

LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN COMO SALIDA LABORAL PARA LAS PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

Work integration enterprises as a job opportunities for people at risk of social exclusion

Verónica Sevillano Monje

Fecha de recepción: 16/11/2017

Fecha de aceptación: 26/01/2018

RESUMEN: Las empresas de inserción son un recurso laboral poco conocido y tenido en cuenta en nuestra sociedad. No obstante, cumplen una importante función social que abarca la formación y orientación profesional y la inserción sociolaboral de las personas en riesgo de exclusión. Fueron muchos los hechos que hicieron resurgir las empresas de inserción en España impulsando la creación de una ley estatal que las regulara. En este estudio bibliográfico se pretende conocer los antecedentes de las empresas de inserción, su conceptualización, el desarrollo profesional y el proceso de inserción sociolaboral que realizan, el papel de los profesionales en los itinerarios de inserción, así como la labor específica que desarrollan cubriendo un vacío imposible de cubrir por los Servicios Públicos de Empleo. Tras la revisión bibliográfica, se concluye que los futuros profesionales de la educación deberían conocer estas empresas como posibles oportunidades laborales. Además, dar a conocer las empresas de inserción como una intervención práctica y eficaz para las personas en riesgo de exclusión social que, en muchas ocasiones, se encuentran desamparadas en el acceso al mercado laboral y a la sociedad.

PALABRAS CLAVE: *Empresas de inserción, Exclusión Social, Orientación Profesional, Formación Profesional.*

ABSTRACT: Work integration enterprises are little known work resources that are rarely taken into account in our society. However, they play an important social role which includes training, vocational guidance and socio-labour insertion of people at risk of exclusion. There were many facts that did emerge this companies in Spain promoting the creation of a State law that regulate them. This bibliographic study seeks to explain the background of the work integration enterprises, their conceptualization, professional development and the process of socio-labour insertion. Also, they perform the role of professionals in the itineraries of insertion and the specific work carried out covering a space impossible to cover by the public employment services. Following the literature review, it is concluded that future education professionals should be aware of these companies as potential job opportunities. In addition, to present work integration enterprises as a practical and effective intervention for people at risk of social exclusion which, often, are helpless in access to the labour market and society.

KEY WORDS: *Work Integration Enterprises, Social Exclusion, Vocational Guidance, Vocational Training.*

Introducción

El trabajo actualmente no se considera el único mecanismo para la integración social, no obstante, sigue siendo un factor importante para favorecerla en personas que se encuentran en riesgo de exclusión social. Además, como refleja la Constitución Española, “*todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo...* (Art. 35.1., CE.). Las empresas de inserción hacen posible que los colectivos en exclusión social tengan posibilidades de encontrar un empleo que les permitan participar activamente en todos los ámbitos sociales.

Como bien dice Del Negro (2012), las personas a las que van especialmente dirigidas las empresas de inserción son aquellas que cuentan con algún tipo de desventaja. Estas desventajas no tienen por qué referirse a una discapacidad física o mental, sino que pueden ser limitaciones que le impiden acceder a un empleo (la falta de habilidades laborales y/o sociales, etc.). Además, no todos los colectivos en exclusión social reciben el mismo apoyo de las instituciones y ni cuentan con tanta conciencia social como es el caso de las personas con discapacidad. Es decir, hay colectivos como los jóvenes de centros de protección, drogodependientes o ex reclusos que no tienen respaldo social y que también necesitan insertarse en la sociedad a través del empleo (Gil y Ramos, 2013).

Los colectivos en exclusión social a los que atiende las empresas de inserción se recogen en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción (de ahora en adelante LRREI).

Antecedentes de las empresas de inserción

Las empresas de inserción nacen desde las iniciativas de entidades sin ánimo de lucro para dar respuestas a los problemas económicos y las necesidades sociales que afectan principalmente a colectivos en exclusión social. Actualmente, estas empresas tienen aún más relevancia porque reciben nuevos grupos de personas que no eran desfavorecidos tradicionalmente (Del Negro, 2012; Gil y Ramos, 2013).

En la actualidad, todas las personas podemos encontrarnos en situación de riesgo de exclusión por los continuos cambios que sufre el mercado de trabajo y la sensación de incertidumbre que estos cambios producen en las personas. En este contexto las empresas de inserción tienen un papel esencial con toda la población, pues todos podemos llegar a ser sujetos necesitados de sus servicios.

Camacho (2015, p. 209), define la exclusión social como un término que supera la visión reduccionista centrada exclusivamente en la carencia o insuficiencia de ingresos “para abrir el problema de la integración social entendida como acceso a los bienes, servicios, recursos y derechos básicos”.

Basándonos en Enríquez (2007), la exclusión social es un término complejo que se refiere a la dificultad o posibilidad de una persona o grupo social para participar y acceder al ámbito económico, cultural y político de la sociedad porque sus vínculos sociales se debilitan o rompen.

