



**I plan galego de
inclusión social**
2001 - 2006

Empresas de inserción

Empresas de inserción



XUNTA DE GALICIA
VICEPRESIDENCIA DA
IGUALDADE E DO BENESTAR
Secretaría Xeral do Benestar



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
Dirección Xeral de Promoción do
Emprego



COMPILADOR
José Carlos Millán Calenti

EMPRESAS DE INSERCIÓN

**COMPILADOR
JOSÉ CARLOS MILLÁN CALENTI**

Reservados todos los derechos.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

Primera edición 2006

© Consellería de Asuntos Sociais, Emprego e Relacións Laborais.
Dirección Xeral de Servizos Comunitarios e Inclusión Social

Edita: Instituto Gallego de Iniciativas Sociales y Sanitarias

ISBN:84-934208-2-4

Depósito Legal:

Imprime: Gráficas Garabal

RELACIÓN DE AUTORES:

Bedoya Batres, Ignacio.

Director de Programas de Cáritas
Diocesana de Ourense

Fernández Blanco, Miguel.

Presidente de la Asociación
Plataforma por el Empleo. Santiago

González Nieto, Irene.

Responsable Técnica del Servicio
de Igualdad y Oportunidades.
Asociación Los Molinos. Madrid

González Pérez, Juan Antonio.

Director de la Fundación Érguete
Integración

**López-Aranguren Marcos, Luis
María.**

Director de Formación y Empleo de
la Fundación Tomillo. Madrid

Pablo Pareja, Ricardo.

Directiva de AMEI. Madrid

Queiruga Vila, Anxo.

Vicepresidente de COGAMI.
Santiago

Rey Bacaicoa, Carlos.

Fundación Gaztelán. Navarra

**Rodríguez Fernández, Juan
José.**

Director de ASPANAS. Ourense

Rodríguez García, Santiago.

Director de CIMO

Millán Calenti, José Carlos.

Catedrático de Gerontología (EU).
Facultad de Ciencias de la Salud.
Universidad de A Coruña

Santos González, Miguel.

Tesorero de FECLEI. Fundación
Lesmes. Burgos

Vetro, Salvatore.

Administrador y Tesorero de la Red
Europea de las Empresas Sociales
de Inserción (ENSIE). Bruselas

TRATAMIENTO INFORMÁTICO Y MAQUETACIÓN

Canzobre Sánchez, Fernando.

Ingeniero en Informática. PGIS-UDC

Ferreiro Prado, M^a Macarena.

Administrativa PGIS. UDC

Fernández-Arruty Ferro, M^a

Teresa.

Administrativa. PGIS. UDC

PORTADA Y CONTRAPORTADA

Alvariño Hermida, Diana.

Técnico Especialista en Artes Gráficas

Parada Robles, Miriam.

Técnico Especialista en Informática. PGIS UDC

López Lestayoy, M^a del Carmen.

Técnico Especialista en Informática. PGIS. UDC

REVISORES

Maseda Rodríguez, Ana Belén.

PGIS. UDC

Millán Calenti, José Carlos.

*Catedrático de Gerontología (EU).
Facultad de Ciencias de la Salud.
Universidad de A Coruña*

PRÓLOGO

Con esta monografía, referida a las Empresas de Inserción, desde la Universidad de A Coruña cumplimos uno de los objetivos trazados al inicio de este I Plan de Inclusión Social de Galicia, y que consistía precisamente en divulgar las acciones realizadas a lo largo de estos seis años.

"Exclusión y Políticas Sociales", "La protección social como instrumento para promover la inclusión", "Exclusión social y políticas activas para la inclusión", "Colectivos en riesgo de exclusión: Inmigrantes, minorías étnicas y perspectiva de género", y, por último, "Políticas sociales, modelos de intervención y estado de bienestar", han sido los cinco títulos que han precedido en el tiempo a éste.

Las empresas de inserción, creadas por entidades de acción social del tercer sector, nacen con el objetivo principal de lograr la integración laboral de personas, que por su situación social o baja formación, tienen una gran dificultad para acceder al mercado de trabajo. En este sentido, desde la propia empresa a la vez que se les contrata se persigue formarles y adaptarles al puesto de trabajo a desempeñar, constituyéndose, junto con otras medidas de intervención en uno de los elementos clave de lucha contra la exclusión social.

La monografía que presentamos, es una recopilación y adaptación, de las diferentes ponencias que expertos en la materia, tanto del ámbito gallego, como nacional e internacional nos han hecho llegar para su intervención en las VIII Jornadas Gallegas de Inclusión Social, celebradas en Santiago de Compostela en junio de 2006.

Dividida en doce temas, que comienzan con una introducción conceptual, a lo largo del trabajo iremos descubriendo diferentes enfoques y perspectivas dirigidas a paliar en la medida de lo posible una situación común, la exclusión social.

Espero que el lector, tanto aficionado como profesional, encuentre en este trabajo argumentos y motivos suficientes, para ampliar sus conocimientos y que de alguna manera ello redunde en mejorar la situación de un sector de población, que todavía y a pesar de los niveles de desarrollo económico en que nos movemos, presenta graves déficits sociales.

*José Carlos Millán Calenti
Universidad de A Coruña*

TABLA DE CONTENIDOS

Las Empresas de Inserción en España:	
Un recurso para la mejora de la empleabilidad	13
Bases conceptuales	13
El concepto de empleabilidad	15
El concepto de Itinerario de Inserción Sociolaboral.....	17
Aparición y evolución de las EI en España y de la definición de las mismas	22
Importancia de las EI	25
Una vista panorámica de las EI en España	26
Aspectos más relevantes sobre las EI	28
Principales dificultades y amenazas de las EI.....	34
Ayudas para el desarrollo de las EI	37
 Empresas de Inserción	
“Plataforma polo Empleo”	43
Introducción.....	43
¿Por qué las empresas de inserción?	44
¿Qué empresas de inserción?	45
 AGROBROCAL	
Productos Ecológicos de Ourense S.L.	47
Eslabón: Empleo y Desarrollo rural.	
La Experiencia de Cáritas Diocesana de Ourense	47
Algo de historia	48
La Revisión, una vuelta más a la Idea – Lo que sí se debe hacer	49
La Empresa de Inserción	51
Proyectos a Futuro.....	53

Razones para la Empresa de Inserción	54
Razones estadísticas	54
Por las propias características del Proyecto	55
A.S.P.A.N.A.S.: de la Exclusión a la Inclusión.	
“AMENCER RECICLADO S.L.U.”:	
Una experiencia singular	57
Metodología utilizada: de la Exclusión a la Inclusión	57
¿Qué efectos causa la falta de normativa de empresas de Inserción?.	58
Posibles efectos de la existencia de normativa	59
GRUPO GES, S.L.....	61
Definición	61
Los valores de la Economía Social.....	61
Estableciendo su objeto.....	62
Cuáles son los requisitos	63
Limaco, Empresa de Inserción.....	65
Cormo, S.L.	69
Antecedentes	69
Qué es una Empresa de Inserción.....	70
Carácter de la Empresa de Inserción	71
Necesidades y Demandas para la creación de la Empresa de Inserción.	72
Fecha de constitución de “Cormo Integral, S.L.U.”.....	73
Finalidad.....	73
Actividades	73
Fuentes de Financiación.....	74

Asociación Madrileña de Empresas de Inserción (AMEI).....	75
Revisión del Marco Normativo de EEIS en Madrid.....	75
Recorrido Histórico de las EEIS en Madrid: RED AMEI.....	75
Empresas de inserción y sociedad.....	76
Realidad actual de las EEIS en Madrid: El trabajo de las EEIS se mantiene a pesar de la situación de parálisis de lo Normativo	78
La rentabilidad social de las E.I.	79
Un reconocimiento normativo lleno de posibilidades pero falta de voluntad de desarrollo	81
¿Qué grado de acercamiento hay de las empresas de inserción hacia una norma insuficiente? Situaciones de hecho frente a derecho	82
Marco Normativo ¿Cómo determina el Decreto 32/2003 de la CAM?	83
Retos para el futuro en el desarrollo de las EI	84
Otras metas para reflexionarlas	86
La experiencia de la Fundación LESMES	87
Presentación de la Entidad.....	87
Centros y Programas.....	87
Las Empresas de Inserción.....	92
Proyecto EMI-EQUAL	105
Estudio y propuestas de los Centros de Inserción sociolaborales de Navarra	111
Introducción.....	111
Datos de los centros de inserción.....	116
Valoración de los datos e introducción a las propuestas	120
Recomendaciones al Servicio Navarro de Empleo	122

Experiencia de economía social en el sector ambiental.	
Ecolínea: Empresa de Inserción.....	133
Introducción.....	133
Agrupación de Desarrollo Los Molinos.....	139
Proyecto EQUAL "Molinos de Viento: el medio ambiente como yacimiento de empleo".....	141
Impulso de la RED de trabajo. Situación actual.....	145
"FACTORÍA DE EMPRESAS. Claves para el Empleo y el Desarrollo Local"	146
Las empresas de inserción en Wallonia, Belgica.....	159
Introducción.....	159
La Empresa de Inserción (EI)	161
Bibliografía	171

Las Empresas de Inserción en España: Un recurso para la mejora de la empleabilidad

Luis López-Aranguren. Director de Formación y Empleo de la Fundación Tomillo, Madrid

Bases conceptuales

Estas definiciones han sido formuladas a lo largo de los años. Es interesante observar en la importancia que se da en cada una de ellas a los términos fundamentales: empresa, inserción, itinerario, empleabilidad y entidades promotoras. Las definiciones están ordenadas desde la más antigua a la más actual. Podemos comprobar cómo se evoluciona de una definición en la que prima lo empresarial a la más actual en la que se destaca todo lo relativo a la inserción. Como se citará más adelante, nuestro posicionamiento en las negociaciones para legislar depende de la idea que, sobre estas empresas, tengamos nosotros mismos. Nuestra razón se basa en ser un dispositivo para la inserción social y laboral de las personas de muy baja empleabilidad que conforman el núcleo duro del desempleo. Defendiendo esto, no podrán acusarnos como empresas de competencia desleal o de contribuir a la precarización del empleo.

“Son empresas y son de inserción”

“Las empresas de inserción (en adelante EI) son empresas creadas por entidades de acción social del tercer sector, para la inserción sociolaboral de personas con grandes dificultades de empleabilidad. Son empresas que contratan legalmente a todos sus trabajadores según convenio y que dedican una parte importante de sus puestos de trabajo a personas inempleables por otras empresas. El objetivo es que estas personas se puedan formar y adaptar a un trabajo normalizado. Pasan, pues, por un proceso de aprendizaje en un trabajo real, ya que estas empresas son entidades mercantiles que venden en el mercado sus servicios o productos. No hablamos pues de simulación de empresas, sino de un entorno real para el aprendizaje. Posteriormente, en la mayor parte de los casos, los trabajadores en inserción se contratarán en empresas normales y sus puestos de trabajo serán ocupados por nuevos trabajadores en inserción.”

“Son un recurso para la inserción sociolaboral de personas de baja o muy baja empleabilidad, que tiene personalidad jurídica empresarial y que produce bienes o servicios. Las EI, participadas mayoritariamente por entidades no lucrativas, aportan procesos de acompañamiento para el desarrollo de competencias personales y para la adquisición de habilidades prelaborales y laborales, formación básica, cualificación técnica y conocimientos del mercado, que les permiten mejorar sus condiciones de empleabilidad, con el objetivo de la incorporación al mercado laboral ordinario de dichas personas.”

“Las EI son un recurso de formación en un marco laboral real, promovido por entidades de inserción, para personas de baja o muy baja empleabilidad que están en el momento idóneo de su itinerario de inserción sociolaboral”

Algunas precisiones

- Aunque los trabajadores de muy baja empleabilidad necesitan de este proceso para insertarse laboralmente, las empresas normales no facilitan procesos de aprendizaje para personas tan inempleables, ni tampoco aguantan los problemas que causan y los errores que cometen. Las entidades promotoras de EI (normalmente asociaciones y fundaciones) se dotan así de una herramienta inestimable en su trabajo de inserción con personas difícilmente empleables.
- Las EI son intensivas en mano de obra, se persigue la máxima contratación posible, y se efectúan escasas inversiones de capital. La actividad laboral desarrollada no exige de sus trabajadores una gran cualificación.
- Las EI no persiguen la inserción laboral de los parados en general, se dirigen más bien al llamado “núcleo duro” del paro, a esos parados que, con las medidas activas de empleo habituales, no se insertan laboralmente. Hablamos de los parados que aún en la situación ideal de oferta suficiente de puestos de trabajo, no serían contratados, pues los empresarios no son partidarios de hacerse con los servicios de personas que además de su baja productividad pueden ser problemáticas. Son personas en exclusión social o en riesgo de

estarlo. **Por todo ello, es evidente que en la reforma de las, ya obsoletas, Políticas Activas de Empleo del Estado Español, las EI han de contemplarse como una de las medidas para la inserción de parados de muy baja empleabilidad.**

- Las EI podrán llegar a ser una medida estadísticamente interesante cuando se hayan puesto los medios para su desarrollo. Sí son ya una moderna y eficaz herramienta para la inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión. Su importancia es sobre todo cualitativa y radica en ser una medida valiosa en la lucha contra la exclusión social y a favor de una sociedad sin fracturas.
- Las EI son promovidas y tuteladas por una o varias entidades privadas sin ánimo de lucro (entidades promotoras) y son parte del modelo de intervención social de estas entidades. Acaban siendo estructuras permanentes al servicio de la inserción sociolaboral. **Las EI no tienen sentido aisladas, fuera del modelo y la estructura de inserción de una entidad promotora.**

El concepto de empleabilidad

Las EI son un potente recurso para la mejora de la empleabilidad, de tal forma que una persona con baja o muy baja empleabilidad a la entrada en una EI, debe adquirir, en su paso por la misma, empleabilidad suficiente para acceder al empleo ordinario.

La empleabilidad es el conjunto de factores y competencias que nos permiten a las personas estar en 'sintonía' con el mercado laboral. Una definición de empleabilidad debe poner especial énfasis en dos aspectos fundamentales: por un lado, la capacidad que tenemos las personas para situarnos favorablemente ante las oportunidades de empleo y, por el otro, la capacidad para adecuarnos a un mercado de trabajo en constante cambio.

La empleabilidad se compone de *factores de empleabilidad y de competencias*.

- Llamamos *factores de empleabilidad* a aquellos que nos vienen impuestos y que para que influyan favorablemente en la empleabilidad personal, habrá que establecer estrategias y

desarrollos diferentes a los que usamos con las competencias. Son factores de empleabilidad la edad, las personas dependientes a mi cargo, la clase social a la que pertenezco, la coyuntura económica general y del sector al que me dirijo, en particular, mi situación respecto a la justicia, etc. Saber gestionar favorablemente estos factores es clave para la mejora de la empleabilidad.

- Las competencias (para un mayor conocimiento sobre competencias, se recomienda consultar la documentación existente en la OIT- Organización Internacional de Trabajo), son la suma de conocimientos, habilidades, destrezas, experiencias, actitudes y aptitudes, movilizados por la persona para alcanzar los objetivos establecidos en un puesto de trabajo. Existen tres tipos de competencias: básicas, genéricas y específicas.

El concepto de empleabilidad, utilizado en las políticas activas de inserción laboral, hace referencia a las competencias básicas. De forma que una persona estaría en disposición de trabajar, si por lo menos, reúne un mínimo de competencias básicas.

Los elementos que integran las competencias básicas son:

- Habilidades básicas: Lectura, redacción, aritmética y matemáticas básicas, expresión y capacidad de escuchar...
- Aptitudes analíticas: Pensar y razonar, tomar decisiones, solucionar problemas, comprensión de situaciones, procesar información y representación visual, saber aprender...
- Cualidades personales: Responsabilidad, autoestima, sociabilidad, gestión personal, integridad, honestidad...

Las *competencias genéricas* se refieren a comportamientos laborales propios de desempeños en diferentes sectores. La OIT las identifica como competencias transversales.

Las *competencias específicas* están directamente relacionadas con el ejercicio de ocupaciones concretas y no son fácilmente transferibles de uno a otro ámbito de trabajo.

Las *competencias básicas* se adquieren en las etapas formativas prelaborales (sistema educativo, familia y entorno social). Las *competencias genéricas* y *específicas* se van adquiriendo tanto en los estudios de formación profesional como en el desempeño del trabajo.

Como podemos observar, la empleabilidad hace referencia a la globalidad de la persona. Hace años, la competencia decisiva, casi única, que definía la empleabilidad era la formación. Hoy, las empresas demandan un trabajador que aporte valor añadido a su trabajo, poniendo en juego toda su valía. Es decir, no basta solamente con saber el oficio, pues el mundo laboral valora especialmente a los que ponen en juego competencias personales como la capacidad para resolver problemas, para trabajar en equipo, para desarrollar un buen trato con las personas, para solucionar conflictos, para utilizar la inteligencia completa, para ofrecer una conducta proactiva, para controlar la situación...

Desde la exclusión o desde la frontera de la misma exclusión se puede lograr un grado suficiente de empleabilidad si se traza un buen itinerario de inserción, si se cuenta con los apoyos necesarios, si se dispone de recursos, si se ponen en juego responsabilidad y empeño y, por último, si puede concederse el tiempo suficiente para ello.

El concepto de Itinerario de Inserción Sociolaboral

Para abordar estos temas se recomienda consultar el libro de la Fundación Tomillo. "Inserción sociolaboral basada en itinerarios" y el de Cáritas Española "¿Cómo desarrollar la empleabilidad?".

El itinerario es un proceso de autoconocimiento y de definición de metas personales que pone en marcha el cambio hacia una situación de mejora de la empleabilidad y de integración social deseada.

También entendemos por itinerario, desde la práctica, como aquel *Conjunto de actividades secuenciadas que las personas atendidas deben recorrer para gestionar con autonomía su propio proceso de inserción sociolaboral.*

La virtud de los itinerarios de inserción es integrar los recursos existentes, organizándolos y personalizándolos. Son una propuesta de

intervención original y novedosa que incorpora: la figura del orientador-tutor personal que acompaña a lo largo de todo el proceso; el protagonismo creciente de la persona sobre su propio proceso; la formación adaptada a las posibilidades y necesidades de los participantes; las nuevas herramientas para el desarrollo personal; los nuevos dispositivos para el acceso al empleo y apoyos para el mantenimiento en el mercado laboral. Al lado de todo ello, se incorporan y desarrollan multitud de herramientas y metodologías para completar los itinerarios de inserción.

Previamente al comienzo del itinerario, la persona ha iniciado un proceso. Ha tomado la decisión de movilizarse para conseguir su integración laboral y social y, posiblemente, ha pasado etapas previas de recomposición personal abordando situaciones y problemas personales que le tenían sumido en la incapacidad para ponerse en marcha.

