millones de personas en territorio nacional y 6.8 millones en el ámbito internacional.

En el cumplimiento de sus fines Cruz Roja Española realiza una gran cantidad de actividades, tales como las relativas a: promoción de la igualdad entre hombres y mujeres; fomento de la empleabilidad y de la inserción sociolaboral; asistencia psicológica y social; hospitalización, asistencia sanitaria y rehabilitación; transporte sanitario

y transporte adaptado a personas; prevención, vigilancia y atención de situaciones de riesgo; salvamento, socorrismo y asistencia marítima; tele asistencia y atención domiciliaria; formación en el campo humanitario, sanitario, social y medio ambiental; gestión de centros de atención, centros de día, centros sociales y residencias, centros de coordinación de emergencias; programas de intervención social con personas afectadas por situaciones de necesidad, dependencia, etc.; programas de atención, prevención y promoción de la salud; actividades de protección y mejora del medio ambiente; acciones de difusión de los fines y actividades que desarrolla la Institución, y de la problemática de las personas y colectivos a los que atiende, para reducir su vulnerabilidad; o estudios en cualquier campo relacionado con sus fines y actividades.

## 2. Fomento del empleo en Cruz Roja Española

Cruz Roja Española no aporta en su web presenta información desagregada de su actividad por comunidades autónomas más allá del número de personas voluntarias (**cuadro 1**); por lo que las cifras de su empleo en la Comunitat Valenciana se estiman en este Informe en función del peso relativo del ésta sobre el voluntariado total.

### Cuadro 1. Cruz Roja Española. Personas voluntarias

Año	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total	197.061	205.626	231.053	255.929	256.380	263.531
Com. Val	19.858	21.175	25.627	29.427	29.962	31.610
%	10,08%	10,30%	11,09%	11,50%	11,69%	11,99%

**Fuente:** Cruz Roja Española, y CIRIEC-España.

Según el informe de auditoría de la entidad, Cruz Roja Española mantenía en 2022 un empleo medio de 15.008 personas en términos de puesto de trabajo anuales equivalentes, de los cuales CIRIEC-España estima que 1.800 serían desarrollados en la Comunitat Valenciana (**cuadro 2**). Entre 2017 y 2022 el empleo medio de la entidad aumentó en total en España un 28,88% y, teniendo en cuenta el incremento relativo del peso de la Comunitat Valenciana sobre las actividades desarrolladas por la entidad, el empleo medio de la entidad realizado en territorio valenciano habría aumentado un 53,45%. Este incremento supone un crecimiento medio anual del 5,78% en el total de la entidad y del 10,69% en territorio valenciano. Por otro lado, el empleo a 31 de diciembre también se ha visto incrementado constantemente a lo largo del periodo, aunque con una tasa media ligeramente inferior.

**Cuadro 2. Cruz Roja Española. Datos de empleo total**

Año	Empleo Anual Medio		Empleo a 31 de diciembre	
	Total	Com. Val	Total	Com. Val
2017	11.645	1.173	11.840	1.193
2018	12.611	1.299	12.829	1.321
2019	14.428	1.600	13.341	1.480
2020	15.073	1.733	14.564	1.675
2021	14.358	1.678	14.074	1.645
2022	15.008	1.800	14.661	1.759

Fuente: Cruz Roja Española, y CIRIEC-España.

En cuanto a la distribución de la plantilla por sexo (**cuadro 3**), podemos identificar la importante feminización de la misma, ya que los porcentajes de mujeres trabajadoras en la entidad oscilan entre el 69,97% de 2018 y el 73,89 de 2022. Además, las mujeres absorben la práctica totalidad del aumento del empleo en la entidad entre 2017 y 2022. No obstante, el porcentaje de mujeres en puestos de dirección se comporta de manera notablemente diferente ya que, si bien en los años 2018 y 2019 el porcentaje de mujeres en puestos de dirección alcanzó el 64,13% y el 62,5% respectivamente, en el resto del periodo este porcentaje oscila entre el 35,87% y el 42,48%.

**Cuadro 3. Cruz Roja Española. Empleo de mujeres y empleo total. Plantilla a 31 de diciembre**

Año	Mujeres empleadas		Empleo total	
	Total	Com. Val	Total	Com. Val
2017	8.537	860	11.840	1.193
2018	8.976	924	12.829	1.321
2019	9.538	1.058	13.341	1.480
2020	10.531	1.211	14.564	1.675
2021	10.262	1.199	14.074	1.645
2022	10.833	1.299	14.661	1.759

Fuente: Cruz Roja Española, y CIRIEC-España.

Por tipos de categorías profesionales (**cuadro 4**), el grueso del empleo de Cruz Roja Española se sitúa en la categoría de titulados y técnicos, la cual absorbe el 62,99% del empleo de la entidad mientras que la segunda categoría que absorbe más porcentaje del empleo es la de subalternos y otros con un 20,33%. Por lo que respecta a las categorías que más han visto incrementadas el número de trabajadores desde 2017, cabe destacar que el personal directivo ha aumentado un 70,93% siendo la categoría con un mayor incremento relativo, mientras que entre el año 2018 y 2019 el personal titulado y técnico experimentó un crecimiento de 2.138 personas en términos absolutos. Por otro lado, la única categoría profesional que ha visto reducido el número de personas trabajadoras a lo largo del periodo, un 12,85%, ha sido la de subalternos y otros. Este traspaso de personal de categorías con menor grado de especialización hacia categorías con mayor grado de especialización indica una profesionalización técnica creciente en la entidad.

**Cuadro 4. Cruz Roja Española. Empleo según categorías profesionales. Empleo anual medio**

Año	Directivos	Titulados y técnicos	Admin.	Auxiliar/sanitario	Subalternos y otros	Total
2017	86	6.235	998	825	3.501	11.645
2018	92	6.992	1.126	1.029	3.372	12.611
2019	89	9.130	1.208	1.389	2.612	14.428
2020	115	9.105	1.078	1.387	3.388	15.073
2021	147	9.392	1.034	1.016	2.769	14.358
2022	147	9.454	1.088	1.268	3.051	15.008

Fuente: Cruz Roja Española, y CIRIEC-España.

Cruz Roja Española presenta en su informe de auditoría información sobre el personal con discapacidad contratado en la entidad por categorías profesionales (**cuadro 5**). Este en 2022 supuso el 1,91% del personal de la entidad a 31 de diciembre y se ha visto incrementado un 9,38% desde 2017. Además, actualmente cuenta con una persona con discapacidad en puestos de dirección y, siguiendo la tendencia general, ha incrementado el personal con discapacidad en puestos técnicos, fomentando su profesionalización.

### Cuadro 5. Cruz Roja Española. Empleo de personal con discapacidad. Plantilla a 31 de diciembre

Año	Directivos	Titulados y técnicos	Admin.	Auxiliar/sanitario	Subalternos y otros	Total
2017	0	92	46	8	110	256
2018	0	92	61	24	97	274
2019	0	93	50	15	114	272
2020	1	99	51	4	112	267
2021	1	104	50	4	114	273
2022	1	118	46	13	102	280

Fuente: Cruz Roja Española, y CIRIEC-España.

Los gastos de personal de Cruz Roja Española crecieron entre 2017 y 2022 en un 41,1%, de los que 28,88 puntos se explican por su aumento del empleo medio y el resto por otros factores (promociones, reclasificaciones, etc.) que no se detallan por la entidad (**cuadro 5**). Las cargas sociales vienen determinadas por el sistema de la seguridad social, y pasaron de ser un 23,63% de los gastos de personal en 2017 a un 24,35% en 2022.

### Cuadro 6. Cruz Roja Española. Gastos de personal. Miles de euros

Año	Sueldos, salarios y asimilados		Cargas sociales		Total	
	Total	Com. Val	Total	Com. Val	Total	Com. Val
2017	231.435 €	23.322 €	71.569 €	7.212 €	303.004 €	30.534 €
2018	252.784 €	26.031 €	79.069 €	8.142 €	331.853 €	34.174 €
2019	269.934 €	29.939 €	86.575 €	9.602 €	356.509 €	39.542 €
2020	289.423 €	33.278 €	93.992 €	10.807 €	383.415 €	44.085 €
2021	302.727 €	35.378 €	97.732 €	11.422 €	400.459 €	46.800 €
2022	323.420 €	38.794 €	104.117 €	12.489 €	427.537 €	51.282 €

Fuente: Cruz Roja Española, y CIRIEC-España.

### 3. Datos económicos, intercooperación y transparencia externa

El activo total de Cruz Roja Española alcanzó en 2022 un total de 1,4 miles de millones de euros, creciendo entre 2017 y 2022 en un 60,43% para España y un 90,94% estimado en la Comunitat Valenciana, aunque la mayor parte de este incremento se produjo exclusivamente en 2022 (**cuadro 7**). Así mismo, los fondos propios de la entidad han experimentado un incremento constante a lo largo del periodo, aumentando un 20,77% para España y un 43,75% estimado en la Comunitat Valenciana desde 2017. La cobertura de activo total por fondos propios ha sido superior al 50% a lo largo del periodo a excepción de 2022 donde se situó en el 46,58% debido al fuerte incremento de los activos totales dicho año. Con respecto al resultado de la entidad, la entidad presenta un excedente positivo en todos los ejercicios considerados, alcanzando en 2022 un 4,7% de los ingresos por actividad propia de la entidad a escala estatal.

**Cuadro 7. Cruz Roja Española. Magnitudes financieras más destacadas. Miles de euros**

Periodo		2017	2018	2019	2020	2021	2022
Activo Total	Total	876.450	960.563	1.030.385	1.016.064	994.107	1.405.973
	C. Val	88.321	98.917	114.284	116.828	116.177	168.644
Fondos propios	Total	542.314	564.029	579.549	600.030	627.657	654.950
	C. Val	54.649	58.083	64.280	68.992	73.352	78.560
Ingresos actividad propia	Total	377.030	387.884	400.520	415.755	441.915	546.571
	C. Val	37.994	39.944	44.423	47.804	51.645	65.560
Resultado	Total	35.777	21.666	15.560	21.017	28.037	25.693
	C. Val	3.605	2.231	1.726	2.417	3.277	3.082

Fuente: Cruz Roja, y CIRIEC-España.

El valor añadido bruto generado por Cruz Roja Española en 2022 ascendió a 490, 44 millones de euros, de los cuales se estima que 58,82 millones corresponderían a las actividades desarrolladas en la Comunitat Valenciana; y experimenta con respecto a 2017 un aumento del 33% para España y de un 58% estimado en Comunitat Valenciana (**cuadro 8**). Los gastos de personal son la partida más importante del valor



añadido, suponiendo entre el 82% y el 88% de este a lo largo del periodo, dejando el resto a las amortizaciones del inmovilizado y a un excedente positivo del ejercicio que facilita a la entidad el realizar inversiones en ejercicios posteriores.

**Cuadro 8. Cruz Roja Española. Distribución de su valor añadido. Total, y estimación para la Comunidad Valenciana. Miles de euros**

Periodo		2017	2018	2019	2020	2021	2022
Gastos de personal	Total	303.004	331.853	356.509	383.415	400.459	427.537
	C. Val	30.534	34.174	39.542	44.085	46.800	51.282
Amortización inmovilizado	Total	29.678	31.047	32.814	34.016	35.574	37.212
	C. Val	2.991	3.197	3.640	3.911	4.157	4.464
Resultado	Total	35.777	21.666	15.560	21.017	28.037	25.693
	C. Val	3.605	2.231	1.726	2.417	3.277	3.082
Valor añadido bruto	Total	368.459	384.566	404.883	438.448	464.070	490.442
	C. Val	37.130	39.602	44.907	50.413	54.234	58.828

**Fuente:** Cruz Roja Española, y CIRIEC-España.

En lo relativo a la intercooperación con otras entidades de la Economía social (cooperativas, asociaciones, fundaciones, etc.), según la memoria de actividades de 2022 Cruz Roja la colaboración en red con el resto del tercer sector es una parte fundamental de su estrategia de trabajo. La entidad está integrada en la Asociación Española de Fundraising, la Coordinadora de OND para el Desarrollo, el Instituto para la Calidad de las ONG, el Observatorio de la Infancia, la Plataforma Europea de Personas Mayores, la Plataforma de ONG de Acción Social (POAS), la Plataforma de Organizaciones de Infancia, la Plataforma del Tercer Sector (PTS), la Plataforma del Voluntariado y la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y Exclusión Social, entre otras.

En lo relativo a la transparencia externa de la entidad, Cruz Roja se trata de una entidad de gran magnitud cuyas normas de ordenación y estatutos está publicados en el Boletín Oficial del Estado en forma de real decreto ley y orden ministerial respectivamente. En su portal de transparencia podemos encontrar una gran cantidad de información (estatutos, informes de auditoría y memorias de varios años, planes estratégicos, estructura organizativa, etc.) clasificada en cuatro apartados, bienvenida, información jurídica, información institucional y organizativa e información

económica. Además, cuenta con cuatro acreditaciones y certificados expedidos por diversos organismos por lo que su nivel de transparencia externa es muy elevado.

## Referencias

- Cruz Roja Española: *Estatutos*.
- Cruz Roja Española (varios años): *Cuentas anuales*.
- Cruz Roja Española (varios años): *Memorias*.

## Ficha básica de Cruz Roja Española

Denominación completa	Cruz Roja Española
Tipo de entidad	Entidad singular (Real Decreto 415/1996)
Objeto social	Difusión y aplicación de los principios fundamentales del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja
Sede social	C/ Av. Reina Victoria 26-28, 28003 Madrid
NIF	Q2866001G
Creación	1864
Socios/socias (2022)	1.303.734
Número de personas beneficiarias (2022)	2.942.223 en territorio nacional y 6.819.527 en el ámbito internacional
Ingresos de la actividad propia (2022)	546,57 millones de €
Activo total (2022)	1.405,97 millones de €
Fondos propios (2022)	654,95 millones de €
Resultado anual (2022)	25,69 millones de €
Empleo medio (2022)	15.008
Empleo mujeres (2022)	10.833 (73,89%) a 31 de Diciembre
Voluntarios/as (2022)	263.531
Presidencia	D <sup>a</sup> María del Mar Pageo Giménez
Vicepresidencia 1 <sup>º</sup>	D. Rafael Gandía Balaguer
Presidencia comité Comunitat Valencia	D. Rafael Gandía Balaguer
Página web	<a href="https://www2.cruzroja.es/">https://www2.cruzroja.es/</a>
Contacto	Tfn. 900 22 11 22 - E mail: <a href="mailto:informa@cruzroja.es">informa@cruzroja.es</a>

# Farmacéuticos Mundi

## 1. Características más destacadas de la actividad de Farmacéuticos Mundi

Farmacéuticos Mundi, conocida también como Farmamundi y FM, es una asociación de ámbito estatal creada en Valencia en 1991, y con domicilio social actual en Paterna (Valencia). Mantiene delegaciones en todas las comunidades autónomas españolas excepto en Baleares, Canarias y La Rioja; y declaraba en 2020 una masa social de 3.508 personas.

