

El tránsito al empleo de las personas más desfavorecidas a través de las empresas de inserción

The Path to Employment for the Most Disadvantaged People by Means of Inclusive Businesses

Emilio LÁZARO BLANCO
Asociación Semilla
emilio.lazaro.blanco@gmail.com

Miguel Ángel MARTÍNEZ POLO
Asociación Semilla
miguelangel.martinez.polo@gmail.com

Recibido: 10/12/2013
Revisado: 10/01/2013
Aceptado: 29/05/2013
Disponibile on line: 20/12/2013

Resumen

En este artículo analizaremos como en estos últimos años, gracias a la experiencia acumulada y a la sistematización metodológica alcanzada, las empresas de inserción (EIS) se han convertido en una herramienta muy eficaz para la integración social y laboral de las personas con más dificultades de nuestra sociedad.

Desde nuestra visión, las empresas de inserción no se pueden concebir como un fin en sí mismo, y para que desarrollen todo su potencial deben estar insertas en lo que se ha ido configurando como itinerario de inserción sociolaboral; es decir: un recorrido singular adaptado a las necesidades de cada persona en situación de exclusión social que pasa por unas acciones de formación, de acompañamiento y de acceso al empleo.

Las personas en procesos de inserción dentro de estas empresas empiezan a experimentar la sensación de ciudadanía plena y a tomar conciencia, como trabajadoras y trabajadores, de que contribuyen como una persona más, con sus impuestos y sus cotizaciones, al pasar de percibir un subsidio a cobrar un salario.

Veremos también como estas empresas tienen la virtud de generar beneficio social —cohesionando los territorios y a las personas— a la vez que contribuyen a generar una economía productiva, ya que no dejan de ser organizaciones que están en el mercado ordinario ofreciendo productos y servicios.

Por último destacaremos el ahorro que supone a las arcas públicas el funcionamiento de las empresas de inserción, cuyas inversiones aunque relativamente modestas consiguen un retorno a las administraciones públicas; actualmente, de más de 6.000 euros por puesto de inserción, en concepto de Seguridad Social, IRPF, IVA, Impuesto sobre Sociedades y otros tributos.

Palabras clave: Empresa de Inserción, Inserción laboral, exclusión social, empleabilidad.

Abstract

In this article, we analyze how disabled-inclusive businesses (Spanish term: “Empresas de Inserción” or “EIS”) have become in the past few years, thanks to accumulated experience and the resulting methodological systemization, a very efficient tool for social and employment integration for those with the most difficulties in our society.

From our perspective, disabled-inclusive businesses cannot be conceived of just as an end in themselves; so they can achieve their maximum potential, they must be integrated into what has been planned as a socio-employment integration itinerary, that is to say, an individual track adapted to the needs of each person experiencing social exclusion which goes through the steps of training, accompaniment, and access to work. People in the integration process within these businesses begin to experience the sense of full civic participation and a self-awareness as workers, that they are contributing just like anyone else with their taxes and deductions, and they move from a sense of receiving a subsidy to drawing a salary.

We will also see how these businesses generate social benefits, building community cohesiveness between areas and people, while contributing to building a productive economy since they do not stop being organizations active in the usual marketplace of goods and services.

Finally, we will highlight the public savings offered by the work of disabled-inclusive businesses, whose relatively modest investments achieve a return for the public sector: currently, more than 6,000 Euros per integrated job, in terms of Social Security, personal income tax, VAT, corporate taxes and other taxes.

Keywords: disabled-inclusive business, employment inclusion, social exclusion, employability.

Referencia normalizada: Lázaro Blanco, E., y Martínez Polo, M. A. (2013): «El tránsito al empleo de las personas más desfavorecidas a través de las empresas de inserción». *Cuadernos de Trabajo Social*, 26(2): 467-478.

Sumario: 1. Definición de Empresa de Inserción. 2. Los trabajadores en situación o riesgo de exclusión social. 3. Las relaciones de los trabajadores en situación de exclusión en las empresas de inserción social. 4. Modelo de organización en una empresa de inserción social. 5. El acompañamiento como eje metodológico. 6. Fases y proceso. 7. Memoria social y desarrollo territorial. 8. Beneficio social y económico de las empresas de inserción social. 9. Cláusulas sociales: contratación públicas y empresas de inserción social. 10. Conclusiones. 11. Referencias bibliográficas.

1. Definición de empresa de inserción

Según la Ley 44/2007 que regula las empresas de inserción en el Estado español, las empresas de inserción social se definen de la manera siguiente:

Tendrá la consideración de empresa de inserción aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario.

La empresa de inserción es una calificación y no una forma jurídica en sí, por lo que tendremos que elegir una forma jurídica existente, bien sea una sociedad mercantil, bien sea sociedad cooperativa. La forma jurídica más utilizada es la sociedad limitada (SL), ya que es la que mejor se ajusta a las necesidades y requisitos que marca la ley. Por lo tanto, la principal diferencia entre una empresa ordinaria y una empresa de inserción será su objeto social, que en la de inserción social siempre será la integración y formación sociolaboral de personas en dificultad social, aunque este objetivo lo conseguiremos a través de la producción de bienes o servicios.

Así mismo, dicha Ley 44/2007 estipula lo siguiente:

A estos efectos deberán proporcionar a los trabajadores, como parte de sus itinerarios de inserción, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social. Asimismo, estas empresas deberán tener servicios de intervención o acompañamiento para la inserción sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario.