Contenidos del itinerario

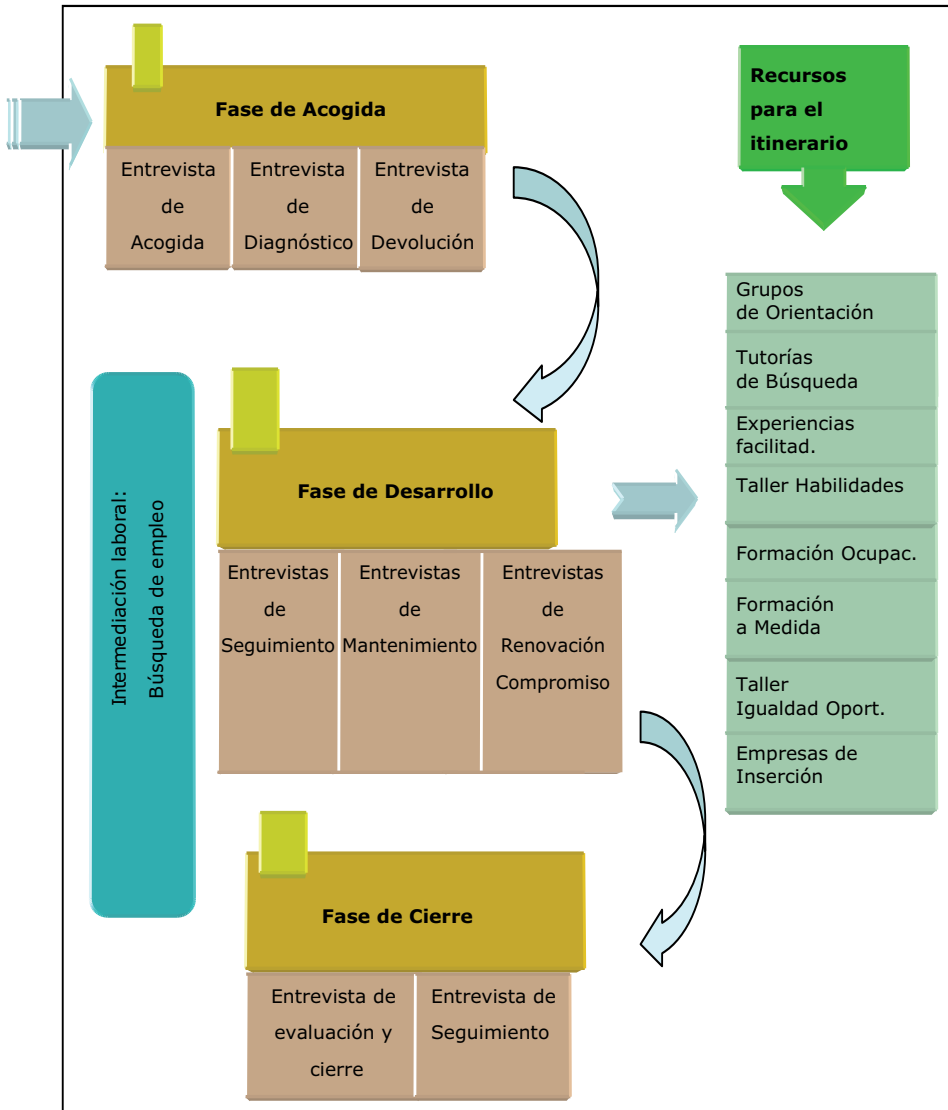
La metodología que describimos está compuesta por tres fases claramente diferenciadas. Todas ellas tienen la misma relevancia, sin embargo la intensidad del trabajo a realizar y, en consecuencia, la más duradera de todas ellas es la fase de desarrollo.

Una primera fase o "*Fase de Acogida*" que tiene como fines fundamentales animar a la participación de las personas al programa, realizar el diagnóstico sobre su empleabilidad y, finalmente, configurar el inicio de itinerario, donde se concreta un acuerdo de colaboración o pacto con la persona.

La segunda fase, denominada "*Fase de Desarrollo del Itinerario*", comprende un conjunto de entrevistas que tienen como fines, además de acompañar y apoyar el proceso, evaluar el impacto de la intervención que se realiza con la persona, con el fin de valorar su mejora de la empleabilidad. En esta fase se suceden los diferentes recursos formativos y de todo tipo que se necesiten.

La tercera fase que hemos llamado "*Fase de Cierre*". Finalizamos siempre cualquier proceso, independientemente de la circunstancia por la que termina, con una entrevista no sólo de valoración, sino también de devolución

de cuál ha sido el grado de compromiso, implicación y el grado de desarrollo que la persona ha tenido durante el tiempo que participó (Fundación Tomillo. "Inserción sociolaboral basada en itinerarios").



Fundación Tomillo (2003). Orientación Sociolaboral basada en Itinerarios. Pág. 115. Fundación Tomillo. Madrid

El itinerario como proceso de cambio

El verdadero valor del itinerario radica, generalmente, más en el propio proceso que en su resultado. Si la persona ha encontrado un puesto de trabajo, por ejemplo, esto significa, entre otras cosas que:

- La persona ha adquirido cuotas de mayor autonomía para desenvolverse en el ámbito laboral y/o social,
- La persona se responsabiliza de los compromisos que adquiere a lo largo de todo el proceso (hecho probablemente generalizable a otros ámbitos),
- El Itinerario tiene un carácter pedagógico en sí mismo. Se pretende que la persona incorpore conocimientos, procedimientos, valores y habilidades útiles para desenvolverse en la vida y relacionarse con el entorno y consigo mismo. Algunos de ellos son:
 - la persona adquiere conocimientos y habilidades que le ayudan a situarse en medio de la complejidad sin ansiedad,
 - la persona descubre posibilidades y capacidades que tiene,
 - la persona participa en igualdad de condiciones con el resto de sus conciudadanos,
 - la persona se percibe fortalecida para afrontar con solvencia su propia vulnerabilidad,...

Características de los itinerarios

- El itinerario supone un cambio en las personas y como todo cambio se enfrenta a lo largo de todo el proceso a una serie de dificultades. Los dos principales resultados de cambio esperados son:
 - la mejora de sus competencias para afrontar sus expectativas, en la percepción que tienen de sí mismas (autoconcepto)
 - la mejora en la valoración que se hacen de sí mismas (autoestima)

- El itinerario exige una serie de condiciones. A la hora de trazar y diseñar un itinerario con la persona atendida deberíamos trabajar con ella en unas condiciones que, habitualmente, no se suelen dar, pues el diseño de estos itinerarios sólo se puede realizar con la integración de los recursos y acciones en las que pueda participar la persona. Desgraciadamente, en España, son pocas las autonomías que ofrezcan recursos suficientes e integrados, en redes o en centros de iniciativa social, pública o mixta, para la realización de itinerarios personales de inserción.
- Los itinerarios pueden tener duraciones diversas sobre la base de las necesidades de las personas que atendemos. Una dificultad que nos encontramos a la hora de realizar intervenciones, desde las perspectivas del itinerario, es la escasa duración impuesta desde la mayor parte de los programas subvencionados, otra es la falta de constancia de recursos a lo largo de todo el año. Por otra parte, para que se den cambios en profundidad hay que conceder tiempo. Quemar etapas es asegurar el fracaso.
- El principio del acompañamiento (Cáritas. Obra citada): la base del itinerario de inserción y la ejecución del proyecto personal de empleo, requiere que la organización social desarrolle una acción de acompañamiento, que se basa en el respeto a la autonomía y protagonismo de la persona, y tiene por objeto asesorar, seguir, motivar y apoyar psicológicamente al protagonista. En el trabajo de inserción laboral, la mera transmisión de información y asesoramiento son insuficientes pues no atacan los problemas fundamentales, esto se logra con el apoyo personalizado y solidario para la realización de su itinerario de inserción social.
- Algunas características. La mayoría de los expertos consultados coinciden en las siguientes características de los itinerarios de inserción:
 - *Voluntariedad.* La decisión de seguir ese itinerario y el protagonismo en el mismo, corresponde a la persona. La organización social tutela, no suplanta.
 - *Singularidad.* Se elabora para cada persona en concreto, partiendo de sus características y circunstancias y recorriendo en consecuencia

las instituciones y recursos que necesita. Es fundamental no dar por supuesta la adquisición de habilidad alguna y tampoco saltarse etapa alguna del proceso.

- *Tratamiento personalizado.* Seguimiento personal con el tutor, según el Plan Personal acordado y firmado. Este plan personal es vivo y flexible y se adapta a la evolución y necesidades que se van detectando en su realización.
- *Exigente,* tanto con el individuo como con la entidad. El compromiso es mutuo y el esfuerzo continuo del protagonista es crucial para llegar a buen puerto.
- *Es un procedimiento riguroso* en cuanto a los protocolos y a la metodología que encauzan los esfuerzos, las prioridades, los recursos y los apoyos sociales. No es "receta mágica" ni pretende garantizar el éxito.

Llegados a este punto debemos afirmar que las EI son un recurso más dentro del itinerario. Es imprescindible que las personas en inserción, propuestas para la contratación en la EI, estén en el momento idóneo (por momento idóneo se entiende el momento en el que el sujeto está preparado para trabajar en la EI, ya que se han superado con satisfacción las etapas previas. El recurso de la EI debe ser el adecuado para mejorar su empleabilidad) de su itinerario de inserción. La EI es un excelente recurso que se ofrece a las personas de muy baja empleabilidad dentro de su itinerario para que logren el grado de empleabilidad solicitado en las empresas.

Como las EI son un recurso formativo importante en la mejora de la empleabilidad, pensamos que se deben reconocer y financiar como una medida más de las políticas activas de empleo del Estado Español.

Aparición y evolución de las EI en España y de la definición de las mismas

- *En un primer momento* (las EI han ido surgiendo, desde los años ochenta, en España de manera esporádica, aislada y en pequeña cantidad. No como resultado de programas de iniciativa pública, sino desde la iniciativa privada. Parece regla general, que en el núcleo de

estas iniciativas puntuales y sin conexión entre ellas, existe casi siempre un personaje que aúna la pericia empresarial con la vocación social. Destacaríamos por su importancia a cuatro de las promotoras de EI: Fundación Tomillo, Fundación Engrunes, Fundación Deixalles y traperos de Emaús. La gran mayoría de las entidades promotoras de EI surgen en el ámbito religioso, de hecho, sólo la Fundación Tomillo entre las cuatro históricas es de origen laico), explicábamos la obviedad de que "las EI son Empresas y son de Inserción" (poníamos énfasis en empresas). Teníamos que demostrar que desde el tejido social éramos capaces de crear y mantener empresas viables, pues se nos consideraba, y en parte nos considerábamos nosotros, incapaces de hacerlo. Por todo ello, insistíamos tanto en el carácter empresarial. Se nos exigía, (a las pocas que existían) que fuésemos excelentes empresas, con un perfecto y eficaz sistema de producción y de inserción y sin ayudas de la administración. Como decía un amigo alemán "... a las Empresas de Inserción se les exige que sean buenas vacas lecheras, que den excelente carne, que sean perfectos animales de tiro y que, de paso, se mantengan del aire..." (años heroicos en los que todos los implicados desarrollaron unos niveles agotadores de voluntariado y militancia).

- *En un segundo momento* (años 90) definíamos a las EI como "Empresas para la *inserción sociolaboral*". En esos años, se persiguió el reconocimiento social y legal de las EI. Primeramente, en el ámbito estatal (hubo intentos y rozamos el éxito, pero no se consiguió – ahora estamos con un nuevo intento-), fase en la que nos preocupamos mucho por determinar con precisión: lo que eran las EI; quiénes eran los propietarios de las mismas y en qué porcentaje; qué personas y colectivos podían formar parte de la plantilla y qué condiciones de acceso y, por último, cuáles deberían ser las posibles ayudas a recibir. Tanto los sindicatos como las organizaciones patronales vieron en las EI unas invitadas no deseadas a la mesa de los agentes sociales. Los empresarios esgrimían la denuncia de la competencia desleal y los sindicatos el miedo a que se utilizasen como disculpa para introducir nueva desregulación y precariedad en el mercado laboral. Miedos y acusaciones injustificados, pero que bloquearon el proceso de reconocimiento legal. No así el social, pues, no sin esfuerzo, se consiguió la entrada en CEPES (Confederación Empresarial Española de la Economía Social). De esta etapa sacamos

la conclusión de que todo el debate sobre las EI se circunscribió a su dimensión empresarial, no a su dimensión social. Esto era un fallo grave al que tampoco nosotros éramos ajenos, quizás por la inercia de viejos tiempos en los que necesitábamos demostrar nuestra capacidad empresarial.

- En un *tercer momento* (finales de los 90 y posteriores), como consecuencia del fracaso en el ámbito estatal, se persiguió la legalización en el ámbito autonómico, aunque éramos conscientes de que el mejor proceso hubiese sido legislar primero a nivel estatal para lograr un marco homogéneo (sobre todo en los capítulos de las modalidades de contratación y de los impuestos) y completar después con las legislaciones autonómicas en aquellos aspectos propios y transferidos.

Se legisló en nueve CC.AA. con resultado desigual, dependiendo de la tradición en la lucha contra la exclusión, de la capacidad de influencia de las entidades promotoras de EI, de la voluntad política y del grado de aceptación de las EI por las organizaciones patronales y los sindicatos. En esta fase, centramos mejor el debate y fuimos poniendo en primer plano el objeto de inserción social y laboral de las EI.

- *En la actualidad*, se recupera el anteproyecto de EI en el Estado Español y se va imponiendo una estrategia, en cuanto a la definición y presentación de las EI, consistente en poner el acento en que son un recurso formativo para la inserción de personas con muy baja empleabilidad. En consecuencia, defendemos que las EI prestan dos tipos de productos o servicios: La mejora de la empleabilidad y la inserción sociolaboral de personas de baja o muy baja empleabilidad y el propio de la actividad de la empresa. Por los dos ha de cobrar lo justo, según precios de mercado. Es, por eso, importante aclarar quiénes son los clientes y cuánto han de pagar. Resulta indiscutible que, como recurso para la inserción de parados de muy baja empleabilidad, las EI son una medida activa por el empleo. Por ello, debe formar parte del conjunto de políticas activas de empleo del estado español. Es la fórmula más justa y además es la que puede garantizar mejor la estabilidad de las EI y la racionalidad en las ayudas a percibir. Por el otro concepto, por la venta del producto o servicio propio de la actividad puramente mercantil de la empresa pagarán sus compradores según precio de mercado.

Importancia de las EI

A pesar de que las EI en España tienen una existencia de más de veinticinco años, sólo desde el último lustro se les viene prestando la importancia que merecen. En el ámbito del trabajo social, tanto europeo como español, el reconocimiento es notable.

¿Cuál es la razón de esta importancia creciente? Aunque en un futuro próximo, cuando se noten los efectos de las nuevas promulgaciones legales, aumente notablemente su número, hoy por hoy, no podemos afirmar que las EI sean estadísticamente importantes. Su importancia es fundamentalmente cualitativa. Veamos, a continuación, algunas realidades que lo avalan:

- Gracias a las EI el trabajo social cuenta ahora con un dispositivo eficaz para la integración sociolaboral de un gran número de personas con baja o muy baja empleabilidad para las que no existía una respuesta adecuada.
- Han supuesto un paso importante para las ONGs promotoras de EI. Sólo un tejido asociativo maduro y consolidado es capaz de promover y gestionar EI. La promoción y mantenimiento de EI exige procesos continuados de madurez y de crecimiento en la capacidad de gestión racional de recursos.
- Enriquecen al conjunto del trabajo social y a los servicios de empleo. Las EI son uno de los pocos productos propios de la nueva concepción del trabajo social y del empleo de inserción. Se basan en los itinerarios de inserción y desarrollan la empleabilidad. Allá donde se consolida una EI se impulsa la innovación de los servicios sociales y de los servicios de empleo públicos.
- Benefician al tejido empresarial. Lejos de las acusaciones sobre competencia desleal, en los países con cierta tradición de EI, éstas colaboran activamente con el tejido empresarial. Facilitan y ayudan a las empresas a desarrollar su responsabilidad social y su acercamiento a la sociedad, a la vez que les aportan mano de obra preparada, antes inempleable.
- Dotan al conjunto de la economía social (CEPES), de la que oficialmente forman parte desde fecha reciente, de un mayor contenido

ideológico al ayudarla a entrar de lleno en la lucha contra la exclusión y por la inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión.

- Aumentan el capital social de la localidad donde se ubican. Cuanto más pequeña sea la localidad más se notan los efectos de una EI que teje de forma natural redes con la sociedad en su conjunto y de manera particular con el tercer sector, con las administraciones y con el tejido productivo.

Una vista panorámica de las EI en España

Normas autonómicas	Ayudas (cambiantes, según las convocatorias anuales)			
	Puesto de Inserción (PI)	Inversiones Creación y Mantenimiento	Directivos y técnicos. Estudios y Auditoría.	Inserción
Aragón Decreto 33/2002 (05/02/2002) Programa ARINSER Año 2002 y sucesivos	3.500 por PI	- 6.000 por PI - Reducción de interés deuda. 3.500 por PI	- Directivos: 15.000-80% - Estudios: 6.000-50% - Auditorías: 1.250 - Técnico orientación e inserción: 9.000 75%	La EI recibe 2.500 por contrato o autónomo
Baleares Decreto 60/2003 (13/06/2003)	No contempla ayudas	Pendientes de desarrollo	Pendientes de desarrollo	Por contrato y autónomo Pendiente de desarrollo
Cataluña (incluye cláusulas sociales) Ley 27/2002 (20/12/2002) (4/11/03)	- Pendiente de desarrollo - Importe PIRMI- 60% salario	No contempla ayudas	Pendientes de desarrollo	No contempla ayudas
Euskadi Decreto 305/2000 (26/12/2000) Ayudas año 2002 y ss.	12.300 por PI + 5% mujeres y programa Auzolán	- 85% del coste - Máx.12.000 por PI	-Técnico de producción: 1.800 -Técnico acompañamiento: 1.100 -Estudio: 6.000-50% -Auditoría:1.250 -Formación: 80% + desplaz.	No contempla ayudas

Madrid (100.000€ máximo por todos los conceptos) Decreto 32/2003 Orden (13/03/2003)	Contempla ayudas. (Sin convocar desde 2003)	Contempla ayudas. (Sin convocar desde 2003)	Contempla ayudas. (Sin convocar desde 2003)	Contempla ayudas (Sin convocar desde 2003)
Navarra Decreto Foral 130/1999 (26/04/1999) Decreto Foral 100/2000 (28/02/2000)	- 100% cuota empresa a SS. - 60% del SMI	- Creación de EI: 85%, 12.000 por PI. - Mantenim.: 85%, 12.000 por PI.	- Técnicos de producción: 18.000 - Estudios: 50%, 6.000 - 2 Técnicos orientación y acompañamiento: 36.000	La EI recibe 4.850 por contrato o autónomo
Rioja Ley 7/2003 (26/3/2003)(13/1/06)	Pendientes de desarrollo	Pendientes de desarrollo	Pendientes de desarrollo	Pendiente de desarrollo
Canarias Decreto 32/2003 (10/03/2003) (13/09/2004) (21/07/2005)	Máx.12.000 + 5% (mujer)	No se contempla	15.000+ 4.500 (por plaza)	Contempla ayudas
Valencia Anteproyecto (28/04/2006)				

Realidad de la EI

Resulta difícil realizar un cómputo exacto del número de EI en España al no existir una normativa general que las identifique y registre en el conjunto del Estado Español. Su número oscila entre 150 y 200 EI distribuidas entre 16 CC.AA (el estudio realizado por la Federación Española de Entidades de Empresas de Inserción (FEDEI) señala que en ese momento, año 2002, se han identificado 147 Empresas de Inserción).

Se calcula que den trabajo a unos 3.500- 4.000 trabajadores de los que un 60-65% son trabajadores en proceso de inserción.

Los trabajadores en inserción suelen ser jóvenes sin titulación básica obligatoria, inmigrantes, personas de etnia gitana, exdrogodependientes,

exreclusos, mujeres mayores de 40 años y otras personas con muy baja empleabilidad, a los que el mercado laboral no acepta.

Los índices de éxito en inserción laboral de estos trabajadores en empresas tradicionales, al terminar su estancia en una EI, suelen ser muy altos, cercanos al 80%.

Las EI en España suelen desarrollar su actividad en el sector del reciclaje y la recuperación, en el de los servicios personales y sociales, en la hostelería y en la construcción.

Las EI contratan legalmente a sus trabajadores y se rigen por el convenio del sector de actividad correspondiente.

Aspectos más relevantes sobre las EI:

Diferentes tipos de EI

Se pueden establecer diferentes clasificaciones de las EI según atendamos a unos u otros criterios. Lo que ahora nos interesa tratar, por la importancia que en España se les da, sobre todo a la hora de elaborar el marco legal y discutir sobre los contratos de trabajo, son el de la temporalidad de la estancia de los individuos en inserción y el del tramo en el que se instala la EI dentro de los itinerarios de inserción.