La entidad se creó inicialmente para actuar en cooperación al desarrollo en el ámbito específico de la salud, si bien en la actualidad está reconocida como ONGD generalista, llevando a cabo actuaciones en una variedad de campos de la cooperación al desarrollo, tales como la ayuda humanitaria, la lucha contra el hambre, la educación para la salud, etc.

La entidad gestiona subvenciones públicas y donaciones privadas, destinadas a la ejecución de proyectos de cooperación, ayuda humanitaria, y otras actividades, como emergencias, sensibilización y campañas solidarias. Su rasgo distintivo más acusado es su experiencia en la promoción de la salud integral y la ayuda farmacéutica.

Según la memoria de la entidad para el ejercicio 2022, el grueso de los 16,6 millones de euros de gastos de la asociación se dedicó a proyectos de cooperación (12,7 millones de euros), envíos de medicamentos (1,6 millones de euros), y gastos de personal (1,6 millones).

Las actuaciones de la entidad se llevan a cabo preferentemente en Centroamérica, América del Sur y África subsahariana, alcanzando sus personas beneficiarias a más de 4,5 millones de personas en 2022, de las cuales aproximadamente un 15% en España.

## 2. Fomento del empleo en Farmacéuticos Mundi

El empleo medio de esta entidad alcanza en 2022 un total de 83,35 personas, con un crecimiento del 47% respecto de 2018 (**cuadro 1**). Ello supone entre 2018 y 2022 una tasa anual media de crecimiento del empleo del 11,75%.

**Cuadro 1. Farmacéuticos Mundi. Datos de empleo**

	Empleo Medio	Empleo a 31 de diciembre
2018	60,10	71
2019	67,20	78
2020	69,05	76
2021	76,94	85
2022	83,35	Ilegible

Fuente: Farmacéuticos Mundi, y CIRIEC-España.

Las mujeres suponían un empleo medio de 60,1 personas en 2022 (**cuadro 2**), superando pues con creces la paridad absoluta de género. El empleo de mujeres creció un 92% entre 2018 y 2022, con una tasa media anual del 23%, que es realmente elevada.

**Cuadro 2. Farmacéuticos Mundi. Empleo de mujeres**

	Empleo medio de mujeres	Empleo medio total	% empleo mujeres / empleo total
2015	-	-	-
2016	-	-	-
2017	-	-	-
2018	31,30	60,10	52,1
2019	37,60	67,20	55,9
2020	37,71	69,05	54,6
2021	53,10	76,94	69,0
2022	60,10	83,35	72,1

Fuente: Farmacéuticos Mundi, y CIRIEC-España.

Farmacéuticos Mundi no proporciona en sus memorias y sus cuentas anuales auditadas el desglose de su plantilla por tipos de contratos (fijos, o temporales, a tiempo completo o a tiempo parcial, etc.). En cambio, proporciona la distribución de la plantilla media por cuatro tipos de categorías profesionales, con el siguiente detalle (**cuadro 3**).

### Cuadro 3. Farmacéuticos Mundi. Empleo medio anual por categorías profesionales

	2018	2019	2020	2021	2022
Dirección (general, nacional, y delegaciones)	13,57	14,26	12,77	13,52	Ilegible
Técnicos I y Técnicos II	37,03	42,18	45,65	52,09	Ilegible
Cooperantes	8,26	9,35	8,56	7,80	Ilegible
Mozos de almacén y auxiliares	1,31	1,42	2,07	3,53	Ilegible
<b>Total</b>	<b>60,17</b>	<b>67,21</b>	<b>69,05</b>	<b>76,94</b>	<b>83,35</b>

Fuente: Farmacéuticos Mundi, y CIRIEC-España.

Además, la entidad proporciona otra manera de presentar su empleo, en este caso a 31 de diciembre de cada año, distinguiendo entre empleos de dirección, de administración, y de producción (**cuadro 4**).

### Cuadro 4. Farmacéuticos Mundi. Empleo medio anual por funciones, a 31 de diciembre

	2018	2019	2020	2021	2022
Dirección	14	15	14	15	Ilegible
Administración	4	4	5	5	Ilegible
Producción	53	59	57	65	Ilegible
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>78</b>	<b>76</b>	<b>85</b>	<b>Ilegible</b>

Fuente: Farmacéuticos Mundi, y CIRIEC-España.

La entidad señala en sus informes anuales de auditoría su empleo de personas con discapacidad igual o superior al 33%, que era de una persona en 2020, tres en 2020, y dos en 2022. Además del empleo de plantilla, la entidad disponía en 2022 de un total de 75 personas voluntarias.

### 3. Datos económicos, intercooperación, y transparencia externa

El activo total de Farmacéuticos Mundi (**cuadro 5**) se eleva en 2022 a 22,8 millones de euros, con un incremento muy notable del 18,1% respecto de 2018, lo que supone un incremento medio anual del 4,5% en términos nominales. Los fondos propios de la entidad suponen en 2022 tan solo un 7,4% del activo total, lo que indica que depende en gran manera del flujo regular de proyectos exteriores que consigue.

Los ingresos totales por actividad propia (que no incluyen ventas y subvenciones) ascienden en 2022 a 14,3 millones de euros, con un incremento del 120% respecto de 2018, y una tasa anual media del aumento del 30%. En cuanto al excedente del ejercicio es positivo en todos los años considerados, alcanzando un máximo en 2021 que representa el 2,7% de los ingresos por actividad propia de ese año.

#### Cuadro 5. Farmacéuticos Mundi. Datos económicos destacados

	2018	2019	2020	2021	2022
Activo total (millones de euros)	19,3	17,5	18,4	18,6	22,8
Fondos propios (millones de euros)	1,5	1,5	1,8	1,8	1,7
Ingresos por actividad propia (millones de €)	6,5	8,2	8,9	10,3	14,3
Resultado del ejercicio (miles de €)	6,8	5,8	175,7	274,9	27,7

Fuente: Farmacéuticos Mundi, y CIRIEC-España.

El valor añadido bruto generado por Farmacéuticos Mundi superó en 2021 la cifra de 1,5 millones de euros, con un aumento del 58,5% respecto 2019 (**cuadro 6**). Los gastos de personal suponen en 2021 un 76,6% del valor añadido, mientras que el resultado del ejercicio (que al tratarse de una asociación sin fines de lucro debe revertir necesariamente en los fines sociales de la misma) supuso en ese año un 19% del valor añadido total.

## Cuadro 6. Farmacéuticos Mundi. Generación y distribución de vañor añadido bruto. Miles de euros

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Gastos de personal	719,3	905,6	872,6	928,8	1.245,2	1.186,4	Ilegible
Amortizaciones	91,7	96,4	97,9	97,1	97,4	88,0	Ilegible
Resultado del ejercicio	43,4	83,9	6,8	5,8	175,7	274,9	27,7
Valor añadido bruto	854,4	1.085,9	977,3	1.031,7	1.518,3	1.549,3	Nd

Fuente: Farmacéuticos Mundi, y CIRIEC-España.

La productividad aparente por cada persona trabajadora, medida por los ingresos por actividad propia, fue en 2022 de 152,9 miles de euros, frente a 133,9 miles en 2021.

Desde el punto de vista de la intercooperación con otras empresas y entidades de la Economía Social, hay que señalar que Farmacéuticos Mundi forma parte de la Coordinadora de Organizaciones para el Desarrollo, CONGDE, de alcance estatal, y de la Coordinadora Valenciana de ONGD, CVONGD. Colabora con el Colegio General de Colegios Farmacéuticos, la Cooperativa Farmacéutica Española COFARES, así como con otras entidades destacadas del sector.

La entidad publica en su memoria anual los datos correspondientes a sus sedes en los principales países en los que actúa (que en 2022 son Ecuador, El Salvador, Guatemala, Malí, Nicaragua, Perú y la República Democrática del Congo).

En cuanto a transparencia externa, destaca que la entidad mantiene una web actualizada, en la que publica entre otros documentos, sus Estatutos, memorias, balances y cuentas de resultados, informes de auditoría, sistema de gestión, códigos de conducta, tablas salariales, etc.; manteniendo una elevada transparencia respecto de las principales facetas de su actividad.

## Referencias

- Farmacéuticos Mundi (varios años): *Memorias*.
- Farmacéuticos Mundi (varios años): *Informes de auditoría*.
- Farmacéuticos Mundi (2021): *Estatutos*.

## Ficha básica de Farmacéuticos Mundi

Denominación completa	Farmacéuticos Mundi
Tipo de entidad	Asociación del Tercer Sector, de cooperación al desarrollo
Objeto social	ONG de cooperación al desarrollo, acción humanitaria y de emergencia
Sede social	C/ Johannes Gutenberg, 5 (Parque Tec.) - CP 46980. Paterna
NIF	G46973715
Personas socias (2020)	3.508
Personas beneficiarias (2022)	4,5 millones
Voluntarios/as (2022)	75
Creación	1991
Ingresos actividad propia (2022)	14,3 millones de euros
Activo total (2022)	22,8 millones de euros
Resultado anual (2022)	27,7 miles de euros
Empleo medio (2022)	88,35
Empleo medio de mujeres	72,1%
Voluntarios/as (2022)	75
Página web	<a href="https://farmaceuticosmundi.org/">https://farmaceuticosmundi.org/</a>
Presidenta	D <sup>a</sup> Sara Valverde Montero
Secretaría general	D <sup>a</sup> Carmen Trullenque
Director general	D. Joan Peris Lluch
Contacto	Tfn. 963 182 024 - administracion@farmamundi.org



# Fundación Adiem Sentit

## 1. Características más destacadas de la actividad de Adiem Sentit

La entidad Adiem Sentit Fundación de la Comunitat Valenciana se constituyó en 2019, por transformación de la naturaleza jurídica de la Asociación para la defensa e integración del enfermo mental Vega Baja, Adiem, que a su vez había sido creada en 1997 y que fue declarada de utilidad pública en 2011. Los Estatutos de la fundación establece que pertenecerán al primer Patronato de la misma con carácter vitalicio, y ejercerán de forma respectiva como Presidente, Vicepresidente, Tesorero y Secretario, las personas que ostentaban los mismos cargos de la Asociación ADIEM.

Con sede social en Orihuela (Alicante), esta fundación se autodefine su como una entidad sin ánimo de lucro, cuyo objetivo principal es la integración social de las personas con problemas de salud mental o diversidad funcional y de las personas en situación de dependencia, así como de sus familiares y cuidadores; incluyendo, entre otras actividades, la búsqueda de trabajo. Como indicador del apoyo social a la entidad, esta declaraba en 2022 que mantenía en un total de 246 colaboradores (230 en 2019).

La fundación dispone de locales en su sede de Orihuela, y además de delegaciones en Alicante y en Torrevieja. Los servicios de la entidad se distribuyen en 2022 del siguiente modo:

- Tres centros de recursos (en Alicante, Orihuela y Torrevieja);
- Tres CRIS (centros de rehabilitación e integración social), localizados dos en Alicante y uno en Torrevieja;
- Seis viviendas tuteladas (dos en cada uno de los municipios de Alicante, Orihuela y Torrevieja); y
- Un servicio de atención social en Almoradí.

Las personas atendidas por la fundación en 2022 fueron, según sus datos, un total de 534 (318 personas en 2017), de las cuales 228 mujeres. Las personas atendidas con discapacidad superior al 65% fueron en 2022 un total de 231. La entidad presupuestó para 2023 un aumento de sus servicios, para tratar de alcanzar en total la cifra de 651 plazas para personas con discapacidad.

Hay que señalar, por otra parte, que la fundación controla Sentit Centro Especial de Empleo, S.L. (con sede en Torrevieja), que ofrece servicios de cafetería y catering, así como de limpieza y conserjería. Este CEE, con una plantilla de 19 personas trabajadoras en 2022 de las cuales un 73,3% con discapacidad superior al 33%, tiene personalidad mercantil propia, por lo que queda fuera de este Informe.

## 2. Fomento del empleo en la Fundación Adiem

La Fundación solo publica cifras de empleo total medio anual para los ejercicios 2018 y 2019 (**cuadro 1**). Para los años 2017, 2020, 2021 y 2022, su empleo medio se ha estimado por CIRIEC-España en función de los gastos de personal de cada ejercicio, y el gasto medio de personal por empleado en 2018. Se recomienda que el dato se actualice anualmente en su web por la propia organización.

La entidad señala que un 82% de su empleo estaba formado en 2022 por mujeres, porcentaje similar al de los demás ejercicios considerados. Además, señala que dispuso en 2022 de un total de 160 actividades medioambientales, comunitarias y de sensibilización llevadas a cabo por personas voluntarias.

### Cuadro 1. Fundación Adiem. Empleo

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Empleo total medio	45,8 (est.)	63	73	76,7 (est.)	88,7 (est.)	116,7 (est.)
Empleo medio, contratación indefinida	60%	46%	44%	47%	57,3%	77%
Empleo medio, mujeres (%)	Nd	84,1%	82%	83	82,4	82

Fuente: Fundación ADIEM, y CIRIEC-España.

Respecto del empleo de mujeres en la fundación, su Memoria de 2022 informa de que éstas suponían en ese año un 61,1% de los empleos de la misma en funciones de liderazgo, lo que indica que existe un cierto margen de mejora en cuanto al empoderamiento de las mujeres en la entidad.

La tasa de absentismo laboral publicada resulta ser en 2022 en la Fundación Adiem menos de la mitad de la del sector (**cuadro 2**), lo que viene siendo así en todo el período considerado, con un indudable efecto positivo sobre la eficacia y calidad de los servicios ofrecidos; si bien no consta el método de elaboración de estos datos en la entidad, ni amplitud del sector (estatal, regional, local, etc.) con el que se comparan.

Además, la Fundación Adiem proporciona datos de interés, no siempre publicados con regularidad, en relación a las personas con discapacidad que mantiene contratadas (un 3%, según la organización, en los años disponibles); sobre las personas voluntarias en la entidad, que deben entenderse en términos de actividades realizadas y no de voluntariado medio anual; de personas en prácticas educativas a las que ayuda a formar (**cuadro 3**).

## Cuadro 2. Fundación Adiem. Tasas de absentismo laboral (%)

	Tasa en la fundación	Tasa media del sector
2017	1,32	4,79
2018	1,72	Nd
2019	2,81	Nd
2020	3,44	8,57
2021	2,39	6,94
2022	3,72	8,19

Fuente: Fundación Adiem, y CIRIEC-España.