Enríquez (2007), basándose en distintos autores distingue tres dimensiones para definir la situación social de las personas o grupos sociales:

- a. *La dimensión económica*, que se refiere a los aspectos que impiden o limitan a las personas a participar de los sistemas productivos, concretamente al acceso del mercado de trabajo.
- b. *La dimensión social y cultural*, que comprende los elementos que influyen en la configuración de la condición social y formas de existencia social.

- c. *La dimensión política*, que abarca los factores que dificultan el acceso y el ejercicio de los derechos civiles, políticos y humanos.

Teniendo en cuenta esta perspectiva multidimensional, existen más posibilidades de que algunas de las dimensiones fallen en la integración social afectando tanto a personas como grupos sociales que pueden encontrarse en condiciones de vulnerabilidad social (Camacho, 2015).

Debido a los profundos cambios sociales, en el contexto de la Unión Europea comienza a mostrarse preocupación por el desempleo y la cohesión social a partir de los años ochenta y desde entonces se pretende luchar contra la exclusión social mediante propuestas que fomenten la participación. En este punto, la importancia que toma la inclusión social y laboral que plantea el empleo como elemento esencial para promocionar los derechos y la lucha contra la exclusión camina de la mano de iniciativas que provienen de la autorganización de la sociedad civil (Del Negro, 2012) desde donde se crearon las empresas de inserción.

Poco a poco estas se han ido visualizando más en la sociedad con políticas activas de empleo, primero a nivel autonómico y posteriormente a nivel estatal y europeo según se ha ido percibiendo la importancia que estas tienen en el papel social que realizan.

Concepción de las empresas de inserción

Existe un amplio abanico de definiciones de las empresas de inserción. Según González (2003), el concepto de empresa de inserción tiene que incluir el aspecto de la empresa, pues esta tiene que intermediar en el mercado de bienes y servicios; y el aspecto de los itinerarios de inserción laboral, que pueden ser de tránsito o finalista.

Padrini (2003, p. 734) define las empresas de inserción como

“aquellas estructuras productivas de bienes y servicios con personalidad jurídica cuyo fin es la incorporación al mercado laboral normalizado de personas en situación de desventaja social o exclusión, y que lleven a cabo un proyecto personal de inserción mediante un proceso de aprendizaje adecuado que contemple la consecución de habilidades sociales, laborales, formación básica, cualificación laboral y conocimientos del mercado que les permitan mejorar sus condiciones de empleabilidad”.

Sin embargo, la definición que se presenta en la LRREI es la siguiente:

“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”

(art. 4.I., LRREI).

Estas empresas contribuyen a la economía social y solidaria en la atención a situaciones de exclusión social con la creación de puestos de trabajo, la producción de bienes y servicios con criterios sociales y la experiencia de gestión empresarial. Sin embargo, cuentan con un coste añadido, el sobrecoste laboral que surge por contar con mano de obra que está en proceso de formación (Alves, 2012).

Las empresas de inserción hacen una labor social que abarca a la persona en todos sus

aspectos y le da posibilidades para poder crecer, formarse y participar en la sociedad beneficiándolas a ellas personalmente, ya que guía a la persona a pesar de las dificultades que supone todo el proceso; y a la sociedad en general porque reduce la tasa de empleo y aumenta la igualdad de oportunidades.

Teniendo esto en cuenta, el objetivo de las empresas de inserción es contratar legalmente a través de convenios a personas que tienen grandes dificultades de empleabilidad para que se formen y adapten mediante un proceso de aprendizaje a un trabajo normalizado y real (López-Aranguren, 1999). Esto quiere decir que su objetivo no es generar riqueza sino “servir a la comunidad o a un grupo específico de personas, promoviendo un sentido de responsabilidad social a nivel local, y tratando de paliar el conjunto de problemáticas que dificultan la capacidad de adaptación laboral de determinados sectores de población” (Calvo, 2005, p.87).

Entre las características más importantes de estas empresas se encuentra la innovación para solventar los problemas sociales y la defensa de los cambios en la sociedad respetando los derechos y las libertades y todas comparten los siguientes principios, según Gil y Ramos (2003).

- Tienen prioridad las personas y el fin social sobre el capital.
- Son constituidas sin ánimo de lucro.
- Promocionan la solidaridad interna y con la sociedad.
- Son independientes, cubriendo los espacios a los que la administración pública o el sector lucrativo no llegan.

Asimismo, estas empresas también cuentan con una serie de requisitos, según González (2003) que son: promocionar puestos de trabajo, estar participada mayoritariamente por organizaciones no lucrativas o administraciones públicas y reinvertir los beneficios en la propia empresa.

Clasificación de las empresas de inserción

Los distintos modelos de empresas de inserción se pueden clasificar teniendo en cuenta múltiples criterios: la temporalidad de la estancia de las personas en estas empresas; el tramo ocupado por estas empresas dentro del itinerario de inserción (Calvo, 2005; López-Aranguren, 1999); y, por último, en función de la actividad desarrollada (Calvo, 2005).

