



Serveis laborals i productius per a  
persones amb diversitat funcional

**CASAS,**  
Recuperació de Palets, S.A.

Diseño y Divulgación de un Modelo de  
Colaboración y Transferencia de Conocimiento  
entre una S.A. y una Entidad de la ESS

# SUPER-VIVENCIA



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL





**SUPER-VIVENCIA** no es solo un nombre. Es una declaración de intenciones. Es el relato vivo de una experiencia extraordinaria y, al mismo tiempo, una propuesta de futuro para muchas entidades que hoy buscan nuevas formas de seguir siendo sostenibles, útiles y transformadoras.

Este proyecto nace de una vivencia singular: la colaboración entre la *Fundación El 7* y la empresa privada *Casas Recuperació de Palets S.A.*, iniciada en 2014 y consolidada a lo largo de casi una década. Esta relación no se limitó al intercambio de recursos o servicios, sino que se convirtió en un **espacio compartido de aprendizaje, confianza e innovación social**. De un pequeño gesto inicial - la cesión de palets por parte de la empresa - se pasó a un **enclave laboral estable**, a inserciones laborales reales y a la creación de un ecosistema productivo inclusivo y circular.

Esta experiencia ha sido **una vivencia transformadora para ambas partes**: una empresa convencional que adopta valores y prácticas de la Economía Social y Solidaria (ESS), y una entidad de la ESS que aprende a operar en alianzas estratégicas con el sector privado sin renunciar a sus principios.

Pero SUPER-VIVENCIA también es un **modelo para sobrevivir**. En un contexto en el que muchas entidades sociales luchan por garantizar su viabilidad económica, este proyecto propone una vía concreta: **la colaboración horizontal, responsable y a largo plazo con empresas comprometidas**. No para adaptarse acríticamente al mercado, sino para generar nuevos circuitos de impacto, empleo y transformación real.

SUPER-VIVENCIA es, por tanto, una propuesta doble:

- **Una vivencia extraordinaria** que nos inspira a imaginar otras formas de hacer empresa e incluir.
- **Una estrategia realista y replicable** para garantizar la sostenibilidad de las entidades de la ESS y ampliar su impacto.

Este documento recoge todo lo aprendido, todo lo creado y todo lo que puede ser compartido.

## Índice

Breve historia de la experiencia exitosa entre ‘Fundació El 7’ y ‘Palets Casas S.A’ .....	5
Modelo estratégico de transferencia de conocimiento entre una S.A. y una entidad de la economía social y solidaria .....	7
Bloque 1. Fase de Preparación y Diagnóstico .....	7
1.1. Análisis de necesidades, aprendizajes y capacidades compartidas.....	7
1.2. Diagnóstico conjunto basado en la experiencia .....	8
1.3 Sistematización de la experiencia “Palets Casas - El 7” .....	8
1.4 Formalización del modelo a partir de la práctica .....	9
Bloque 2. Marco de Colaboración .....	10
2.1 Firma de un convenio de colaboración .....	10
2.2 Definición de roles, funciones y responsabilidades .....	11
2.3 Establecimiento de mecanismos de gobernanza compartida .....	11
Bloque 3. Modelo Operativo de Colaboración .....	13
3.1 Co-diseño de itinerarios de inserción laboral .....	13
3.2 Integración de prácticas inclusivas en la empresa .....	14
3.3 Evaluación y mejora continua .....	15
Bloque 4. Plan de Transferencia de Conocimiento .....	16
4.1 Elaboración de materiales prácticos .....	16
4.2 Formación dual y aprendizaje entre iguales .....	16
4.3 Difusión abierta y en red.....	17
4.4 Indicadores de transferencia.....	17

## Breve historia de la experiencia exitosa entre ‘Fundació El 7’ y ‘Palets Casas S.A’

La colaboración entre la Fundació El 7 y la empresa Casas Recuperació de Palets S.A. se remonta al año 2014, cuando el Centro Ocupacional de la Fundació Astres inició un primer contacto con la empresa, situada en las cercanías de Santa Coloma de Farners. El objetivo era sencillo: conseguir palets para fabricar mobiliario adaptado a las actividades del centro.