Esta definición obliga a las empresas de inserción social a elaborar itinerarios individualizados de incorporación de cada trabajador, que contemplará cualificación profesional y personal, y para ello deberá contar con una figura de «técnico de acompañamiento», que realice estas funciones, así como para facilitar el acceso a un puesto de trabajo ordinario. Además, las empresas que quieran calificarse como empresas de inserción social, deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) **Ser promovidas y contar con la participación de una o varias entidades promotoras.** Esta participación será al menos de **51 por ciento del capital social** para las sociedades mercantiles. En el caso de sociedades cooperativas y sociedades laborales, dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sean aplicables a los socios colaboradores o asociados.

b) Encontrarse inscritas en el Registro como corresponde a su forma jurídica, así como en el Registro administrativo de empresas de inserción de la Comunidad Autónoma respectiva.

c) Mantener en cómputo anual, en su calificación, un **porcentaje de trabajadores en proceso de inserción**, cualquiera que sea la modalidad de contratación, **al menos del 30 por ciento durante los primeros tres años de actividad y al menos del 50 por ciento del total de la plantilla a partir del cuarto año**, no pudiendo ser el número de aquéllos inferior a 2.

d) No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.

e) Aplicar al menos el 80 por ciento de los resultados o excedentes disponibles, obtenidos en cada ejercicio, a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.

f) Presentar anualmente el **balance social de la actividad de la empresa** que incluya la memoria económica y social, el grado de inserción en el mercado laboral ordinario, la composición de la plantilla, la información sobre las tareas de inserción realizadas y las previsiones para el próximo ejercicio.

g) Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral.

En resumen, las empresas de inserción social deben ser promovidas por una entidad social sin ánimo de lucro que vele por su objetivo social, y deben contar con al menos un 30 por ciento de la plantilla con trabajadores en proceso de inserción, que pasará a ser del 50 por ciento a partir del cuarto año de funcionamiento.

Debemos recordar que la empresa de inserción social no es un fin en sí mismo, sino una herramienta dentro de un itinerario de formación y empleo, cuyo objetivo es la integración de las personas en situación o riesgo de exclusión social.

2. Los trabajadores en situación o riesgo de exclusión social

Aunque la Ley concreta algunos colectivos (art. 2.1), como norma general podrán tener la consideración de trabajadores en situación o riesgo de exclusión, todas aquellas personas que, según el dictamen de los Servicios Sociales de zona, sea necesario su paso por una empresa de inserción como puente para alcanzar un puesto de trabajo ordinario.

Recordemos que el objeto social de las empresas de inserción social es la integración de los trabajadores en situación de exclusión en el mercado laboral ordinario. Estamos considerando la situación de exclusión como una situación temporal de la cual podemos salir e incorporarnos plenamente a la sociedad como ciudadanos. Esta temporalidad queda recogida en la limitación a tres años de la duración del itinerario de inserción con los trabajadores en exclusión.

Una vez conseguidos los objetivos personales y profesionales marcados en el itinerario de inserción sociolaboral, la empresa de inserción social debe acompañar a la persona trabajadora en el proceso de búsqueda de empleo e incorporación a un puesto de trabajo en una empre-

sa ordinaria. Más adelante describiremos detenidamente este itinerario. Cabe la posibilidad de que un trabajador en proceso de inserción no cumpla con su itinerario en el plazo de los tres años que contempla la ley, en cuyo caso es posible que la empresa podrá ampliar este proceso, incluso indefinidamente si fuera necesario, atendiendo a las características de la persona. Por último, se ha de mencionar que muchos de los trabajadores que han realizado su itinerario de inserción pasan a formar parte de la plantilla fija de la empresa, como profesionales. Este es un proceso muy interesante, ya que estos profesionales se encargarán de formar a los trabajadores en proceso de inserción futura.

3. Las relaciones laborales de los trabajadores en situación de exclusión en las empresas de inserción

Lo primero que debemos tener en cuenta es que los trabajadores en proceso de inserción lo están de forma temporal, según la ley de 1 a 3 años, lo que significa que debemos contar con un contrato laboral de carácter temporal, y para ello, la Ley 44/2007 permite la utilización del contrato temporal de fomento de empleo para las empresas de inserción social. Aunque una empresa de estas características puede utilizar cualquier modalidad de contrato vigente, la utilización de este tipo de contrato tiene las siguientes ventajas:

— Permite una duración de 12 a 36 meses, mientras que cualquier otra modalidad de contrato temporal solo podría durar como máximo 24 meses, ya que posteriormente pasaría a ser contrato indefinido.

— Se tiene derecho a una bonificación en la Seguridad Social de 70,83 euros mensuales por trabajador a jornada completa.

Antes de la existencia de esta modalidad de contrato para las empresas de inserción social nos encontrábamos en una situación de inseguridad jurídica, ya que ninguna modalidad de contrato se adaptaba a las necesidades de temporalidad del itinerario de inserción sociolaboral.

4. Modelo de organización y producción en una empresa de inserción social

En realidad una empresa de inserción social en su cotidianeidad no deja de ser una empresa

más, en la que se desarrolla una actividad productiva que es el eje de toda su organización; pero existen algunas peculiaridades que son importantes que conozcamos.

Dirección y Gerencia. Se trata de la persona o personas que realizan la función directiva de la empresa, tanto en el ámbito productivo y económico como en ocasiones en la parte social del proyecto. Suele(n) ser en enlace entre la entidad social promotora y la empresa de inserción, de hecho en muchas ocasiones es un puesto directamente de personal de la entidad promotora, que es la que realiza estas funciones. En algunas experiencias, normalmente de mayor tamaño, puede existir un Consejo de administración que ejerce la dirección estratégica de la empresa, y por otro lado existe la figura de la Gerencia.