Siguiendo el primer criterio, realizamos la siguiente clasificación de las EI:

- Empresas finalistas. Creadas para insertar a personas que, por sus especiales dificultades insuperables, van a desarrollar su vida laboral en dichas empresas, sin esperar que sean contratadas en el mercado laboral normalizado. Su objetivo es insertar a poblaciones más desfavorecidas y con especiales y, en cierta forma, insalvables dificultades. Colectivos como el de ciertos enfermos crónicos, exprostitutas, los que sufren polipatología social y otros son los destinatarios de estas empresas.

- Empresas de transición. Son aquellas que dedican parte de sus puestos de trabajo a personas en proceso de inserción. Personas que completan sus aprendizajes y consiguen empleabilidad suficiente en la EI para insertarse posteriormente en el mercado laboral. Los puestos ofertados son permanentes, pero las personas los ocupan temporalmente (entre 6 y 36 meses). Estas empresas son las consideradas en sentido estricto como EI.
- Empresas de trabajo temporal para la inserción. Son aquellas EI que contratan a personas en inserción para ponerlas al servicio de otras empresas, entidades o particulares. En España son muy escasas y en Francia son las llamadas "ETT d'insertion" y las "associations intermediaires". Son muy demandadas en ese país.
- Empresas tuteladas o empresas de inserción con vocación de normalización. Son aquellas empresas que nacen para insertar a determinado colectivo que, por la capacidad de las personas en inserción, en un tiempo determinado, convertirán la empresa en empresa normalizada. Estas empresas se constituyen por personas sin graves dificultades y con altísimas posibilidades de normalización: inmigrantes cualificados, jóvenes y mujeres con cargas familiares no compartidas son algunos de los colectivos a los que se dirigen estas EI.

En el caso español y pensando en la futura normativa legal, los expertos proponen la llamada Empresa de Transición como EI fundamental, sin menoscabo de la necesidad de desarrollar normativa legal y apoyos en beneficio de las otras estructuras de inserción por lo económico (así lo interpreta el equipo de expertos encargados de elaborar el primer borrador para el marco legal sobre EI en el Estado español).

Utilizando el segundo criterio, el del tramo ocupado por las EI dentro del itinerario de inserción realizamos la siguiente clasificación:

- EI de tramo corto: Son aquellas que sólo pueden contratar personas que se encuentran al final de su itinerario de inserción, independientemente de su punto y fecha de inicio. Ya han superado carencias importantes, fundamentalmente en cuanto a las habilidades sociales y prelaborales, pero necesitan una última y real experiencia laboral que les permitirá después insertarse en empresas normalizadas.

- EI de tramo largo: Son aquellas que aceptan como trabajadores a personas que están iniciando su itinerario de inserción sociolaboral o a personas de muy baja empleabilidad. Prácticamente, la única exigencia previa a la contratación es el deseo manifiesto de trabajar y el compromiso de cumplir con las tareas y esfuerzos que su itinerario personal le exija.

¿De qué depende que una EI sea de tramo largo o corto? De varios factores, pero destacaríamos, por su importancia dos de ellos: las características del trabajo o servicio que presta la EI y el modelo de intervención que desarrolla la entidad promotora de la EI.

- El producto o servicio que se oferta es un factor determinante que exigirá trabajadores más o menos cualificados. Veamos el caso de los servicios personales, como el cuidado de ancianos, niños, enfermos, etc. que exigen una cierta formación y preparación y el desarrollo satisfactorio de buenas habilidades sociales y prelaborales como la responsabilidad, puntualidad, higiene, etc.

Caso distinto sería el de una empresa de limpieza de zonas de picnic. En este caso el servicio no requiere gran cualificación, ni tampoco se da una relación trabajador-cliente que exija grandes habilidades sociales.

Podríamos seguir poniendo bastantes más ejemplos de servicios o productos prestados por EI que pueden determinar su inclusión entre las de tramo corto o largo.

- Otro de los factores a considerar es el del modelo de intervención desarrollado por la entidad promotora de EI. Efectivamente, hay entidades que por diferentes razones de tipo didáctico, organizativo, de los propios recursos, experiencia y otros, se han instalado en un modelo que desarrolla itinerarios de inserción por etapas, estando la EI en la penúltima etapa previa al tránsito hacia el mercado de trabajo normalizado. En España, este modelo es el elegido por la Fundación Tomillo y, en parte, por los proyectos empresariales surgidos al amparo de las rentas mínimas madrileñas, asesorados por dicha fundación.
- Existen otras entidades que desarrollan un itinerario de inserción en el que el trabajo real está presente casi desde el primer momento.

Este es el modelo desarrollado en España por Cáritas, Traperos de Emaús y la Fundación Deixalles.

Conviene aclarar que esta estricta clasificación de tramo largo y corto, en realidad admite diversas combinaciones y que estas mismas entidades y fundaciones de las que hablamos modifican su modelo adaptándolo a las diferentes situaciones.

Aspectos relevantes de las EI

- Fórmula legal: En España no se propone en las diferentes legislaciones autonómicas promulgadas, ni en las propuestas en el ámbito estatal, una fórmula mercantil específica y diferente para las EI. Pueden acogerse a cualquiera de las fórmulas mercantiles existentes, también las propias de la economía social, las cooperativas y las sociedades laborales. La única condición es ser promovida y participada mayoritariamente por una o más entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro. La gran mayoría de las EI nacen en el seno de alguna ONG y en los primeros años de funcionamiento, hasta su consolidación, no se independizan de ella.
- Tiempo necesario: Según las diferentes normativas ya promulgadas y de acuerdo con la práctica habitual, los trabajadores en inserción trabajan entre 6 meses y 3 años en la EI. Durante este tiempo, adquieren los aprendizajes y alcanzan la empleabilidad que les va a permitir contratarse en las empresas normales. Como hemos señalado, hay varios tipos de EI. En las EI finalistas, las personas en inserción permanecen en ellas indefinidamente debido a sus características personales que no les permiten alcanzar un nivel suficiente de empleabilidad para ser contratadas por las empresas habituales. En las demás EI, sólo permanecen el tiempo necesario para dar el "salto" al mercado laboral.
- La EI, con el tránsito, se convierte en puente permanente de paso hacia la normalización laboral.
- Itinerario de inserción: Como vimos en su momento, las personas que se contratan en una EI están realizando su itinerario de inserción. Entrarán en una EI en el momento adecuado de su evolución.

Las normativas legales más completas de entre las que las Comunidades Autónomas van promulgando, recogen la figura del itinerario de inserción en el sentido de que es condición para entrar en una EI estar siguiendo un proceso de inserción sociolaboral.

La mayor parte de las personas que siguen un itinerario de inserción pueden acceder al mercado laboral sin necesidad de pasar por las EI. Entrarán en ellas, aquellas personas que lo necesiten para completar la formación y los aprendizajes de todo tipo que les haga empleables.

- Usuarios de estas empresas: Si, como acabamos de señalar, no todas las personas que siguen un itinerario de inserción tienen el perfil adecuado para ser contratados por una EI, ¿quiénes son los candidatos idóneos?, ¿para qué tipo de usuarios se crean las EI? Un artículo fundamental de cualquier normativa sobre inserción es el que define a los destinatarios. En las primeras normas legales que fueron apareciendo en las comunidades autónomas sobre EI, al llegar a definir los usuarios, enunciaban una lista generosa de colectivos en riesgo de exclusión: perceptores de rentas básicas, personas con problemas de adicción en procesos de rehabilitación, jóvenes procedentes de instituciones de protección de menores, mujeres con cargas familiares no compartidas, mujeres maltratadas, reclusos y exreclusos, parados de larga y muy larga duración, parados mayores de 45 años, disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales, desplazados o solicitantes de asilo, personas con disfunciones intelectuales límites, personas con enfermedad mental... Este intento de acotar los usuarios por colectivos da resultados muy imprecisos y crea indefinición legal, pues, sin duda, hay numerosas personas pertenecientes a esos colectivos enumerados que no se encuentran en exclusión, ni en riesgo de estarlo. En las normas más elaboradas que se van promulgando, además de hablar de colectivos prioritarios, se precisa aún más exigiendo que sólo podrán contratarse por EI aquellas personas que se hallen en un itinerario de inserción pactado y firmado y en la etapa de este itinerario previa a la inserción laboral. También se precisa la necesidad de que el trabajador social de referencia certifique que la persona en inserción necesita entrar en una EI para poder alcanzar el nivel de empleabilidad suficiente.

- Entidad promotora: Las EI están promovidas y sustentadas por entidades del tercer sector. En todas las normas legales publicadas, es condición necesaria para registrar y reconocer a una EI, estar participada mayoritariamente por una o por varias ONGs. Estas son las responsables y garantes de que la EI será una estructura permanente de inserción dentro del modelo general de esa ONG. Como decíamos anteriormente, no tiene sentido una EI aislada. Las EI son un dispositivo importante en los itinerarios de inserción que recorren las personas apoyadas por las entidades promotoras.
- Contratación: En algunos países europeos existen modalidades de contrato específicas para los trabajadores de EI. No es ese el caso español. Las CCAA, no tienen competencias para legislar sobre esta materia. Tampoco se ha propuesto un modelo concreto de contrato en los borradores de norma legal que en el ámbito estatal se han elaborado. La creación de un nuevo tipo de contrato para las personas que participan en EI y otros proyectos similares es uno de los puntos que causan más reticencias en los sindicatos.

En la actualidad, las EI contratan a sus trabajadores según los modelos de contratos vigentes y respetando el convenio del sector. Las EI están en contra del trabajo sumergido y no pretenden ningún tipo de desregularización laboral.

- Armonización entre la actividad económica y la finalidad social: Las EI surgen para favorecer la inserción de las personas con las que trabajan las ONGs promotoras. La EI se convierte en una herramienta o recurso para la inserción laboral de personas con dificultades especiales. Para poder cumplir con este objetivo es imprescindible gestionar la empresa profesionalmente. Esta herramienta es una estructura económica que actúa en el mercado y como tal empresa tiene que funcionar de acuerdo a unas reglas si no quiere fracasar. En muchas ocasiones, una adecuada gestión de la empresa entra en contradicción con la finalidad social. No se puede olvidar que los trabajadores en inserción consolidan sus aprendizajes y mejoran su empleabilidad gracias no sólo al trabajo real que se desempeña en la EI, sino también al apoyo social que, en paralelo, reciben de la entidad promotora. La armonización entre el objetivo social fundamental y el objetivo empresarial imprescindible es una de las

mayores dificultades para la supervivencia de la EI. Es responsabilidad de la entidad promotora garantizar y vigilar que se produzca ese equilibrio necesario.

- Seguimiento y apoyo social: La finalidad de los itinerarios de inserción es la inserción sociolaboral de las personas, el acceso a la ciudadanía. Para ello, el empleo es condición necesaria, pero no suficiente. Recuperar las relaciones y la participación social y la autoestima es otro objetivo tan importante como el laboral.

Todos los trabajadores en inserción, contratados por la EI tienen un tutor de apoyo y seguimiento que les acompaña en su itinerario. Por otra parte, las entidades promotoras completan el trabajo desarrollado en la EI, con el objeto de alcanzar el desarrollo personal y social del que hablábamos.

- Actividad comercial: Una de las mayores dificultades con las que se enfrentan las EI y sus entidades promotoras es conseguir mercado para sus productos o servicios. Sobrevivir en un ambiente habitualmente tan competitivo resulta sumamente difícil. Por una parte, las empresas normales compiten a la baja y sin la "carga social" de las EI, por otra, en algunos sectores como en el de los servicios, el trabajo sumergido hace casi imposible la supervivencia de las empresas que actúan de acuerdo a la ley. Por ello, una de las demandas prioritarias de las EI es obtener apoyo de las administraciones públicas para la reserva de trabajo público para la inserción.

Principales dificultades y amenazas de las EI

Crear y mantener una EI es, como hemos visto, una tarea que exige elevados conocimientos, capacidades y experiencia tanto en el ámbito empresarial como en el del trabajo social. Es una labor sofisticada, expuesta a numerosos avatares y a no pocas dificultades. Entre ellas, destacamos, a continuación, las que nos parecen más significativas.

- La *primera dificultad* se refiere a la adecuada selección y gestión del grupo humano que compone la EI. Lo conforman, además de los trabajadores en procesos de inserción en un porcentaje notable, los

demás trabajadores, técnicos y dirección. En este tipo de empresas, intensivas en mano de obra y con escasa tecnificación, el activo más importante, de cara a su competitividad, son sus recursos humanos. Pero, por otra parte, en las EI, se da la paradoja de que los recursos humanos son a la vez su principal fortaleza y su mayor debilidad, pues una parte considerable de sus trabajadores son aquellos que las empresas de la competencia jamás emplearían.

Una adecuada solución a la paradoja que se plantea, requiere ayudas de la administración que compensen esta situación de desigualdad respecto a las otras empresas. Pero esto no es suficiente, pues sin una adecuada gestión del personal que consiga una dedicación casi "militante" de todos los trabajadores, la supervivencia de la EI resulta poco menos que imposible. Otro aspecto a cuidar es la armonización entre el fin social (la inserción sociolaboral de los trabajadores) y la gestión racional de la empresa.

- La *segunda dificultad* radica en las entidades promotoras. Estas ONGs del tercer sector son las que tienen que tutelar y garantizar la supervivencia de las EI aportando una gestión de calidad. Tradicionalmente, las organizaciones no lucrativas han estado ajenas al mundo de la empresa y entre sus principales objetivos no estaba la gestión económica. Desconocen, en la mayoría de los casos, las técnicas de gestión empresarial y los propios mercados en los que pretenden instalarse. El reto que se les plantea con las EI es adquirir estos conocimientos y alcanzar la madurez imprescindible para ejercer con garantía sus nuevas responsabilidades (en lo referente a las exigencias que se le plantean a las entidades promotoras de EI, (ver López-Aranguren, L. (1994): "sobre las empresas creadas por la iniciativa social para la inserción laboral de perceptores del IMI" en Aguilar, M.; Gaviria, M. & Laparra, M. (1989) *Los proyectos imi. Comentarios teóricos y resultados prácticos*. Comunidad de Madrid. Madrid. Pp. 115-134). Las resistencias que surgen en el seno de las organizaciones son difíciles de vencer pues hacen referencia a los nuevos papeles y responsabilidades de contratación, competitividad, trato de clientes, comercialización de los productos o servicios... En ocasiones, incluso, los socios y trabajadores de estas entidades son reticentes, por sus posiciones ideológicas, a estas actividades mercantiles propias del sistema de libre mercado de nuestra economía.

La superación de estas contradicciones y la adquisición de los conocimientos y de la madurez imprescindible es uno de los retos a los que se enfrentan las ONGs para poder sustentar una EI. En definitiva estamos hablando de un proceso inevitable de profesionalización y madurez que respete la esencia de las organizaciones no lucrativas.

- *La tercera dificultad* hace referencia al mercado de las EI. Se constata que conseguir clientes compitiendo con las empresas al uso y con la economía sumergida, es una de las mayores dificultades con las que se encuentran las EI.

Al no existir normativa legal de ámbito estatal y por ello estar limitado el reconocimiento de las EI y las ayudas que deberían percibir, el esfuerzo corresponde en exclusiva a las entidades que las sustentan. La sensación que se percibe en el sector es de cierto agotamiento y asfixia. Por ello, se solicita con urgencia la promulgación de legislación que ampare y reconozca a estas empresas y la aportación de actividad empresarial por parte de las administraciones. Aportación que puede ser en forma de "mercado tutelado al servicio de la inserción", cláusulas sociales en la contratación pública u otras medidas. Existen o pueden surgir otras formas originales que proporcionen mercado a las EI. En ese sentido, se abren expectativas nuevas en la colaboración con el tejido empresarial y con otros clientes particulares.

Completa el recorrido que hemos realizado sobre las principales dificultades y amenazas que se ciernen sobre las EI, la visión que los responsables del propio sector tienen sobre las causas del fracaso de las EI en España (López-Aranguren, L. (2002) *Las empresas de Inserción en España*. Pp. 243- 244. CES. Madrid):

- Causas generales o ambientales:
 - La inexistencia de marco legal
 - La fuerte competencia
 - La falta de apoyo social y político
- Causas imputables a la propia EI:
 - Error al elegir la actividad productiva

- Mala gestión empresarial
- Desequilibrio entre aprendizaje y productividad
- Debilidad de la entidad promotora
- Error al elegir la fórmula jurídica
- Falta de apoyos económicos
- Mala selección de los trabajadores en inserción
- No respeto de los tiempos y etapas necesarias para consolidar una EI y en los itinerarios de los trabajadores

Ayudas para el desarrollo de las EI:

Como comentábamos anteriormente, las EI no necesitan ayudas, necesitan que se les paguen los dos servicios que presta: la mejora de la empleabilidad y la inserción sociolaboral de las personas con las que trabajan y los productos o servicios que como empresa proporcionan.

Si manejamos el concepto de ayudas, estamos favoreciendo la injustificada denuncia de competencia desleal por parte de algunas organizaciones empresariales.

Por otra parte, también hemos insistido en la definición de EI como recurso formativo para desempleados de muy baja empleabilidad. Por ello, la contemplación de las EI como una medida de las Políticas Activas de Empleo, solucionaría casi definitivamente el tema que se nos plantea.

El problema es que existe un núcleo duro del desempleo compuesto por personas de muy baja empleabilidad que nadie aborda, ni la administración con sus ya obsoletas políticas activas, ni el empresariado que no quiere contratar a estas personas. Si surgen las EI como una medida eficaz, no es de recibo que los empresarios las denuncien como competencia desleal cuando reciben apoyos por parte de la administración, ni tampoco que la propia administración sea cicatera tanto en el tema del reconocimiento legal como en los apoyos económicos. No es éste un problema del tercer sector, es

un problema social que debería recibir el apoyo coordinado de la administración, las empresas, el tercer sector y la sociedad en su conjunto. La auténtica competencia desleal es la que se da en sentido contrario, cuando las EI tienen que competir con el resto de las empresas, sin ningún tipo de apoyo y contratando a aquellos trabajadores rechazados por las empresas al uso.

Para abordar el asunto siempre controvertido de los apoyos a la integración laboral, seguimos la propuesta del informe del Proyecto Compás de Vigo (Pradini, J., Martínez, J., López-Aranguren, L. (2004) Programa integral de intervención para la generación de Empresas de Inserción. Proyecto Compás. Vigo): Pueden arbitrarse muchos tipos de medidas que favorezcan el desarrollo y la consolidación de EI. "Podemos constatar que, entre todas las estrategias, se han propuesto tres grupos de medidas políticas:

- Políticas reguladoras
- Políticas de compensación
- Políticas de sustitución

La intención de las primeras es influir en el comportamiento del empresariado ante el problema que suponen las personas de difícil empleabilidad mediante cuotas, obligaciones y condiciones especiales. (En estas políticas, entre otras, entrarían las diferentes legislaciones a favor de la contratación de personas de difícil inserción (Como es el caso de la LISMI (Ley de la Integración Social de los Minusválidos): "Las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla") y las llamadas *cláusulas sociales de los concursos públicos*). La intención de las segundas es la de compensar la diferencia en la productividad de las personas desfavorecidas mediante compensaciones económicas (*aquí hablamos de las ayudas a las EI*).

Las terceras tienen por objetivo, mediante la intervención de la administración, de promover mercados protegidos o en su caso mercados tutelados."