Durante esa primera visita, el gerente de la empresa, mostró un especial interés por las personas atendidas del centro y sus actividades. Ese gesto de curiosidad y empatía fue el punto de partida de una colaboración que, con el tiempo, se ha convertido en un ejemplo consolidado de alianza social y empresarial.

Inicialmente, la colaboración consistió en pequeñas tareas: cesión de materiales, trabajos sencillos e intercambios puntuales. Sin embargo, en 2015, se sumó al proyecto el Centre Especial de Empleo (CEE) de la entidad, lo que permitió abordar necesidades laborales más especializadas, con la voluntad de “externalizar” o “establecer” una colaboración empresarial, como la elaboración de cuadros para colmenas de abejas y muebles realizados con pales reciclados, además de tareas para la propia empresa, como el corte y regrueso de madera.

En 2018, la colaboración dio un paso significativo: una brigada del CEE, formada por 6 personas, comenzó a operar en una máquina automatizada de montaje de pales, alimentándola con madera. La fórmula establecida para esta colaboración fue la de “enclave laboral”. Este enclave ha durado seis años, y culminó en 2023 con la inserción laboral directa de 4 de las 6 personas en la plantilla de Casas Palets. Además, se incorporó una trabajadora en tareas administrativas, tras haber realizado prácticas formativas.

Durante el año 2019, se abrieron nuevas líneas de colaboración en distintos centros de coste de la empresa. Por un lado, una brigada del CEE asumió tareas de desmontaje y recuperación de pales de madera reciclada, experiencia que posteriormente fue asumida por la Empresa de Inserción Eina Activa. Esta misma entidad se encargó, también en 2019, de iniciar una actividad de clasificación y montaje de palets reciclados en el centro de Casas Palets en Tordera.

Ese mismo año, se sumó una nueva actividad pionera vinculada a la sostenibilidad ambiental: la reparación de pales de plástico mediante técnicas de soldadura térmica, en colaboración con la empresa PRS. Esta acción permitió alargar la vida útil de materiales plásticos, contribuyendo a la reducción de residuos industriales.



Desde entonces, la relación entre ambas organizaciones se ha mantenido estable, dinámica y basada en la confianza mutua, el diálogo constante y la flexibilidad para adaptarse a nuevas necesidades. La coordinación periódica, el análisis conjunto de oportunidades y el compromiso social compartido han sido claves para consolidar esta experiencia que combina el empleo en zonas rurales, vinculada a sectores de economía circular y que ocupa a personas con jóvenes y mujeres con discapacidad.

Hoy, a partir de este recorrido, la “Fundació El 7” impulsa la sistematización de esta vivencia para convertirla en un modelo replicable de colaboración entre el ámbito social y el empresarial, alineado con los valores de la Economía Social y Solidaria y con un fuerte potencial de impacto en términos de inclusión laboral, transición ecológica y cohesión territorial.

## Modelo estratégico de transferencia de conocimiento entre una S.A. y una entidad de la economía social y solidaria

### Bloque 1. Fase de Preparación y Diagnóstico

#### De una experiencia viva a un modelo transferible

La colaboración entre “Fundació El 7” y “Casas Recuperació de Palets S.A.” no es solo el punto de partida del proyecto SUPER-VIVENCIA, sino su **núcleo inspirador**. Este modelo estratégico de colaboración nace directamente de una experiencia real, sostenida y exitosa, que desde 2014 ha evolucionado desde pequeñas acciones puntuales hasta una alianza consolidada basada en la confianza, la inclusión y el impacto compartido.

Este primer bloque tiene por objetivo sistematizar lo aprendido, recuperar el conocimiento tácito acumulado y transformarlo en una **metodología transferible y adaptable** a otras empresas y entidades. No se parte de cero: se parte de lo vivido.

#### 1.1. Análisis de necesidades, aprendizajes y capacidades compartidas

Durante los primeros años de relación entre “El 7” y “Palets Casas”, se fueron identificando de forma orgánica las fortalezas de ambas partes y las oportunidades comunes.

Ahora, mirando en retrospectiva, se constata que ese proceso puede reproducirse intencionadamente si se documenta y se facilita.