## Cuadro 3. Fundación Adiem. Personas con diversidad funcional; voluntarios/as; y personas en prácticas no laborales

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Empleo de personas con diversidad funcional	Nd	3%	3%	Nd	Nd	Nd
Voluntarios/as (actividades)	46	64	72	75	152	160
Personas en prácticas	24	(2037 horas)	(3350 horas)	9	14	23

Fuente: Fundación ADIEM, y CIRIEC-España.

Las personas en prácticas en la fundación proceden tanto de las universidades como de los ciclos formativos correspondientes de formación profesional, y no forman parte del personal laboral de la entidad.

## 3. Datos económicos, intercooperación, y transparencia externa

El activo total de la Fundación Adiem fue en 2022 de más de 2,5 millones de euros, con un 59,9% de patrimonio neto (**cuadro 4**), sin que se haya podido actualizar la cifra de fondos propios. Este activo total creció un 127,8% respecto de 2017, lo que supone una media anual simple del 25,5% durante el período.

Las subvenciones públicas imputadas al excedente suponen en 2022 un 86,7% de los ingresos de la fundación, a lo que hay que añadir un 7,96% de los ingresos vía aportaciones de las personas usuarias, y otros ingresos de menor peso relativo.

**Cuadro 4. Fundación Adiem. Datos económicos. Miles de euros**

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Activo	1.116,6	Nd	Nd	1.636,5	1.868,0	2.543,2
Patrimonio neto	884,7	Nd	Nd	1.308,8	1.376,1	1.524,5
Fondos propios	485,0	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd
Ingresos de la actividad propia	1.266,3	1.702,6	2.072,9	2.147,5	2.517,0	3.181,8
Excedente anual	69,2	Nd	Nd	83,9	117,3	118,2

Fuente: Fundación ADIEM, y CIRIEC-España.

El Valor Añadido Bruto total de la entidad, que en 2022 superó los 2,7 millones de euros, aumentó entre 2017 y 2022 en un 149,8%, lo que supone un aumento medio anual simple del 29,9%, que es realmente elevado. Los gastos de personal suponían en 2022 un 91,1% del valor añadido bruto generado por la entidad, repartiéndose el resto de modo muy similar entre las amortizaciones del inmovilizado y los resultados de cada ejercicio. Los resultados económicos fueron positivos, aunque moderados, en los años analizados, y suponen en 2022 un 3,7% de los ingresos por actividad propia (**cuadro 5**).

**Cuadro 5. Fundación Adiem. Distribución del valor añadido generado. Miles de euros**

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Gastos de personal	971,6	1.336,2	Nd	1.627,1	1.880,0	2.473,9
Amortizaciones del ejercicio	47,4	61,3	Nd	117,0	121,3	125,9
Excedente anual	69,2	Nd	Nd	83,9	117,3	118,2
Valor añadido bruto	1.088,2	Nd	Nd	1.828,0	2.118,6	2.718,0

Fuente: Fundación ADIEM, y CIRIEC-España.

La Fundación Adiem presenta una amplia lista de entidades colaboradoras, tanto de carácter público (estatal, autonómico o local), como de empresas privadas ordinarias, y de entidades de la economía social. Entre las de la economía social, que forman parte del apartado de intercooperación, cabe destacar la Fundación ONCE, Caritas,

Caja Rural Central, etc. Es de resaltar asimismo la existencia del Centro Especial de Empleo Sentit, especializado en el empleo de personas con problemas de salud mental; con 15 personas con discapacidad empleadas en 2022.

La web de la Fundación Adiem aporta sus Estatutos, la identificación de las personas que componen su Patronato y comités de dirección, las memorias anuales de actividad de la entidad (que incluyen breves balances y cuentas de resultados), su plan estratégico y sus planes anuales, así como la opinión favorable de los informes de auditoría de cuentas, y las acreditaciones de calidad alcanzadas por la fundación. Por todo ello, el nivel de transparencia de la entidad debe calificarse como medio alto, con la excepción de lo referente a su nivel de empleo, que no se ha podido comprobar para varios ejercicios en los documentos citados.

## Referencias

- Fundación Adiem: *Estatutos*.
- Fundación Adiem: *Plan estratégico 2020-2023*.
- Fundación Adiem: *Memorias anuales de actividades*.

## Ficha básica de Fundació Adiem Sentit

Denominación completa	Adiem Sentit Fundación de la Comunitat Valenciana
Tipo de entidad	Asociación del tercer sector de acción social
Objeto social	Atención a personas con problemas mentales, diversidad funcional o dependencia, y sus familias
Sede social	Plaza de Torrevejea, 1 Bajo - CP 03300 Orihuela (Alicante)
NIF	G53223558
Personas socias (2022)	246 socios colaboradores
Personas beneficiarias	534 (año 2022)
Creación	2019 (como Fundación); antes, 1997 (como asociación)
Ingresos por actividad propia (2022)	3,2 millones de euros
Activos totales (2022)	2,5 millones de euros
Excedente del ejercicio (2022)	118,2 miles de euros
Empleo medio (2022)	116,7 (estimación)
Empleo de mujeres (2022)	82% (s/ la entidad)
Personas voluntarias (2022)	160
Página web	<a href="http://www.adiem.org">www.adiem.org</a>
Presidenta	D <sup>a</sup> Gertrudis Marcos Lizón
Vicepresidenta	D <sup>a</sup> Inmaculada Aparicio Ramón
Secretaria	D <sup>a</sup> Nuria Medina Belmonte
Contacto	Tfn. 966 705 294 - E mail: <a href="mailto:adiem@adiem.org">adiem@adiem.org</a>

# Fundación Juan Carlos Pérez Santamaría

## 1. Características más destacadas de la entidad

La Fundación Juan Carlos Pérez Santamaría, también conocida por sus siglas FJCPS, es de carácter privado (es decir, no es una fundación pública), y tiene su sede social en Petrer (Alicante). Fue creada en 2009 por COCEMFE, Federación de Asociaciones de Discapacitados Físicos de la Provincia de Alicante, siendo sus fines la atención, asistencia y promoción personal de las personas con discapacidad física y/o enfermedad orgánica, para mejorar su calidad de vida y la de sus familias, potenciar su autonomía personal, y promover su integración sociolaboral. En su denominación se hace referencia a una persona destacada en Alicante en el sector del apoyo a las personas con discapacidad, y que falleció en 2008.

Las dos grandes áreas de actividad de esta Fundación son la atención a las personas con discapacidad física y/u orgánica, de un lado, y el fomento del empleo de este tipo de personas discapacitadas, de otra. En la primera vertiente, la Fundación gestiona el Centro de Atención Integral, CAI, que COCEMFE tiene en Petrer, y en el que la Fundación gestiona una residencia con cuarenta plazas (en su gran mayoría, plazas concertadas con la Generalitat Valenciana), un centro de día con treinta plazas, una vivienda tutelada con apoyo con tres plazas, y una variedad de servicios (formación ocupacional y continua, fisioterapia y rehabilitación, comedor y cocina, etc.).

En cuanto a la promoción del empleo de personas con discapacidad, la Fundación informa a las potenciales empresas colaboradoras de las ventajas de su contratación; lleva a cabo programas de formación ocupacional y formación continua, mediante cursos subvencionados por LABORA, Servicio Valenciano de Empleo; y mantiene relación con la empresa Actuaciones Integrales de Alicante, S.L., un centro especial de empleo conocido como Actúa-CEE.

La entidad declara que en 2022 proporcionó apoyo a un conjunto de 86 personas físicas beneficiarias, así como a unas 500 personas jurídicas, en este último caso en relación a la contratación de personas con discapacidad. Además de su plantilla laboral, la Fundación cifra en 28 el número de sus personas voluntarias en 2022.

## 2. Fomento del empleo en la Fundación

El empleo directo propio de la Fundación (**cuadro 1**) fue de 53 personas en 2022, con un aumento en el período 2015 a 2022 del 51,4%, que da lugar a una tasa media anual de aumento del 7,3%. Sin embargo, entre el máximo del empleo alcanzado en 2019 y el dato de 2022 se observa un descenso del 18,5%. La plantilla de la funda-

ción está compuesta mayoritariamente por mujeres, que suponen en 2022 un 75,5% (65,7% en 2015).

**Cuadro 1. Fundación Juan Carlos Pérez de Santamaría. Datos de empleo. Diciembre de cada año**

	Mujeres	Hombres	Total
2015	23	12	35
2016	35	16	51
2017	41	19	60
2018	41	18	59
2019	49	16	65
2020	48	14	62
2021	40	13	53
2022	40	13	53

Fuente: FJCPS, y CIRIEC-España.

**Cuadro 2. Fundación Juan Carlos Pérez de Santamaría. Empleo de personas con discapacidad. Diciembre de cada año**

	Empleo de personas con discapacidad	Empleo total	(A/B) en %
2015	14	35	40,0
2016	18	51	35,3
2017	20	60	33,3
2018	18	59	30,5
2019	16	65	24,6
2020	13	62	20,9
2021	12	53	22,6
2022	9	53	16,9

Fuente: FJCPS, y CIRIEC-España.



En cuanto a la contratación de personas con discapacidad (**cuadro 2**), esta alcanzaba en 2022 a un total de nueve personas, cuando era en 2015 de catorce personas, y alcanzó un máximo de veinte personas con discapacidad en 2017. La proporción de empleo con discapacidad ha venido disminuyendo en la Fundación todos los años de período analizado, lo que no deja de suponer una cierta contradicción con el objetivo de apoyo a la contratación de personas con discapacidad por parte de las empresas a las que se dirige la entidad.

Los gastos de personal superan en 2022 los 1,1 millones de euros, en la línea de los años previos. En relación al desglose de estos gastos de personal entre sueldos y salarios, de un lado, y cargas sociales, de otro, la FJCPS solo publica en su web lo relativo a 2019 (**cuadro 3**).

### **Cuadro 3. Fundación Juan Carlos Pérez de Santamaría. Gastos de personal. Miles de euros**

	2019	2020	2021
Sueldos y salarios	879,1	Nd	Nd
Cargas sociales	247,7	Nd	Nd
Gastos de personal	1.126,8	1.200,5	1.189,4

Fuente: FJCPS, y CIRIEC-España.

La entidad no publica el método de cálculo de sus cifras de empleo, en relación a cuestiones como contratación a tiempo completo o tiempo parcial, contratos indefinidos o temporales, etc. Tampoco aporta información acerca de la distribución de su plantilla por categorías profesionales, por antigüedad en la empresa, por rangos salariales, etc.

En otro orden de cosas, la Fundación calcula anualmente el número de puestos de trabajo indirectos que genera a través de los servicios que contrata externamente. Este número era de 14 personas en 2022, suponiendo un aumento del 16,6% respecto de 2015, aunque un descenso del 12,5% respecto de 2019.

## **3. Datos económicos, intercooperación, y transparencia externa**

El activo de la Fundación en 2021 se situaba en 1,2 millones de euros, con un descenso del 13,4% respecto de 2019 (**cuadro 4**); no se ha dispuesto de datos de ejercicios anteriores). Sus fondos propios suponen en 2022 un 16,6%, del activo total, lo

que debe calificarse como relativamente bajo, aunque mejora al 11,3% de 2019. Los ingresos por actividad propia disminuyen entre 2019 y 2022 un 17,6%, lo que explica parte del descenso de la plantilla laboral en esos años.

**Cuadro 4. Fundación Juan Carlos Pérez de Santamaría. Magnitudes financieras más destacadas. Miles de euros**

	2019	2020	2021
Activo total	1.448,3	1.424,5	1.254,5
Fondos propios	163,1	177,8	208,4
Ingresos de la actividad propia	2.204,3	1.947,8	1.820,2
Excedente del ejercicio	-19,2	14,7	26,5

Fuente: FJCPS.

Los gastos de personal ascendían en 2022 a casi 1,2 millones de euros, absorbiendo un 93,8% del valor añadido bruto generado en ese año; cubriéndose el resto vía amortizaciones y un ligero excedente del ejercicio.

**Cuadro 5. Fundación Pérez de Santamaría. Distribución del valor añadido generado. Miles de euros**

	2019	2020	2021
Gastos de personal	1.126,8	1.200,5	1.189,4
Amortizaciones del inmovilizado	37,1	46,0	52,6
Excedente del ejercicio	-19,2	14,7	26,5
Valor añadido bruto	1.144,7	1.261,2	1.268,5

Fuente: FJCPS, y CIRIEC-España.

La web de la Fundación Pérez Santamaría describe con detalle las principales características del funcionamiento de la entidad, facilita la entrega de donaciones a la misma, y remite además a la web propia del Centro de Atención Integral de Cocemfe Alicante para la mejor identificación de los servicios que este centro aporta y la Fundación gestiona. En la consulta realizada para este Informe se ha comprobado que la web de la Fundación aporta, entre otros documentos: memorias anuales de acti-

vidades, con datos de empleo; balances y cuentas de pérdida y ganancias, solamente para 2020 y 2021; opinión de los informes de auditoría de cuentas de 2019 a 2021, sin salvedades; relación de subvenciones públicas concedidas a la institución (identificando la entidad concedente y la finalidad de cada subvención); su Plan estratégico 2021-2025; su Plan de actuación para el ejercicio 2023; y los nombres de las personas que forman su Patronato; aunque no así la escritura de constitución de la misma (a la que se refiere la Orden SAS/2724/2009, de 24 de septiembre, por la que se clasifica la Fundación Juan Carlos Pérez Santamaría y se procede a su inscripción en el Registro de Fundaciones del Ministerio de Sanidad y Política Social.

## Referencias

- Fundación Juan Carlos Pérez Santamaría (varios años): *Memorias de actividades*.
- Fundación Juan Carlos Pérez Santamaría (varios años): *Balances y Cuentas de Pérdidas y Ganancias*.
- Fundación Juan Carlos Pérez Santamaría (s/f): *Plan Estratégico 2021-2025*.

## Ficha básica de la Fundación Juan Carlos Pérez Santamaría

Denominación completa	Fundación Juan Carlos Pérez Santamaría
Tipo de entidad	Fundación del tercer sector de acción social
Objeto social	Asistencia a personas con discapacidad física
Sede social	C/ Vizcaya, 33 - CP 03610. Petrer (Alicante)
Creación / NIF	2009
NIF	G54434410
Personas de su patronato (2022)	4
Personas beneficiarias (2022)	86 personas físicas; 500 personas jurídicas.
Activo total (2021)	1,4 millones de euros
Fondos propios (2021)	208,4 miles de euros
Ingresos de actividad propia	1,8 millones de euros
Excedente anual (2021)	26,5 miles de euros
Empleo (2022)	53
Empleo de mujeres (2022)	75,5%
Personas voluntarias (2022)	28
Página web	<a href="https://www.fundacionjcps.org">https://www.fundacionjcps.org</a>
Presidente	D. Antonio Ruescas Cañizares
Secretario	D. Fernando Egido González
Contacto	Tfn. 966 951 840 - E mail: <a href="mailto:info@fundacionjcps.org">info@fundacionjcps.org</a>

# Fundación para la Salud Infantil

## 1. Características más destacadas de la Fundación

La Fundación para la Salud Infantil de la Comunidad Valenciana, FSI, es una organización no gubernamental del tercer sector de acción social en el ámbito de la salud, que fue creada en 1997 y tiene su domicilio social en Elche (Alicante). Su denominación original fue la de Fundación Pediátrica Illicitana, según consta en distintos documentos oficiales (no se ha podido establecer para este Informe el año en que se produjo el cambio de denominación).