Técnico/a de acompañamiento. Es la persona o personas que realiza(n) el acompañamiento a la personas en proceso de inserción en todo su itinerario personal de integración social y laboral, desde la selección y acogida hasta su posterior incorporación al puesto de trabajo en una empresa ordinaria, pasando por todo el seguimiento a los objetivos personales y profesionales de cada una de las personas en proceso de inserción.

Técnico/a de producción. Es, el trabajador o los trabajadores que tiene(n) la capacitación profesional necesaria para el desarrollo de la actividad. Además se encargará(n) de formar profesionalmente a los trabajadores en proceso de inserción. Esta figura es fundamental para dar estabilidad productiva a la empresa, a la vez que debe poseer un perfil pedagógico para una correcta transmisión de los conocimientos y actitudes necesarias para el desempeño de cada perfil profesional.

Trabajador/a en proceso de inserción. Es la persona o personas que constituye(n) el objeto de la existencia de la empresa de inserción, y conforma(n) la mayoría de la plantilla. Los objetivos de cada itinerario de inserción sociolaboral se perseguirán a través de la realización de una actividad productiva. En su itinerario tendrán que alcanzar tanto objetivos sociales como competenciales en el puesto de trabajo que estén realizando, cuya duración variará entre doce meses y tres años. Debemos tener en cuenta que el hecho de hallarse en una situación de exclusión social no implica que sólo se pue-

dan desempeñar trabajos de baja cualificación, sino que dependerá de las circunstancias personales de cada uno de los trabajadores en proceso de inserción de la empresa.

5. El acompañamiento como eje metodológico

La creación y el desarrollo de las empresas de inserción social han marcado un hito muy relevante en el desarrollo de la metodología de la inserción laboral de colectivos socialmente excluidos o en riesgo de serlo. Hemos de tener en cuenta que mucho antes de la aparición de estas empresas, las entidades sociales venían desarrollando en la práctica formaciones para el empleo y acciones complementarias con el objetivo de lograr una posterior incorporación en el mundo laboral, entendiendo que era la mejor manera de asegurar una completa integración social. Es por ello por lo que se ha ido concretando la metodología de itinerarios de inserción laboral.

De forma paralela estas mismas entidades asumieron el modelo de acompañamiento como un modelo de intervención social. El acompañamiento implica poner a las personas y su contexto en el centro de la propia intervención resaltando aspectos mucho más participativos e igualitarios, al ser las personas implicadas quienes marcan sus logros. Implica, por lo tanto, dar una especial relevancia a las relaciones y a la comunicación constante.

Este enfoque implica la necesidad de dedicar tiempo, de revisar constantemente con las personas, de hablar, de analizar, de dialogar, de comentar, de preguntar, de reunirse [...] con las personas, con los grupos... de seguir el proceso de las personas y de los grupos de trabajo que se van formando, de estar ahí cuando se nos precisa, en definitiva, de acompañar (Fernández, Gallarreta y Martínez, 2007)

Estas entidades sociales han sido las promotoras de la mayoría de las empresas de inserción social, aportando este bagaje y estas formas de hacer en un contexto de producción empresarial.

Una última cuestión que se ha de tener en cuenta es que el desarrollo de las redes comunitarias y nacionales, tanto de entidades sociales como de empresas de inserción, ha permitido poner en común diferentes experiencias,

modelos y herramientas que han facilitado la elaboración de una metodología común y flexible y adaptada a los contextos y características singulares.

Por lo tanto, la empresa de inserción se define como una organización compleja, donde se establecen relaciones de tipo educativo (dado que hay procesos de enseñanza y aprendizaje) y relaciones de tipo laboral en el contexto productivo de una empresa mercantil. O dicho de otra manera, es una organización que aplica modelos de acompañamiento y tutorización de las personas en el desempeño de su puesto de trabajo, para conseguir los objetivos marcados en un itinerario de integración sociolaboral diseñado con las personas implicadas.

Hemos de tener en cuenta que las empresas de inserción social tiene un carácter de «puente» tendido al mundo laboral ordinario, luego los procesos que se implementan tienen un componente de tránsito, con principio y un final previstos que se adaptarán a las necesidades y características de cada sujeto, pero marcado siempre por un límite de tiempo máximo posible de estancia en ellas.

También es importante contemplar que, de forma paralela, las personas deben recibir formación complementaria, teniendo muy en cuenta que se primará la motivación para la finalización de titulaciones básicas, hoy en día casi una condición indispensable en muchos de puestos de trabajo. En este sentido creemos que son fundamentales los apoyos y las oportunidades que reciban las personas que están en puestos de inserción. Es por ello por lo que los técnicos y profesionales de acompañamiento y producción, han de tener una visión mucha muy amplia para incidir más allá de los componentes exclusivamente formativos: deben conocer la situación personal, las habilidades y capacidades, redes de apoyo, recursos personales, etc. De ahí que el itinerario de inserción sociolaboral que se diseñe, ha de contemplar, a nuestro juicio, los siguientes objetivos:

— Lograr **mayores niveles de autonomía**, entendiendo como tal la capacidad de dirigir por sí mismo/a su propio proceso personal, emanciparse, generar expectativas de avance, definir proyectos de mejora, buscar la independencia personal y la equiparación dentro de la sociedad en la que vivimos.

— **Formación para la vida**, que permita una integración social, un acceso a oportunidades de incorporación activa a la sociedad.

— **Desarrollo integral** de la persona que puede avanzar en diferentes áreas de forma equilibrada.

— Ofrecer alternativas que permitan que **las personas aprendan a aprender**, a través de un circuito de acción-reflexión-acción.