- Las *cláusulas sociales* son un excelente recurso que posee la administración mediante el cual da respuesta a dos de sus principales

obligaciones: la provisión de servicios públicos y la inserción social y laboral de las personas en exclusión o en riesgo de estarlo. La contratación pública es un poderosísimo instrumento que, siguiendo las recomendaciones de la Unión Europea (consultar las obras citadas de López-Aranguren Marcos y de Pradini, j. y cols. También se recomienda la consulta de Pérez Llorca, J." La contratación de obra pública como instrumento de la política social" en Las Empresas de Inserción a debate. Documentación social, números 117 y 118 y la consulta de Lesmes, S. (2002) Manual de cláusulas sociales. Fundación Gaztelán y Fundación Cajamadrid. Pamplona), debe utilizarse para favorecer la cohesión social. Mediante diferentes procedimientos, se aprovechan los concursos públicos para el apoyo a las personas de difícil inserción y de las entidades en las que trabajan (en las obras citadas anteriormente, se pueden consultar numerosos ejemplos de comunidades autónomas y ayuntamientos españoles que vienen aplicando cláusulas sociales en algunos de sus concursos públicos).

- Hay diferentes ayudas para la compensación por baja productividad y por apoyo social. Las EI tienen unos gastos y unas mermas de productividad generados por la labor de inserción sociolaboral que desarrollan. Lo más justo es que estos gastos se compensasen dentro del capítulo de medidas en las Políticas Activas de Empleo. Como de momento no es así, las comunidades autónomas, que han desarrollado normativas y ayudas a favor de las EI, barajan diferentes conceptos en las ayudas: por plaza o puesto de trabajo dedicado a la inserción, por inversiones en el momento de la creación o en el desarrollo de la EI, por la contratación de directivos y/o técnicos, por la realización de estudios y auditorías y por la inserción lograda en las empresas al uso.

En la mayoría de los países europeos que apoyan a las EI y en las comunidades autónomas españolas que también lo hacen se levanta una queja unánime sobre la inseguridad y discrecionalidad que produce el sistema de subvenciones.

- Los *mercados tutelados o reservados* suponen la adjudicación directa de contratación pública a las EI o a las entidades sociales que trabajan por la inserción de personas de muy baja empleabilidad. Suelen

aplicarse en algunos casos de contratos menores o por procedimiento negociado. En Europa destaca, entre otros, el caso de Italia y en nuestro país el de la Generalitat de Cataluña. La Ley 31/2002 de Reforma de las Administraciones Públicas que en su artículo 35, obliga al conjunto de los Departamentos de la Generalitat de Cataluña así como a las empresas públicas y sus organismos dependientes, a contratar hasta el 20% de los contratos menores, preferentemente, a empresas de inserción y a los centros especiales de empleo. Por su importancia, transcribimos a continuación los artículos de mayor interés:

Artículo 35. Fomento de los objetivos sociales en la contratación

- 1. En los términos establecidos por el presente artículo, los departamentos, los organismos autónomos y las empresas públicas de la Generalitat deben reservar determinados contratos administrativos de obras, suministros o servicios a centros de inserción laboral de disminuidos y a entidades sin ánimo de lucro que tengan por objeto la integración de personas con riesgo de exclusión social, siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos por las normas del Estado y la Generalidad que les sean de aplicación y que su finalidad o su actividad, de acuerdo con sus normas reguladoras, estatutos o reglas fundacionales, tenga relación directa con el objeto del contrato.*
- 2. Los objetos contractuales susceptibles de reserva son las obras y los servicios de conservación y mantenimiento de bienes inmuebles; los servicios de mensajería, correspondencia y distribución, de artes gráficas, de limpieza y lavandería, de restauración, de recogida y transporte de residuos, así como los servicios y los suministros auxiliares para el funcionamiento de la Administración. No obstante, por acuerdo del Gobierno puede ampliarse la reserva a otros objetos contractuales, dependiendo de la adecuación de las prestaciones a las peculiaridades de los centros y las entidades a que se refiere el presente artículo.*
- 3. Los contratos reservados son exclusivamente los que se adjudican como contrato menor o por procedimiento negociado en razón de la cuantía económica, de acuerdo con los límites establecidos por la*

legislación de contratos de las administraciones públicas. Con los mismos límites cuantitativos aplicables a los procedimientos negociados, los órganos de contratación pueden no utilizar los procedimientos derivados del sistema de contratación centralizada cuando se pretenda adjudicar, mediante reserva social, alguna de las prestaciones a que se refiere el apartado 2.

- 4. En todo caso, los contratos reservados deben someterse al régimen jurídico establecido por la normativa vigente reguladora de la contratación pública, sin que en ningún caso pueda requerirse la constitución de garantías provisionales o definitivas.*
- 5. Para garantizar la efectividad de lo establecido por el presente artículo, el Gobierno debe fijar al inicio de cada ejercicio un porcentaje mínimo de reserva, que debe aplicarse sobre el importe total adjudicado en el ejercicio anterior mediante contratos menores o procedimientos negociados en razón de la cuantía por cada departamento, organismo o empresa en todos sus contratos administrativos. Este porcentaje no debe superar el 20% de dicho importe.*
- 6. Las entidades que integran la Administración local de Cataluña pueden aplicar la reserva social establecida por el presente artículo en los términos que establezca el acuerdo correspondiente del pleno de la corporación.*

En resumen, las EI verían satisfechas sus reivindicaciones si se las considerase como una medida dentro de las Políticas Activas de Empleo y se les pusiese a su disposición mercado reservado. Esto les permitiría sobrevivir y recibir la justa contraprestación por su trabajo a favor de la inserción y por el servicio empresarial producido.

Empresas de Inserción – “Plataforma polo Emprego”

Miguel Fernández Blanco. Presidente de la “Asociación Plataforma polo Emprego”

Introducción

Para la “Plataforma polo Emprego”, que integra a diferentes asociaciones y entidades de la zona de Santiago y Comarca que trabajan en la inserción e integración sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, a las empresas de inserción, son una alternativa básica que llevamos años reivindicando delante de la administración autonómica y mismo delante de la propia administración local de Santiago de Compostela.

Esa consideración de alternativa básica procede del hecho de que la amplia experiencia en el trabajo con personas de difícil inserción de las asociaciones y entidades que conforman esta Plataforma, indica que la llave en los procesos de integración sociolaboral con estos colectivos radica en la posibilidad de ofrecer una alternativa laboral real después de los procesos formativo-ocupacionales.

En los últimos años avanzamos, aunque es necesario mejorar en la flexibilidad de los recursos formativos ocupacionales públicos y en las retribuciones de los y de las participantes en esos cursos, en el acceso a los mismos de nuestros y nuestras demandantes, pero lo que continúa fallando, lo que en realidad no se está produciendo – a pesar de las positivas experiencias presentadas en el capítulo anterior - es el paso siguiente y del acceso a un empleo.

Para eso es básico el recurso de las **empresas de inserción: el empleo normalizado pero tutorado, en condiciones de dignidad y estabilidad**, el acceso a la empresa ordinaria sigue siendo un reto imposible en muchos casos.

Por otra parte, las condiciones de precariedad del mercado laboral “desaniman” a “clientes” habituales de prestaciones públicas escasas, pero seguras. Por eso entidades como la Plataforma, sin un marco legislativo que lo permita todavía, ya estamos desarrollando experiencias de este tipo: en

nuestro caso en la recogida de aceite de freír usado y en el campo de la limpieza y ayuda a domicilio. En la actualidad, la empresa cuenta con cuatro puestos de trabajo estables y dignos, que aumentarán próximamente.

¿Por qué las empresas de inserción?

Una reflexión importante que se debe hacer a la sociedad y sobre todo a las administraciones públicas y a sus responsables es que las empresas de inserción deben ser, ésta sería la tesis central, en los próximos años, uno de los instrumentos básicos en la lucha contra el desempleo. No se trata sólo de una medida más dirigida a los “pobres” de nuestras sociedades, propia del ámbito exclusivo de los servicios sociales. Tiene que ser, así reivindicamos desde esta Plataforma, una Ley propuesta por el gobierno gallego al Parlamento, con su correspondiente trámite, con el consenso de las áreas de trabajo y bienestar social del gobierno, con participación de los ayuntamientos e incluso con participación de los agentes sociales: para empresarios y sindicatos, ahora que se está trabajando en un Pacto por el Empleo a nivel gallego, ésta debe ser también una cuestión importante.

Una primera razón fundamental de la afirmación anterior es que del análisis pormenorizado de las estadísticas de desempleo a nivel local y autonómico, encontramos además de la variabilidad propia de la precariedad de nuestro mercado laboral, un grupo de personas en situación de paro estructural, de muy larga duración, por razón de edad, sexo, falta de preparación, u otras problemáticas sociales. En muchas ocasiones, varios de estos factores confluyen en la misma persona. Por lo tanto, cuando hablamos de reducir las listas de desempleados y desempleadas hablamos de alternativas que rompan ese “núcleo duro” del desempleo con lo que parece que nunca nos atrevemos.

Una segunda razón fundamental proviene desde el ámbito de las políticas de bienestar social: superar a la actual dinámica asistencialista de nuestros servicios sociales, simplemente atenuadores de situaciones que nunca cambian de fondo, significa apostar por poner a trabajar en condiciones de dignidad y estabilidad, a todas las personas en edad y condición de hacerlo. Para eso sirve este instrumento que detallamos, para romper con situaciones de dependencia prolongada de prestaciones sociales.

De esta manera, los recursos no paliarán la situación de desventaja o desequilibrio social, sino que servirán a procesos de inserción e integración sociolaboral completos y definitivos.

¿Qué empresas de inserción?

Sentadas las bases de la importancia del tema que tratamos, esa ley ampliamente debatida, consensuada y participada debe recoger fundamentalmente los siguientes aspectos básicos:

- 1.- Garantizar a las entidades de iniciativa social que promuevan a las empresas ayudas públicas suficientes para garantizar la superación de las desventajas competitivas iniciales.
- 2.- Establecer, en otro lado, los controles necesarios para que a las empresas con ánimo de lucro no les resulte el sector demasiado “atractivo” como para coparlo de forma apabullante (estamos teniendo una experiencia similar en la actualidad con las empresas que prestan servicios a las personas). No puede haber beneficios empresariales para repartir o acumular. Es necesario un registro autonómico único con requisitos claros de las condiciones de las entidades que pueden ser titulares de las mismas. Deben establecerse incluso tiempos de antigüedad en la prestación de determinados servicios que impidan la constitución de asociaciones u ONGs nuevas para poner en marcha estas iniciativas.
- 3.- Establecer, de forma clara, los requisitos de los y de las participantes, para garantizar la alternativa laboral para las personas en situación o riesgo de exclusión social. Aquí la participación de los servicios sociales de los ayuntamientos tiene que ser básica, al tiempo que la ley debe recoger un baremo claro, flexible y lo suficientemente amplio para incluir la variedad de personas que se encuentran en la actualidad en esta situación.
- 4.- El carácter de inserción obliga a establecer muy claramente, aunque sean flexibles, los tiempos máximos de participación en las empresas (2- 3 años como máximo para las personas consideradas en inserción), ya que hablamos de un empleo no finalista.

- 5.- La apuesta pública por esta modalidad empresarial debe concretarse en el establecimiento de sistemas generosos de financiación y participación de las administraciones públicas con las entidades que las promueven.
- 6.- Un reto importante debe ser la **viabilidad económica de las iniciativas**, basada en el apoyo público en la puesta en marcha y gestión económica y administrativa de las iniciativas y sobre todo en la apuesta por su participación en condiciones de discriminación positiva en el acceso a la prestación de servicios públicos. La ley debe intentar garantizar, y obligar por tanto, a que una parte de los servicios que ofrecen las administraciones públicas tengan que ser prestados por empresas de inserción. Precisamos cuotas, aunque sean pequeñas, pero claras y revisables.
- 7.- La Constitución de espacios de debate, intercambio, suma de iniciativas, corresponsabilidad en la financiación entre las entidades promotoras interesadas y las administraciones públicas deben estar recogidas también en la ley: mediante algún tipo de estructura estable que se convierta en órgano u organismo responsable de la promoción de iniciativas y vigilancia del cumplimiento de la ley.
- 8.- La ley debe posibilitar también una vinculación permanente entre las actividades empresariales y las ofertas de formación ocupacional previas. Se trata de que las entidades promotoras de las empresas, tengan recursos para acciones formativas relacionadas con la actividad empresarial, que permitan desarrollar los itinerarios de inserción e integración sociolaboral completos. Nuevos candidatos y candidatas formadas para que podamos cerrar, esta vez sí, el largo camino personal y social de la lucha contra la pobreza y la exclusión social.

AGROBROCAL Productos Ecológicos de Ourense S.L.

Ignacio Javier Bedoya Batres. Director de Programas de Cáritas Diocesana de Ourense

Eslabón: Empleo y Desarrollo rural. La Experiencia de Cáritas Diocesana de Ourense

Cuando te solicitan escribir sobre alguna experiencia novedosa se suele tener la tentación de enfocar el texto hacia los resultados obtenidos. No nos damos cuenta de que los mismos son la lógica de un proceso. El proceso suele quedar en el camino y las cifras inundan las páginas a exponer.

En el texto que se presenta a continuación no hay ninguna cifra, sino el testimonio con el cual se pretende dar a conocer cómo se ha llegado a la situación actual de "Agrobrocal Productos Ecológicos de Ourense S.L.", pero dejando constancia de los errores cometidos y por ello de lo que no se debe hacer.

Todo ello incrementa un valor añadido importante a un aspecto tan novedoso y desconocido, incluso para los profesionales de lo social como es la construcción de una empresa de inserción. Espero poder aportar a los proyectos actuales y futuros la otra visión que nos darán las claves del éxito en la lucha contra la desigualdad y la exclusión social.

Cuando una entidad como "Cáritas Diocesana de Ourense" se plantea un salto cualitativo tan importante como el de desarrollar Empresas de Inserción (EI), de lo que estamos hablando es de la inserción por lo económico. Es un instrumento privilegiado para los colectivos de mayor riesgo social, y esta actuación tiene una clara orientación hacia la coordinación de iniciativas con el desarrollo local.

Las EI tienen un doble carácter: por un lado, por su naturaleza jurídica son sociedades mercantiles, que realizan una actividad económica, y son por tanto, auténticas empresas. Por otro, tienen un carácter social como estructura de inserción para unos colectivos de personas en situación de riesgo o exclusión social.

Algo de historia

En el año 2000 en paralelo a la atención de necesidades habituales, fuimos apreciando cómo se iba generando otra necesidad en la entidad. Aunque pueda parecer redundante, la necesidad surge de la necesidad de dar respuesta a colectivos que, como un fenómeno estructural, iban emergiendo de manera lenta pero progresiva.

Los colectivos con estados carenciales suelen ejercer el factor presión sobre los profesionales de lo social con la finalidad de ayudarles en la búsqueda de soluciones que resuelvan su problema. Este factor clave desencadena la movilización de los técnicos en busca de ideas que ayuden a resolver cuestiones planteadas en el día a día por todos aquellos que acuden a llamar a la puerta. Y no digamos si se trata de un colectivo que va creciendo en amplitud y dificultad de inserción.

Nuestra Diócesis se encuentra articulada alrededor de setecientas treinta y nueve parroquias, lo que habla de la dispersión poblacional, que a su vez constituyen veintitrés arciprestazgos. Planteando a la Diócesis de Ourense la situación social de la provincia, se llega a un acuerdo entre ambas entidades con la finalidad de dedicar parte de los recursos estructurales, diestros parroquiales, a personas en situación de exclusión social.

A partir de aquí, teníamos la oportunidad de disponer de unos determinados medios y lo único que faltaba era optimizarlos de forma conveniente, encajándolos con alguna idea en la que fuesen válidos.

En aquellos momentos, las personas que acudían a Cáritas tenían dificultades tan importantes como para poder realizar con ellas una intervención coincidente con sus intereses. Esto no facilitaba el acceso al mercado laboral ni tampoco la formación. La única posibilidad de resolver necesidades era que Cáritas pusiese todos los recursos. Así, de manera muy incipiente, fue como comenzó el "Programa de Desarrollo Comunitario Rural" entroncado con el "Programa de Empleo".

En sus inicios, este programa no tuvo ningún soporte teórico. Tampoco se repensó para que al menos hubiese una base justificativa. Sencillamente se trataba de dar cobertura a las necesidades de los colectivos de atención y de iniciar una estructura productiva, que tuviese ligazón con el mundo laboral.

Después de estas breves gestiones, comenzamos a ofrecer a los colectivos de atención la posibilidad de incorporarse al mundo laboral mediante la cesión de fincas para cultivarlas con criterio industrial, ya que estábamos convencidos de que la inserción laboral es el elemento que cierra el círculo de la inserción social. La respuesta fue desigual e iniciamos nuestro ¿proyecto?, incorporando a dos familias y a dos personas procedentes de otros países, en total cuatro explotaciones.

Uno de los aspectos que no habíamos valorado es que este colectivo carecía de un soporte financiero, obligatorio para constituirse en empresario por cuenta propia. Tampoco habíamos tenido en cuenta sus necesidades de vivienda. No se estableció un baremo que nos diese pautas de la idoneidad de los beneficiarios para iniciarse en una aventura, nunca mejor dicho, de carácter empresarial. No se tuvo en cuenta la variable ambiental y sus propiedades, a saber: climatología adversa, ausencia de recursos sociales en la zona, en algunos casos inexistencia de lugares formales de encuentro, aislamiento, etc. Por último, tampoco habíamos pensado en centrarnos en una zona próxima a la capital.

Apreciamos que el soporte técnico de asesoramiento no funcionaba. Los beneficiarios comenzaban a sentirse desmotivados porque el primer cultivo que se iniciaba arrastraba un déficit considerable en calidad. Ellos no tenían formación y además no había quien les resolviese el problema inmediato.

La Revisión, una vuelta más a la Idea Lo que sí se debe hacer

Entre los técnicos responsables existía la convicción de que había cuestiones que repensar para darle mayor consistencia al programa. Y como de las dificultades es de donde más se aprende, valoramos la necesidad de dar un giro a las distintas acciones.

Analizamos, en primer lugar, el método de selección de los beneficiarios y se decidió que para formar parte del mismo teníamos que elegir familias. Otro requisito que se solicitaba era que al menos hubiesen tenido algún contacto con el rural.

Después de un estudio se tomó la decisión intervenir en una zona próxima a la capital. Esto posibilitaba una mayor presencia e intervención en

el territorio por parte de los técnicos, además de paliar la sensación de aislamiento a los usuarios.

Por último, y con el fin de resolver la falta de conocimientos y contenidos sobre el cultivo en general creamos un "Taller de Cultivador Agrario". Se consideró que para convertirse en beneficiario del programa de empleo y poder acceder a los recursos que Cáritas ponía a su disposición era requisito indispensable adquirir formación previa. Este Taller estaba dirigido por Ingenieros Técnicos Agrícolas que además de formación prestaban labores de asesoramiento sobre economía social y sus fórmulas.

La zona elegida fue Santa Eulalia de Beiro, a nueve kilómetros de la capital. Allí montamos una estructura productiva para la formación, donde los beneficiarios del programa aprenden cultivo bajo plástico de flor cortada y producción de agricultura ecológica durante un año.

Dada la dimensión que el programa iba adquiriendo y debido a la fuerte inversión que conllevaba un diseño de esta naturaleza, como entendemos que los problemas existentes en lo social no son responsabilidad de una sola entidad, sino que más bien debe formarse un partenariado que ayude a resolver, o por lo menos a paliar la desestructuración creada, se opta por presentar el programa a distintas entidades.

A través del Fondo Social Europeo, y encuadrado en el programa "Lucha contra la discriminación 2000-2006", Cáritas Española participa en este proyecto. Esto permite que además de subvencionar un porcentaje de los medios y materiales, los alumnos durante su período de formación puedan recibir una beca de asistencia y desplazamiento.

Con todo este bagaje llegamos al año 2004. En este año 2006, al finalizar el segundo Taller de Cultivador Agrario, realizada la evaluación de resultados y viendo la idoneidad del proceso iniciado y de sus resultados, comenzamos a plantearnos la posibilidad, aprovechando la estructura ya consolidada, de crear una empresa de inserción con la finalidad de dotar al programa no sólo de una línea de formación sino de un segundo camino que es el empleo.