##### *Aprendizajes clave del caso:*

- Las motivaciones personales y sociales fueron decisivas: el interés genuino del gerente por las personas atendidas en el centro ocupacional marcó la diferencia.
- Ambas partes contaban con recursos complementarios: saber técnico y capacidad productiva, por un lado; experiencia en inclusión y acompañamiento por el otro.
- La confianza se construyó paso a paso, con resultados visibles desde el inicio.
- La flexibilidad de ambas organizaciones permitió adaptarse, ampliar tareas, y escalar el impacto.

##### *Recomendación metodológica:*

Toda nueva colaboración debería comenzar recuperando e identificando este tipo de factores: **motivaciones, capacidades, recursos disponibles y visión compartida**.

## 1.2. Diagnóstico conjunto basado en la experiencia

A partir del caso “Palets Casas”, se propone estructurar un **diagnóstico participativo** como primer paso en cualquier proceso de colaboración.

### *Herramientas aplicadas en la experiencia real:*

- **Interlocución directa y frecuente** entre equipos técnicos y dirección.
- **Observación de tareas y adaptación in situ**, a partir de la convivencia práctica.
- **Identificación progresiva de puestos y actividades viables** para personas con discapacidad y/o en situación de vulnerabilidad.
- **Evaluación conjunta de resultados e impacto**, más allá de lo económico.

---

### *Herramientas recomendadas para nuevas réplicas:*

- Análisis DAFO conjunto.
- Fichas de capacidades mutuas.
- Ruedas de alineamiento de valores.
- Registro de expectativas y compromisos previos.

 *El diagnóstico no es solo una fase inicial: es una herramienta de escucha activa y ajuste constante que permite crecer juntos desde las diferencias.*

---

## 1.3 Sistematización de la experiencia “Palets Casas - El 7”

Esta colaboración no ha sido una anécdota: ha demostrado que es posible construir una **relación sostenible entre empresa privada y entidad de la ESS**, con beneficios mutuos y alto impacto social.

### *Hitos destacados:*

- 2014: Primer contacto con el centro ocupacional (cesión de palets).
- 2015-2017: Tareas productivas desde el Centro Especial de Empleo (CEE).
- 2018: Creación de un **enclave laboral formal** en Palets Casas (brigada operando maquinaria automatizada).
- 2019: Nuevas líneas de colaboración en reciclaje, soldadura plástica y clasificación de palets.
- 2023: Inserción directa de 6 personas con discapacidad en la plantilla de la empresa.

👉 Todo el modelo que ahora se presenta es una sistematización de esta experiencia viva, no una construcción teórica. Cada fase, cada recomendación, cada herramienta tiene raíz práctica.

#### 1.4 Formalización del modelo a partir de la práctica

El presente documento busca capturar y estructurar el proceso vivido con “Palets Casas” y transformarlo en un **modelo estratégico transferible**.

##### *Pasos realizados que pueden replicarse:*

- Definición progresiva de un marco común de colaboración, sin imponer tiempos forzados.
- Revisión periódica conjunta de la evolución de tareas, personas implicadas y condiciones laborales.
- Participación activa de todos los niveles de ambas organizaciones: gerencia, técnicos, personal de acompañamiento, personas trabajadoras...
- Formalización gradual: de acuerdos verbales a convenios escritos, de tareas puntuales a inserciones laborales directas.
- *A veces basada también como no podía ser de otra manera en el “Prueba-error”.*

##### ✅ *Resultados esperados de esta fase:*

- Sistematización real de una experiencia de colaboración ejemplar.
- Identificación de elementos clave para la replicabilidad.
- Construcción de una metodología práctica con base experiencial.
- Generación de un relato compartido que legitima el modelo SUPER-VIVENCIA como propuesta realista, transformadora y con resultados medibles.

## Bloque 2. Marco de Colaboración

Este bloque define cómo se **articula formalmente y operativamente la colaboración** entre una empresa privada (S.A.) y una entidad de la ESS. A partir del caso “Palets Casas”, proponemos un modelo replicable, con claridad de roles, mecanismos de decisión conjunta y una visión compartida de propósito.