— Concienciación de **la importancia del autocuidado**

— Motivar para la continuación de la **formación** y actualización de competencias profesionales

— Desarrollar valores de **cooperación y solidaridad**

— **Capacitación profesional**

El acompañamiento dentro de una empresa de inserción social comparte la filosofía y metodología de los acompañamientos socioeducativos en general, pero redefinidos en primer lugar por las características psicológicas y evolutivas de la fase vital en la que se encuentre cada persona, y en segundo lugar por un contexto tan específico como es el de una empresa y el desempeño de un puesto de trabajo.

La metodología pedagógica en la que se basa la acción de este tipo de empresas es la formación en el propio puesto laboral, es decir, es un aprendizaje fuertemente contextualizado donde inciden de manera importante los aprendizajes de tipo vicario y significativo. La mirada pedagógica se centra no tanto en las dificultades o carencias de las personas, sino en ofrecer un amplio abanico de experiencias enriquecedoras, llenas de significado y con un sentido práctico y útil explícito. Lo que se pone en el punto de mira no son las deficiencias, sino el potencial de desarrollo y las posibilidades de aprendizaje. Por lo tanto, la adquisición de competencias y habilidades se realiza a través de la práctica, siendo el objetivo de la empresa tener un marco de trabajo lo más estructurado posible, donde el personal en inserción pueda desempeñar los conocimientos adquiridos en las fases formativas anteriores. Es la unión entre formación y desempeño laboral lo que define a las empresas de inserción.

El acompañamiento de las personas en inserción facilita la optimización del proceso, ya que favorece espacios en los que cada persona

puede ir marcándose objetivos, no sólo técnicos sino también personales y sociales, que mejoren su empleabilidad. El entrenamiento permanente y diario de todas las habilidades requeridas para cumplir con los aspectos que implica desarrollarse profesionalmente en un puesto de trabajo, comprende: funciones, tareas, ambiente, relaciones, etc. La revisión y evaluación permanente con las personas en inserción es un punto clave para la toma de conciencia y es también un punto de referencia para la mejora y la superación personal.

— El acompañamiento tutorial que tratará de asegurar el desarrollo personal y laboral en una serie de aspectos básicos:

— Equilibrio entre lo profesional y lo personal. Manteniéndolo entre la parte más profesional del puesto de trabajo por el que ha sido contratada la persona, y el itinerario personal que está desarrollando, a partir de la identificación de objetivos personales y laborales.

— Hábitos y habilidades personales: puntualidad, asistencia, higiene, atención, responsabilidad, etc.

— Capacidades: formación académica, formación complementaria y experiencias.

— Motivación.

Es necesario dividir el recorrido de los trabajadores y trabajadoras en inserción, definiendo objetivos adaptados al ritmo y las características personales, estableciendo acciones en el tiempo y acordando los momentos de su evaluación y revisión. Todo ello se plasma en un proyecto individualizado profesional que recoge cuestiones tan variadas como: conocimiento del sector y de la realidad laboral, recursos de búsqueda de empleo, mejora de habilidades sociales, uso de redes personales, etc.

6. Fases y proceso

Son cuatro las fases en las que se divide el itinerario que recorre una persona que accede a una empresa de inserción: acceso, incorporación, desempeño laboral y tránsito al mercado laboral ordinario.

5.1. Fase 1: Acceso

Una vez que en la empresa de inserción social se ha detectado la necesidad de un puesto de

trabajo, se define con la mayor precisión posible para facilitar a los candidatos el desempeño de las funciones y los requisitos necesarios para lograrlo. La conjunción de estos dos elementos es lo que nos permite el desarrollo de objetivos formativos y personales.

Otro elemento de esta fase es la difusión de la oferta, que varía mucho según la empresa de inserción, su especialidad, sus redes y, por supuesto, y las características de sus entidades promotoras. La situación más idónea es que las entidades promotoras tengan una oferta de formación y que sea la misma la que realice la selección inicial de aquellos alumnos y alumnas que han finalizado su periodo formativo establecido.

Aquellas empresas de inserción social que carecen de entidades sociales promotoras con cursos o itinerarios formativos, generalmente establecen acuerdos de colaboración en permanente coordinación con aquellas otras entidades o instituciones que disponen de los mismos. En cualquier caso, los Servicios Sociales juegan un papel principal y necesario en esta fase, ya que la solicitud de acceso al itinerario formativo, viene marcado por lo que establece la legislación en el procedimiento de incorporación de una persona en una empresa de inserción.

El proceso de selección posterior es muy complejo, pues se deben sopesar al máximo los requisitos del puesto de trabajo con la necesidad de las personas candidatas. Una vez seleccionada la persona, se garantiza el cumplimiento del protocolo previo a la contratación, mediante los siguientes documentos:

— Dictamen de la situación personal del candidato/a elaborado por el trabajador/a social de referencia

— Informe de grado de adecuación al puesto

— Borrador inicial de proyecto individualizado profesional (PIP), que posteriormente se irá adaptando y actualizando.

— Documento donde se establecen los objetivos personales complementarios.

6.2. Fase 2: Incorporación

En primer lugar se establecen todas las condiciones que se van a firmar entre el trabajador/a y la empresa. Se explicitan de manera muy clara los compromisos de una y otra partes, y no

se pasa a la fase siguiente hasta que la persona de la empresa de inserción responsable de este cometido -que suele ser el técnico o técnica de acompañamiento- se asegura que ha entendido muy bien todos sus términos. A esta fase se dedica todo el tiempo necesario y que como mínimo consiste en:

— El tipo de contrato: se realiza el contrato temporal de las empresas de inserción, recogido en la Ley 47/2007, reflejando el colectivo al que pertenece cada persona contratada.

— Convenio colectivo al que está suscrito: condiciones laborales generales (sueldo, horario, pagas, periodo vacacional, etc.)