La entidad se dedica principalmente a la atención temprana a la población infantil y juvenil de la comarca del Bajo Vinalopó, atendiendo en 2021 a 768 familias, según sus datos. El municipio de Elche, con una población de 235.580 habitantes en 2022, según el INE, es la capital oficiosa de esa comarca, y el tercer municipio de la Comunidad Valenciana por volumen de población, después de Valencia y Alicante.

El objeto general de la Fundación es, según el artículo 7 de sus Estatutos, el de promover el desarrollo de programas específicos de intervención, estudio, investigación, formación y divulgación en el campo de las ciencias de la salud y especialmente en lo referido a la problemática de la población infantil en todos sus ámbitos, el desarrollo de centros destinados al tratamiento preventivo y asistencial de niños de cualquier edad con problemas de desarrollo o riesgo de padecerlos por causas de origen prenatal, perinatal o postnatal, teniendo sus fines un carácter científico-docente, investigador, sanitario, educativo y de inclusión social.

Los programas de actividad de la Fundación se organizan en tres ejes principales de actuación:

- servicios de prevención y asistencia sanitaria en materia de neurodesarrollo;
- investigación sobre la evolución de la población que nace con riesgo biológico y/o con discapacidad; campo en el que destacan las 130 publicaciones de la Fundación en congresos y revistas, durante 2021; y
- cooperación al desarrollo, formando profesionales de atención temprana a la población infantil en países como Honduras, Marruecos, Perú y Senegal.

Entre los servicios aportados por esta Fundación destacan en particular:

- Sus tres centros de desarrollo infantil y atención temprana, CDIAT: dos en Elche y uno en Crevillente; con un total acumulado de 168 plazas.
- El Centro de Recursos y Aprendizaje (CREA), en Elche; con recursos de psicología, fisioterapia, logopedia, terapia ocupacional, etc.

- La escuela infantil Inclou, en Elche, para niños y niñas de cuatro meses a tres años.
- Sus proyectos de investigación sobre temas como el estrés materno, el llanto de los bebés, o la fisiología respiratoria en prematuros.

## 2. Fomento del empleo en la FSI

El empleo medio anual de la Fundación ascendió en 2021 a 36,4 personas, de las cuales la gran mayoría (un 94% de la plantilla en ese año) eran mujeres (**cuadro 1**). Entre 2026 y 2021 se produce un aumento del empleo del 29,96%, lo que supone un aumento anual medio (no acumulativo) del 7,5%. Se trata de un empleo de cualificación media alta, que incluye personal médico, educadoras, psicólogas, logopedas, fisioterapeutas y terapeutas, y el personal administrativo y de servicios correspondiente (**cuadro 2**).

### Cuadro 1. Fundación Social Infantil. Datos de empleo anual medio

	Total	Mujeres	Hombres
2016	28,00	28,00	0,00
2017	Nd	Nd	Nd
2018	30,00	28,00	2,00
2019	39,00	37	2,00
2020	33,41	31,41	2,00
2021	36,39	35,06	1,33

Fuente: Fundación Social Infantil, y CIRIEC-España.

Los gastos totales de personal en FSI ascendieron en 2021 a 814,5 miles de euros (**cuadro 3**), con un aumento entre 2016 y 2021 del 142,5%, que supone una tasa media anual del 28,5%. Se trata de un crecimiento medio notable, del cual alrededor de treinta puntos se deben al aumento de la plantilla total, y el resto a las variables de cualificación, desempeño, etc., que correspondan.

## Cuadro 2. Fundación Social Infantil. Datos de empleo anual medio por tipos de empleo

	Dirección	Técnicos y profesionales científicos	Empleados administrativos	Resto de personal cualificado	Trabajadores no cualificados	Total
2016	1	12,00	3,00	11,00	1,00	28,00
2017	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd
2018	1	10,00	8,00	9,00	2,00	30,00
2019	1	17,00	9,00	9,00	3,00	39,00
2020	1	13,19	8,21	9,17	1,83	33,41
2021	1	14,89	8,33	9,00	3,17	36,39

Fuente: Fundación Social Infantil, y CIRIEC-España.

## Cuadro 3. Fundación Social Infantil. Distribución de sus gastos de personal. Miles de euros

	Sueldos, salarios y asimilados	Cargas sociales	Gastos de personal
2016	263,3	72,5	335,8
2017	338,6	100,9	439,5
2018	422,2	125,6	547,8
2019	508,8	153,0	661,8
2020	474,5	140,4	614,9
2021	621,3	193,2	814,5

Fuente: Fundación Social Infantil, y CIRIEC-España.

Desde 2018, la FSI señala en sus cuentas anuales auditadas su empleo de personas con discapacidad, que resulta ser desde entonces y hasta 2021 inclusive de una persona con discapacidad superior al 33%.

La Fundación no publica datos acerca de la composición de su plantilla por tipos de contratación indefinida o temporal, por su contratación a tiempo completo o a tiempo parcial, su antigüedad en la entidad, su abanico salarial, etc.

La entidad declara en 2021 un total de 15 personas realizando sus prácticas profesionales en la misma, lo que suponía, según FSI, un 14,6% de su capital humano, que la fundación define como la suma de su personal laboral (49,5%), su personal autónomo (20,4%), las personas en prácticas (el citado 14,6%), y el voluntariado en la entidad (15,5%, equivalente a unas 16 personas),

### 3. Datos económicos, cooperación, y transparencia externa

Las cuentas anuales de la Fundación para 2021 señala unos activos totales de 505,5 miles de euros, casi duplicando la cifra del año anterior; unos ingresos totales por la actividad propia de 1.293,7 miles de euros (con un importante peso de las subvenciones públicas y privadas); y un excedente del ejercicio positivo, frente a las pérdidas de 2020 (**cuadro 4**). Entre 2015 y 2021, la entidad ha aumentado muy notablemente sus ingresos por actividad propia, debido al aumento del apoyo público recibido; lo que le ha permitido multiplicar su activo total, a la vez que ha saneado sus fondos propios (que hasta 2016 inclusive resultaban negativos, por la acumulación de pérdidas en algunos años previos),

#### **Cuadro 4. Fundación para la Salud Infantil. Magnitudes económicas más destacadas. Miles de euros**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Activo	78,7	69,2	185,5	267,6	286,5	264,3	505,5
Fondos propios	-19,7	-29,8	69,0	159,3	172,6	141,3	211,9
Ingresos por la actividad propia	388,4	397,8	794,5	954,9	1.034,5	930,9	1.293,7
Excedente anual	-58,9	-10,1	98,8	90,3	13,3	-31,3	70,6

Fuente: Fundación para la Salud Infantil, y CIRIEC-España.

El valor añadido generado por la fundación en 2021 ascendió a 814,5 miles de euros, con un aumento del 32,5% respecto del año anterior, y del 197,8% entre 2015 y 2021, con un aumento medio anual no acumulativo del 33%. Los gastos de personal suponían en 2021 un 87,1% del valor añadido bruto generado (**cuadro 5**).



### Cuadro 5. Fundación para la Salud Infantil. Distribución del valor añadido generado. Miles de euros

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Gastos de personal	356,8	335,8	439,5	547,8	661,8	614,9	814,5
Amortizaciones del inmovilizado	16,3	18,0	18,5	45,0	71,4	91,4	50,5
Excedente del ejercicio	-58,9	-10,1	98,8	90,3	13,3	-31,3	70,6
Valor añadido bruto	314,2	343,7	556,8	683,1	746,5	675,0	935,6

Fuente: Fundación para la Salud Infantil, y CIRIEC-España.

En el apartado de intercooperación con otras entidades de la Economía Social, sobresale que la fundación pertenece a la Asociación Española de Fundaciones, AEF, y a la asociación Plena Inclusión Comunidad Valenciana. Entre las entidades que apoyan económicamente a la Fundación Salud Infantil o han firmado convenios de colaboración con ella cabe citar, por ejemplo, a entidades de la Economía Social como la Fundación La Caixa, Fundación Mutua Madrileña, Fundación Juan Perán, etc. Además, claro está, de las instituciones públicas de la Comunidad Valenciana, que suponen sus fuentes de financiación más destacadas.

En lo relativo a transparencia externa, destaca que la entidad publica en su web sus estatutos, su reglamento de régimen interior, la relación de personas que componen su Patronato, su equipo de trabajadores/as, Plan estratégico, relación de subvenciones, contratos, convenios y conciertos con las Administraciones Públicas, memoria de actividades, cuantas anuales auditadas sin salvedades, y plan y política de igualdad (incluyendo un protocolo ante el acoso sexual). Por todo ello, su nivel de transparencia externa es muy elevado.

La entidad se adhirió al *Pacto Mundial de la ONU* en 2019, si bien no se encuentra entre las entidades participantes en el Pacto en el momento de redactar este informe. Además, la Fundación Salud Infantil se encuentra acreditada por la Fundación Lealtad, cuyo último informe sobre FSI fue publicado en febrero de 2022, incluyendo datos de las cuentas auditadas de 2020.

## Referencias

- Fundación Salud Infantil (2022): *Memoria 2021. Construyendo el futuro.*
- Fundación Salud Infantil (varios años): *Memorias de actividades.*
- Fundación Salud Infantil (varios años): *Cuentas anuales auditadas*
- Fundación Salud Infantil (2019): *Plan de Igualdad, 2019-2021.*
- Fundación Salud Infantil (2017): *Escritura y Estatutos.*

## Ficha básica de la Fundación para la Salud Infantil

Denominación completa	Fundación para la Salud Infantil de la Comunidad Valenciana
Tipo de entidad	Fundación privada, del tercer sector de acción social
Objeto social	Atención a niños y niñas que nacen con discapacidad o riesgo de padecerla
Sede social	Paseo de la Juventud, número 3 - CP 03201 Elche (Alicante)
Creación	1997
NIF	G53235024
Socios	27 (en 2020, s/ Fundación Lealtad)
Familias beneficiarias (2021)	768 (908 niños en 2020)
Ingresos por la actividad propia (2021)	1.293,7 miles de euros
Activos totales (2021)	505,5 miles de euros
Fondos propios (2021)	211,9 miles de euros
Resultado anual (2021)	70,6 miles de euros
Empleo (2021, media anual)	36,4
Empleo de mujeres (2021)	96,6%
Página web	<a href="https://www.fundacionsaludinfantil.org/">https://www.fundacionsaludinfantil.org/</a>
Dirección en SABI	Fundación Para la Salud Infantil de la Comunidad Valenciana (sin cuentas)
Presidente	D. Fernando Vargas Torcal
Secretaría	D <sup>a</sup> Evangelina Torres Carreño
Directora	D <sup>a</sup> Jessica Piñero Peñalver
Contacto	Tfn. 966 661 529 - Email: <a href="mailto:rgpd@fundacionsaludinfantil.org">rgpd@fundacionsaludinfantil.org</a>

# Fundación Secretariado Gitano

## 1. Características más de destacadas de la entidad

Se calcula que unas 730.000 las personas componen el pueblo gitano en España, de ellas unas 300.000 en Andalucía, unas 80.000 en Madrid, y unas 70.000 en la Comunidad Valenciana; mientras que en toda Europa este colectivo se cifra en alrededor de 11 millones de habitantes, y 12 millones en todo el mundo. La comunidad gitana ha padecido a lo largo del tiempo y sufre aún en nuestros días distintos tipos de discriminación (cultural, laboral, económica, etc.), que los poderes públicos y las asociaciones de esta comunidad tratan de prevenir, paliar y revertir, para su facilitar su plena igualdad con el resto de la población.

Este es el caso, en otras organizaciones, de la Fundación Secretariado Gitano (inicialmente Fundación Secretariado General Gitano), que se creó formalmente ante notario en 2001 en León, por subrogación de las actividades de la Asociación Secretariado General Gitano que había sido creada en 1982 a partir de movimientos asociativos previos desde los años sesenta.

Según el artículo 6 de los Estatutos de la fundación, sus fines generales son los de promover la integración de la comunidad gitana desde el reconocimiento y apoyo a su identidad cultural. Para ello, la Fundación señala que lleva a cabo proyectos y proporciona servicios para reducir las desigualdades sociales y defender los derechos de las personas gitanas. principalmente en los ámbitos del empleo, la educación, la salud o la vivienda; así como promueve políticas más activas para la inclusión social de la población gitana, la lucha contra la discriminación y en pro de la igualdad de oportunidades en España y en el contexto europeo.

Para 2022, las mayores áreas de gasto de la entidad corresponden a sus programas de empleo (45,9% del gasto total), educación (26,7%), e inclusión social (22,6%). La Fundación suma un total anual aproximado de 38,7 miles de personas beneficiarias, muchas de ellas participando en varias actividades diferentes. La entidad tiene su domicilio social en Madrid, y dispone de distintas sedes en la mayoría de las comunidades autónomas (excepto Baleares, Canarias y La Rioja), así como en bastantes provincias y municipios específicos. En la Comunidad Valenciana, en concreto, las sedes de la FSG se encuentran en Valencia (con carácter autonómico), Alicante, Castellón, Elche, y La Coma (Paterna).

Por el lado de la financiación de la fundación, destaca que las principales partidas de ingresos de la entidad corresponden a subvenciones públicas europeas, autonómicas, del Estado central y de las corporaciones locales, con un 13,3% del total para los recursos generados internamente por la propia organización.

## 2. Fomento del empleo en FSG

La Fundación Secretariado Gitano presentaba un empleo medio en 2022, según sus cuentas anuales auditadas, de 1.049 personas (**cuadro 1**), con un aumento del 64,2% desde 2015, lo que implica una tasa media anual de crecimiento, no acumulativa, del 9,1%. Ello es compatible con un aumento del empleo a 31 de diciembre, entre 2015 y 2022, del 65,3%; pues evidentemente el empleo a una fecha determinada del año no tiene por qué coincidir con el empleo medio del ejercicio.