Según el criterio de la temporalidad que las personas están trabajando en la empresa de inserción de Calvo (2005) y López-Aranguren (1999) podemos distinguir entre empresas de carácter finalista o empresas de transición y las empresas de trabajo temporal para la inserción o con vocación de normalización:

1. Las empresas finalistas son aquellas que pretenden lograr la inserción de personas cuyas dificultades no pueden superar y el objetivo es que desarrollen su vida laboral en ellas.
2. Las empresas de transición son aquellas que destinan un gran porcentaje de sus puestos de trabajo a personas que se encuentran en proceso de inserción. En estas empresas consiguen completar sus aprendizajes y aumentar su nivel de empleabilidad para acceder al mercado laboral normal. Son las que se consideran estrictamente como empresas de inserción.
3. Las empresas de trabajo temporal para la inserción son las que contratan a personas en proceso de inserción para que trabajen para otras empresas, entidades y particulares.
4. Y, en último lugar, las empresas con vocación de normalización –también llamadas por López-Araguren (1999) como empresas tuteladas –son aquellas que atienden

únicamente a un colectivo que no tiene grandes dificultades y muchas posibilidades de normalización.

Por otro lado, según el criterio de Calvo (2005) y López-Aranguren (1999) referido al tramo ocupado por las empresas de inserción dentro del itinerario de inserción se distinguen las empresas de tramo corto y de tramo largo. Las empresas de tramo corto son las que pueden contratar a personas que están terminando su itinerario de inserción y las de tramo largo contratan a los sujetos que están iniciando su itinerario de inserción y las exigencias son las ganas de trabajar y cumplir con los esfuerzos exigidos en su itinerario.

Como ya hemos comentado, según Calvo (2005, p. 92) existe otro criterio en función de la actividad que la empresa de inserción desarrolla y diferencia hasta tres grupos de empresas de inserción:

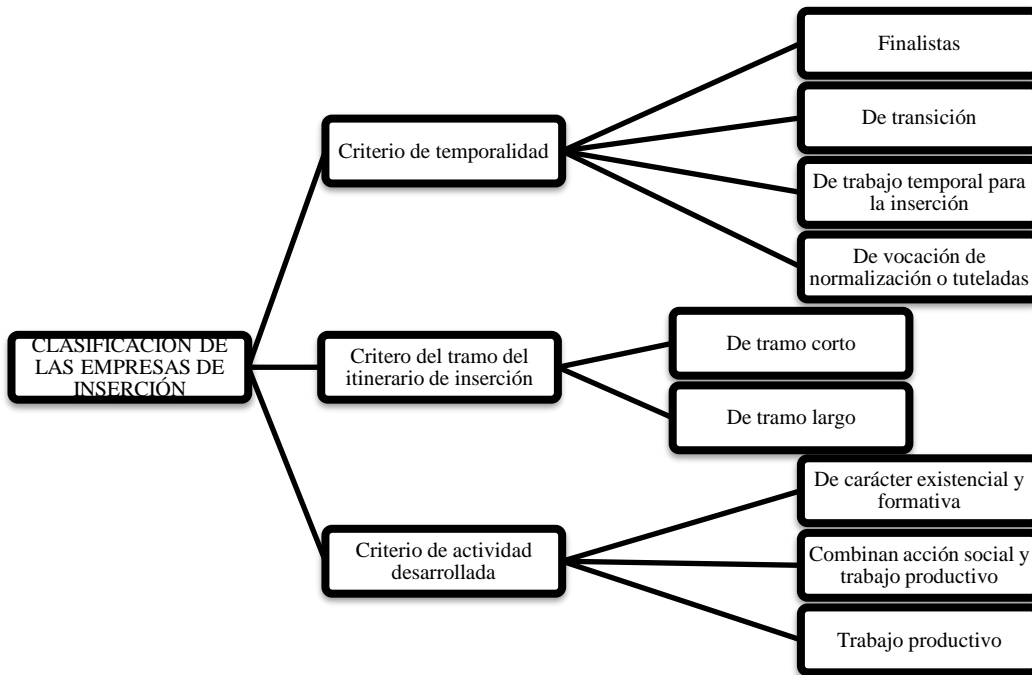
“aquellas que todavía realizan una actividad de carácter principalmente asistencial y formativa, quedando pendiente el salto a la actividad productiva, (...) las que combinan la acción social con el trabajo productivo. Y finalmente, aquellas Empresas de Inserción que únicamente realizan una actividad productiva, adquiriendo una especial significación el autoempleo”.