Se valora la información cuantitativa obtenida y se hace un estudio de las capacidades del mercado y su idoneidad para absorber una posible producción mediante técnicas ecológicas. También valoramos la posibilidad de

otras vías de producción alternativas como forma de diversificación de riesgos. Igualmente se contacta con almacenistas en distintas zonas del país para informarnos de la demanda de productos en el mercado de la flor y de los productos de huerta.

Con el estudio de mercado en la mano, se diseña un plan de viabilidad. A partir de aquí empezamos a sopesar ventajas e inconvenientes que tendría el darle un matiz empresarial a todo el conjunto.

Para la zona de Beiro, donde se encuentra ubicado el complejo agrícola, va a suponer una perspectiva de crecimiento económico importante, porque además de revitalizar los recursos naturales va a permitir la creación de puestos de trabajo indirectos, perder la sensación de despoblamiento tan abundante en el rural ourensano y sobre todo, disponer de un instrumento para la inclusión social fundamental. Todo ello desde un enfoque integral y armónico.

La Empresa de Inserción

En agosto de 2005 se constituye "Agrobrocal Productos Ecológicos de Ourense S.L.", participada en su totalidad por Cáritas Diocesana de Ourense. La entidad debe su nombre al brocal del pozo del edificio de su sede social, una casa rectoral del siglo XII con añadidos posteriores y que ha sido rehabilitada en su totalidad por un Taller de Empleo en el que se ha facilitado trabajo a 37 personas mayores de 45 años en su mayoría.

"Agrobrocal Productos Ecológicos de Ourense S.L.", es una Empresa de Inserción con una configuración mixta, es decir, mantiene un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción durante un período no inferior a 6 meses ni superior a 3 años. Su objeto social es: *"la integración socioprofesional de personas en situación de exclusión social, con un perfil de empleabilidad bajo y excluidos por tanto de los circuitos tradicionales de empleo, mediante itinerarios de inserción, proporcionándoles un trabajo remunerado a través de la producción, comercialización y envasado de productos de huerta ecológicos y de flor cortada"*.

La plantilla de trabajadores está formada por quince puestos, de los cuales nueve tienen carácter indefinido y los seis restantes son temporales,

de inserción y con medida de acompañamiento. Las categorías profesionales son: una jefa de producción, una encargada y trece peones agrícolas.

La empresa reúne todos los requisitos legales para desarrollar su producción en la modalidad ecológica, estando inscrita en el registro del Consejo Gallego de Agricultura Ecológica de Galicia (CRAEGA) con el nº 1231/PV/BNF. También tiene solicitado un número de registro sanitario. Además, se encuentra certificada por la Consejería de Medio Rural como productor de plantas de vivero con el nº 32/0031/0724. La inversión realizada para la puesta en funcionamiento de toda su estructura productiva asciende a la cantidad de 400.000 euros.

“Agrobrocal Productos Ecológicos de Ourense S.L.”, ofrece toda una variedad de verduras y hortalizas de temporada, además de plantas aromáticas. También produce plantín de huerta a partir de semilla certificada, aunque la intención a futuro es producir el plantín a partir de semilla obtenida en la propia explotación. Otra línea de la diversificación de la producción está establecida en la flor cortada procedente de bulbo y de esqueje.

Las tierras donde se produce el producto que ofertamos están trabajadas según los métodos de producción de la agricultura ecológica, evitando así la contaminación del medio ambiente y favoreciendo la biodiversidad. Estos alimentos, además, no contienen organismos modificados genéticamente ni están irradiados.

En otra finca, en el ayuntamiento de Vilamarín, hay una plantación de árboles frutales autóctonos que se utilizan como patronos de planta pequeña. Otra línea de trabajo de la empresa de inserción es el enmacetado y engorde de planta ornamental.

En cuanto al PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO, el mismo apuesta por la inmersión en un contexto cotidiano de aprendizaje vinculado a situaciones reales de trabajo y convivencia, que facilite la adquisición de aptitudes y actitudes a partir de un proceso personalizado de formación y trabajo; es un modelo en el cual se dan las condiciones propias del mercado laboral ordinario pero contemplando un acompañamiento en el mismo puesto de trabajo.

Esta estrategia metodológica permite acompañar al usuario durante su experiencia de aprendizaje y activar y movilizar sus recursos, capacidades y potencialidades. Los técnicos de acompañamiento son trabajadores fijos, de

la propia empresa que tienen experiencia adquirida y que se encargan de uno o dos trabajadores en proceso de inserción.

En cuanto a los medios técnicos, debemos indicar que se cuenta con tecnología de última generación. A modo de ejemplo, el sistema de riego de la finca está controlado por un programa informático por fases con la finalidad de ahorrar agua.

Toda la inversión realizada está pensada en base a obtener unos estándares de producción y calidad altos para atender toda la demanda de productos de nuestra cartera de clientes.

La expectativa de futuro de una empresa de inserción pasa por el incremento del número de trabajadores en la plantilla y por su evolución. La principal motivación que los responsables tienen para continuar con los proyectos actuales y futuros, es la satisfacción personal por haber contribuido en el proceso de inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión.

Proyectos a Futuro

En nuestra lucha como pequeña empresa, con marca propia, y para hacernos un hueco en un mercado emergente, "Agrobrocal Productos Ecológicos de Ourense S.L.", quiere apostar por estos alimentos favoreciendo su visibilidad.

Está proyectada la *puesta en funcionamiento de una tienda de economía solidaria*, que atenúe las "barreras de entrada" o impedimentos que estos productos tienen para entrar en el hogar de los consumidores. El más visible es el precio, ya que en algunos casos, los productos ecológicos en el mercado pueden costar hasta el doble que el mismo artículo de origen convencional.

Otra de nuestras preocupaciones es la formación permanente de nuestros trabajadores y de futuros agricultores. En este sentido está en estudio la puesta en funcionamiento de una Escuela de Agricultura Ecológica, en la que se imparta una formación continuada mediante cursos de temporalización media, en los que se desarrollen contenidos relacionados con la agricultura ecológica y con el ámbito de la economía social.

Razones para la Empresa de Inserción

La definición de una sociedad de pleno empleo es aquella en la que su tasa de paro llega al 5% de la población activa. Quiere decir esto que cuando se llega a ese porcentaje todos aquellos ciudadanos que tienen situación de empleabilidad están trabajando.

Es entonces cuando empieza a aflorar de forma nítida la diferente y compleja trama que presentan las personas con grave déficit de empleabilidad con respecto al resto de los desempleados. Ese 5% de parados que quedan como residuales está formado por personas en situación de exclusión y que pertenecen a colectivos vulnerables. Este grupo incluye jóvenes con fracaso escolar, mujeres con cargas familiares, inmigrantes, parados de larga duración y mayores de 45 años. Sin embargo, el dispositivo de mejora de la empleabilidad se ha seguido manteniendo con los mismos modelos para ambos grupos, lo cual se considera inadecuado para el grupo de inempleables.

La presencia de una variedad de problemáticas asociadas, junto con la ausencia prolongada de la participación en el mercado de trabajo, agrava el bajo nivel de empleabilidad de estos colectivos y que es preciso resolver. Los cuatro aspectos necesarios a desarrollar (actitudes, aptitudes, hábitos y destrezas) en los procesos de mejora de la empleabilidad sólo pueden ser desarrollados por empresas de inserción.

Razones estadísticas

Tomando como base la "Encuesta de condiciones de vida de las familias", del año 2004 publicada por el IGE (Instituto Gallego de Estadística):

- El 51,24% de los hogares en Ourense llega con dificultad a fin de mes.
- El 40,36% de los hogares en Ourense vive de prestaciones
- El 0,85% de los hogares en Ourense no vive ni de trabajo ni de prestaciones
- El 12,04% de los hogares en Ourense vive bajo el umbral de pobreza, lo que indica que sus ingresos son ≤ 800 € para una familia media de 4 miembros.

- El salario medio mensual por hogar es de 1350€

Todos estos datos son los más destacados de toda la Comunidad Autónoma Gallega.

De acuerdo con el Observatorio Ocupacional de la provincia de Ourense del año 2004 publicado por el Instituto Nacional de Empleo, la tasa provincial de la demanda de parados de larga duración de Ourense es la máxima de España. Ourense es la provincia donde la proporción de demandantes de empleo de larga duración sobre el total de demandantes de empleo es superior.

Por las propias características del Proyecto

- Son organizaciones que cubren espacios no satisfechos ni por los sectores público ni privado
- Se apoyan en la autogestión
- Se apoyan en lo social y se orientan hacia lo social
- No se orientan exclusivamente hacia el beneficio
- Contribuyen a la creación de capital social
- Sus objetivos son multidimensionales: prestan servicios sociales, ambientales, culturales, etc. Dirigidos a la inserción social y generación de empleo
- Son de gran confianza en las comunidades sociales donde ejercen su actividad
- Son flexibles, creativas y tienen capacidad de respuesta ante los retos planteados
- Ofertan una visión de desarrollo local más amplia que un modelo tradicional

A.S.P.A.N.A.S.: de la Exclusión a la Inclusión. "AMENCER RECICLADO S.L.U.": Una experiencia singular

Juan José Rodríguez Fernández. Director de ASPANAS

Metodología utilizada: de la Exclusión a la Inclusión

¿Qué representa Aspanas?

EQUIPO(S) DE TRABAJO, en los que se complementan profesionales jóvenes y con alta cualificación y personas con amplia experiencia en el área de la Inclusión Social.

Ejemplos de este proceso de integración:

- Servicio de recogida selectiva de papel, cartón y vidrio
- Arreglo de Mobiliario Urbano
- CiberJuegos: actividades de ocio vinculadas a las nuevas tecnologías
- Ourense: una ciudad abierta al empleo de personas con discapacidad intelectual
- Este proceso de integración:
- ¿En qué se basa?
- ¿Qué novedades aporta Aspanas?

Principios inspiradores del itinerario de la exclusión a la inclusión

Principios inspiradores:

a) Procesos enmarcados en los principios de la economía social del Tercer Sector

- Entidades sin ánimo de lucro
- Búsqueda de la generación de empleo donde no hay
- Planificación centrada en la persona
- Sectores de baja rentabilidad
- Desarrollo de la persona por encima de los intereses económicos

b) Proceso de intervención conjunta de los agentes sociales: promotores sociales sindicatos, afectados, empresarios...

c) Proceso abierto y transparente

d) Proceso en el que el entorno es un factor de inserción

- Los dos primeros procesos (a y b), son habituales en muchas iniciativas, sobre todo los principios de la economía social
- Los dos últimos son en los que incide Aspanas, especialmente el hecho del entorno como factor de inserción

¿Qué efectos causa la falta de normativa de empresas de Inserción?

- Discriminación de iniciativas
- Procesos voluntaristas y basados en motivaciones individuales
- Ausencia de planificación

- Falta de coordinación intersectorial
- Dependencia de actitudes personales que pueden darse o no
- Falta de control, de financiación y de eficacia

Posibles efectos de la existencia de normativa

- Procesos controlados
- Metodología de derechos universales
- Equipos de apoyo de eficacia económica
- Complementariedad de actuaciones
- Mejor aprovechamiento de oportunidades de mercado
- Mejor aprovechamiento de RRHH de distintas entidades
- Evitar la multiplicación de equipos que se adecuen a distintos procesos
- Evitación de procesos dispersos y, mismo, conflictivos
- Evitación de caos en los mensajes de integración

Aspanas aporta un factor a la ciudad: Ourense como un YACIMIENTO GLOBAL de EMPLEO para la discapacidad.

GRUPO GES, S.L.

Anxo Queiruga, Vicepresidente da COGAMI

Definición

La Economía Social se define como aquella actividad económica que tenga por objeto trabajar para sus miembros y usuarios y para la sociedad, con el fin de satisfacer necesidades precisas de interés colectivo. Lo que significa que es la acción, el objeto social, la forma de organizarse y el compromiso con los socios y con los ciudadanos lo que identifica una organización como de Economía Social; pues estos son sus elementos específicos, diferenciadores del resto de las organizaciones.

Los valores de la Economía Social

- La libre adhesión, por la que se permite entrar o salir sin depender de obligaciones de pertenencia o exclusión
- La democracia como principio básico organizador, que comporta defender la primacía de la persona, del objeto social sobre el capital y la transparencia de su gestión
- La primacía del beneficio colectivo sobre el beneficio individual
- Contribuir al desarrollo de las personas
- La independencia de los poderes establecidos, tanto públicos como privados
- Defensa y aplicación del principio de solidaridad, de responsabilidad y de cohesión social
- Aplicación de los excedentes al objeto social mediante su reinversión o distribución, según los deseos de sus miembros, así como para la creación de empleo, de nuevas actividades o de actividades solidarias.

Utilizando una de las definiciones de empresas de inserción (EI), todas coinciden en considerar a la EI como toda organización mercantil que, como tal, responda a la necesidad de enfocarse hacia la consolidación de una cuota de mercado que le posibilite obtener un rendimiento económico, y que su finalidad principal y prioritaria sea potenciar la inserción sociolaboral de personas en situación de exclusión social.

Las EI se caracterizan, diferenciándose del concepto de empresa clásica, en que todos los esfuerzos realizados están dirigidos a consolidar procesos de adquisición de habilidades (profesionales y sociales) que permitan que los trabajadores puedan acceder al mercado de trabajo ordinario.

El grupo GES representa un tipo de empresa de inserción, con un carácter especializado, dirigido a un colectivo o grupo social que son las personas con discapacidad; entendiendo por persona con discapacidad aquella que es titular de un certificado en el que se le reconoce un mínimo del 33 % de discapacidad.

Allá por el año 1982, la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) estableció que "Los minusválidos (sic) que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en Centros Especiales de Empleo,(...)"

Estableciendo su objeto

"Los Centros Especiales de Empleo son aquellos en los que el objetivo principal es realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran a sus trabajadores minusválidos; a la vez que es un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal".

Cuáles son los requisitos

Los requisitos son el obtener la cualificación por un Organismo de la Administración, cumpliendo los siguientes aspectos:

- Por lo menos el 70% del personal deben ser personas con discapacidad
- Presentación de un plan de viabilidad
- Otras circunstancias

¿Quién puede constituir un Centro Especial de Empleo? Cualquiera, incluyendo centros:

- Públicos o Privados
- Con o sin ánimo de lucro
- Cualquier forma jurídica:
 - Sociedad Limitada, Anónima
 - Cooperativa o Sociedad Laboral
 - Asociación, Fundación

¿Cuáles son los beneficios o ayudas?

- Hasta 12000 € por cada contrato indefinido
- 50 % Salario Mínimo Profesional
- 100 % Cotización Seguridad Social
- 1803,04€ Adaptación puesto de trabajo
- Subvenciones para sanear o equilibrar la financiación.

Limaco, Empresa de Inserción

Santiago Rodríguez García. Director de CIMO

Presentación

LIMACO, es una empresa de servicios, enmarcada dentro del campo de la limpieza y el mantenimiento, que nació en el seno de CIMO, dentro del "II Certamen de Ideas contra el desempleo". Este proyecto está calificado como Iniciativa Local de Empleo por la "Consellería de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude" de Galicia.

LIMACO cumple también una importante labor social, la de contribuir a la inserción en el mundo laboral de colectivos en los que se encuadran verdaderos profesionales, pero que presentan serias dificultades en el momento de encontrar un trabajo. Este es el caso de las personas mayores de 45 años, los parados de larga duración, las mujeres con cargas familiares, los jóvenes recién titulados en busca de su primer empleo, etc.

LIMACO, tiene como primera meta la sólida formación de sus trabajadores. Por lo tanto, año a año, y en aplicación de la normativa europea, forma a trabajadores en una serie de cursos especializados en técnicas de limpieza y mantenimiento, impartidos por profesionales altamente cualificados y con una dilatada experiencia, que lleva a cabo CIMO. Parte importante de esta formación, la constituye el conocimiento y el manejo de la maquinaria y productos respetuosos con los elementos de las superficies donde se va a actuar, así como en materia de medio ambiente, pero altamente eficaces en el tratamiento de la suciedad, aplicando las últimas tecnologías en este campo.

Durante el año 2005, se consiguió la estabilidad necesaria para sentar las bases para un futuro crecimiento armonizado y sólido de la rama de limpieza. De esta manera se mantiene una base de clientes fijos, a los que de forma periódica se les prestan los servicios. Y, a mayores, teniendo en cuenta los condicionantes de este sector, la empresa realiza trabajos puntuales que suponen una fuente de ingresos muy importante para la misma.

Entre los servicios que se realizan, podemos citar los siguientes:

<i>Oficinas</i>	<i>Guarderías infantiles</i>
<i>Centros comerciales</i>	<i>Comunidades de vecinos</i>
<i>Salas de exposiciones</i>	<i>Parking y garajes</i>
<i>Naves industriales</i>	<i>Establecimientos de hostelería</i>
<i>Industria alimentaria</i>	<i>Centros de formación</i>
<i>Academias</i>	<i>Limpiezas de fin de obra y construcciones</i>

CIMO, desde hace algún tiempo, viene preconizando la idea de conseguir su autofinanciación y en la búsqueda de nuevas alternativas encaminadas a esa autofinanciación, continúa su evolución en la línea de creación de empresas (o lanzamiento de nuevas actividades) que tengan un fin claramente social y de apoyo al empleo y que al mismo tiempo contribuyan a reducir la dependencia de las ONGs de las administraciones públicas.

En esta senda, igual que en el caso de la sección de la limpieza, a finales de 1999, crea "CENTRO DE XESTIÓN S.L.", sociedad de responsabilidad limitada, dedicada a prestar servicios de consultoría y asesoría, gestión de trámites administrativos, tramitación de subvenciones y licencias, etc.. al empresariado gallego, con un equipo multidisciplinar de trabajo, capaz de ofrecer un servicio de garantía en todos los campos del asesoramiento y en la que se conjugan las experiencias profesionales de un grupo de emprendedores con la misión de apoyar y preocuparse de la situación de los clientes desde un punto de vista tan humano como profesional.

Dos años más tarde, de la creación de esta sociedad se produjo un hecho importante dentro de las empresas de CIMO. Con el fin de reducir costes derivados de las infraestructuras, tanto de local como de personal, se decidió aglutinar ambas empresas bajo una misma razón social: "LIMACO, EMPRESA DE INSERCIÓN, S.L.U."

De esta manera tanto la empresa destinada a la limpieza y mantenimiento como la que destinada a la actividad de la asesoría fiscal, laboral y contable pasaron a formar parte de esta sociedad, que cuenta ahora con dos actividades principales: limpieza y asesoría.

Una vez comentada la sección de limpieza, pasamos a hablar de la asesoría.

Los comienzos de esta empresa, derivan de la necesidad detectada en el mercado orensano de una empresa similar con un objetivo claro y definido, el de preocuparse de la gestión y evolución, así como de cuidar sensiblemente a las empresas, asesorando a las pymes pero sin limitarse solamente a cumplir con las obligaciones formales que éstas tienen. Este objetivo se está cumpliendo, y la mejor muestra de ello es la confianza de los clientes depositada hasta ahora en ella, ya realidad empresarial, la cual fue aumentando progresivamente, de tal manera que hoy en día, el número de clientes periódicos aumentó en un 23% respecto al año anterior. A mayores, conforme aumentan los clientes, también se incrementan los servicios de carácter puntual que se prestan a los mismos, así como a otras personas ajenas que los solicitan.

El último objeto de la existencia de LIMACO como sociedad mercantil, promovida por CIMO es, a mayores de la ya citada inclusión laboral de los colectivos más desfavorecidos, la de obtener autofinanciación para CIMO y poder así proseguir realizando sus fines y objetivos estatutarios.

Cormo, S.L.