— Duración: este contrato es especial para las empresas de inserción. Normalmente tiene una duración de 12 a 36 meses (de forma excepcional podrán ser 6 meses con la firma de los Servicios Sociales). Por norma general, la empresa de inserción se marca un horizonte a 3 años, con evaluaciones semestrales.

— Duración de la jornada: completa o parcial, siempre por encima del 51 por ciento del total de la jornada.

— El calendario del seguimiento periódico acordado por el trabajador o la trabajadora social asignados.

— Otros derechos y deberes más importantes y consecuencias de su incumplimiento.

En esta fase se proporciona la información más relevante sobre la empresa. Hay que tener en cuenta que no sólo se deben explicar las tareas y funciones del puesto que se va a ocupar, sino también es muy importante que entienda la globalidad de la empresa: misión y objetivos, departamentos y funciones, organización, etc. De esta manera garantizamos que comprende el impacto del buen desempeño de sus funciones en el conjunto del resultado de la empresa.

Uno de los objetivos que se ha de lograr en esta fase es que la persona entienda la empresa de inserción como un proyecto colectivo y, por lo tanto, que el trabajo en equipo va a ser un criterio de evaluación y seguimiento permanente. Se deja claro, desde el principio, que hay unos tiempos de encuentro grupales en los que se fijan los objetivos y se da un repaso general a los resultados obtenidos.

En la fase de incorporación se le presenta a toda la plantilla y se le explican las funciones y

cometidos que realizan cada una de las personas empleadas. En cualquier caso siempre se hace un acompañamiento más cercano para intentar superar las inseguridades lógicas iniciales. Se está muy atento a todas aquellas cuestiones o dudas que plantean las personas recién incorporadas, recogiendo las impresiones del trabajador o trabajadora, tranquilizando al máximo y aportando un entorno afable y de confianza.

Esta fase será más o menos larga según la persona, pero también tenemos el criterio de que no se extienda demasiado en el tiempo (dos o tres semanas) para facilitar los procesos de autonomía.

6.3. Fase 3: Desempeño laboral

Una vez superada la fase de incorporación, se pasa a actualizar el proyecto individualizado profesional, reajustando los objetivos marcados en un principio por las acciones a desarrollar para lograrlos. Este proyecto individualizado va ser la herramienta básica de trabajo que utilizará la persona técnica/o de acompañamiento y siempre contando con el acuerdo del trabajador o trabajadora. Este es su cometido principal en esta fase, pues el devenir del trabajador en la empresa vendrá definido en su mayor parte por la correcta adecuación de las expectativas individuales al contexto productivo de la empresa en ese momento. Las funciones del técnico/a de acompañamiento son esenciales para lograr que las personas lleguen a finalizar el recorrido previsto y son fundamentalmente las siguientes:

— Actualización y seguimiento del proyecto individualizado profesional.

— Orientación y motivación hacia los objetivos acordados.

— Establecimiento de las acciones pertinentes para la consecución de las competencias personales y profesionales.

— Revisión y evaluación periódica del proceso de cada persona,

Para garantizar estas funciones, el técnico/a de acompañamiento ha de realizar las siguientes tareas:

— Comunicación continua con la persona en proceso de inserción, que permite conocer su situación personal.

- Mediación en los posibles conflictos con el personal profesional de la empresa.
- Conocimiento diario de las incidencias que surjan.
- Establecimiento de objetivos de formaciones complementarias.
- Dinamización para la consecución de objetivos
- Evaluación del trabajo de equipo y las relaciones de cada persona tutorizada con el resto de compañeros y compañeras, etc.
- Recopilación permanente de información proporcionada por el personal profesional de la empresa.

Dentro del acuerdo de contratación de las personas en inserción se recoge también el tiempo que semanalmente se dedicará al seguimiento, por lo tanto éste alcanza el nivel no sólo de derecho de las personas trabajadoras en inserción, sino además de obligación laboral. También se establecen tutorías individualizadas cuya periodicidad es variable, dependiendo de cada empresa de inserción, pero generalmente al principio suelen ser quincenales, pasando a tener un carácter mensual, una vez ajustados los objetivos personales.

Como ya hemos señalado anteriormente, el trabajo en equipo también se evaluará, en tutorías grupales mensuales, para pulsar el clima laboral y comentar los resultados de la actividad de la empresa. De manera semestral se hace una revisión general del proceso y en el que se marcan los objetivos generales de avance en el caso de continuar el proceso. Estos objetivos vienen marcados por:

- Los resultados de la observación diaria de los/as responsables profesionales.
- Los elementos que se han trabajado en las sesiones de seguimiento.
- Otras cuestiones que la persona en inserción o la empresa consideren importantes.

Para garantizar la objetividad de la evaluación, unos días antes de cada evaluación semestral, las personas responsables profesionales rellenarán un cuestionario en el que marquen el grado de adquisición de las diferentes competencias necesarias para llegar a ser una buena profesional. Se revisarán así mismo los partes de trabajo semanales y la

propia persona realizará una autoevaluación de su propia evolución.

Los resultados de estas encuestas se tienen en cuenta en la elaboración de los objetivos personales, generales y específicos, de avance. Además la información la analiza de manera conjunta el equipo profesional con el técnico/a de acompañamiento.

6.4. Fase 4: Tránsito al mercado laboral ordinario

El plan de transición comienza tres meses antes de que la persona finalice su proceso dentro de la empresa. La primera dificultad en este sentido es que en muchas ocasiones las personas abandonan voluntariamente la empresa, por diversos motivos, lo que dificulta este periodo de transición. En los casos en los que se pueda desarrollar una transición, se realizará siguiendo el siguiente esquema, de manera que la persona pueda recoger todas las acciones que lleva a cabo en su búsqueda y no queden desatendidas ninguna de las áreas susceptibles de facilitar dicho empleo. En la Figura 1 se presenta el esquema del proceso de transición.