Finalmente, Retolaza, San José y Torres (2003) elaboran tres modelos distintos de empresas de inserción basándose en las perspectivas de diferentes autores:

1. Modelo centrado en la persona: pretende normalizar a las personas que están en exclusión mediante el acceso a un empleo para que tenga autonomía económica. Se forma a la persona como estrategia de inserción y busca valorizar a la persona.
2. Modelo centrado en lo social: tiene como objetivo cambiar la imagen negativa que la sociedad en general tiene sobre un colectivo concreto y dinamizar el entorno económico mediante experiencias económicas solidarias en las que se insertan a colectivos desfavorecidos.
3. Modelo centrado en el cambio: tiene como fin que la economía esté al servicio de las personas, es decir, que contribuyan a su bienestar y que no genere exclusión a través de la participación de todos los individuos. En definitiva, busca producir un cambio radical en la organización socioeconómica mundial.

Para que nos quede más clara la clasificación de estas empresas elaboramos el siguiente esquema:

Figura 1 Clasificación de las empresas de inserción según Calvo (2005) y López-Aranguren (1999)



Fuente: elaboración propia

Independientemente de la clasificación de las empresas de inserción, todas tienen el objetivo de solventar un problema social y posibilitar a las personas en exclusión su participación en la sociedad mediante un trabajo.

Funcionamiento de las empresas de inserción

Como ya hemos comentado, el objetivo de estas empresas es insertar en la sociedad a las personas en riesgo o situación de exclusión mediante un empleo en el que se formará para poder acceder al mercado normalizado. Dicho de otra manera, se busca que la persona aumente su empleabilidad.

Para que esto ocurra, es necesario establecer un proceso de formación laboral para que puedan competir en igualdad de condiciones en el mercado. Es lo que podemos llamar como pre-inserción laboral o formación profesional (González, 2003).

Por tanto,

“hay que realizar un análisis previo de cada colectivo y del mercado laboral, determinar perfiles profesionales concretos y establecer un proceso formativo adecuado. Proceso formativo (...) que debe incluir necesariamente la adquisición de las habilidades sociales suficientes para que cada persona pueda desenvolverse en el puesto de trabajo concreto y en el entorno social que lo rodea”

(González, 2003, p. 92).

Además, para mejorar la empleabilidad hay que tener presente las aptitudes de la persona de exclusión hacia sí misma y hacia su entorno y positivar las actitudes negativas de sus comportamientos, así como la adquisición de conocimientos, buenos hábitos y práctica de

destrezas (Calvo, 2005). Tras el periodo formativo profesional previo se determina el proceso de orientación laboral de cada persona en concreto. Esto es lo que se llama itinerario de inserción laboral individual para cada sujeto (González, 2003) que debe de establecer la empresa según los criterios de los Servicios Sociales Públicos y los Servicios Públicos de Empleo y que la persona tiene que aceptar (Art. 3.1., LRREI).

Por tanto, las empresas de inserción hacen una labor complementaria a la que ofrecen los Servicios Públicos de Empleo, pero más especializada en el puesto de trabajo. Sin embargo, las empresas de inserción van más allá porque no sólo ofrecen un puesto de trabajo, sino que buscan una inclusión completa en la sociedad. Por este motivo es necesaria también la intervención de los Servicios Sociales Públicos.

Los itinerarios de inserción están diseñados con “todo tipo de instrumentos educativos, asistenciales, formativos, ocupacionales, sanitarios, de orientación y de acceso al empleo” (García, 2007, p.110).

Según González (2003) se pueden encauzar los itinerarios de inserción de dos maneras:

- Con el establecimiento de acuerdos y convenios según el perfil profesional del proceso de formación con las asociaciones y organizaciones empresariales o la misma Administración Pública.
- A través de la búsqueda activa de empleo por parte de cada persona.

En el primer caso, en el periodo formativo se prepara a las personas para una futura contratación y, en el segundo caso, se le ofrecen las herramientas y técnicas para que puedan buscar el empleo por ellas mismas.

Concretamente, podemos distinguir cuatro fases en el itinerario de inserción basándonos en Lázaro y Martínez (2013):

1. Fase de acceso: se detecta el puesto de trabajo y se define con precisión, se difunde la oferta, se selecciona la persona que va a cubrir el puesto (puede ser elegida de las que acaban el itinerario formativo), se garantiza el cumplimiento del protocolo previo a la contratación con distintos documentos como el dictamen de la situación personal, el informe de grado de adecuación al puesto, el borrador inicial de proyecto individualizado profesional y el documento de objetivo personales. En esta fase juega un papel importante los Servicios Sociales.
2. Fase de incorporación: en esa fase se realiza todo lo referido al tipo de contrato, convenio, duración del contrato y la jornada, el calendario de seguimiento y los derechos y deberes. Además, se le presenta toda la información relativa a la empresa, la plantilla de trabajadores y las funciones que cumplen. Es importante que la persona entienda todo lo que se le explique en esta fase y que vea a la empresa como un proyecto colectivo.
3. Fase de desempeño laboral: en esta fase se actualiza el proyecto individualizado personal que acompaña al trabajador/a durante todo el itinerario como herramienta básica de trabajo. Durante esta fase el técnico de acompañamiento lleva a cabo todas sus funciones y tareas. También se realizan, entre otras actividades, tutorías individuales y encuestas para evaluar el grado de adquisición de competencias del trabajador/a.
4. Fase de tránsito al mercado laboral ordinario: esta fase comienza tres meses antes de que la persona acabe su proceso dentro de la empresa y tiene que seguirse un esquema del proceso de transición que incluye desde dónde le gustaría trabajar, la actualización del currículum vitae, las herramientas de búsqueda de empleo y los portales de empleo de internet, entre otras cosas.