Juan Antonio González Pérez. Director de la Fundación Érguete Integración

Antecedentes

La "Fundación Érguete Integración" comenzó su actividad en el año 1999 en Vigo, Pontevedra, con el objetivo de ser el paso siguiente y el complemento al trabajo que realiza la Asociación Érguete en el ámbito de la inserción sociolaboral de colectivos desfavorecidos (personas en situación de exclusión social o en riesgo de estarlo).

Las dificultades que estos colectivos tienen a la hora de conseguir un empleo digno, sobre todo debido a la escasa formación de la que generalmente parten, es lo que animó a Érguete a crear una Fundación a través de la cual proporcionase una formación lo más completa posible, y como objetivo final, la completa integración social de estas personas.

La primera acción emprendida por la Fundación en el área de formación/ empleo fue la presentación ante la "Consellería de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude" de la "Xunta de Galicia" de un proyecto de "Taller de Empleo" dirigido a desempleados/as mayores de veinticinco años, incluidos en colectivos que, dadas sus características, tendrían muchas dificultades para adquirir una formación ocupacional adecuada para finalmente acceder al mundo laboral. Desde el año 2000 hasta el 2004, se desarrollaron en total tres proyectos de talleres de empleo, con los nombres de Bidueiro, Bidueiro II y Bidueiro III, en los que se formaron más de ciento cuarenta personas, en las especialidades de albañilería, carpintería, fontanería-electricidad y jardinería.

Desde el año 2001 hasta el 2005, también se realizaron cursos de formación prelaboral: instalación de muebles, electricidad de viviendas, pintura y jardinería,..., dentro del 1º Plan Gallego de Inclusión Social, con un total de ciento cuarenta y seis alumnos/as.

A partir del año 2005, comenzaron a impartirse Cursos de Formación Ocupacional (Plan F.I.P., Formación e Inserción Profesional), en las

especialidades de carpintero/a-ebanista artesano y electricista de edificios, con quince alumnos/as en cada curso.

Estas acciones formativas, en las que se mezclan personas con diferentes dificultades de inclusión social (desempleados/as, parados/as de larga duración, perceptores/as del RISGA, exreclusos/as, exdrogodependientes, inmigrantes, etc.) surgen del convencimiento de la necesidad de integración de diferentes colectivos, tanto a nivel laboral como social, en las diferentes actuaciones. Consideramos que no deben ser total y exclusivamente dirigidas a un colectivo concreto, por el peligro que supone que queden confinados a un gueto marginal, tanto para los/las destinatarios/as como para los agentes de intervención; razón ésta que nos hace creer en la necesidad de promover acciones globales y de integración, formación y prevención conjunta, donde se potencie la convivencia de alumnos/as-trabajadores/as con distintas situaciones personales y sociales.

Después de estos años dedicados a la formación prelaboral y ocupacional de cara al empleo, llegamos a la conclusión de que algunas de las personas que se formaron en los diferentes programas necesitan un refuerzo antes de incorporarse al mercado laboral "normalizado". Por esta razón, decidimos complementar nuestra actuación, mediante la creación de una primera empresa de inserción dedicada a la jardinería, medio ambiente, y sector forestal, "Cormo S.L.U.", con la pretensión de que funcione como puente desde la formación ocupacional hacia ese mercado laboral, de candidatos/as seleccionados/as y sometidos a un seguimiento constante desde la Fundación.

Qué es una Empresa de Inserción

No existe un concepto estipulado de lo que es una empresa de inserción, ya que no se desarrolló todavía una legislación estatal, autonómica o local. Con todo, en España existe una práctica de por lo menos una década, de generación de estructuras de inserción, y existen también normativas en algunas comunidades autónomas.

Una empresa de inserción es una organización mercantil que, independientemente de su forma jurídica, realiza una actividad productiva, ya sea la prestación de servicios y/o bien la elaboración y venta de productos,

actividad que realiza de forma continua y por la cual se factura y percibe una remuneración.

Sus trabajadores/as están contratados de forma legal, con retribuciones fruto de su actividad, y no de subvenciones, programas públicos de ayudas, formación-empleo o empleo protegido.

Del total del personal contratado, sin poner en riesgo la viabilidad del plan de empresa, se estableció el compromiso de contratación de personas desempleadas provenientes de situaciones de exclusión social, o en riesgo de estarlo, y que se encuentran en el momento oportuno para su incorporación laboral. A estas personas se les aplica un itinerario individualizado de inserción sociolaboral, mediante su empleo y capacitación en la empresa, además de otras intervenciones psicosociales.

Itinerario de Inserción: Es el pilar fundamental del trabajo de la empresa. Consiste en un plan de trabajo personalizado que establece un camino planificado hacia la consecución de la integración en el mercado laboral ordinario de los/as trabajadores/as de la empresa de inserción.

Además, la empresa de inserción es una organización que busca su viabilidad en el mercado ordinario, para alcanzar su fin primordial, que es la inserción sociolaboral de estas personas. Es decir, se persigue realizar actividades paralelas, pues nuestra experiencia nos enseñó que sólo se puede concebir la inserción social de una persona, desde el tratamiento global de su realidad.

Carácter de la Empresa de Inserción

La empresa tiene un doble carácter:

- **FINALISTA:** Voluntad de que las personas en proceso de inserción consoliden el puesto de trabajo dentro de la propia entidad. Se crean de esta manera dos puestos de trabajo estables (una Técnica/Encargada y una Capataz).
- **TRANSITORIO:** Voluntad de que las personas en proceso de inserción, tras un período de trabajo en la entidad, pasen al mercado laboral normalizado. En el inicio de la actividad de la empresa y en

este momento hay tres trabajadores/as contratados como peones de jardinería, en itinerario de inserción.

Necesidades y Demandas para la creación de la Empresa de Inserción

Debido al carácter dual de la empresa de inserción, nos encontramos ante la necesidad de ser viables en un mercado de alta competencia, y trabajando con una parte de empleados/as en inserción que, debido a esto, todavía no trabajan a pleno rendimiento. La filosofía de una empresa de inserción es precisamente esa, por lo que una parte del personal no va a aportar beneficios, sino pérdidas a la empresa.

Basándonos en otras experiencias que salen adelante en nuestro territorio, reunimos aquí las siguientes conclusiones:

- El personal que podemos denominar estable, debe compensar el menor rendimiento de los trabajadores/as en inserción, mientras estos progresan, y además deben enseñar, reforzar y motivar a los mismos. Esto deja patente el grado de compromiso social y motivación que debe tener este personal
- El beneficio social de la empresa de inserción es evidente. Se recortan los gastos sociales en ayudas y medidas asistenciales a las personas en inserción, y se les dota de conocimientos y experiencias para acceder al mercado laboral, dignificando su situación
- Existen muy pocas empresas de inserción en la Comunidad Autónoma Gallega, por lo que, además de no haber legislación, no existe ningún tipo de ayuda pública específica para su creación y funcionamiento. Por eso, buscamos un compromiso de ayuda por parte de las distintas instituciones públicas, empresariales, financieras, etc.
- Este compromiso es necesario, pues sin él es muy difícil que una empresa de inserción pueda salir adelante. No debe traducirse necesariamente en ayudas económicas, sino en trabajo y adjudicaciones, mediante la modificación de pliegos de condiciones, con cláusulas que favorezcan la inserción sociolaboral de estas personas

Fecha de constitución de "Cormo Integral, S.L.U."

Dado que no existe legislación en Galicia sobre empresas de inserción, lo cual dificulta la puesta en funcionamiento de estos proyectos de empleo, y la iniciativa de la creación de esta empresa parte de una Fundación sin ánimo de lucro –Fundación Érguete-Integración- que se va a consolidar como el único socio fundador de la empresa, se propone para ese efecto crear una Sociedad Limitada Unipersonal, constituida el 28 de febrero de 2005, ya que el control y aval partirá así de la Entidad Promotora, y se mantendrá en el futuro.

En el mes de junio de 2005 fue calificada como **I.L.E., Iniciativa Local de Empleo**, nº *expdte. AS340A 2005/17-5*, con el apoyo de la "Consellería de Asuntos Sociais", "Xunta de Galicia", y el Ayuntamiento de Vigo.

La actividad de la empresa comenzó el 9 de enero de 2006.

Finalidad

Facilitar la inserción sociolaboral de personas en situación de exclusión, o en riesgo de estarlo, proporcionándoles una ocupación que les confiera competencias profesionales a través de un itinerario de inserción, facilitándoles el acceso al mercado laboral convencional. Su actividad se centra en este momento en la jardinería, medio ambiente y forestal.

Actividades

Realización de diversos proyectos y trabajos de mantenimiento de espacios ajardinados y otros, para particulares, administración pública y otras entidades, como son:

- Mantenimiento Alberto Panette Decoración
- Mantenimiento Asociación "Hoy por Mañana" de Padres y Amigos de Niños con Parálisis Cerebral
- Trabajos de acondicionamiento y mantenimiento de espacios ajardinados en la Escuela Universitaria de Ingeniería Técnica Industrial, Universidad de Vigo

- Proyectos de Ajardinamiento e instalaciones de riego a particulares, con propuesta económica
- Proyecto de Ajardinamiento a Denso Ibérica, en sus nuevas instalaciones en el polígono de Valadares, Vigo, con propuesta económica para concurso público
- Propuestas económicas diversas de las que caben destacar los concursos de ajardinamientos del Ayuntamiento de Vigo, para la obra en "Atalaia do Castro" y "Alameda en Rúa Canario" (sistema de concurso público), y el ajardinamiento de la Rúa Manuel de Castro, aceptado para el año 2006 mediante subcontrata por Construcciones Taboada Ramos
- Trabajos de desbroce y limpieza en el Monte de Castro, Ayuntamiento de Vigo
- Trabajos de ajardinamiento en el Monte de Castro, Ayuntamiento de Vigo, con motivo de la *Volvo Ocean Race*
- Mantenimiento de espacios ajardinados y forestales, con realización de actividades de educación medio ambiental, en el Centro de Investigaciones Forestales y Medio Ambientales de Lourizán, Pontevedra
- Trabajos de acondicionamiento y mantenimiento de espacios ajardinados en Finca del Conde, Ayuntamiento de Vigo
- Tareas de limpieza y mantenimiento necesarias para la conservación y mejora de los Faros de la Autoridad Portuaria de Vigo (Cabo Home, Cabo Silleiro)

Fuentes de Financiación

- Recursos generados por la propia actividad empresarial
- Aportaciones de la Fundación Érguete-Integración
- Ayudas institucionales
- Convenio con "La Caixa"

Asociación Madrileña de Empresas de Inserción (AMEI)

Ricardo Pablo Pareja. Directiva de AMEI. Madrid

Revisión del Marco Normativo de EEIS en Madrid

Introducción

Desde AMEI (Asociación Madrileña de Entidades y Empresas de Inserción) se demuestra un creciente interés por el papel de la Economía Social en torno a la Inclusión Social de las personas en riesgo o situación de exclusión.

La regulación sobre las Empresas de Inserción en España no es un proceso que se encuentre cerrado. Al contrario, está más abierto que nunca, según mi punto de vista, aunque aparentemente no aparezca en las agendas políticas, todos estamos a la expectativa de que más pronto que tarde esta forma de entender la Economía Social, desde el Tercer Sector, como son las Empresas de Inserción, se va a regular en todo el territorio, si ya no se han dado los primeros pasos, algunos ejemplos:

Desde varias Comunidades Autónomas ya se han venido concretando los marcos legislativos, y están circulando estudios y borradores relacionados con la regularización de las E.I. (Navarra, País Vasco, Aragón, Madrid, Cataluña, Castilla La Mancha, Comunidad Valenciana...). Por cierto, en esta última, gracias al anteproyecto de ley en Valencia, se contará con una dotación presupuestaria de 8 millones de euros, para el próximo cuatrienio 2007-2010, lo que significa una media de 2 millones cada año.

Recorrido Histórico de las EEIS en Madrid: La RED AMEI

AMEI (Asociación Madrileña de Entidades y Empresas de Inserción) es una asociación sin ánimo de lucro, constituida en 1995 a iniciativa de un grupo de entidades sociales surgidas mayoritariamente en el marco de Proyectos IMI (Ingreso Madrileño de Integración). Esta red está constituida por entidades de

acción social dedicadas a la inserción sociolaboral de colectivos desfavorecidos.

El principal objetivo de AMEI es promover e incentivar el papel que corresponde a las Entidades Sociales y Empresas de Inserción en la promoción, realización y gestión de proyectos de integración social y laboral para personas en situación o riesgo de exclusión. Queremos dotar a estos colectivos de herramientas que les brinden oportunidades para situarse en el mercado de trabajo. Creemos que las Empresas de Inserción son un recurso idóneo para desarrollar este objetivo y por esto las hemos adoptado como prioridad principal.

Los proyectos y actividades más importantes de AMEI durante los últimos 10 años, han ido desde la **colaboración con las distintas administraciones** madrileñas; **las propuestas para dotar de un marco jurídico** a las empresas de inserción en Madrid, **la participación en estudios e investigaciones para analizar la realidad** madrileña en el campo de la inserción y **promoción de las empresas de inserción como herramienta para la inserción**.

Sin olvidar el **trabajo en red**, en coherencia con sus objetivos, participando en FEDEI (Federación Española de Empresas de Inserción), y el esfuerzo colectivo y de proyectos en común.

El fruto de la reivindicación por el reconocimiento de este tipo de empresas llega desde un **decreto regulador, propuesto y empujado desde el trabajo de sensibilización de AMEI**, hacia las Administraciones.

Empresas de inserción y sociedad

La **naturaleza de las empresas** de inserción en Madrid, pasa por observar el tejido social de las entidades preocupadas por la inserción. Para muchos es una obviedad que una empresa de inserción esté participada por una entidad social, pero debo aclarar que esta **situación no es tan visible**, clara o intuitiva. A veces pienso que las entidades y las personas que formamos las entidades que crearon una empresa de inserción parecemos unos "iluminados".

Porque **relacionar empresa de inserción con entidades sociales sin ánimo de lucro**, es un camino y un esfuerzo en el que hay mucho que recorrer: para con la ciudadanía, los servicios sociales, o los sindicatos, por ejemplo. La palabra empresa, tiene una connotación para la sociedad, asociada al beneficio o al lucro, y es muy costoso explicar que una empresa de inserción no es un fin, sino un medio para enseñar, formar, educar, capacitar para la inserción sociolaboral de una persona o un colectivo en situación de exclusión.

Es por eso que AMEI, tiene también que trabajar para que el/la madrileño/a comprenda que **una empresa de inserción, es un proyecto costoso que rentabiliza sólo, los procesos que vivencian las personas.**

Esta ignorancia sobre la naturaleza de las empresas de inserción, pervive en todos los estamentos sociales, ya no solamente del mercado, los/las clientes, los/las trabajadores/as sociales, o la ciudadanía, sino también, la clase política, que carece de la comprensión que sería deseable para un apoyo más sincero hacia las empresas de inserción.

Por tanto, otro de los fines de AMEI, será entonces, **la labor sensibilizadora o pedagógica** de explicar, qué es eso de las empresas de inserción, tanto a la ciudadanía, como a la clase política o las administraciones, así como a los agentes sociales, léanse exclusivamente sindicatos –los sindicatos ven a las empresas de inserción como la otra parte no trabajadora, la patronal-, y no tanto que las empresas de inserción son parte del tejido social o asociativo y de él nacen.

Diremos pues, que de los sindicatos no hemos recibido hasta el momento mucha comprensión.

Realidad actual de las EEIS en Madrid: El trabajo de las EEIS se mantiene a pesar de la situación de parálisis de lo Normativo

Las Experiencias en Madrid frente a la Exclusión Social

Recientemente AMEI –a finales del año pasado-, publicó el estudio "*La Exclusión Social y el Empleo en la Comunidad de Madrid*", Ed. Popular 2005. Nos sirvió este estudio para hacer una fotografía fija de nuestra situación y poder elaborar una reflexión más en profundidad basada en el conocimiento sobre los colectivos con los que trabajamos, y las necesidades que tienen y las herramientas con las que contamos para romper con los elementos que generan exclusión.

Las empresas de inserción trabajan por la inclusión social desde dentro del propio sistema económico y de mercado, espacio en nuestros días generador de desigualdad y exclusión social. Estas empresas conectan formación, acompañamiento social y empleo, siendo éste el fin y el medio simultáneamente. Así, las E.I. se constituyen como ámbito privilegiado de desarrollo de itinerarios integrados de inserción.

Las 31 empresas de inserción ubicadas en la Comunidad de Madrid y recogidas en esta investigación, emplean a un total de 684 trabajadores/as, de los cuales 377 son mujeres y 307 hombres.

Podemos definir la evolución de las empresas de inserción como de lenta, pero de constante crecimiento. En estos años se constata la desaparición de algunas iniciativas de este tipo, el repliegue de otras (a la espera de tiempos mejores) y el surgimiento de nuevas E.I. bajo el amparo y apoyo de las más experimentadas.

El panorama describe una tendencia a la concentración de estas empresas y sus trabajadores/as en unas pocas entidades promotoras. Sin embargo, el dinamismo y la creatividad presente en todo el abanico de iniciativas existentes siguen siendo los valores más en activo del sector.

En este proceso ejercen un papel fundamental las Redes (entidades de segundo nivel), impulsadas por las Asociaciones con mayor antigüedad en este campo, que están favoreciendo la visibilidad de toda esta experiencia y

su conocimiento en beneficio de todas las empresas. En este terreno conviene seguir profundizando e implicar a todas las entidades en esta dinámica de trabajo en red, como impulso para avanzar conjuntamente.

En general, desde las empresas de inserción se hace una valoración positiva de su labor, y se consideran un mecanismo idóneo para la integración de las personas en riesgo de exclusión social, constituyendo a su vez una de las instituciones más rentables para la Administración (todo trabajador/a en inserción cubre en la empresa una fase del proceso productivo, produce, trabaja y gana un salario, no dependiendo de prestaciones sustitutivas del mismo, y que se ahorra el Estado). El sujeto se siente útil trabajando, contribuye con la sociedad y se integra en la misma.

La motivación del equipo y el apoyo de la entidad promotora es lo que mantiene a flote a las EI frente a la insuficiencia de un marco de apoyo institucional sólido. Cabe esperar que el freno sufrido en las ayudas después del 2004 no sea la tónica general en el futuro. La puesta en funcionamiento por parte de la Administración de medidas de apoyo que sufraguen el sobrecoste estructural de estas empresas (por las estructuras de acompañamiento, la rotación de los trabajadores, etc.) es algo ineludible. De no ser así, la tendencia al déficit será algo consustancial a muchas de estas empresas. Y por tanto a su desaparición.

Estas experiencias, sin embargo, no parecen estar valoradas suficientemente desde la Administración.

Sí destacar que este estudio no sólo analiza, sino que critica, denuncia y propone, tratando de labrar el terreno para una correcta implicación e interrelación entre los diferentes agentes sociales responsables de la inclusión de estas personas, con especial mención a la Administración Pública, por ser, a nuestro entender, última responsable del bienestar de todos sus ciudadanos y ciudadanas.

La rentabilidad social de las E.I.

Analicemos de qué sobrecoste hablamos:

Por un lado, realizamos un **acompañamiento personal** y totalmente individualizado de todas las personas que entran a trabajar en un puesto de

inserción. Si nos remitimos al estudio publicado por FEDEI hace un par de años, esto supone un coste de unos 1386,91 € al año. Este coste ascendería a casi 3500 € si equiparáramos el salario de este "acompañador" al sueldo homologado por la administración.

Los trabajadores reciben una **formación** en el puesto de trabajo, necesaria para una óptima cualificación profesional y por consiguiente para su posterior inserción al mercado normalizado. Estamos hablando de unos 426 €/año.

Sumamos que es una población con un mayor índice de **absentismo laboral**, como son bajas médicas y faltas sin justificar. Recordemos que además deben dedicar un porcentaje de su tiempo a tareas de inserción exclusivamente. Este coste ascendería a unos 500 €/año.

En total, llegamos a un coste añadido de unos 2400 € anuales por trabajador (4500 € si el salario se homologa a la Administración).