7. Memoria social y desarrollo territorial

Según los datos con los que dispone FAEDEI, en España en el año 2010 (Informe Memoria Social, 2011), existían alrededor de 200 empresas de inserción en todo el territorio estatal, el estudio está realizado sobre 145 de ellas. El reparto territorial es muy desigual, como podemos apreciar en la Tabla 1, en el que vemos que la mayoría están concentradas en Cataluña y País Vasco.

Una amplia mayoría de las empresas de inserción social tienen como forma jurídica la sociedad limitada, esto responde fundamentalmente a que son promovidas por una entidad social que tienen todo o una mayoría del capital social.

Durante el año 2010 hubo **4.111 personas contratadas** en las 145 empresas que formaron parte del Informe Memoria Social, de las cuales el **51 por ciento eran trabajadores en proceso de inserción** y el 49 por ciento trabajadores profesionales. Del total de puestos de inserción, el 53 por ciento estaban ocupados por mujeres y el 47 por ciento por varones. Del total de personas que finalizaron su proceso de inserción, el 48 por ciento se incorporó a un

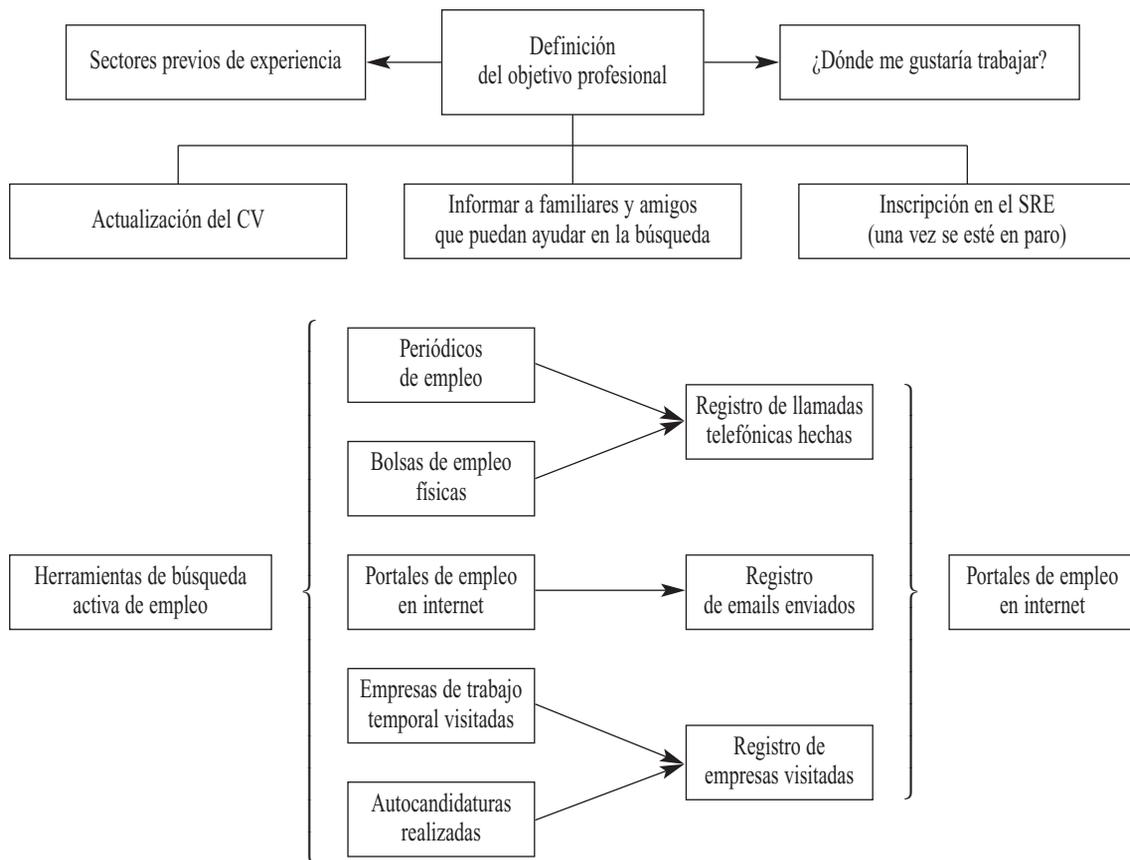


Figura 1. Esquema del proceso de transición.

Fuente: Elaboración propia.

puesto de trabajo ordinario, el 6 por ciento se quedó en la propia empresa de inserción y el 46 por ciento estaba en situación de desempleo a fecha de este balance social.

Los ingresos de explotación de las empresas de inserción social durante el año 2009 fueron de 74.697.745 euros, de los cuales un 80 por ciento han sido por la venta de productos y servicios y el 20 por ciento restante han provenido de ayudas públicas y privadas. Hay que mencionar que estos datos son muy desiguales de unos territorios a otros, ya que las ayudas públicas son competencia regional.

Existe un retorno de **6.439 euros por puesto de inserción a las administraciones públicas** en concepto de Seguridad Social, IRPF, IVA, Impuesto sobre Sociedades y otros tributos (p. 65). A nivel global, el retorno social por los 1.284 puestos de inserción se estimaría en 8.268.154 euros.

Distribución geográfica	nº	%
Cataluña	51	35,2
País Vasco	44	30,3
Aragón	10	6,9
Madrid	9	6,2
Castilla y León	8	5,5
Andalucía	6	4,1
Canarias	5	3,4
Valencia	4	2,8
Asturias	3	2,1
Castilla- La Mancha	2	1,4
Galicia	2	1,4
Baleares	1	0,7
Total	145	100,0

Tabla 1. Distribución territorial de las empresas de inserción social en España.