### Cuadro 1. FSG. Empleo medio y empleo a 31 de diciembre

	Empleo medio	Empleo a 31 de diciembre Mujeres	Empleo a 31 de diciembre Hombres	Empleo a 31 de diciembre Total
2015	639,0	512	157	669
2016	690,5	580	160	740
2017	755,0	605	182	787
2018	794,0	642	186	828
2019	871,0	709	211	920
2020	891,0	754	222	976
2021	951,0	812	220	1.032
2022	1.049,0	864	242	1.106

Fuente: FSG, y CIRIEC-España.

Medida por el empleo a 31 de diciembre, la participación de las mujeres en el empleo de la FSG fue en 2022 del 78,1%, frente a un 76,5% en 2015. En un sector tan feminizado como es el de los servicios del tercer sector de acción social, FSG ha aumentado aún más el peso relativo de las mujeres en su plantilla.

El porcentaje del personal gitano en el personal total de la FSG es del 34% en 2022, y viene aumentando sostenidamente desde el 26% que suponía en 2015, según los informes anuales de la entidad (**cuadro 2**). Por otra parte, la entidad no proporciona en sus documentos públicos datos acerca de los tipos de contrato de sus personas trabajadoras (contratos indefinidos y contratos temporales; contratos a tiempo completo y a tiempo parcial), pero sí acerca de las personas con certificado de discapacidad igual o superior al 33% que figuran en su plantilla (**cuadro 3**).

**Cuadro 2.** FSG. Personas en plantilla, según los folletos resumen de la entidad

	Plantilla total	% de personas gitanas
2015	639	26
2016	690	29
2017	828	29
2018	754	30
2019	872	30
2020	872	32
2021	951	34
2022	1.049	34

Fuente: Folletos resumen de la FSG, y CIRIEC-España.

**Cuadro 3.** FSG. Personas en plantilla con certificado de discapacidad igual o superior al 33%, a 31.XII

	Personas con discapacidad	Empleo total a 31.XII
2015	16	669
2016	20	740
2017	19	787
2018	17	828
2019	16	920
2020	18	976
2021	24	1.032
2022	25	1.106

Fuente: FSG, y CIRIEC-España.

Para 2022, la tasa de personas con discapacidad sobre el total de la plantilla se situaba en el 2,26%, superando así el mínimo legal obligatorio del 2%, y ello sin tener en cuenta el importe de las eventuales compras de FSG a centros especiales de empleo.

En cuanto a la distribución del empleo a 31 de diciembre por grupos de categorías profesionales (**cuadro 4**), la entidad distingue cinco grupos: técnicos expertos, técnicos avanzados, técnicos intermedios, técnicos de nivel básico, y otros (**cuadro 3**). La categoría de técnicos intermedios supone en 2022 un 58% de la plantilla, y la de técnicos avanzados un 25% adicional. Sin embargo, la categoría que crece más desde 2018 es la de otros, lo que refleja la aparición de nuevos conocimientos profesionales útiles para la organización, por un lado, y la necesidad de recurrir en mayor medida a profesionales de menor cualificación para desempeñar tareas más mecánicas o repetitivas.

**Cuadro 4. Fundación Secretariado Gitano. Empleo a 31 de diciembre, por grupos de categorías profesionales**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Técnicos expertos	67	68	70	72	71	76	102	124
Técnicos avanzados	222	214	221	237	250	247	237	250
Técnicos intermedios	320	428	468	484	493	570	559	579
Técnicos básicos	49	16	21	22	27	27	18	23
Otros	11	14	7	13	79	56	116	130
<b>Total</b>	<b>669</b>	<b>740</b>	<b>787</b>	<b>828</b>	<b>920</b>	<b>976</b>	<b>1.032</b>	<b>1.106</b>

Fuente: FSG, y CIRIEC-España.

Cabe señalar asimismo que la delegación de FSG de la Comunidad Valenciana cifra su equipo humano en 2022 en un total de 182 personas, lo que supone un 17,3% del empleo medio de la organización en toda España. Ello es coherente con el hecho de que el presupuesto de la FSG en la Comunidad Valenciana asciende en 2022 a 7,2 millones de euros, un 19,9% de los ingresos anuales en ese año en toda España.

En 2022, el número de personas voluntarias en la FSG fue de 442 (de ellas 49 en la Comunidad Valenciana), lejos del máximo de 651 en el año 2015. Recientemente, la FSG publica también el número de personas que realizan prácticas en su entidad, y que fue de 95 en 2022 (de las cuales 18 en la Comunidad Valenciana).

### 3. Datos económicos, intercooperación y transparencia externa

El activo total de la Fundación Secretariado Gitano alcanzó en 2022 los 34,8 millones de euros, lejos de su nivel máximo en 2019, cuando alcanzaba los 62,5 millones de euros (**cuadro 5**). Los fondos propios, que repuntaron en volumen en 2021 y 2022, son en este último año de un 10,9%, lo que indica que la entidad depende en gran manera del mantenimiento del flujo de subvenciones públicas, y en menor medida de donaciones privadas, que recibe. Los ingresos de la actividad propia, sin embargo, crecieron muy destacadamente entre 2015 y 2022, con un aumento en el período del 73,9%, que implica una tasa anual media no acumulativa del 10,7%.

#### Cuadro 5. Fundación Secretariado Gitano. Magnitudes económicas significativas

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Activo total (millones)	51,8	50,0	48,2	50,5	62,5	53,3	38,7	34,8
Fondos propios (millones)	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,7	3,8
Ingresos de la actividad propia (millones)	20,3	21,5	24,3	25,4	26,7	27,6	29,5	35,3
Excedente del ejercicio (miles de euros)	73,9	5,8	1,2	3,6	4,8	5,8	61,1	154,0

Fuente: FSG, y CIRIEC-España.

Los gastos de personal suponían en 2022 un 95,8% del valor añadido bruto generado por la entidad, lo que muestra la elevada intensidad en empleo de los servicios que ofrece, correspondiendo el resto fundamentalmente a amortizaciones (**cuadro 6**). Las amortizaciones del inmovilizado crecieron significativamente en volumen absoluto en 2022, pero no superaron el 3,7% del VAB total en ese año.

En cuanto al excedente del ejercicio, incorporado en todos los casos a los fondos propios, fue positivo en todos los años del período analizado, aunque de nivel mínimo en relación a los ingresos totales de la entidad.

**Cuadro 6.** Fundación Secretariado Gitano. Distribución del valor añadido bruto generado. Miles de euros

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Gastos de personal	14.417,7	15.747,1	17.313,2	18.747,9	20.090,3	21.270,8	22.855,8	26.495,9
Amortizaciones del inmovilizado	799,7	680,5	656,1	585,6	568,1	574,2	584,0	1.014,0
Excedente del ejercicio	73,9	5,8	1,2	3,6	4,8	5,8	61,1	154,0
Valor añadido bruto	15.291,3	16.433,4	17.970,5	19.337,1	20.663,2	21.850,8	23.500,9	27.663,9

Fuente: FSG (a 31 de diciembre).

FSG participa en una gran variedad de consejos sociales, plataformas, etc., en las que despliega su estrategia de intercooperación. Entre ellas cabe destacar la Plataforma del Tercer Sector de Acción Social; EAPN-ES; la Plataforma de Voluntariado (PVE); la Asociación Española de Fundaciones; etc. En la Comunidad Valenciana destaca su participación en EAPN-CV- Xarxa per la Inclusió.

En lo relativo a la transparencia externa, destaca que la web de la FSG aporta sus Estatutos, su modelo organizativo, las personas que componen su Patronato, sus cuentas anuales, y una variedad de documentos (tales como su política de medio ambiente y sus actuaciones en la materia, su plan de igualdad, su código de buen gobierno, su acreditación por la Fundación Lealtad, etc.). No se ha identificado en su web una relación anual específica de las subvenciones públicas recibidas por la entidad, en aplicación de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno; si bien los informes anuales de auditoría proporcionan una evaluación general de las mismas.

## Referencias

- Fundación Lealtad (2021): *Fundación Secretariado Gitano 2020*.
- Fundación Secretariado Gitano: *Estatutos*.
- Fundación Secretariado Gitano (varios años): *Cuentas anuales*.
- Fundación Secretariado Gitano (varios años): *Informes anuales*.
- SABI (2023): Ficha de la *Fundación Secretariado Gitano* (sin cuentas).



## Ficha básica de la Fundación Secretariado Gitano

Denominación completa	Fundación Secretariado Gitano
Tipo de entidad	Fundación del tercer sector de acción social
Objeto social	Promoción e igualdad de oportunidades de la población gitana en España y en Europa
Sede social	C/ Ahijones s/n - 28018 Madrid, Madrid
Delegación Comunidad Valenciana	C/ Concha Espina, 7 B - CP 46021. Valencia
NIF	G83117374
Creación	2001 (a partir de una Asociación previa)
Ingresos de la actividad propia (2022)	35,3 millones de euros
Activo total (2022)	34,8 millones de euros
Resultado anual (2022)	154,0 miles de euros
Empleo medio (2022)	1.049
Empleo de mujeres (2022)	78,1%
Páginas web	<a href="https://www.gitanos.org">https://www.gitanos.org</a> <a href="https://www.gitanos.org/comunidad_valenciana/index.php">https://www.gitanos.org/comunidad_valenciana/index.php</a>
Dirección en SABI	Fundación Secretariado Gitano
Presidencia patronato	D <sup>a</sup> . Sara Giménez Giménez
Presidente de honor	D. Pedro Puente Fernández
Secretaría patronato	D. Antonio Soto Peña
Dir. General de la fsg	D. Isidro Rodríguez Hernández
Dir. Territorial FSG - Com. Valenciana	D <sup>a</sup> Lola Fernández
Dir. Territorial adjunta fsg-com. Valenciana	D <sup>a</sup> Mercedes Santiago
Entidades vinculadas	Cuatro sociedades limitadas (SABI, 2022)
Contacto	Madrid: Tfn. 914 220 960 - Valencia: Tfn. 963 699 940 Email Madrid: <a href="mailto:fsg@gitanos.org">fsg@gitanos.org</a> E mail Valencia: <a href="mailto:fsgvalencia@gitanos.org">fsgvalencia@gitanos.org</a>



# Grupo social ONCE

## 1. Características más destacadas de la actividad de la ONCE

El grupo social ONCE es un conglomerado de entidades que está formado por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), la Fundación ONCE, la Fundación Perro Guía e Ilunion. Mientras que la ONCE, la Fundación ONCE y la Fundación Perro Guía son entidades pertenecientes al tercer sector de acción social, en tanto a que desarrollan su actividad en el subsector de no mercado al realizar su actividad económica a precios no significativos, Ilunion conglojera y coordina la actividad de los centros especiales de empleo promocionados por el grupo, siendo éstos pertenecientes a la economía de mercado al prestar servicios a precios económicamente significativos. En este Informe se abordará únicamente la información individual de la ONCE y la Fundación ONCE como entidades del grupo pertenecientes al tercer sector de acción social más importantes ya que la fundación perro guía comparadas con las dos anteriores tiene un volumen de actividad muy inferior.

La ONCE, es una entidad singular categorizada como corporación de derecho público y regulada principalmente mediante el Real Decreto 358/1991, de 15 de marzo, por el que se reordena la Organización Nacional de Ciegos Españoles, y la Orden ministerial SCB/1240/2019, de 18 de diciembre, por la que se publica el texto refundido de los Estatutos de la ONCE. Por otro lado, la Fundación fue creada por la ONCE en 1988 para llevar a cabo actividades complementarias a las de la entidad matriz que contribuyan a la plena inclusión social de las personas con discapacidad, contribuyendo a hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. A diferencia de la matriz, esta fundación se regula mediante la ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, por sus estatutos y las leyes sustantivas.

Con el objetivo de apoyar la emancipación y la vida digna e independiente de las personas de nacionalidad española con ceguera o con deficiencia visual grave y contribuir a su plena inclusión social y laboral, la ONCE y su fundación realizan una gran cantidad de actividades como:

- Programas dirigidos a la creación y/o mantenimiento de empleo para las personas con discapacidad, y a la mejora de sus condiciones de trabajo y de su promoción profesional.
- Programas que impulsen el desarrollo de actividades de ocio, culturales y deportivas.

- Programas de investigación, desarrollo e innovación, con especial atención a la aplicación de las nuevas tecnologías al ámbito de la discapacidad. O
- Programas de atención y apoyo a víctimas de delitos con discapacidad necesitadas de especial protección; entre otras.

Las principales cifras de la ONCE y la fundación en el año 2022 (**cuadro 1**) muestran que alcanzaron un total de 22.602 personas empleadas, de las cuales 19.839, el 87,78% eran personas con discapacidad. El gasto total en personas ascendió a 711,4 millones de euros, el activo total fue de 1.656,5 millones de euros, de los cuales el 48,9%, estuvo financiado mediante fondos propios. Los ingresos por actividad propia fueron de 2.506,9 millones de euros (incluyendo los ingresos brutos por juego) y el valor añadido del grupo fue de 831,7 millones de euros

### **Cuadro 1. Principales cifras de la ONCE y la Fundación ONCE, 2022, Empleo medio y miles de euros**

Entidad	Empleo	Activo Total	Fondos Propios	Ingresos actividad propia	VAB
ONCE	22.507	1.228.415	623.124	2.427.532	823.145
Fundación	95	428.132	186.846	79.408	8.545
Total	22.602	1.656.547	809.970	2.506.940	831.690

Fuente: Cuentas individuales auditadas ONCE y Fundación ONCE y CIRIEC-España.

Tanto la ONCE como la Fundación ONCE presentan sus cuentas anuales auditadas en sus portales web. No obstante, no se han obtenido cifras homogéneas de ambas entidades para un periodo de tiempo suficientemente prolongado. Por tanto, debido a que, en comparación a la entidad matriz, la fundación tiene un peso relativo muy pequeño dentro del grupo, se analizarán únicamente, a continuación, las cifras de la entidad matriz.

## **2. Fomento del empleo en la ONCE**

La ONCE publica datos de empleo tanto en las cuentas anuales auditadas consolidadas como en las individuales. La información relativa a la Comunitat Valenciana ha sido estimada en función del número de afiliados de dicha comunidad sobre el total (**cuadro 2**) presentados en los listados de afiliados, ya que no se ha dispuesto de información directa de la entidad referidas a dicho ámbito geográfico.

## Cuadro 2. ONCE, personas afiliadas en España y la Comunitat Valenciana, y porcentaje sobre el total

Año	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Total	70.490	70.462	71.009	72.231	71.834	72.239
C.V.	6.097	6.043	6.098	6.158	6.142	6.191
%	8,65%	8,58%	8,59%	8,53%	8,55%	8,57%

Fuente: Datos anuales de afiliados a la ONCE, y CIRIEC-España.