### Formalización de una alianza transformadora

Una vez consolidada la relación de confianza y detectadas las sinergias reales, es fundamental establecer un **marco formal y operativo** que dé estabilidad, transparencia y escalabilidad a la colaboración. Este bloque traduce la voluntad de colaboración en acuerdos concretos, principios compartidos y estructuras de gobernanza.

El marco debe ser suficientemente claro para evitar ambigüedades, pero también **flexible** para adaptarse a la realidad cambiante de ambas partes.

### 2.1 Firma de un convenio de colaboración

#### ¿Qué debe contener un buen convenio?

- **Objetivo común:** Definición clara del propósito de la colaboración (ej. inclusión sociolaboral de colectivos vulnerables mediante actividades productivas conjuntas).
- **Marco temporal:** Duración prevista, revisiones y posibilidades de renovación.
- **Actividades previstas:** Descripción de los ámbitos de colaboración (producción, formación, acompañamiento, logística...).
- **Compromisos mutuos:** Qué aporta cada parte (espacios, personal, seguimiento, maquinaria, apoyo técnico...).
- **Condiciones económicas (si aplica):** Compensaciones, cesión de materiales, costes compartidos, etc.
- **Cláusulas éticas:** Compromiso con los principios de la ESS, respeto a la dignidad, igualdad de oportunidades, transparencia.
- **Gestión de conflictos:** Mecanismos de mediación, revisión o disolución.

 *El convenio actúa como un marco de seguridad para ambas partes y como referencia para rendición de cuentas.*

## 2.2 Definición de roles, funciones y responsabilidades

La colaboración debe ir acompañada de una distribución clara de tareas, evitando duplicidades y ambigüedades.

*Ejemplo de distribución basada en el caso “El 7 y Palets Casas”:*

Rol	Empresa (S.A.)	Entidad ESS
<b>Coordinación general</b>	Dirección operativa	Dirección del CEE
<b>Formación in situ</b>	Encargados de línea	Técnicos/as de acompañamiento
<b>Selección de tareas</b>	Jefes de producción	Técnicos/as de acompañamiento
<b>Seguimiento diario</b>	Jefes de producción	Técnicos/as de acompañamiento
<b>Evaluación de resultados</b>	Gerencia	Gerencia y Dirección del CEE

*Otras posibles funciones clave:*

- Comunicación interna y externa (departamento de comunicación).
- Seguimiento de indicadores (equipos directivos de empresa y entidad).
- Gestión documental (departamento de RRHH).
- Mantenimiento de espacios o equipos (Equipos directivos).
- Atención a emergencias o incidencias (departamento de SSL).

 *Una colaboración clara en los papeles refuerza la corresponsabilidad en la práctica.*

## 2.3 Establecimiento de mecanismos de gobernanza compartida

Una colaboración duradera necesita espacios comunes de diálogo y toma de decisiones. Se propone crear una **estructura de gobernanza participativa**, inspirada en los principios de la ESS.

*Propuesta mínima de gobernanza:*

- **Comité de seguimiento conjunto**  
Compuesto por representantes de ambas organizaciones. Se reúne periódicamente (ej. mensual o bimensual).
- **Funciones:**
  - Revisar el avance de los objetivos,
  - Evaluar el funcionamiento operativo, productivo y social de las personas ocupadas,

- Proponer ajustes, innovaciones o ampliaciones,
- Gestionar incidencias o desacuerdos.
- **Actas de reuniones** con acuerdos formales y tareas asignadas.
- **Espacios de evaluación participativa** que incluyan la voz de las personas trabajadoras implicadas.
- **Herramientas de comunicación fluida:** grupos internos, agendas compartidas, reuniones híbridas...

 *La gobernanza compartida no es solo gestión: es cultura de colaboración, escucha mutua y construcción de soluciones conjuntas.*

---

 *Resultados esperados de este bloque*

- Firma de un convenio marco de colaboración.
- Reparto claro y consensuado de funciones.
- Creación de un espacio estable de toma de decisiones compartida.
- Formalización de los canales y rutinas de comunicación entre partes.