Como se dijo con anterioridad, en todo este proceso hay una serie de actores implicados que cumplen una serie de funciones:

Tabla 1 Funciones de los actores implicados

Empresa de inserción	Servicios Sociales	Servicios de Empleo
Aplicar los criterios establecidos por los Servicios Sociales públicos de Empleo	Acreditar la situación de exclusión social	Certificar que no ha trabajado en los 2 años anteriores
	Establecer criterios para los itinerarios junto con los Servicios públicos de Empleo y la empresa de inserción	Establecer los criterios para los itinerarios junto con los servicios sociales públicos y la empresa de inserción
Poner a disposición de la persona en inserción medidas de intervención y acompañamiento	Seguimiento de los itinerarios	Seguimiento de los itinerarios
	Determinar si las faltas de asistencia o puntualidad son justificadas	
	Informar sobre la adecuación de las prórrogas	Certificar la formación adquirida y, en su caso, la correspondencia entre la experiencia adquirida y las competencias descritas en los certificados de profesionalidad del Sistema Nacional de Cualificaciones

Fuente: Cuadro 3 de Gil y Ramos (2013)

En resumen, las empresas de inserción tienen integrados en su funcionamiento una serie de medidas que van realizando antes y en cada una de las fases del itinerario de inserción personalizado que ayuda a cada persona a dar pasos para su integración en la sociedad. Para esto, los Servicios Sociales y los Servicios Públicos de Empleo tienen también un papel relevante junto con las empresas de inserción pues cada uno cumple una función distinta para que la persona pueda, en primer lugar, acceder a la empresa de inserción y, posteriormente, salir de ella lo más cualificada posible.

La orientación laboral

La orientación laboral en el contexto en el que nos encontramos se hace totalmente necesaria, pues la sociedad está cambiando constantemente, el empleo se considera un valor muy preciado y tener uno es una forma de inclusión en la propia sociedad. Asimismo, estamos ante un mercado laboral globalizado cada vez más especializado (Blancas y Jurado, 2011) y competitivo. En este sentido, la orientación laboral no se entiende como una intervención en un momento dado sino como un proceso continuado a lo largo de la vida. Es “un servicio de guía, asesoramiento, información sobre recursos actuales en materia formativa y sobre el mercado laboral” (p.286).

En las empresas de inserción la orientación es socio-laboral y pretende producir un cambio en la persona mediante los procesos de enseñanza y aprendizaje. Este cambio tiene que facilitar el paso a la madurez, la cualificación y la autonomía (FAEDEI, 2014a).

El orientador laboral tiene la misión de acompañar a la persona en todos sus procesos que van desde un cambio de aptitud y actitud de su exclusión a la búsqueda de la madurez, del deseo por superarse, por estar más preparado, por aprender, y por llegar a ser una persona

independiente, capaz de tomar decisiones adecuadas en su puesto de trabajo y en su vida personal y social.

Relacionado con esto, en la LRREI se define como medidas de intervención y acompañamiento en las empresas de inserción al

“conjunto de servicios, prestaciones, acciones de orientación, tutoría y procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social encaminados a satisfacer o resolver problemáticas específicas derivadas de la situación de exclusión que dificultan a la persona un normal desarrollo de su itinerario en la empresa de inserción” (Art. 3.2., LRREI)

En estas empresas podríamos identificar al orientador/a laboral como el técnico/a de acompañamiento y los perfiles profesionales más comunes son los trabajadores/as sociales, los psicólogos/as y pedagogos/as (FAEDEI, 2014a). Este técnico es una figura clave para conseguir los objetivos de la inserción social y su trabajo se centra en todo el itinerario de inserción (Gil y Ramos, 2013).

Concretamente, las funciones del técnico de acompañamiento son, según Lázaro y Martínez (2013, p. 473), 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”.

Asimismo, según estos autores, tiene que realizar una serie de tareas que garantice cada una de las funciones: estar en comunicación continua con el trabajador/a, mediar en los conflictos que puedan surgir entre la plantilla, conocer las incidencias que surjan a diario, establecer objetivos, dinamizar la consecución de objetivos, evaluar y recopilar información permanentemente.