La ONCE mantenía en 2022 un empleo medio de 22.507 personas (**cuadro 3**) de las cuales se estima que alrededor de 1.947 prestarían sus servicios en la Comunitat Valenciana. Desde 2017 el empleo medio ha caído un 2,35%, no obstante, en 2022 creció un 1,99% con respecto al año anterior. En la Comunitat Valenciana el descenso con respecto a 2017 se estima que sería algo inferior, el 1,43%.

## Cuadro 3. ONCE y Fundación ONCE, empleo total y empleo en la Comunitat Valenciana

Periodo	Empleo Anual Medio		Empleo a 31 de diciembre	
	Total	C. Val	Total	C. Val
2017	23.049	1.975	n/d	n/d
2018	22.649	1.937	n/d	n/d
2019	22.432	1.912	22.616	1.928
2020	22.274	1.913	21.946	1.885
2021	22.068	1.893	22.379	1.919
2022	22.507	1.947	22.597	1.955

Fuente: Cuentas individuales auditadas ONCE, y CIRIEC-España.

Como complemento, se señala el empleo a 31 de diciembre, cabe tener en cuenta que el empleo en una fecha determinada debe cualificarse por su tipo de contratación, sea a tiempo completo o a tiempo parcial, para calcular en cada año los puestos de trabajo equivalentes medios que corresponden. En este podemos ver en entre 2019 y 2020 también se vio reducido en un 2,96% por lo que, a diferencia de en otras entidades del sector, no se puede identificar que la entidad haya tomado medidas de

reducción de jornada laboral con el objetivo de mantener el empleo. No obstante, registra un incremento del empleo desde 2021, un año anterior al del empleo medio.

La ONCE es la mayor empleadora a nivel estatal de personas con discapacidad. En sus cuentas individuales la entidad diferencia el personal en base a al criterio funcional de vendedor y no vendedor. Así mismo, el personal con discapacidad está compuesto per personas afiliadas a la ONCE y personas no afiliadas. Cabe señalar que, para ser afiliado a la ONCE, según sus estatutos, se debe acreditar mediante examen previo por un oftalmólogo autorizado por la entidad una agudeza visual igual o inferior al 0,1, obtenida con la mejor corrección óptica posible y/o un campo visual disminuido a 10 grados o menos. Por otro lado, el personal empleado con discapacidad en la ONCE engloba a personas con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 33% independientemente de si esta es visual, auditiva, física, intelectual, etc.

El personal con discapacidad en la entidad representa el 87,92% del empleo (**cuadro 4**). El 96,31% de dicho personal se encuadra en la categoría de personal vendedor siendo en su mayor parte, un 77,13%, personas no afiliadas a la ONCE. Por otro lado, el personal sin discapacidad presta únicamente servicios como personal no vendedor.

En el periodo analizado la entidad ha experimentado un decrecimiento del 26,54% en el personal afiliado empleado. Este se explica principalmente por el decrecimiento del 28,99% del número de afiliados que prestan servicios como vendedores. Por otro lado, el personal con discapacidad no afiliado a la ONCE empleado en la entidad se ha incrementado un 9,4%. Este incremento se explica principalmente debido al incremento del 10,7% en el personal de estas características que presta servicios como vendedores. El personal sin discapacidad a lo largo del periodo decreció ligeramente, un 1,37%. En cuanto a las funciones realizadas el mayor decrecimiento lo ha experimentado el personal vendedor, un 2,53%, mientras que el no vendedor disminuyó un 1,37%. Por tanto, se puede identificar que el personal del que más se prescindió en términos relativos fue el de la categoría de vendedor, el cual está compuesto principalmente por personal con discapacidad no afiliado. Así mismo, la ONCE ha realizado una considerable transición de su personal vendedor afiliadas a la ONCE reemplazándolo por personal con discapacidad que, o bien por voluntad propia o bien por tener una discapacidad diferente a la reflejada en los estatutos, no está afiliado a la entidad.

**Cuadro 4. ONCE, empleados con discapacidad.  
Plantilla anual media**

Año	Función	Afiliados	Otros con disc.	Sin disc.	Total
2017	Vendedor	6.139	13.413	-	19.552
	No vendedor	580	163	2.754	3.497
	Total	6.719	13.576	2.754	23.049
	Total C.V.	576	1.163	236	1.975
2018	Vendedor	5.701	13.478	-	19.179
	No vendedor	573	155	2.742	3.470
	Total	6.274	13.633	2.742	22.649
	Total C.V.	536	1.166	234	1.937
2019	Vendedor	5.243	13.724	-	18.967
	No vendedor	567	160	727	1.454
	Total	5.810	13.884	727	20.421
	Total C.V.	495	1.184	62	1.741
2020	Vendedor	4.909	13.903	-	18.812
	No vendedor	567	160	727	1.454
	Total	5.476	14.063	727	20.266
	Total C.V.	470	1.208	62	1.740
2021	Vendedor	4.618	14.016	-	18.634
	No vendedor	569	164	2.701	3.434
	Total	5.187	14.180	2.701	22.068
	Total C.V.	445	1.216	232	1.893
2022	Vendedor	4.359	14.699	-	19.058
	No vendedor	577	153	2.719	3.449
	Total	4.936	14.852	2.719	22.507
	Total C.V.	427	1.285	235	1.947

**Fuente:** Cuentas individuales auditadas ONCE, y CIRIEC-España.

En cuanto a la distribución por género, las mujeres representaron en 2022 el 34,8% del total de la entidad (**cuadro 5**). En puestos directivos el porcentaje sigue siendo similar, un 34,44%. No obstante, la presencia de la mujer en determinadas categorías como el personal no vendedor, y consejeros se disparó alcanzando en 2022 el 65,7 y el 51,3% respectivamente. Por otro lado, la categoría donde menor presencia de mujeres hay es la de directivo donde el porcentaje de éstas fue del 21,6%. El personal femenino aumentó desde 2019 un 3,6%.

**Cuadro 5. ONCE, personal empleado por sexo. Plantilla a 31 de diciembre**

Periodo	Mujeres empleadas		% sobre Total
	Total	C. Val	
2019	7.581	646	33,52%
2020	7.396	635	33,70%
2021	7.647	656	34,17%
2022	7.854	679	34,76%

**Fuente:** Cuentas individuales auditadas ONCE, y CIRIEC-España.

Los gastos de personal crecieron en la ONCE un 10,47%, lo cual, debido al decrecimiento del empleo medio en el periodo, se explica por factores como actualizaciones salariales, promociones o reclasificaciones (**cuadros 6**). Las cargas sociales soportadas por la entidad suponen en torno al 4,5% de manera que el principal gasto de la entidad es en concepto de retribución. Esto se debe a que en virtud del Acuerdo General entre el Gobierno de la Nación y la ONCE para el periodo 2012 - 2021, Real Decreto – Ley 18/2011, de 18 de noviembre, las cuotas empresariales de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores con discapacidad de la ONCE cuentan con una bonificación del 100% la cual viene aplicándose desde el 1 de enero de 2012.



## Cuadros 6. ONCE, gastos de personal. Miles de euros

Concepto	2022		2021		2020	
	Total	C.V.	Total	C.V.	Total	C.V.
Retribución vendedor	531.706	45.990	486.629	41.735	389.331	33.434
Retribución no vendedor	132.258	11.440	129.348	11.093	121.339	10.420
Seguridad social vendedor	173	15	121	10	23	2
Seguridad social no vendedor	30.469	2.635	29.601	2.539	30.208	2.594
Otras cargas sociales	11.500	995	10.776	924	9.401	807
<b>Total</b>	<b>706.106</b>	<b>61.074</b>	<b>656.475</b>	<b>56.301</b>	<b>550.302</b>	<b>47.258</b>

Fuente: Cuentas individuales auditadas ONCE, y CIRIEC-España.

Concepto	2019		2018		2017	
	Total	C.V.	Total	C.V.	Total	C.V.
Retribución vendedor	499.976	42.625	478.532	40.916	467.036	40.026
Retribución no vendedor	134.352	11454	131.138	11.213	132.074	11.319
Seguridad social vendedor	62	5	60	5	57	5
Seguridad social no vendedor	29.662	2.529	28.600	2.445	28.769	2.466
Otras cargas sociales	10.561	900	10.852	928	11.248	964
<b>Total</b>	<b>674.613</b>	<b>57.514</b>	<b>649.182</b>	<b>55.507</b>	<b>639.184</b>	<b>54.779</b>

Fuente: Cuentas individuales auditadas ONCE y CIRIEC-España.

### 3. Datos económicos, intercooperación y transparencia en la ONCE

El activo total de la ONCE creció entre 2017 y 2022 un 17,79%, crecimiento que ha sido genera a excepción del año, 2020 donde el activo total decreció un 7,4% con respecto al año anterior (**Cuadro 7**). Los fondos propios se han incrementado considerablemente a lo largo del periodo (un 30,69%) de manera que la cobertura de activo total mediante fondos propios se ha incrementado del 46% de 2017 hasta el 51% de 2022 siguiendo una tendencia constante a excepción del año 2020, año principal de la pandemia, donde cayó al 44%.

Los ingresos por actividad propia, estos se han incrementado un 21,76% entre 2017 y 2022, recuperándose rápidamente tras el año 2020, cuya caída es la única experimentada en la serie. En 2022 dichos ingresos estaban compuestos en un 99,95% por la venta de productos de lotería. El excedente de la entidad se ha mantenido positivo a excepción de 2020, en que se registró un excedente negativo de 9,4 millones de euros.

En resumen, la ONCE, a diferencia de otras entidades del sector, sí ha sufrido un fuerte impacto durante el principal año de pandemia de manera. Su nivel de empleo como las principales cifras de la entidad se vieron reducidas considerablemente. Actualmente, si bien se han alcanzado e incluso superado las cifras económicas anteriores a 2020, el empleo ha experimentado una recuperación más lenta, de modo que el empleo medio total es aún inferior al de 2017.

### **Cuadro 7. ONCE, magnitudes económicas más destacadas.** Miles de euros

Concepto		2017	2018	2019	2020	2021	2022
Activo total	Total	1.042.868	1.082.438	1.149.236	1.064.170	1.141.776	1.228.415
	C.Val	89.375	92.551	97.977	91.387	97.922	106.251
Fondos propios	Total	476.793	517.911	574.386	467.889	524.176	623.124
	C.Val	40.862	44.283	48.969	40.181	44.955	53.897
Ingresos actividad propia	Total	1.993.628	2.162.337	2.256.641	1.616.211	2.237.256	2.427.532
	C.Val	170.857	184.886	192.388	138.794	191.873	209.968
Resultado ejercicio	Total	30.925	41.118	56.475	-106.497	56.287	98.948
	C.Val	2.650	3.516	4.815	-9.146	4.827	8.558

Fuente: Cuentas individuales auditadas ONCE, y CIRIEC-España.

El valor añadido bruto generado por la ONCE ascendió a 823.145 mil euros experimentando un incremento del 19,63% con respecto a 2017. Los gastos de personal supusieron de media el 95% de dicho valor añadido, aunque cabe destacar que, en 2020, debido a al excedente negativo generado, estos supusieron el 119,4%. En la Comunitat Valenciana la actividad de la ONCE en 2022 generó un valor añadido bruto estimado de alrededor 71.198 mil euros.

## Cuadro 8. ONCE, distribución del valor añadido bruto. Miles de euros

Concepto		2017	2018	2019	2020	2021	2022
Gasto personal	Total	639.184	649.182	674.613	550.302	656.475	706.106
	C.Val	54.779	55.507	57.514	47.258	56.301	61.074
Amortización inmovilizado	Total	17.967	18.332	17.127	17.267	16.558	18.091
	C.Val	1.540	1.567	1.460	1.483	1.420	1.565
Resultado ejercicio	Total	30.925	41.118	56.475	-106.497	56.287	98.948
	C.Val	2.650	3.516	4.815	-9.146	4.827	8.558
Valor añadido bruto	Total	688.076	708.632	748.215	461.072	729.320	823.145
	C.Val	58.969	60.590	63.789	39.595	62.548	71.198

Fuente: Cuentas individuales auditadas ONCE, y CIRIEC-España.

En lo relativo a intercooperación con otras entidades de Economía Social (cooperativas, fundaciones, asociaciones, etc.), la ONCE incluye un sub-apartado titulado tercer sector en su página web. En este apartado podemos encontrar que la ONCE pertenece a la Plataforma del Tercer Sector, junto con la Plataforma de ONG de Acción Social, la Plataforma del Voluntariado de España, la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión social en el Estado Español, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, Cruz Roja Española y Cáritas Española. Además, la entidad es socia de la Confederación Española para la Economía Social (CEPES). Así mismo, en el sub-apartado titulado comprometidos con Europa, la ONCE reporta que trabaja con entidades como la Unión Europea de Ciegos, el Centro Europeo de Fundaciones, Social Economy Europe, el Foro Europeo de la Discapacidad y la Asociación Europea de Proveedores de Servicios Para Personas con Discapacidad.

Por otro lado, en lo relativo a la transparencia externa de la ONCE, cabe destacar que, el grupo social tiene página web propia y diferentes páginas web para la entidad matriz, la fundación e Ilunion. En cada una de ellas podemos encontrar información relativa a las diferentes patas del grupo. Ilunion y la Fundación ONCE tienen un apartado específico de transparencia mientras que la entidad matriz recopila la información más relevante en el apartado de Conócenos – Organigrama y estructura de la ONCE. La información institucional presentada en dicho portal incluye principalmente un Manual de Cultura institucional, el organigrama y estructura del Consejo General y los convenios de colaboración con organismo públicos. En cuanto a infor-

mación económica la ONCE solo presenta las Cuantías anuales auditadas de 2022, tanto del grupo como individuales y otra información económica relevante para dicho periodo. No obstante, mediante el buscador Google se puede obtener las cuentas anuales de algunos ejercicios anteriores, pero no siempre se trata de información estructurada.