Fuente: Informe Memoria Social 2010, FAEDEI, 2011, p. 28.

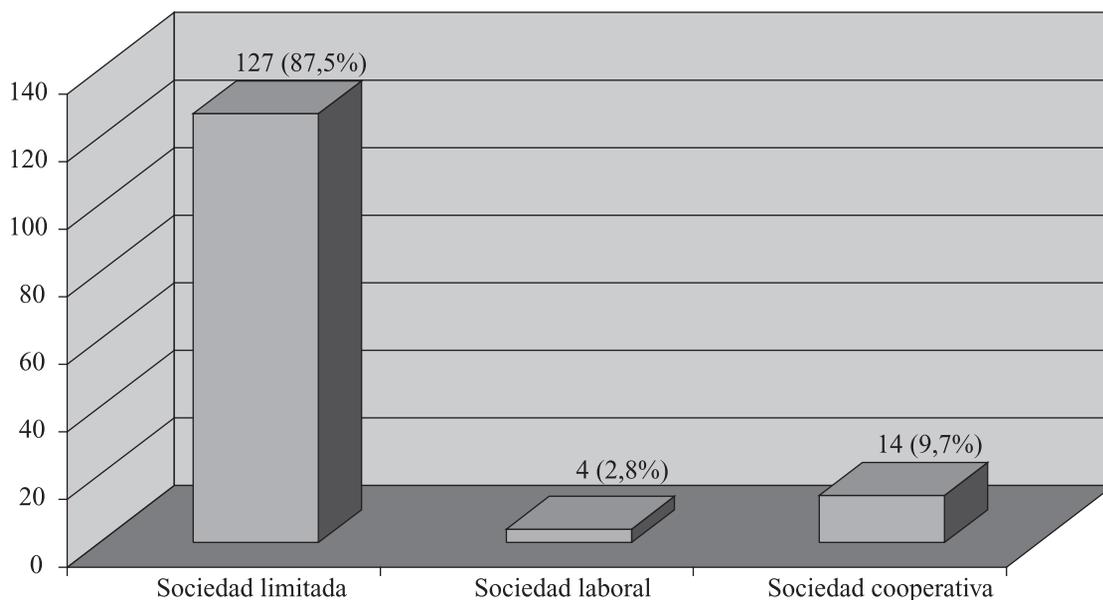


Figura 2. Distribución de las EIS por formas jurídicas.

Fuente: Informe Memoria Social 2010, FAEDEI, 2011, p. 29.

8. Beneficio social y económico de las empresas de inserción social

No cabe duda que estas empresas tienen una función pública, están a medio camino entre la iniciativa puramente privada y la pública. La razón de esta función pública es clara, el objetivo es reducir las desigualdades sociales a través de la formación y el empleo. Pero es más, las empresas de inserción social desarrollan proyectos económicos, se genera economía productiva; se favorece la cohesión social, personas que están en una situación, en muchas ocasiones, subsidiaria del estado, pasan a ser contribuidoras al estado del bienestar, a ser «activas», y poco a poco recuperando el sentido de ciudadanía.

Este itinerario no sólo es fundamental para las personas y por tanto para la sociedad en general, sino que además es «rentable» económicamente para el Estado. Como hemos comentado anteriormente, las personas en situación de exclusión pasan de cobrar un subsidio del Estado a contribuir activamente mediante impuestos, cotizaciones sociales, consumo, etc.

En este sentido FAEDEI, en la elaboración del Informe Memoria Social de las Empresas de Inserción (2011) recoge un apartado en el que trata de medir la reversión económica que supone la activación a través del empleo en una empresa de inserción. En este estudio no se han tenido en cuenta otros factores, complejos

	Importe por TI/año (euros)	Nº TI (puestos inserción)	Total ingresos al Estado (euros)
Seguridad Social empresarial	3.935	1.284	5.052.668
Seguridad Social trabajador/a	840		1.078.432
IRPF	410		526.183
IVA	1.134		1.456.420
Impuesto sobre Sociedades	64		81.872
Otros tributos	57		72.579
Total	6.439		

Tabla 2. Relación contratos/ingresos de las empresas de inserción social, 2010.

Fuente: Informe Memoria Social 2010, FAEDEI, 2011, p. 65.

para su estudio, como es el ahorro en subsidios de desempleo, rentas mínimas de inserción, etc. Debemos tener en cuenta que es por esta función pública por lo que es necesario el apoyo de las administraciones públicas a las empresas de inserción. Es un modelo de empresa que por definición, por su cumplimiento social, está en clara desventaja con la empresa ordinaria. Primero tenemos una mayoría de la plantilla a la que debemos formar y cualificar profesionalmente, además de realizar un acompañamiento a todo ese proceso, para lo que debemos destinar, expresamente a una persona técnica de acompañamiento. Además, toda vez que la persona trabajadora va cumpliendo objetivos y tiene mayor productividad es cuando se va preparando para salir de la empresa y volver a empezar con otra persona. Esta circunstancia hace que inevitablemente la productividad de la empresa se resienta en comparación a otra empresa, y por lo que es necesario el apoyo público.

9. Cláusulas sociales: contratación pública y empresas de inserción

Definimos las cláusulas sociales, (Lesmes Zabalegui, 2010) como la inclusión de aspectos sociales en los procesos de contratación pública, en el caso de las empresas de inserción social, se trata de dos líneas fundamentales: proporcionar mercado público a estas empresas y facilitar las oportunidades laborales a las personas en situación de exclusión social.