### Bloque 3. Modelo Operativo de Colaboración

Este bloque es el corazón del proyecto. Aquí traducimos el marco acordado en la práctica diaria: cómo se organizan las tareas, cómo se incorporan las personas trabajadoras, cómo se garantiza la calidad y cómo se mantiene vivo el acompañamiento.

En este bloque nos basamos directamente en la experiencia real con “Palets Casas”, y construimos un **modelo replicable** que permite pasar **de la voluntad a la acción**, de forma estructurada, sostenible y transformadora.

Del compromiso al día a día: un modelo que funciona

---

Este modelo operativo articula los mecanismos concretos para llevar a la práctica la colaboración entre una empresa privada (S.A.) y una entidad de la Economía Social y Solidaria (ESS), a través de la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad, la mejora continua de procesos y la transformación del entorno empresarial en clave inclusiva.

---

#### 3.1 Co-diseño de itinerarios de inserción laboral

##### *Metodología: "Empleo con apoyo"*

La inserción laboral se realiza siguiendo la metodología “**Empleo con apoyo**”, un enfoque contrastado a nivel internacional que promueve la integración de personas con discapacidad u otros colectivos vulnerables en entornos laborales ordinarios, con los apoyos necesarios antes, durante y después de la incorporación.

Este enfoque ha demostrado ser eficaz en múltiples contextos, garantizando tanto el éxito de la inclusión como la sostenibilidad de la colaboración.

##### *Fases del itinerario según el modelo "Empleo con apoyo":*

#### 1. Identificación de puestos adaptables

En colaboración entre la empresa y el equipo técnico del CEE o entidad de ESS, se seleccionan tareas ajustadas a las capacidades y motivaciones de las personas.

#### 2. Captación de perfiles y selección de personas candidatas

Valoración de habilidades, preferencias, condiciones personales y adaptación al entorno productivo. Se diseña un itinerario personalizado para cada persona.

### 3. Formación previa y familiarización con el entorno laboral

Introducción técnica y actitudinal. Visitas preparatorias, simulaciones y entrenamiento básico en habilidades laborales y sociales.

### 4. Incorporación con apoyo individualizado

La persona se incorpora con el acompañamiento laboral oportuno que facilita la adaptación al puesto de trabajo, media con la empresa y resuelve dificultades.

### 5. Desarrollo de apoyos naturales

Se identifica y capacita a compañeros/as dentro de la empresa que puedan ejercer una función de soporte diario, con el objetivo de reducir gradualmente el apoyo externo.

### 6. Seguimiento y evaluación continuada

A través de reuniones periódicas con la persona, el tutor de empresa y el equipo técnico, se valora la evolución, se ajustan tareas y se detectan oportunidades de mejora.

 *El “Empleo con apoyo” permite construir itinerarios realistas, personalizados y sostenibles, adaptados tanto a las personas como al entorno productivo.*

## 3.2 Integración de prácticas inclusivas en la empresa

Más allá de la incorporación de personas, la colaboración busca transformar las dinámicas internas de la empresa hacia una cultura **inclusiva y participativa**.

### *Prácticas clave:*

- **Adaptación de espacios y tiempos** de trabajo cuando sea necesario.
- **Formación interna** sobre diversidad, convivencia y acompañamiento.
- **Establecimiento de figuras de tutoría o apoyo natural** entre el personal habitual.
- **Promoción de equipos de trabajo mixtos**, donde se fomente la cooperación y el aprendizaje mutuo.
- **Visibilidad del compromiso social** de la empresa, reforzando su identidad responsable (Responsabilidad Social Corporativa).

### 3.3 Evaluación y mejora continua

Se propone implementar un sistema de seguimiento estructurado, basado en el enfoque PDCA (Planificar - Hacer - Verificar - Actuar), y alineado con los principios de acompañamiento del "Empleo con apoyo".

#### *Herramientas y dinámicas:*

- Reuniones de seguimiento mensual con las dos entidades.
- Indicadores de progreso individual: adaptación, asistencia, rendimiento, integración.
- Evaluaciones cualitativas: entrevistas, observación directa, feedback informal.
- Revisión trimestral del entorno laboral y de las dinámicas de equipo.
- Registros compartidos de incidencias y buenas prácticas.