## Referencias

- Aranzaplus: *Cuentas anuales individuales 2020*. Recuperado de: <https://www.azarplus.com/wp-content/uploads/2021/07/ONCE-CCAA-individuales-2020.pdf>
- Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) (2018): *Cuentas anuales individuales 2018*. Recuperado de: <https://www.once.es/conocenos/organigrama-cooperacion/imagenes-asi-somos/Cuentas%20individuales%202018%20ONCE%20FIRMADAS.pdf>
- Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) (2022): *Cuentas anuales individuales 2022*. Recuperado de: <https://www.once.es/conocenos/organigrama-cooperacion/cuentas-anuales-1/cuentas-anuales-individuales/download>
- Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) (Varios años): *Informe de valor compartido*.
- Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE): *Estatutos de la ONCE 2019 (Orden SCB/1240/2019)*. Recuperado de: <https://www.once.es/conocenos/organigrama-cooperacion/marco-normativo-1/estatutos-de-la-once-2016-texto-del-boe-en-word.pdf/download>
- Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE): *Nuestra historia como organización*. Recuperado de: <https://once.es/conocenos/la-historia>

## Ficha básica de la ONCE

Denominación completa	Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE)
Tipo de entidad	Entidad singular (Real Decreto 358/1991)
Objeto social	Dar respuesta institucional y actual al proyecto histórico de emancipación y vida digna e independiente de las personas con ceguera o con deficiencia visual grave.
Sede social	Calle José Ortega y Gasset, Nº 18. CP. 28006, Madrid
NIF	G72872815
Creación	1938
Socios/socias (2022)	70.490 (6.097 en la Com. Valenciana)
Número de personas beneficiarias (2022)	14.536 personas distintas en diversos programas.
Ingresos de la actividad propia (2022)	2.427,53 millones de €
Activo total (2022)	1.228,42 millones de €
Fondos propios (2022)	623,12 millones de €
Resultado anual (2022)	98,95 millones de €
Empleo medio (2022)	22.507
Empleo mujeres (2022)	7.854 (34,76%) a 31 de Diciembre
Voluntarios/as (2022)	3.095
Presidencia	D. Miguel Carballeda Piñeiro
Secretaría	D. Rafael De Lorenzo García
Direcció – gerencia	D. Ángel R. Sánchez Cánovas
Páginas web	<a href="https://www.once.es/">https://www.once.es/</a> <a href="https://www.fundaciononce.es/es">https://www.fundaciononce.es/es</a>
Contacto	Tfn. 963 80 02 11 - Delegación territorial de Valencia



# UPAPSA

## 1. Características más destacadas de la actividad de UPAPSA

La Unión Provincial de Asociaciones de Personas con Discapacidad Intelectual de Alicante, UPAPSA, con domicilio social en la ciudad de Alicante, es una entidad de acción social creada en 1978 (denominada entonces Unión Provincial de Asociaciones de Subnormales), y que actúa en el ámbito de las personas con discapacidad intelectual o de desarrollo y de sus familiares.

La entidad se define como una ONG sin ánimo de lucro, con un total en 2022, de 28 entidades adheridas entre asociaciones y fundaciones (según la memoria económica abreviada de UPAPSA para ese año). Estas entidades son pertenecientes a la provincia de Alicante, y reúnen entre todas, según UPAPSA, a más de 2.000 personas socias y de 4.000 personas usuarias.

Los estatutos de UPAPSA, que la definen como una federación, establecen que podrán formar parte de la misma las asociaciones o entidades sin fin de lucro, con ámbito de actuación en la provincia de Alicante, vinculadas a la problemática de un síndrome o tipología específica que tenga relación con la discapacidad intelectual. A tal fin, UPAPSA se encarga de coordinar las actividades y recursos de sus entidades miembros, para mejorar el nivel asistencial, docente, laboral y social de las personas con este tipo de discapacidad.

UPAPSA proporciona servicios a las personas con discapacidad principalmente en las áreas de ocio y vida social (nueve tipos de estancias vacacionales en 2022, con un total de 119 plazas), vivienda, respiro familiar y alojamiento de emergencia (una vivienda con seis plazas, y que en 2022 sumó 212 estancias individuales programadas), deportes, y apoyo al empleo (servicio de formación, empleo con apoyo e inclusión laboral). Además, dispone de un servicio de información y asesoramiento a las familias e instituciones. La entidad detalla anualmente en su memoria de actividades las personas beneficiarias de cada área y el importe de los recursos destinados a ello. En cuanto al empleo por departamentos de UPAPSA, la estructura es prácticamente idéntica entre 2018 y 2021, predominando el empleo en la vivienda tutelada y en el departamento de empleo y formación.

## 2. Fomento del empleo en UPAPSA

Los datos de empleo que ofrece públicamente UPAPSA en diversos documentos resultan un tanto incompletos, y en algunos casos resultan contradictorios entre sí.

Así, el empleo remunerado en la federación alcanzó en 2021 una cifra de 17 personas; manteniendo así el nivel de empleo de 2018, año en que experimentó un recorte significativo respecto de 2017 (**cuadro 1**). La entidad no aclara si su empleo está computado en términos de empleo medio o empleo a 31 de diciembre, ni si se trata de empleos a tiempo completo o a tiempo parcial.

### Cuadro 1. UPAPSA. Empleo y valor añadido

	2017	2018	2019	2020	2021
Empleo s/ la entidad	24	17	Nd	Nd	17
Empleo de mujeres	13	Nd	Nd	Nd	Nd
Empleo de hombres	11	Nd	Nd	Nd	nd

Fuente: Upapsa, y CIRIEC-España.

En términos de número de puestos de trabajo, las mujeres son mayoría en la plantilla de UPAPSA en 2017, sin que se disponga de datos para ejercicios posteriores. Sin embargo, la propia entidad informa de que en 2017 las mujeres suponían tan solo un 33% de las jornadas efectivas de trabajo, ocupando los hombres el 67% restante, por lo que resulta evidente que los hombres mantienen en mayor medida contratos a tiempo completo.

Según la entidad, los contratos fijos suponen la gran mayoría del empleo en la misma, con un máximo en 2021 de un contrato no fijo (**cuadro 2**). Hay que señalar que el empleo total de la entidad en 2017, medido por el número medio de contratos, es claramente inferior al declarado en otros documentos de la entidad para ese año; mientras que esta anomalía no concurre en ejercicios siguientes.

### Cuadro 2. UPAPSA. Número medio de empleos por tipos de contratos

	2017	2018	2019	2020	2021
Contratos fijos	13,2	16,0	Nd	Nd	16
Contratos no fijos	0,63	0,8	Nd	Nd	1
<b>Total</b>	<b>13,83</b>	<b>16,8</b>	<b>Nd</b>	<b>Nd</b>	<b>17</b>

Fuente: UPAPSA, y CIRIEC-España.



Según la distribución del empleo en UPAPSA por tipos de puestos de trabajo, su empleo se concentraba inicialmente de manera mayoritaria en la categoría de cuidadores, seguida a distancia por la de personal técnico; pero en 2021 sucede lo contrario, ya que el personal técnico es ahora el mayoritario (**cuadro 3**). Para 2021, la cifra de empleos por tipos de puestos de trabajo es inferior en una unidad a la proporcionada en otros documentos de UPAPSA.

**Cuadro 3. UPAPSA. Número trabajadores por tipos de puestos de trabajo**

	2017	2018	2019	2020	2021
Gerente	1	1	Nd	Nd	1
Técnicos/as	4	6	Nd	Nd	6
Educador/es	2	2	Nd	Nd	2
Trabajadores sociales	-	2	Nd	Nd	1
Cuidadores/as	11	4	Nd	Nd	4
Auxiliar administrativo	1	1	Nd	Nd	1
Limpieza	2	1	Nd	Nd	1
Monitores/as de ocio	3	-	Nd	Nd	-
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>Nd</b>	<b>Nd</b>	<b>16</b>

Fuente: UPAPSA, y CIRIEC-España.

No resulta habitual que las entidades del tercer sector proporcionen información pública acerca de la distribución de su plantilla por tramos de remuneración. Para el ejercicio de 2021, exclusivamente, UPAPSA desglosa esta información en su memoria de actividades, aunque no precisa el tipo de dedicación laboral que concurre en cada caso (**cuadro 4**). En cualquier caso, se aprecia que más de la mitad de la plantilla se encuentra en el tramo de remuneración media alta, lo que se corresponde en principio con el nivel de cualificación media de la misma.

#### Cuadro 4. UPAPSA. Distribución del personal de plantilla por tramos de retribución. Euros, y personas

Menos de 7.000	7.001 a 14.000	14.001 a 18.000	18.001 a 24.000	24.001 a 36.000	Más de 36.000
1	4	-	2	8	1

Fuente: UPAPSA, y CIRIEC-España.

La entidad informa en su memoria de actividades de 2021, con carácter asimismo puntual, acerca de la antigüedad de sus trabajadores en ella (**cuadro 5**). Así, la mayoría absoluta (nueve de sus dieciséis personas de plantilla en ese ejercicio) tenían una antigüedad superior a diez años; cinco personas tenían entre uno y diez años de vinculación con UPAPSA, y en dos casos la vinculación era de seis a doce meses, sin que existieran casos de menor vinculación a seis meses.

#### Cuadro 5. Antigüedad de la vinculación de la plantilla con la empresa. 2021

Más de 10 años	6 a 10 años	4 a 5 años	1 a 4 años	6 a 12 meses
9	2	1	2	2

Fuente; UPAPSA, y CIRIEC-España.

Los gastos totales de personal se incrementaron entre en UPAPSA 2017 y 2022 en un 23,9%, lo que supone una tasa de crecimiento media anual, no acumulativa, del 4,5%. Las cargas sociales suponen en 2022 un 21,1% del total de los gastos de personal (**cuadro 6**).

#### Cuadro 6. UPAPSA. Distribución de los gastos de personal. Miles de euros

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Sueldos, salarios y asimilados	289,9	334,7	Nd	Nd	336,5	384,2
Cargas sociales	93,9	99,1	Nd	Nd	91,5	102,4
Gastos de personal	392,8	434,1	476,6	415,4	428,0	486,6

Fuente: UPAPSA, y CIRIEC-España.

La entidad refiere, adicionalmente, que en 2021 dispuso de dos personas en régimen de contratación de servicios (no computable por tanto como personal laboral), y de algunas personas voluntarias cuya aportación se cifra en conjunto en menos de una persona a tiempo completo

### 3. Datos económicos, intercooperación, y transparencia externa

El valor añadido bruto (VAB) de la entidad se corresponde básicamente con los gastos de personal, que llegaron a superar en 2016, 2017, 2021 y 2022 la cifra total del VAB, debido a la existencia en esos ejercicios de un resultado negativo de cierta consideración en relación al volumen de actividad de la entidad (**cuadro 7**).

**Cuadro 7. UPAPSA. Distribución del valor añadido generado.**  
Miles de euros

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Gastos de personal	350,2	392,8	434,1	476,7	415,4	428,0	486,6
Amortizaciones del ejercicio	5,8	6,8	6,9	7,0	6,5	7,0	7,2
Excedente del ejercicio	-34,7	-41,6	3,6	13,6	4,7	-42,5	-40,3
Valor añadido bruto	321,3	358,0	444,6	497,3	426,5	392,4	453,5

Fuente: UPAPSA, y CIRIEC-España.

El activo total de UPAPSA fue en 2021 de casi 0,7 millones de euros (**cuadro 8**), con un 27,9% de fondos propios (los datos de 2022 no estaban aún disponibles en el momento de redactar este informe). El balance total se redujo entre 2018 y 2021 en un 30%, lo que supone una contracción considerable. En cuanto a los resultados de los ejercicios considerados, son de signo diverso, presentando en 2022 un importe negativo de 40,3 miles de euros, que supone un 6,7% de los ingresos por actividad propia de la entidad en ese año. La Generalitat Valenciana es la principal institución pública financiadora de la Asociación, en particular vía Conselleria de Igualdad y políticas inclusivas. Se ha comprobado que las opiniones de auditoría de los ejercicios 2017 a 2021 sobre UPAPSA no señalan salvedades.

**Cuadro 8. UPAPSA. Magnitudes económicas destacadas**

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Activo (millones)	0,9	0,8	1,0	0,8	0,8	0,7	Nd
Fondos propios	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	Nd
Ingresos de la actividad propia (propia)	0,8	0,8	0,9	1,0	0,6	0,5	0,6
Excedente del ejercicio (miles)	-34,7	-41,6	3,8	13,6	4,7	-42,5	-40,3

Fuente: Upapsa, y CIRIEC-España.

En el apartado de intercooperación, resalta que UPAPSA es una entidad miembro de PLENA INCLUSIÓN C.V. (que tiene 17 entidades asociadas en la provincia de Alicante en 2023), y de AESE, Asociación Española de Empleo con Apoyo (que tiene en total 5 entidades asociadas en 2023 en la Comunidad Valenciana). Plena Inclusión es un movimiento asociativo del sector de personas con discapacidad intelectual, que se creó en 1964 con la denominación de FEAPS, Federación Española de Asociaciones Pro Subnormales, para pasar en 2016 a su denominación actual.

En cuanto a la transparencia externa, la web de la UPAPSA aporta, entre otros aspectos, sus estatutos, el listado de los registros en los que está inscrita la entidad, un listado de entidades públicas que le aportan financiación, una relación detallada de los servicios que ofrece la asociación, y un portal de transparencia que incluye balances, cuentas de resultados, memorias económicas y memorias de actividades, así como opinión de auditoría (sin salvedades) hasta 2022 incluido, aunque no aporta cuentas para todos los ejercicios del período. Consta en la web la denominación de cada una de las entidades socias de UPAPSA, así como de las personas que forman los principales órganos de la entidad. Por todo ello, cabe calificar la transparencia externa de la entidad como destacada.

## Referencias

- UPAPSA: *Estatutos*.
- UPAPSA (varios años): *Memorias de actividades*.
- UPAPSA (varios años): *Balances, cuentas de resultados, y memorias económicas*.

## Ficha básica de UPAPSA

Denominación completa	Unión Provincial de Asociaciones de Personas con discapacidad intelectual de Alicante
Tipo de entidad	Entidad del tercer sector de acción social
Objeto social	Atención a personas con discapacidad intelectual y sus familias
Entidades asociadas (2022)	28
Sede social	C/ García Gutiérrez, 4-6 bajo - CP 3013 Alicante
Entidades socias (2022)	29, agrupando a unas 2.000 personas físicas
Personas beneficiarias	4.000, aproximadamente
NIF	G03097284
Creación	1978 (SABI)
Ingresos de la actividad propia (2022)	618,5 miles de euros
Activos totales (2021)	666,0 miles de euros
Resultado después de impuestos (2022)	-40,3 miles de euros
Empleo medio (2021)	17
Empleo de mujeres (%)	58,8%
Página web	<a href="http://www.upapsa.com">www.upapsa.com</a>
Dirección en SABI	Upapsa
Presidencia	D <sup>a</sup> Alicia Fontanillo Garrote
Secretario	D. Tomás López Pérez
Gerencia	D <sup>a</sup> Mari Luz Arbolí Dávalos
Contacto	Tfn. 965 140 099 - E mail: <a href="mailto:upapsa@upapsa.com">upapsa@upapsa.com</a>



## **CUARTA PARTE: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

El análisis de la muestra de entidades significativas del tercer sector de acción social que se ha efectuado en el presente Informe ha partido de una selección de entidades con sede social o delegaciones en la Comunidad Valenciana. En los casos de la existencia de sede social en la Comunidad Valenciana, se trata de las asociaciones APSA, La Casa Grande, Asprona Valencia, Avapace, Cáritas Valencia, Casa Caridad, Cocemfe Comunidad Valenciana, Farmacéuticos Mundi, y Upapsa; así como de las fundaciones Adiem Sentit, Juan Carlos Pérez Santamaría, y Salud Infantil de la Comunidad Valenciana. En los casos de sede social fuera de la Comunidad Valenciana, pero con delegación destacada en ella, se han tomado los casos de Cruz Roja Española, Fundación Secretariado Gitano, ONCE, y Asociación Española Contra el Cáncer.