A esto debemos añadirle la **falta de productividad** de las personas en inserción (entre un 15 y un 25% menor que la empresa normalizada). Esta situación genera, habitualmente, bien la pérdida de un cliente o bien el tener que sufragar esa falta de productividad con más trabajadores. Tengamos en cuenta que sufrimos una **descapitalización humana** constante, ¿Qué empresa promociona la salida de un trabajador cuando está preparado y en condiciones óptimas de rendimiento, y se lo manda a la competencia, volviendo a contratar a un trabajador que empieza de cero?

Además, si analizamos todas las prestaciones sociales que puede estar recibiendo una persona en riesgo o situación de exclusión, como son prestaciones o subsidios de desempleo, gastos sanitarios, asistencia social, ayudas económicas (como por ej. RMI), albergues, comedores, medidas judiciales, u otras; llegamos a la conclusión que **estamos ahorrándole a las arcas públicas** en torno a los 8550 € por trabajador.

Pero es más, **esta persona pasa a ser un ciudadano "activo"**, pasando de recibir del erario público a ingresar en concepto de seguros sociales e impuestos, por renta y por consumo.

En definitiva, y según los datos del estudio antes mencionado, el beneficio económico estimado es de unos 15507,89 €/año por trabajador.

Por tanto y en conclusión, creemos que las EI, no sólo generamos proyectos rentables socialmente para las personas con las que trabajamos, sino que generamos proyectos rentables económica y socialmente para la sociedad en su conjunto.

Un reconocimiento normativo lleno de posibilidades pero falta de voluntad de desarrollo

Frente a la **falta de apoyos económicos públicos**, será que, desde las entidades sociales que promovemos las empresas de inserción estamos acostumbrados a la arquitectura contable de la subsistencia, y es que **desde la aparición del Decreto regulador** en Madrid y su paralización, seguimos funcionando desde la precariedad de recursos económicos y dependientes de nuestra labor comercial y productiva. Para una empresa "normal" debe ser así, **para una empresa de inserción es fundamental el apoyo desde lo público.**

Nos congratulamos ante la publicación del Decreto regulador en 2003, pero seguidamente se presentó una batería de ayudas y medidas presupuestarias que acompañaron al desarrollo de las empresas de inserción en Madrid, limitada en cuantía, muy ajustada en plazos, tardía en los pagos, e inexistente en la actualidad. Esto nos hace pensar que la Administración regional actual no tiene voluntad en ese apoyo, es decir, **es papel mojado, un decreto sin presupuesto que lo acompañe.**

Esta situación ha generado que muchas entidades sociales y/o futuras empresas de inserción hayan frenado en seco su desarrollo, por simple prudencia y viabilidad económica, estando desde entonces en situación de espera, bajo unos mínimos en la contratación, y por consiguiente en la generación de empleo en formación o en inserción sociolaboral.

¿Qué grado de acercamiento hay de las empresas de inserción hacia una norma insuficiente? Situaciones de hecho frente a derecho

El ejemplo es el que sigue:

Cuando se publica el Decreto normativo, se habilita un Registro General de Empresas de Inserción. Los requisitos son claros, tener un mínimo de tres empleados en inserción (que corresponderían con un mínimo de 30% en plantilla), y sus correspondientes contratos de inserción y dictámenes de Servicios Sociales. ¿Por qué entonces las entidades sociales y empresas de inserción no se inscriben en el Registro? Dado que hay 31 empresas de inserción en Madrid, ¿por qué no hay más de una decena inscritas en todo Madrid? ¿Para qué si no hay ayudas a la financiación?, responderían las EI.

Es un círculo vicioso, "la Administración no apoya, no me inscribo", "¿no te inscribes? entonces las ayudas ¿para cuántos? Si sois unos pocos y no tenéis impacto"...

La respuesta es que la puesta en funcionamiento del Decreto 32/2003, ha sido demasiado restrictiva y precipitada para muchas entidades y además tampoco facilitó el desarrollo de las EI que lo solicitaron y reivindicaron, sino que es el artífice de mayores dificultades y limitaciones a las mismas y ha propiciado que se extienda la incertidumbre en el sector. En síntesis, una mala experiencia.

Todas las EI de AMEI han manifestado un **fuerte descontento** con el proceso de inscripción en el Registro de EI y de la forma en que se gestionaron las ayudas (**requisitos, desinformación, avales...**) así como con **la falta de continuidad**. Esto ha supuesto, en algunos casos, un estancamiento en nuevas contrataciones, hasta ver qué pasa...cómo y cuándo van a salir las nuevas ayudas, en el caso de que salgan.

Hay una situación, como ya comenté, de espera, en la que se despejará la situación en la Comunidad de Madrid, o se fomentará el mercado público para las EI.

Sin embargo, la convicción de ser un sector generador de empleo y un agente promotor de integración y cohesión social constituyen el principal impulsor para seguir adelante.

Marco Normativo ¿Cómo determina el Decreto 32/2003 de la CAM?

Otro ejemplo:

La vida de las EI, no comienza con el Decreto, sino que lleva una historia muy anterior.

Es por ello que existen empresas de inserción que comenzaron a contratar trabajadores hace tiempo, con la normativa y el régimen general de contratación, estableciendo así plantillas más o menos estables en el tiempo, e iniciando su actividad productiva más menos que más y compitiendo en el mercado.

Aparece el Decreto, y una persona ya contratada no sirve como personal en inserción, aunque su presencia, objetivo inicial en la empresa era su inserción; sino que hay que añadir nuevo personal en inserción –por lo menos tres más que sumen un mínimo del 30% de la plantilla- con sus dictámenes, acuerdo de incorporación sociolaboral, etc. La ampliación en plantilla es inevitable para poder ser reconocido como EI. Es decir, de hecho se es empresa de inserción, porque se acoge a trabajadores en proceso de integración sociolaboral, y ahora tienes que empezar con nuevo personal, o ampliar plantilla, con los consiguientes riesgos de viabilidad económica. De nuevo, las ayudas a la contratación de las que carecemos.

Por otro lado, el papel de los Servicios Sociales es fundamental en todo el proceso, ya que son ellos, a través de los profesionales (trabajadores/as sociales), los que dictaminan la situación de exclusión del personal a contratar, pero ¿conocen los trabajadores/as sociales qué es una empresa de inserción? ¿Realizarán algún tipo de seguimiento o acompañamiento mientras se encuentre este trabajador en la empresa? Según el Decreto y la lógica, debe haber un seguimiento de esa persona en su proceso de inserción. La realidad nos muestra que son las propias entidades promotoras de empresas de inserción las que están informando a los servicios sociales y están demandando los dictámenes o informes sociales. Además, no hay un seguimiento tras esa certificación, con lo que el personal de la propia empresa de inserción tiene que sufragar los gastos de personal técnico de seguimiento y acompañamiento y fuera de la actividad propiamente productiva. Volveríamos a las prometidas ayudas a la contratación de personal técnico de seguimiento e inserción social.

Normalmente, este personal procede de la entidad social promotora, que compagina sus funciones de otros proyectos con la orientación, seguimiento y acompañamiento de todo el proceso del personal de inserción en la empresa de inserción. Con lo que sobre se asignan a dichos profesionales.

Otro tema de interés en la regulación, es la descapitalización humana de nuestras empresas de inserción al ser una empresa transitoria, de formación del /la trabajador/a con el límite de tres años. Cuando este trabajador está preparado y con capacidades laborales, debe salir de nuestra empresa de inserción, con lo que nuestra empresa queda mermada y nuestra capacidad competitiva queda siempre en cuestión, limitando nuestra capacidad de crecimiento y de creación de más empleo de inserción. Esto lo asumimos con una mezcla de alegría por la inserción laboral de nuestro empleado formado y capacitado, y resignación para empezar el proceso con otra persona desde el principio. Así que, o asumimos la pérdida de nuestro trabajador preparado y formado, o le admitimos como personal fijo, obligándonos a aumentar plantilla con personal de inserción que mantenga el porcentaje.

Retos para el futuro en el desarrollo de las EI

¿Existe viabilidad de las experiencias de inserción a través de las EI?

Ante la situación ocurrida en Madrid, una única convocatoria de subvenciones, desde hace tres años, dista mucho de convencernos sobre la viabilidad de las EI.

Sí habría viabilidad, si las medidas de apoyo estuviesen articuladas en las Bases Reguladoras de Subvenciones. Esto tiene la ventaja de que las ayudas tendrían una vigencia indefinida por convocatoria anual. Este aspecto es fundamental para garantizar un marco estable y seguridad jurídica para la planificación de las actividades de inserción sociolaboral y de creación de puestos de empleo de inserción en sus estructuras productivas.

Otras medidas de fomento a contemplar, por concretar algunas:

- Ayudas a la creación de empleo de inserción y mantenimiento del mismo

- Reducción de la cuantía de la cuota empresarial a la Seguridad Social
- Realizar inversiones en activos fijos
- Asistencia técnica, para la puesta en marcha de nuevas empresas de inserción
- La contratación de técnicos de acompañamiento
- A la producción, o la función gerencial
- A la incorporación definitiva al mercado de trabajo normalizado, en el seguimiento y apoyo laboral por parte de las EI
- Ayudas también, a las empresas ordinarias, de los trabajadores que acojan finalizado su proceso de inserción
- Y abrir el mercado de las administraciones públicas para fomentar de contrataciones a través de cláusulas sociales.

Tal vez un modelo a seguir, en cuanto a su vigencia, tradición, y muy asumido, en constante crecimiento, son las ayudas y medidas de fomento destinadas y no cuestionadas a los Centros Especiales de Empleo, con personal con discapacidad física, psíquica o sensorial reconocida. ¿Significa esto que acaso, el personal de una empresa de inserción no tiene también discapacidad? La discapacidad social, de la carencia de habilidades personales y laborales o existencia de circunstancias sociales, que han determinado una situación de exclusión.

Pero volviendo al principio del capítulo, la sensibilidad, concienciación y conocimiento que dispone la sociedad sobre las personas con discapacidad, quizás por el trabajo de muchos años de los familiares y de alguna organización que todos conocemos se ha conseguido hacer visibles a estas personas con dificultades de acceso al empleo, su movilización, marcos jurídicos incuestionables y solidarios para con estos trabajadores. Mientras que nuestra capacidad, la de las empresas de inserción, ha hecho visible la exclusión y los colectivos con "discapacidad social", es elocuente nuestra debilidad.

Otras metas para reflexionarlas

Por ir concluyendo, y en esta última reflexión, nos queda mucho por andar para sensibilizar y hacer comprender a la ciudadanía, la realidad de las personas en riesgo o situación de exclusión, y esta herramienta que, nosotros entendemos adecuada para la integración e inclusión social, que son las empresas de inserción.

Hacer ver a las Administraciones la rentabilidad social de este medio y que haya, ¿por qué no?, una Ley Estatal de Empresas de Inserción, mientras que cada una de las administraciones regionales regulen, reconozcan y apoyen estas iniciativas de la inserción por lo económico.

Se puede conseguir configurando todo este marco normativo como parte del empleo protegido y tutelado por la administración pública. Y que esos marcos normativos sean lo más cercano a la realidad y necesidad del territorio donde tengan su vigencia.

Recordemos que todavía muchos territorios ni siquiera tienen un marco jurídico donde asirse.

También sería deseable, que las administraciones hagan suyas y promuevan en sus agendas, el objetivo de creación de nuevas iniciativas de empresas de inserción.

Otro cabo que no quisiera que quedara suelto, sería la relación entre los servicios sociales y las empresas de inserción, éstas deben de enmarcarse en la colaboración del acompañamiento en el proceso de inserción del trabajador, y el descubrimiento o mejor del conocimiento del potencial que de este recurso se ofrece para las personas en situación de exclusión.

Desde la visión de la viabilidad económica de las empresas de inserción, habría que empezar a pensar en grande, y que surjan y se generen productos y servicios en común, desarrollados desde proyectos en red de entidades y empresas de inserción. La red, funcionaría como método e instrumento de aprendizaje y crecimiento, así como de recurso de viabilidad.

También habría que arrancar el compromiso a las administraciones para que el mercado de contrataciones públicas se abriera a la Economía Social, y fomentaran a las Empresas de Inserción a través de cláusulas sociales que facilitaran el acceso de éstas al mercado público.

La experiencia de la Fundación LESMES

Miguel Santos González. Psicólogo

Elena Sanz Hernando. Economista

Presentación de la Entidad

La Fundación Lesmes es una institución aconfesional e independiente, sin ánimo de lucro, clasificada como benéfico-asistencial. La finalidad de la Fundación es la integración sociolaboral de personas en situación o en riesgo de exclusión social.

La Fundación fue constituida en Burgos, en agosto de 1996, con la intención de desarrollar diferentes proyectos de inserción y se rige por un Patronato compuesto por el Ayuntamiento de Burgos, la Diputación Provincial de Burgos, la Junta de Castilla y León y la Federación de Asociaciones Empresariales, junto con algunos representantes de sus socios fundadores.

Centros y Programas

Centro de Integración Social (CEIS)

El CEIS se dirige a personas "sin hogar", es decir, a aquellas personas que, por diferentes causas carecen de recursos económicos, de un empleo y de habilidades sociales. A menudo viven en la calle y sufren un fuerte desarraigo familiar y social.

El objetivo del CEIS es fomentar la autonomía personal y el desarrollo de esas habilidades, abordando todas las áreas de la persona (psicológica, social, familiar, cultural, laboral...), sin quedarnos en cubrir únicamente las necesidades básicas.

El proceso de inserción se estructura en varias fases. Después de un período de observación, la primera de las fases transcurre en una residencia de 44 plazas, donde tiene lugar la recuperación o el desarrollo de hábitos sociales, domésticos y laborales, necesarios para desenvolverse en nuestra

sociedad. Después de este primer período, se pasa a la segunda fase del proceso: un piso compartido. La experiencia demuestra que en un momento tan delicado, resulta prematuro dar el salto a la vida independiente. La tasa de fracasos no supera el 10%, por lo que constatamos que estos pisos son los dispositivos residenciales óptimos para la integración social.

Una segunda estrategia de intervención es el Servicio de Unidad de Día para aquellas personas que todavía mantienen su domicilio y que se encuentran en una situación de riesgo de exclusión social. El objetivo, por lo tanto, es preventivo y se dirige a:

- Personas que aún no han perdido su domicilio ni el hábito de vivir de forma autónoma, pero que se encuentran en una situación muy delicada
- Otras personas, por lo general mayores, que han evolucionado lo suficiente para vivir de forma autónoma, pero que no dejan de depender de instituciones como el CEIS.

Centro de Formación y Empleo (CEFE)

Sin un empleo, la integración social es ficticia. Al menos, sin disponer de unos ingresos propios. El CEFE persigue la inserción sociolaboral de colectivos en situación o en riesgo de exclusión social, mediante el desarrollo de itinerarios individualizados e integrales de inserción. Por haber nacido enmarcado en las Iniciativas Comunitarias Empleo y RRHH – Horizon II e Integra, se ha tratado de una experiencia piloto y tiene un carácter dinámico, sujeto a constante evolución. Se ubica en unas antiguas escuelas, dos edificios rehabilitados y acondicionados. La inversión ha sido cofinanciada por el FEDER. En el centro se llevan a cabo: programas de formación básica y profesional, acompañamiento, orientación, promoción de empleo... y en él se ubica la Empresa de Inserción "Ceislabor, S.L."

El Programa engloba formación básica por una parte, y profesional por otra. Incluye cursos de formación, carpintería, albañilería, soldadura, pintura, colocación de pladur, ebanistería, fontanería, lavandería, y otras especialidades. La mayor parte del programa se centra en el sector de la construcción por ser un campo no saturado del mercado laboral y porque nuestros beneficiarios se adaptan perfectamente a él.

Paulatinamente se van añadiendo otras especialidades como limpieza, camarera... que facilitan el acceso de mujeres. La duración de los cursos es muy variable (desde 150 a 900 h.).

Igualmente, para posibilitar el acceso de los jóvenes en situación de riesgo, se ha incluido un Módulo de Garantía Social en la Especialidad de Soldadura.

Un elemento imprescindible es la intervención personalizada, mediante tutorías individuales, en las que se planifican los procesos de inserción, clases prácticas y teóricas, animación sociocultural, seguridad e higiene en el trabajo...

La formación no es más que una parte, aunque enormemente importante, del proceso de inserción laboral. Por lo tanto, durante este proceso, se aplica un sistema de incentivos variable, puesto que, en ocasiones, es necesario cubrir las necesidades básicas y disponer de elementos motivadores. Este incentivo está relacionado con las necesidades y con el cumplimiento de los objetivos fijados en el itinerario de inserción individual.

Entre las acciones de creación de empleo se engloban diferentes colaboraciones y convenios con empresas que pretenden la inserción laboral en el mercado ordinario, por cuenta ajena; proyectos de autoempleo y fomento de la economía social y la creación de empresas. Una parte importante son las prácticas en alternancia, que se realizan en empresas del sector durante 2 ó 3 meses y suponen una pasarela hacia el empleo, un estado intermedio entre la formación y el trabajo.

Programa Dual

El Programa Dual es el Programa Municipal de Erradicación del Chabolismo y la Infravivienda en Burgos. Nace para dar solución a todas las familias residentes en Burgos que habitan en chabolas, prefabricadas, caravanas e infraviviendas. En Burgos existen dos poblados chabolistas:

- El poblado de Bakimet, situado en la Ctra. de Valladolid, formado por prefabricadas y chabolas

- El poblado de El Encuentro, Situado en la Ctra. de Quintanadueñas, que fue creado como la primera fase para realojar el antiguo asentamiento de las Tejeras
- Existen también otros asentamientos

El programa Dual intenta facilitar el ejercicio del derecho a una vivienda, a estos ciudadanos que encuentran mayores obstáculos que el resto. Desde el comienzo del programa, en 1998, han sido realojadas con éxito un total de 52 familias.

El Programa se basa en tres pilares:

- La educación familiar individualizada, acompañada de formación
- El realojo disperso en la ciudad de Burgos
- Un sistema de incentivos económicos variables, individualizados, ligados a las necesidades y al proceso de inserción.

La educación familiar se lleva a cabo a diferentes niveles de profundidad en función de la fase en la que se encuentra la familia, dentro de su proceso. El número de familias con las que se ha intervenido en el área de Educación Familiar desde 1998 asciende a 103.

Empresas de Inserción (S.L.): CEISLABUR, REUSAD Y GRM

Desde 1996, la Fundación Lesmes ha constituido 3 sociedades limitadas que en la actualidad han creado 45 puestos de trabajo, de los que 25 son para trabajadores en inserción.

Ceislabor S.L fue constituida por la Fundación Lesmes, el 19 de diciembre de 1996. Dicha Fundación es titular del 100% de su capital social. En abril de 1997 comenzó su actividad económica, funcionando como empresa de inserción en el sector de la construcción. En marzo de 1998 lo hizo en el sector de lavandería industrial y en enero de 1999 en los servicios de limpieza. Actualmente presta también servicios de carpintería.

La actividad económica de Reusad es la explotación de la cafetería de la Residencia de Personas Mayores de Cortes, de la Junta de Castilla y León. En esta cafetería trabajan 3 personas. Dos de los puestos son de inserción.

La Empresa GRM se dedica a actividades medioambientales: Gestión de los Puntos Limpios de Burgos, recogida selectiva, limpieza de zonas degradadas... Para ello, tiene formalizados dos convenios de colaboración con el Ayuntamiento para Puntos Limpios y con la Diputación para actividades medioambientales en general. Se trata de la puesta en práctica de un mercado tutelado.