En esta línea, el técnico de acompañamiento plantea retos para la empresa de inserción en diferentes planos según Gil y Ramos (2013):

- A nivel organizativo: sus funciones y tareas tienen que realizarse en el funcionamiento diario productivo de la empresa teniendo relación con todas las personas que trabajen en ella desde la gerencia, los técnicos de producción, etc.
- A nivel de recursos humanos: tiene que definir el perfil del puesto y las competencias básicas necesarias. Tiene que ser asertivo, mediador, constructivo y tener dominio de las competencias sociales.
- A nivel económico: su salario no está vinculado a un trabajo productivo directo por lo que se puede considerar un coste añadido para la empresa.
- A nivel legal: tiene una gran responsabilidad porque en el balance social anual que la empresa tiene que entregar para no perder la calificación deben estar recogidas todas las acciones de acompañamiento que haya realizado con cada trabajador/a.

Además, también se hace esencial la figura del personal técnico de acompañamiento en la labor de coordinar a los actores implicados en el proceso del itinerario de inserción y dinamizar la red de apoyo del trabajador/a.

La formación profesional

En la actualidad, la formación profesional o para el empleo se entiende como una preparación de la persona para que esté en condiciones de ser contratada, de ser atractiva para las empresas y que pueda competir por un puesto. Por tanto, esta formación ya no es solo para un empleo sino para resultar «empleable» (Maruhenda, Bernard y Navas, 2010), es decir, para aumentar la empleabilidad de la persona.

La formación que reciben los trabajadores y trabajadoras en las empresas de inserción sigue una metodología pedagógica de formación en el puesto de trabajo. Es decir, los aprendizajes están contextualizados en la empresa y son, principalmente, aprendizajes significativos. Se busca ofrecer experiencias enriquecedoras, significativas, prácticas y útiles sin centrarse en las carencias que tenga la persona (Lázaro y Martínez, 2013).

No centrarse en las carencias es la clave para que la persona tenga una visión positiva de su proceso, se considere a sí misma capaz de avanzar, mejorar, aprender y evolucionar en sus tareas y en su puesto de trabajo. Este ambiente que proporciona las empresas de inserción es el adecuado para que la persona en exclusión no se sienta infravalorada sino, por el contrario, motivada a superarse.

La formación, a pesar de ser intencionada y planificada tiene un componente muy elevado de aprendizaje informal y de competencia colectiva. Además, es un proceso en el que la persona en inserción tiene que pasar por distintas fases en las que irá consiguiendo distintos niveles de competencia. Por tanto, tiene que haber una transición desde el novato, que no se salta las reglas, a la persona experta, capaz de aprehender las situaciones de forma intuitiva (Marhuenda et al., 2010).

Basándonos en FAEDEI (2014b) las competencias que se tienen que desarrollar durante la formación en las empresas de inserción son las siguientes:

- Competencias técnico-profesionales, relacionadas con la producción.
- Competencias sociolaborales, que van desde priorizar en primer lugar las demandas personales a priorizar las demandas del puesto. Una vez conseguido esto se puede realizar el tránsito al mercado normalizado, pues se ha entendido que el mercado tiene exigencias sobre las personas.
- Competencias personales

Como puede verse, la formación en el puesto de trabajo de las empresas de inserción abarca todos los ámbitos de la persona y es esto, precisamente, lo que le ayuda a dar el paso a su integración e inclusión en la sociedad. Con esto queremos decir que si solo se trabajaran competencias técnico-profesionales la persona no sería capaz de rendir al 100% en su puesto de trabajo pues le faltaría las bases (competencias socio-laborales y personales) y esto podría provocar situaciones violentas en su puesto con los compañeros o simplemente la incapacidad de acceder a un puesto de trabajo porque ninguna empresa lucrativa querría a un trabajador con carencias importantes en las habilidades sociales.

Por esta razón, se trabaja el desarrollo personal y laboral desde distintos aspectos: el equilibrio entre lo profesional y personal, hábitos y habilidades personales, capacidades y motivación (Lázaro y Martínez, 2013). La formación hace especial hincapié en las habilidades sociales y de comunicación, así como la mejora de las condiciones de vida y salud (FAEDEI, 2014b).

Concretamente, el proceso de formación de las empresas de inserción se basa en las trayectorias de aprendizajes de Eraut con las que se pretende mejorar y potenciar la empleabilidad de los trabajadores/as. Para ello se trabajan ciertas áreas según FAEDEI (2014a):

1. Desarrollo personal, en la que se mejora las cualidades personales, la capacidad para la comunicación, la asertividad o aprender a aprender.
2. Trabajo con otros, como facilitar las relaciones sociales para poder trabajar en equipo.
3. Desarrollo de la tarea basado en el aprendizaje informal en el puesto de trabajo.
4. Conciencia y comprensión, esenciales para las personas que están saliendo de la exclusión y que abarcan no sólo comprenderse a sí mismo sino también a las personas que las rodean, al contexto, etc.
5. Desempeño en el rol relacionado con la responsabilidad, saber priorizar, afrontamiento de problemas, etc.