Los empleos totales de las empresas de la muestra fueron en 2022 un total de 40.649. Se ha observado en la muestra un aumento anual medio del empleo de un 7,5%, lo que supone una tasa más del doble del crecimiento anual medio de la población ocupada española total entre el cuarto trimestre de 2017 y el cuarto trimestre de 2022, según la Encuesta de Población Activa del INE. Se comprueba así que el empleo muestra un gran dinamismo en las entidades del tercer sector de acción social, fruto de la existencia de una demanda creciente de servicios sociales, así como del apoyo de las diferentes administraciones públicas y de la sociedad civil a sus actividades de interés general.

En la muestra analizada, un total de 21.198 empleos correspondían a las mujeres, suponiendo un 52,1% del empleo total de esta muestra. En la mayoría de entidades, el peso relativo del empleo es bastante superior a esa media del 52,1%, pero ello se ve contrarrestado en buena medida por la mayoría de empleo masculino en la ONCE, que es la entidad que más volumen total de empleo aporta a la muestra.

Se observa un aumento medio anual del empleo de las mujeres en las entidades del tercer sector de acción social del 10,4% en el período considerado; superando así claramente a la tasa de aumento del empleo total en la muestra, y aún más a la tasa media anual de crecimiento de la población ocupada de mujeres entre el cuarto trimestre de 2017 y el cuarto trimestre del 2022, que fue del 1,9%. En definitiva, la

feminización del tercer sector de acción social no solo es significativamente elevada, sino que sigue aumentando en los últimos años.

El principal indicador de la calidad del empleo que se puede analizar para las entidades del tercer sector de acción social es el del porcentaje de contratación indefinida respecto de la plantilla total, dato que sin embargo no se encuentra publicado en las webs de las propias organizaciones en diez de las dieciséis entidades de la muestra representativa. Entre las entidades que sí aportan este dato, se observa un porcentaje que supera el 90% en tres entidades (AECC, Cocemfe y Upapsa), mientras que se alcanza tan solo el 57,9% en la Asociación La Casa Grande, que tiene un modelo productivo mucho menos consolidado.

Por otra parte, varias entidades aportan algunos indicadores propios, por ejemplo, sus tasas de absentismo laboral, la distribución de la plantilla por tramos de remuneración, la antigüedad del personal de la empresa, el volumen de empleo de vendedores de la ONCE en relación al resto de categorías laborales, o el porcentaje de personas de etnia gitana contratadas en la entidad en el caso de Fundación Secretariado Gitano. Se trata de aportaciones informativas no extendidas de modo general, y que por lo tanto solo señalan la especial preocupación que sobre los temas señalados tienen las entidades que informan de ellos.

El análisis de las categorías laborales utilizadas por las entidades de la muestra ha señalado una diversidad de estructuras profesionales y de maneras de recogerlas en los informes de cada entidad, de modo que no se aprecia ninguna tendencia en especial. Se ha comprobado que el VIII<sup>o</sup> convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, publicado en setiembre de 2021, estructura el empleo del sector de manera diferente para los centros de atención especializada, los centros de educación especial, y los centros especiales de empleo; y que en cada grupo de personal de cada tipo de centro caben muchas especialidades que se presentan de modo desigual en cada centro individual en concreto.

Como es lógico, el empleo de las diferentes entidades del tercer sector está relacionado muy directamente con su capacidad de conseguir ingresos de modo regular, con los que atender la demanda social que reciben. La productividad media por persona ocupada, medida por los ingresos de actividad propia, se sitúa en la muestra en 58,4 miles de euros en 2022. Muy por encima de la muestra se encuentra Farmacéuticos Mundi (171,6 miles), debido al elevado nivel de apoyos públicos que recibe, y la ONCE (107,8 miles), al computar entre los ingresos de la actividad propia los ingresos brutos por juego, esto es, sin deducir los premios por juego. Por el contrario, en seis entidades de la muestra se observan ingresos per cápita en el entorno de 35.000 euros o menos, tratándose por lo general de entidades de menor dimensión, aunque con la excepción notable de la Cruz Roja.



El empleo y los ingresos de cada entidad necesitan movilizar, para ser útiles a las personas beneficiarias, una serie de recursos productivos que podemos estimar por medio de sus activos totales. La media de la muestra analizada es de 100,8 miles de euros de activos per cápita; situándose destacadamente por encima entidades como Casa Caridad (279,2 miles), Farmacéuticos Mundi (273,5 miles) o Cocemfe (197,8 miles), entre otras. Los activos per cápita son típicamente más elevados cuanto mayor inmovilizado material (como residencias, por ejemplo), tienen las entidades; si bien en ocasiones puede deberse a las cifras elevadas de cuentas de deudores pendientes de ingresar; elevado nivel de efectivo para prevenir situaciones periódicas de desastres humanitarios, etc.

En cuanto a empleo de personas con discapacidad (diversidad funcional), se observa que la mayoría de entidades destacan este empleo en sus memorias desde el punto de vista de su nivel absoluto y su evolución en el tiempo, aunque no en relación a su plantilla total. El empleo de personas con discapacidad destaca especialmente en el caso de la ONCE, en el que el 87,9% de la plantilla está formada por personas con grado de discapacidad igual o superior al 33%; siendo también notable el caso de Cruz Roja Española, con 280 empleos de este tipo en 2022.

Tras el repaso de los indicadores de empleo y actividad económica, hay que hacer hincapié a continuación en los indicadores de entorno social, relativos a las personas beneficiarias, las personas socias de cada entidad, y el voluntariado de las mismas. En cuanto a personas beneficiarias estimadas, resaltan los casos de Cruz Roja Española, Farmacéuticos Mundi, la Asociación Española Contra el Cáncer, o Cocemfe, que suman más de 18 millones de beneficiarios en toda España, según sus datos. Ello no desmerece en absoluto las cifras menores de personas beneficiarias individualmente identificadas, sobre todo de las entidades de atención a personas con diversidad funcional profunda. En el entramado asociativo, por su parte, destaca de nuevo la cifra de 1,3 millones de personas socias de Cruz Roja Española en toda España, seguido por los más de 0,6 millones de AECC; y observándose que no se ha podido identificar la cifra de personas socias en las webs de Cáritas Valencia y del Secretariado General Gitano.

A la vista de lo expuesto, cabe, por último, efectuar algunas recomendaciones que se pueden englobar en dos grupos diferentes: a las entidades del sector, y a las administraciones públicas.

En el caso de las entidades del sector, es conveniente que, si no lo hacen ya del modo adecuado, mejoren sus prácticas de reporting en relación a las características de su empleo, de su apoyo social, y de sus cuentas. Por otra parte, en el caso de las entidades del tercer sector que tienen su sede fuera de la Comunidad Valenciana, pero mantienen en ella delegaciones, se estima conveniente que publiquen anualmente una serie de indicadores acerca de su presencia e impacto en la comunidad autóno-

ma, lo que redundará en definitiva en una mayor visibilidad social de las mismas y en una mejora en sus capacidades de fundraising.

En lo relativo a las administraciones públicas, cabe recomendar que sus políticas de fomento de empleo se abran en mayor medida a las entidades del tercer sector de acción social, dado que, como se ha podido constatar en el cuerpo del informe, las convocatorias tanto estatales como de la Comunidad Autónoma a las que pueden acceder tales entidades son relativamente poco numerosas, y no diseñadas específicamente para atender la problemática del empleo en este sector. Al respecto, una Mesa de análisis y propuestas podría, con la ayuda del sector, identificar los principales cuellos de botella laborales en el sector (como podrían ser, por ejemplo, el acceso a personas con especializaciones avanzadas, la facilitación de recursos compartidos, la reducción de la rotación laboral excesiva, etc.), y proponer medidas de específicas de fomento del empleo para ello, desarrollando en lo que proceda la estructura de grupos laborales y profesiones que se despliegan en el convenio colectivo del sector.

Tal y como señalaron en 2022 Soler Guillén y Antuñano Maruri, sigue siendo necesario ampliar la información disponible para muchas entidades de la Economía Social, incluido el tercer sector de acción social, en lo referente a su empleo, tanto en niveles absolutos como en su evolución, su composición de género, los tipos de contratos, la composición interna de las cualificaciones profesionales de la plantilla, las medidas de conciliación practicadas, las medidas de impulso a la formación, etc. Es razonable que la sociedad en su conjunto, que apoya el desarrollo de la Economía Social mediante instrumentos como los fiscales, las subvenciones al empleo, los apoyos financieros, etc., demande en contrapartida a las entidades de la Economía Social una información suficiente para poder formarse su propio juicio acerca de la eficacia de los medios públicos en juego, en particular en lo relativo al empleo, cuyo comportamiento es en gran medida es la principal variable diferencial de la Economía Social respecto de la economía mercantil<sup>14</sup>.

Cabe, en este sentido, la posibilidad en un futuro de analizar el empleo por cada una de las 35 plataformas de POAS, más el resto de entidades de la Plataforma del Tercer Sector. Podría hacerse con un guion previo a rellenar por las entidades o en *brain storming*.

Otra posibilidad es la de analizar las necesidades de empleo a medio plazo en el sector (bajas por jubilación y movilidad externa; creación de nuevas entidades; ampliación del empleo en nuevos subsectores...). Ello podría hacerse por medio de entrevistas en profundidad con personas directivas del sector, análisis de los informes de POAS, y estudio de los capítulos de empleo en las memorias de las grandes

---

14. *Luces y sombras en las estadísticas de la Economía Social*. Ángel Soler Guillén e Isidro Antuñano Maruri.

organizaciones del sector; con la posibilidad de usar tres escenarios: medio, optimista, y pesimista.

A tal efecto, cabe elaborar un guion previo sobre necesidades de empleo, para discusión en grupos presenciales o envío a las organizaciones que se determine; con una posible; tratando de conseguir una desagregación de las necesidades de empleo por perfiles profesionales (gestión sociosanitaria; gestión financiera y contable; gestión de recursos humanos; gestión informática; due diligence y responsabilidades legales; etc.).

Otras posibles vías de ampliación de este Informe son:

- La realización de una Encuesta telemática a una muestra ampliada (100 a 200 entidades de cierto peso en el tercer sector de la Comunidad Valenciana).
- La realización de entrevistas en profundidad, con guion previo, a un número reducido de gestores de las entidades del sector (entre seis y doce, según disponibilidad).
- La celebración de una sesión conjunta de debate sobre el empleo en el sector, a celebrar en la Facultad de Economía (brain storming).

## Referencias

- Analistas Financieros Internacionales. (2023). *Análisis de la contribución Económica y Social de las Fundaciones Españolas*.
- Bouchard, M. J., y Salathé-Beaulieu, G. (2021). *Producing Statistics on Social and Solidarity Economy: The State of the Art*.
- Chaves Ávila, R., Juliá Igual, J. F., y Monzón Campos, J. L. (2019). *Libro blanco del cooperativismo y la economía social valenciana. (CIRIEC-España, Ed.)*.
- Chaves Ávila, R. (2021). *Producing Statistics on Social and Solidarity Economy: Policy Recommendations and Directions for Future Research*.
- Chaves Ávila, R. (2022). “El Tercer Sector Social”, **en Chaves – Ávila, R. y Monzón – Campos, J.L. Libro blanco de la Economía Social y del Tercer Sector en la Comunidad Valenciana. Capítulo III. 1.**
- Chaves Ávila, R., Fajardo García, I.G., y Monzón Campos, J.L. (2020). *Manual de Economía Social. Ed. Tirant lo Blanch.*; pág. 26 y 29.
- Compère, C., Sak, B., y Schoenmaeckers, J. (2021). *Mapping International SSE Mapping Exercises*.
- Fresno, y Universidade da Coruña. (2023). *Barómetro del Tercer Sector de Acción Social en España 2022. Análisis de situación y estudio temático prospectivo. Plataforma de ONG de Acción Social.*
- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Manual de medición del trabajo voluntario. Oficina Internacional del Trabajo.*
- Salamon, L. M., y Anheier, H. K. (1996). “The International Classification of Nonprofit Organizations: ICNPO-Revision 1, 1996.” *Working Papers of the The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project*”, **no. 10. Baltimore: The Johns Hopkins Institute for Policy Studies.**
- Serra Yoldi, I., y Sajardo Moreno, A. (2007). *La contribución del voluntariado de la Comunidad Valenciana a la contabilidad nacional. Tirant lo Blanch.*
- United Nations. (2018). *Handbook of Satellite account on Non-profit and Related Institutions and volunteer work. Series F, No. 91. New York: United Nations, Department of Economic and Social Affairs.- Statistics Division.*

The background of the page is a dense arrangement of colorful wooden human figures in various colors including red, blue, yellow, green, and brown. The figures are stylized and have a hole in their back, suggesting they are meant to be connected or part of a larger structure.

## **Fomento del empleo en el Tercer Sector de Acción Social en la Comunidad Valenciana**

**Rafael Chaves Ávila · José Luis Monzón Campos  
Isidro Antuñano Maruri · Álvaro Gallego Borrás**

En la Comunitat Valenciana desarrollan su actividad más de 8.000 entidades del tercer sector de acción social, la gran mayoría de ellas asociaciones sin ánimo de lucro. Estas entidades, surgidas desde la sociedad civil y con un funcionamiento democrático, orientan sus actividades a la consecución de objetivos de bienestar social, atendiendo a colectivos sociales vulnerables, personas con discapacidad, personas excluidas o en riesgo de exclusión social, familias pobres, minorías étnicas desfavorecidas, mujeres maltratadas, ex-presos, etc.

Aunque el tercer sector de acción social tiene como una de sus relevantes características la acción de cientos de miles de voluntarios, en la Comunitat Valenciana emplea de forma asalariada a más de 50.000 personas.

En este Informe se analizan las políticas de fomento del empleo en España y en la Comunitat Valenciana aplicables al tercer sector de acción social y a las personas sobre las que dicho sector desarrolla su actividad protectora. Al mismo tiempo se realiza de forma exhaustiva un análisis agregado del empleo en una muestra significativa de 16 entidades relevantes del tercer sector de acción social que, o bien son de ámbito valenciano, o bien siendo de ámbito nacional tienen una significativa presencia en la Comunitat Valenciana. Finalmente el Informe concluye con un amplio abanico de conclusiones y recomendaciones, tanto a las entidades del tercer sector de acción social como a los poderes públicos.