Existen diferentes posibilidades, según la normativa nacional y comunitaria, para la introducción de criterios sociales en la contratación pública, técnicamente existirían tres posibilidades: reserva de mercado, criterio de adjudicación y criterio de obligación.

Posiblemente para la realidad de microempresa o PYMES de estas empresas de inserción social, la opción de contratación pública más interesante son la **reserva de mercado**, a la que se destinan una partida económica o un porcentaje del presupuesto público para la contratación de las mismas, normalmente a través de contratos menores o de procedimiento negociado. En este sentido existen varias experiencias muy interesantes, como las del Ayuntamiento de Barcelona o del Ayuntamiento de Avilés.

La otra opción interesante para las empresas de inserción social es a través de cláusulas

sociales en los pliegos de contratación pública. Existen numerosas experiencias en todo el territorio nacional de modelos de contratos públicos en los que se han utilizado, bien el criterio de adjudicación o bien el criterio de obligación, para contratar a las empresas adjudicatarias para un servicio público en los sitios web: www.clausulassociales.org, www.faei.org

10. Conclusiones

Las empresas de inserción social son, como su nombre indica, empresas con productos y servicios mercantiles, lo que hace que sean un marco perfecto para la capacitación profesional; pero es necesario algo más que la capacitación a través del trabajo para tener éxito y conseguir nuestro objetivo: hacer un acompañamiento social y dar una formación complementaria en todo el itinerario.

Esta condición de empresa competitiva hace que la empresa de inserción no sea una herramienta válida para todas las personas en situación de exclusión social; y las personas que van a ser trabajadores en proceso de inserción es necesario que tengan unas habilidades y capacidades mínimas para el desempeño del puesto de trabajo, y en muchas ocasiones será necesario que el trabajador o trabajadora tenga una capacitación profesional muy determinada.

La condición de apoyo al itinerario de los trabajadores en proceso de inserción, unido a la falta de productividad de la empresa de inserción por el perfil de los trabajadores y la pérdida de éstos cuando están trabajando, hacen que sea muy difícil la sostenibilidad económica de la actividad sin un apoyo público. Recordemos que este tipo de empresas realiza una función eminentemente pública, la de restablecer los derechos de ciudadanía a personas que, por circunstancias personales o del entorno, los han perdido temporalmente. Pero este «complemento» público debe ser subsidiario, nunca las ayudas públicas pueden ser la base de la empresa de inserción, en cuyo caso perderíamos la esencia como empresas competitivas dentro de un mercado de bienes y servicios.

Las empresas de inserción social, en un ejercicio de transparencia que necesitaríamos a otras escalas públicas y privadas, se autoimponen la elaboración de un balance social de las

actividades realizadas en cada ejercicio, tanto en cifras económicas como sociales, pasando por el grado de éxito en su objetivo fundamental empresarial. Jugando con estas cifras hemos podido concluir que la devolución, en términos económicos, en base a impuestos y seguros sociales, es de 6.500 euros por trabajador, sin tener en cuenta el ahorro en prestaciones pasivas, como subsidios de desempleo o rentas mínimas, al pasar a ser asistidos a trabajadores en activo.

Hay otras formas de apoyar a las empresas de inserción desde el ámbito público, a través de las denominadas cláusulas sociales y mercados reservados. La legislación europea y la lógica y solidaridad social nos dicen que la Administración Pública, en sus diferentes formas y tamaños, puede y debe promocionar la compra de bienes y servicios de empresas de inser-

ción. Es sin duda el mejor apoyo, ya que el trabajo productivo es el que nos permite el cumplimiento de los objetivos sociales de la empresa.

Pero no sólo los poderes públicos deben apoyar las iniciativas de estas empresas, el sector privado a través de las empresas productivas, especialmente las más relevantes del panorama regional o estatal, debe participar en el desarrollo, no sólo económico sino también social, del territorio en el que desarrollan su actividad empresarial. Es en este sentido donde la responsabilidad social empresarial juega un papel fundamental para la cohesión social futura; más aún sin duda en estos tiempos cuando el modelo de Estado de bienestar se tambalea en Europa y los recursos son cada vez más escasos para afrontar la pobreza y la exclusión social en nuestros territorios.

11. Referencias bibliográficas

- AA. VV. (2011). *Seminario estatal de persona de acompañamiento a la inserción. Informe de trabajo y conclusiones*. Avilés: FAEDEI Y AEREISS.
- Bernete García, J. (2013). Cláusulas sociales en la contratación pública. Nuevos instrumentos para el fomento de las empresas a nivel local. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26(1), 85-94.
- Carmona Orantes, G. (2002). *El plan personal formativo para la inserción sociolaboral. Teoría y práctica en la empresa para la inserción laboral*. Huelva. Ed. Universidad de Huelva. Observatorio Local de Empleo.
- FAEDEI. (2011). *Informe Memoria Social 2010*. FAEDEI. Disponible en: <http://www.faedei.org/images/docs/documento13.pdf>.
- Fernández, A., Galarreta J., y Martínez, N. (coords.) (2007). *Manual de acompañamiento a las Empresas de Inserción: procesos y herramientas*. Bilbao: EQUAL-LAMEGI.
- Funes, J. (2009). Transiciones, itinerarios y procesos. *Revista de Educación Social*, 42.
- Gil Bartolomé, M. E., y Ramos Rosario, N. (2013). Las empresas de inserción en la economía social y solidaria: perspectivas y propuestas desde FAEDEI. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26(1), 43-53.
- Lázaro Blanco, E. (coord.) (2009). *Acompañar, participar y crear. Una propuesta metodológica en Educación Social*. Madrid: Asociación Semilla.
- Lesmes Zabalegui, S. (2010). *Guía para la incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública*. Granada: Delegación de Promoción Económica y Empleo.