En síntesis, el papel que tiene la orientación y la formación laboral en las empresas de inserción es primordial para cumplir el objetivo de estas empresas que no es otro que integrar a las personas en exclusión en la sociedad. Además, son los pilares del funcionamiento de estas empresas y la eficacia con la que se realice garantizará en mayor o menor medida el éxito de integración de la persona.

Recorrido legislativo de las empresas de inserción

Las primeras Cooperativas sociales se iniciaron en Italia, pero no encontraron repercusión legislativa hasta 1991 con la Ley 381/91, la cual describe tres tipologías de cooperativas. Años más tardes, las distintas regiones italianas promulgaron sus propias leyes para adaptarla a las características concretas de la localidad (Zamarchi y Jester, 2007).

En España,

“los primeros precedentes de las Empresas de Inserción Social se sitúan en los llamados «Talleres de Empleo» regulados en las Órdenes Ministeriales del Ministerio de Trabajo de los años 1978, 1979 y 1980 que aprobaban los Planes de Inversión del Fondo Nacional de Protección del Trabajo”

(Calvo, 2005, p. 94)

Estas primeras empresas de inserción social demandaban un marco jurídico legal a nivel estatal (Calvo, 2005). A pesar de la necesidad imperante de una regulación a este nivel, se hizo esperar hasta 2007 con la ley LRREI. No obstante, las regulaciones en las distintas Comunidades Autónomas comenzaron en el año 2000 (Retolaza et al., 2013) tras muchos acontecimientos políticos y sociales.

Siguiendo a Calvo (2005), todas las normativas autonómicas presentan dos características principales. Por un lado, aluden a empresas promovidas por entidades sin ánimo de lucro u organismos públicos y, por otro lado, la participación en el capital social del promotor tiene que ser superior al 51% con fórmula jurídica mercantil.

No obstante, cada comunidad autónoma ha regulado las empresas de inserción de manera distinta y esto ha supuesto que las prestaciones que reciben también sean diferentes. Podemos identificar esto como una debilidad en el desarrollo de la labor de estas empresas porque no han contado con las mismas ventajas en todos los lugares y el hecho de que algunas percibieran menos ayudas ha podido suponer un hándicap para su funcionamiento. Lo cierto es

que, a pesar de esto, es necesario que en la actualidad se invierta en las empresas de inserción para que puedan ayudar a más población y no se vean afectadas por la competitividad de las empresas lucrativas.

Estas normativas demuestran el compromiso que tuvieron las entidades sin ánimo de lucro y han servido como base para la LRREI reconociendo el trabajo de las administraciones e iniciativas sociales que demandaron durante años una regulación estatal. Esta ley recoge un conjunto de decisiones políticas a nivel de España y de Europa que tiene como objetivo que las políticas de empleo sean un recurso eficaz para la lucha contra la exclusión social y favorezca la integración de las personas a través del empleo. En este sentido, las administraciones públicas juegan un papel fundamental pues son las responsables de diseñar políticas sociales e implicarse en las soluciones, promover las empresas de inserción y plantear ayudas concretas (Alves, 2012).

Por otro lado, las empresas de inserción se encuentran dentro del sector de la economía social que se configura en España con la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

Esta ley supone el reconocimiento de todas las familias del modelo de desarrollo económico de la economía social para visibilizarlas y fomentar el desarrollo del sector tanto en España como en la Unión Europea (Gil y Ramos, 2013).

Por último, destacar que ha habido distintas iniciativas políticas que han apoyado la promoción de la inclusión social y el fomento de generación de oportunidades para los colectivos a los que nos referimos en las empresas de inserción.

Entre ellas, según estas mismas autoras son, las siguientes:

- La Estrategia de empleo 2012-2014 a través del Real Decreto 1542/2011, de 19 de noviembre de 2011
- La Ley de Cualificaciones y de la Formación Profesional (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio)
- La Ley 3/2012 en la que se regula el contrato de formación y aprendizaje en las empresas de inserción.
- La publicación del Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

Conclusiones

Como se ha demostrado, las empresas de inserción cumplen una labor esencial para acabar con la exclusión de determinados colectivos y su existencia es vital para seguir ayudando a través de la formación y la orientación laboral a que estos puedan encontrar un empleo en una empresa normalizada. Estos dos pilares de las empresas de inserción ponen a la persona como protagonista del proceso centrándose en los aspectos positivos y motivándola a ser su propio motor de inclusión.

Otro de los puntos claves es que las empresas de inserción funcionan con la colaboración de los Servicios Sociales Públicos y los Servicios Públicos de Empleo siguiendo un itinerario de inserción con cada persona que atienden formándolas y orientándolas en el puesto de trabajo. Este proceso es fundamental para que la persona en exclusión se integre en la sociedad y aumente su empleabilidad de modo que pueda acceder a un puesto de trabajo normalizado.