 *Evaluar de forma conjunta y regular permite anticiparse a posibles dificultades y consolidar el vínculo entre entidades.*

---

#### *Resultados esperados del bloque*

- Diseño de itinerarios de inserción laboral individualizados y efectivos.
- Incorporación progresiva de personas con el acompañamiento adecuado.
- Transformación positiva del entorno y cultura empresarial.
- Sistema operativo de evaluación y mejora continua en marcha.

## Bloque 4. Plan de Transferencia de Conocimiento

### De una buena práctica a un modelo compartido

El modelo de colaboración desarrollado entre “Fundació El 7” y “Palets Casas S.A.” es una experiencia viva, con resultados visibles y replicables. El objetivo de este bloque es estructurar un **proceso de transferencia activa del conocimiento generado**, que permita su implementación en otros sectores, territorios o tipologías de empresa.

#### 4.1 Elaboración de materiales prácticos

Es fundamental transformar el conocimiento implícito en herramientas accesibles y útiles.

##### *Materiales sugeridos:*

- **Guía metodológica del modelo SUPER-VIVENCIA** (estructura, fases, herramientas, recomendaciones).
- **Protocolos operativos:** de acogida, formación, evaluación, comunicación...
- **Plantillas editables:** convenios, fichas de seguimiento, itinerarios, diagnósticos.
- **Infografías visuales** del proceso y de los resultados clave.
- **Videos breves y testimoniales** con personas participantes (trabajadores/as, técnicos/as, empresarios/as).
- **FAQ del modelo:** preguntas frecuentes sobre cómo empezar, barreras comunes, etc.

*Cuanto más accesibles y aplicables sean los materiales, mayor será el alcance y la sostenibilidad de la transferencia.*

#### 4.2 Formación dual y aprendizaje entre iguales

Se propone un enfoque de **aprendizaje colaborativo y práctico**, que combine formación teórica con experiencias vivas.

##### *Acciones recomendadas:*

- **Talleres formativos mixtos:** dirigidos a personal técnico de la ESS y responsables de empresa, con enfoque práctico.
- **Sesiones de codiseño:** donde las entidades interesadas puedan adaptar el modelo a su realidad.

- **Mentoría cruzada:** una entidad o empresa “mentora” (con experiencia) acompaña a otra “aprendiza” durante la fase inicial.
- **Visitas de intercambio:** a enclaves laborales u otras experiencias de éxito.

♥ *Transferir conocimiento es también generar comunidad y acompañamiento entre organizaciones.*

#### 4.3 Difusión abierta y en red

Una parte clave de la transferencia es la **difusión estratégica del modelo**, que debe ser coherente, atractiva y dirigida a públicos específicos.

##### *Canales y estrategias:*

- Publicación de la guía y materiales en formato digital, bajo licencia libre.
- Artículos o entrevistas en medios especializados en ESS, inclusión o economía circular.
- Participación en jornadas, ferias y encuentros sectoriales.
- Presentaciones en redes territoriales o sectoriales de ESS y empresa privada.
- Alianzas con universidades, cámaras de comercio o administraciones públicas.

📣 *Difundir no es solo comunicar: es inspirar, movilizar e invitar a replicar.*

#### 4.4 Indicadores de transferencia

Para evaluar la efectividad de este plan, se pueden establecer algunos indicadores como:

- Nº de organizaciones que solicitan los materiales.
- Nº de talleres o sesiones realizadas.
- Nº de entidades acompañadas en fase de implementación.
- Valoración media de las formaciones por parte de los participantes.
- Casos documentados de nuevas colaboraciones inspiradas en el modelo.

Resultados esperados del bloque:

- Materiales pedagógicos disponibles y accesibles.



- Red de actores formados e inspirados por el modelo.
- Nuevas colaboraciones generadas gracias al efecto demostrativo.
- Fortalecimiento del ecosistema de ESS y empresas con valor social.





**CASAS,**  
Recuperació de Palets, S.A.



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL



**Fundació EI 7**

C/ Pintor Fortuny, 17 - 17190 Salt

Av. De la Pau, 178 - 43580 Deltebre

[www.fundacioel7.org](http://www.fundacioel7.org)