Además, la regulación de las empresas de inserción en España ha tenido un largo recorrido que abarca desde los primeros hechos que impulsaron su reconocimiento y las

regulaciones de las Comunidades Autónomas hasta la ley reguladora y sus modificaciones y demás leyes transversales que afectan de una u otra manera a la materia regulada.

No obstante, las empresas de inserción cubren un vacío que los Servicios Públicos de Empleo son incapaces de cubrir al atender a una población con unas necesidades concretas que requieren de una atención personalizada de formación y orientación integral en el puesto de trabajo. Por tanto, se evidencia que las empresas de inserción no reemplazan las funciones de los Servicios Públicos de Empleo, sino que las complementan debido a que estos últimos atienden a las empresas y a la masa de la población dándoles orientaciones básicas generales.

Por otro lado, las empresas de inserción pueden ser un nicho de empleo muy importante para pedagogos como formadores y orientadores profesionales teniendo en cuenta la importancia de la tarea que ejercen los técnicos de acompañamiento en ellas.

Partiendo del panorama actual en materia de empleo en nuestro país, es importante que se promueve, potencie e invierta aún más en estas empresas para dar una solución a las bajas cifras de tasa de empleo que amenazan las condiciones de vida de muchas personas.

Referencias bibliográficas

- Alves, M. (2012). El papel de las administraciones públicas en el fomento de las empresas de inserción. *Cuadernos de Trabajo Social*, 25(1), 173–192, doi: 10.5209/rev_CUTS.2012.v25.n1.38443
- Blancas, R. y Jurado, G. B. (2011). El rol de la Orientación Laboral en el ámbito del Trabajo Social. *Documentos de Trabajo Social: Revista de Trabajo Y Acción Social*, (50), 280–293.
- Calvo, J. (2005). En torno al régimen jurídico de las Empresas de Inserción Social: Cuestiones conflictivas. *GEZKI*, (1), 85–118.
- Camacho, J. (2015). Exclusión social. *Eunomía Revista En Cultura de La Legalidad*, (7), 208–214.
- Constitución Española (CE) (Constitución Española 1978, 29 de diciembre). Boletín Oficial del Estado, nº 311, 1978, 29 de diciembre.
- Del Negro, G. (2012). Las empresas sociales de inserción frente a la exclusión social: Antecedentes metodológicos y perspectivas de análisis. *Prisma Social: Revista de Ciencias Sociales*, (9), 285–310.
- FAEDEI. (2014a). *Guía de procesos metodológicos para el personal técnico de acompañamiento en las empresas de inserción*. Recuperado de: http://www.redinclusion-social.es/wp-content/uploads/2014/03/17_Guia-FAEDEI-Procedimientos-Personal-de-Acompañamiento.pdf
- FAEDEI. (2014b) *El acompañamiento en las empresas de inserción*. Recuperado de: <http://www.faei.org/images/docs/documento49.pdf?PHPSESSID=e7599b11691cdd570c8b9a48ad2ac957>
- García, M. A. (2007). Las empresas de inserción: el derecho al trabajo de todas las personas. *Salud Y Drogas*, 7(1), 107–135.

- Gil, M. E. y Ramos, 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, doi: 10.5209/rev_CUTS.2013.v26.n1.40755
- González, J. R. (2003). Introducción y Marco Jurídico de las Empresas de Inserción Laboral. *Acciones E Investigaciones Sociales*, 18, 89–101.
- Enríquez, P. (2007). De la Marginalidad a la Exclusión Social: un mapa para recorrer sus conceptos y núcleos problemáticos. *Fundamentos En Humanidades*, (15), 57–88.
- Lázaro, E. y Martínez, M. A. (2013). El tránsito al empleo de las personas más desfavorecidas a través de las empresas de inserción. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26, 467–478, doi: 10.5209/rev_CUTS.2013.v26.n2.40228
- Ley para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción (LRREI) (Ley 44/2007, 13 de diciembre). Boletín Oficial del Estado, nº 299, 2007, 14 de diciembre.
- López-Aranguren, L. M. (1999). Las empresas de inserción, un nuevo y eficaz recurso en la lucha contra la exclusión. *Intervención Psicosocial*, 8(3), 299–306.
- Marhuenda, F., Bernad, J. C. y Navas, A. (2010). Las prácticas en empresa como estrategia de enseñanza e inserción laboral: las empresas de inserción social. *Revista de Educación*, (351), 139–161.
- Pradini, J. (2003). La economía social y las empresas de inserción. En I. Faura et al., *La economía social y el tercer sector: España y el entorno europeo* (pp. 733–745). Madrid: Escuela libre editorial.
- Retolaza, J. L., San José, L. y Torres, J. (2013). Las empresas de inserción en España: ¿una oportunidad perdida?. *GEZKI*, (10), 97–123.
- Zamarchi, M. y Jester, A. (2007). La cooperación social y la inserción laboral. *Salud Y Drogras*, 7(1), 177–185.