Otros programas

- Talleres de Empleo en las especialidades de medioambiente y hostelería
- Desarrollo de dos Proyectos Experimentales de Inserción Sociolaboral: Proyectos Isla I y II
- Aprobación del Proyecto NOVA, (Fondo Social Europeo – Fundación Luis Vives)
- Formación de Postgrado: Experto en Economía Social y Experto en Mediación
- Investigación

Sistema de Gestión de la Calidad. Buenas prácticas

La Fundación Lesmes ha adoptado un modelo de Gestión por Procesos para la implantación del Sistema de Gestión de la Calidad en sus CENTROS, PROGRAMAS Y EMPRESAS, habiendo obtenido el CERTIFICADO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD SEGÚN LA NORMA ISO 9001:2000.

Nuestra organización ha obtenido la calificación de "GOOD" por el Comité Hábitat, en el 5º CONCURSO INTERNACIONAL DE NACIONES UNIDAS, DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA. Por esta razón, nuestra experiencia ha sido incluida en el V Catálogo Español de Buenas Prácticas. Ciudades Saludables. Hábitat II.

Por otro lado, la Fundación Lesmes ha obtenido un Premio de la Fundación Telefónica: Selección del Proyecto del CEIS como uno de los 9 proyectos ejemplares identificados en España.

Por último, nuestra entidad se ha sometido voluntariamente a una evaluación por parte de la Fundación Lealtad de su transparencia, funcionamiento y toma de decisiones. El informe de dicho análisis se encuentra publicado en la página web de la Fundación Lealtad (www.fundacionlealtad.org) y en la Guía de la Transparencia y las Buenas Prácticas de las ONGs. El análisis se ha acompañado de una auditoría externa de las cuentas.

Las Empresas de Inserción

A pesar de la falta de un marco normativo específico, en la Ley 12/2001, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo, en la Disposición Adicional Novena, se mencionan las Empresas de Inserción.

Definición de Empresa de Inserción

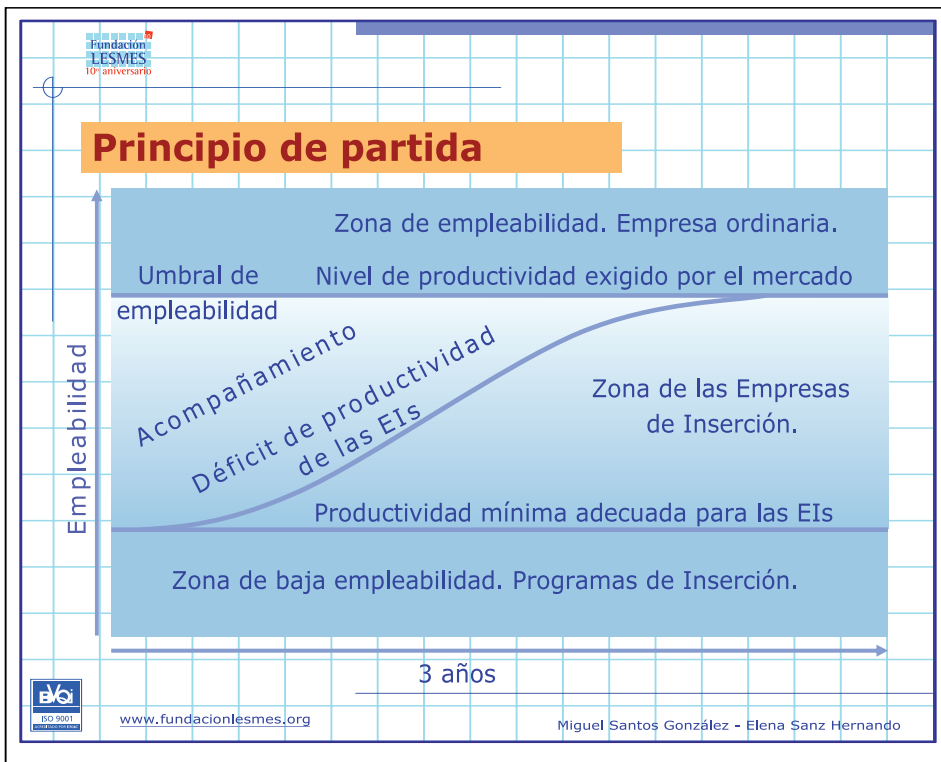
Las Empresas de Inserción (EIs) constituyen un puente entre la formación y el empleo, especialmente para algunas personas que, por diversas circunstancias no pueden acceder directamente al mercado. Siempre encuentran su origen en diferentes proyectos, iniciativas o centros de inserción y, por tanto, en el seno de una Organización Social.

Definimos estas empresas de inserción como “estructuras de aprendizaje, en forma mercantil, cuya finalidad es posibilitar el acceso al empleo de colectivos desfavorecidos, mediante el desarrollo de una actividad productiva, para lo cual, se diseña un proceso de inserción, estableciéndose durante el mismo una relación laboral convencional”.

Estas empresas parten de un principio básico: Algunas personas, con “bajo nivel de empleabilidad”, pueden alcanzar un grado de productividad suficiente para acceder al mercado laboral, si se dan dos circunstancias:

- El nivel de productividad exigido en un primer momento disminuye para irse incrementando poco a poco, hasta alcanzar el nivel que exige el mercado

- Durante un período suficientemente largo, se ofrece formación y apoyo social.



Así, entendemos que las empresas de inserción no sólo persiguen crear empleo, y por tanto riqueza. Lo que pretenden prioritariamente es habilitar espacios, para posibilitar la adquisición de experiencia y entrenamiento, desempeñando un puesto de trabajo, que permita adquirir la cualificación y el nivel de productividad necesario para dar el salto al mercado y/o a la empresa ordinaria.

Estas empresas suponen un salto cualitativo con respecto a los programas de formación y de inserción laboral convencionales, en los que los cursos, las sesiones de búsqueda de empleo, etc., no son suficientes para saltar al mundo laboral. El propio mercado excluye a algunas personas por muy diversas razones, todas ellas relacionadas con la baja empleabilidad. LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN COMBATEN LA EXCLUSIÓN DESDE EL PROPIO

CORAZÓN DEL SISTEMA ECONÓMICO, NO DESDE FUERA, utilizando sus estructuras básicas.

Las EI conectan la formación y el empleo. Intentan superar el itinerario tradicional, lineal, que sitúa el empleo en la última fase del proceso, sólo accesible después de superar otras fases. En estas empresas EL EMPLEO ES EL FIN Y EL MEDIO SIMULTÁNEAMENTE. En algunos casos, no en todos, es más fácil superar problemas personales si se está trabajando, porque la autoestima, los medios y las posibilidades son mayores. Las EI son muy eficaces en estas situaciones y además, suponen claramente un ahorro en protección social: prestaciones, acciones formativas...

Situación de las Empresas de Inserción en España

Las Empresas de Inserción de Castilla y León: Ceislabur, La Encina, Hortojardín, Reusad, GRM... han constituido la Federación Castellano - Leonesa de Empresas de Inserción, FECLEI. Se trata de una entidad sin ánimo de lucro, que pretende contribuir al fomento y consolidación de estas estructuras. FECLEI participa, a su vez, en la Federación Española FEDEI y ésta en la Red Europea ENSIE y en la Red Española de Economía Social CEPES.

En algunas CCAA españolas (son 9 a fecha de hoy) ya están apareciendo Leyes y Decretos para regular y fomentar el desarrollo de estas empresas. Ver Tablas Comparativas de Requisitos de clasificación y Medidas de fomento (Tablas 1 y 2. Fuente: Fundación Lesmes).

La Federación Española FEDEI ha realizado el estudio "Identificación y Diagnóstico Integral de las Empresas de Inserción en España" (Ed. Popular, 2003). El estudio ha recogido datos de una muestra de 80 empresas de un total de 147. Dentro de las empresas seleccionadas se encuentran las 8 que en estos momentos funcionan en Castilla y León. De este estudio, se obtienen algunos datos y se desprenden conclusiones muy interesantes, que brevemente, vamos a señalar (algunos datos incluidos en este apartado han sido extraídos de dicho estudio).

Las EI en España están promovidas en todos los casos por organizaciones sociales, no lucrativas (ENL); incluso un 46 % tienen forma



jurídica de ENL. Otro 46 % son sociedades limitadas y sólo el 8 % son sociedades laborales o cooperativas. Tienen una media de 24 personas en plantilla, de las que 15 están en inserción. Este dato precisa algunas matizaciones. Por un lado, es necesario decir que no todas están a tiempo completo. Por otro lado, conviene aclarar que existen grandes diferencias entre Comunidades Autónomas, encontrándose las EI más grandes en aquéllas en las que existen medidas de fomento. En este caso, sería más adecuado utilizar otro estadístico, como es la moda (el valor más repetido de la variable) que es de 7 personas en inserción.



MEDIDAS POLÍTICAS Y LEGISLATIVAS PARA EL FOMENTO Y LA REGULACIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN
TABLA COMPARATIVA DE ALGUNOS DECRETOS, PROPUESTAS DE LEY Y BORRADORES EN ESPAÑA

TABLA 1.- REQUISITOS ESTABLECIDOS PARA LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN						
Decreto / Ley / Programa	Fecha	Forma Jurídica	Organización Promotora	% de Plantilla en inserción	Tiempo máximo en la empresa	Colectivos destinatarios
Castilla La Mancha	17/12/1996	Cualquier entidad de derecho público o privado		Sin desarrollar		En exclusión social o riesgo
País Vasco	26/12/2000	Sociedad mercantil, de economía social, (Fundación y Asociación disponen de un plazo de 3 por años para conversión)	Participación al menos del 33 % de Organización/es no lucrativa/s de inserción	40% mín. y 75% máx.	No especifica	En exclusión social o riesgo
Comunidad Foral de Navarra	04/02/2002	Cualquier entidad de derecho público o privado		60% con mín. 5 y máx. 20 trabajadores en inserción	3 años	En exclusión social o riesgo. Contrato de inserción especial
Gobierno de Aragón	08/02/2002	Sociedad mercantil o Cooperativa de Trabajo Asociado	Participación mayoritaria de Organización/es no lucrativa/s (salvo coop.)	Máx. 50% trabajadores en inserción	3 años	En exclusión social o riesgo Con discapacidad mayor del 33%
Cataluña	12/12/2002	Sociedad mercantil, Sociedad Laboral o Cooperativa	Participación mayoritaria (51%) Organización/es no lucrativa/s o Administraciones	30% con mín. 2 y máx. 70% trabajadores en inserción	2 años	En exclusión social o riesgo. Contrato de inserción especial
Gobierno de Canarias	10/03/2003	Sociedad mercantil o de economía social, (Fundación y Asociación disponen de un plazo de 3 por años para conversión)	Participación al menos 33% Organización/es no lucrativa/s o Administraciones	No se establece	3 años	En exclusión social o riesgo
Comunidad de Madrid	13/03/2003	Sociedad mercantil o de economía social, (Fundación y Asociación disponen de un plazo de 3 por años para conversión)	Participación mayoritaria (51%) Organización/es no lucrativa/s o Administraciones	30% con un mínimo de 3 trabajadores en inserción	3 años	En exclusión social o riesgo
Gobierno de Baleares	13/06/2003	Sociedad mercantil, Sociedad Laboral o Cooperativa	Participación al menos 33% Organización/es no lucrativa/s, de Ec.social o Administraciones	30% con un mínimo de 1 trabajadores en inserción	3 años	En exclusión social o riesgo
Ayuntamiento de Vitoria	26/06/2002	Según Decreto Euskadi (pueden concurrir empresas en proceso de constitución)			3 años	En exclusión social o riesgo
Ayuntamiento de Gijón	año 2002	Cualquier forma jurídica	Entidades sin ánimo de lucro	30% mínimo de trabajadores en inserción	2 años	En exclusión social o riesgo
Ayuntamiento de Granada (Plan municipal de Ets)	Es una de las primeras experiencias, innovadora y pionera, sin embargo, no están desarrollados los requisitos ni establece medidas concretas					
Ley de Empresas de Inserción Proposición de Ley (no aprobada) del Grupo Parlamentario Catalán	11/09/2000	Sociedad mercantil o de Economía Social	El 40% de su capital debe pertenecer a entidades sin ánimo de lucro	51% con un mínimo de 3 trabajadores en inserción	3 años	En exclusión social o riesgo. Contrato especial de adaptación

En el Anexo a esta tabla aparecen los requisitos comunes a todos los Decretos, Leyes y Programas



ANEXO A LA TABLA 1.- REQUISITOS COMUNES

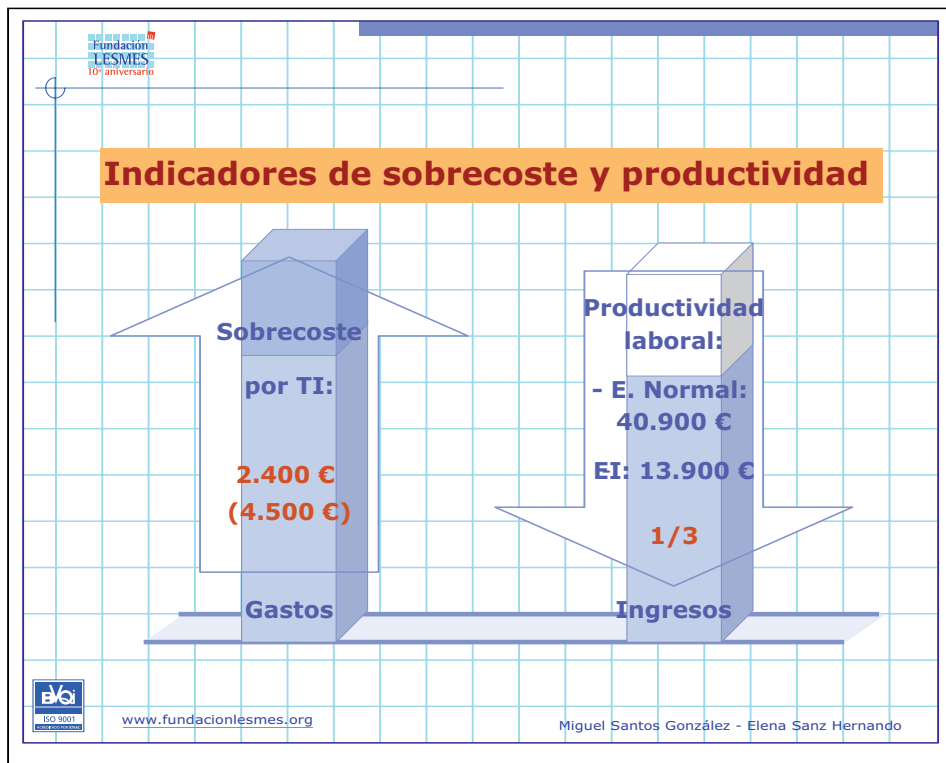
Requisitos comunes a todos los Decretos, Leyes y Programas
1.- La finalidad última de la empresa siempre es la integración sociolaboral.
2.- Personas, en inserción o no, con contrato laboral convencional, generalmente igual o superior a media jornada
3.- Ofrecer formación y acompañamiento social a las personas en inserción
4.- Desarrollar actividades económicas lícitas de producción de bienes o prestación de servicios en cualquier sector del mercado
5.- No vincular sus balances a otras actividades que no sean las de su objeto social
6.- Aplicar los excedentes y resultados en la propia empresa o en la promoción de actividades de inserción sociolaboral.
7.- Incripción en los Registros mercantiles correspondientes
8.- Las personas beneficiarias formalizan un acuerdo de inserción laboral, además de su contrato laboral.
9.- Casi todos incluyen la realización de auditorías anuales obligatorias, realizadas directamente por la Administración o subvencionadas.



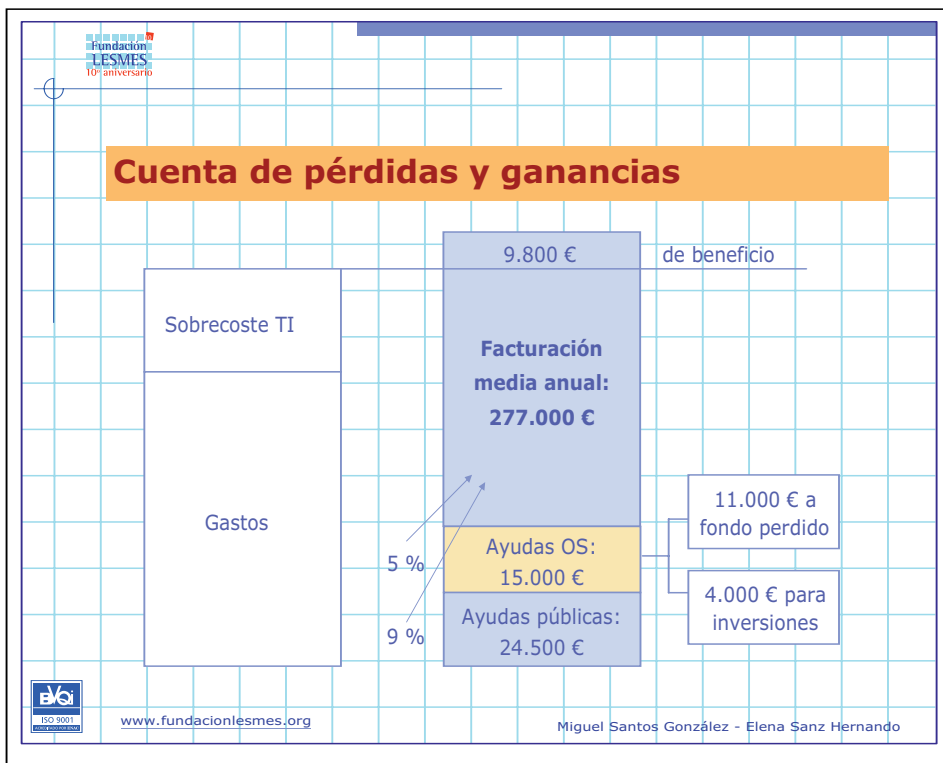
MEDIDAS POLÍTICAS Y LEGISLATIVAS PARA EL FOMENTO Y LA REGULACIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN
TABLA COMPARATIVA DE ALGUNOS DECRETOS, PROPUESTAS DE LEY Y BORRADORES EN ESPAÑA

TABLA 2.- MEDIDAS ESTABLECIDAS						
Decreto / Ley / Programa	Fecha	MEDIDAS		SUBVENCIONES		
		Registro de EIs	Creación de Puestos de Inserción (PI)	Inversiones	Técnicos, Directores, Gerentes, Estudios y Auditorías	Inserción laboral
Castilla La Mancha Decreto 144/1996 Sin ayudas BOA del 15/02/02 (Nº 20) País Vasco Decreto 305/2000 Orden 11/12/2002 BOPV (02/02/01 y 27/12/02) Comunidad de Navarra Decreto 26/02 (130/99 ant) Programa Centros de Ins. S-Lab BO Navarra 18/03/02 (nº 34) Gobierno de Aragón Decreto 33/2006 Programa ARINSER BOA del 15/02/02 (Nº 20) Cataluña Ley 27/2002 (falta Reglamento) (Tb. Posa't a punt (ADIGSA)) DOGC 03/01/03 (nº 3793) Gobierno de Canarias Decreto 32/2003 Falta el Reglamento BO Canarias 24/03/2003 Comunidad de Madrid Decreto 33/2006 Regulación EIs (falta Reglamento) B.O.C.M. 24/03/03 (nº 70) Gobierno de Baleares Decreto 60/2003 Regulación IEI (falta Reglamento) BOIB núm 88 - 24/05/2003 Ayuntamiento de Vitoria Línea de Ayudas a empresas de inserción laboral Ayuntamiento de Gijón Línea de Ayudas a entidades sin ánimo de lucro y empresas de inserción social Ayuntamiento de Granada (Plan municipal de EIs) Ley de Empresas de Inserción Proposición de Ley (no aprobada) En el Anexo a esta tabla aparecen Nº 84-1 (11/09/00)	17/12/1996	Registro de la C.A.	Sin desarrollo reglamentario			
	26/12/2000	Registro de la C.A.	12300€ por PI (+ 5% si es mujer)	Máximo 85 % y 12000€ por puesto de inserción	a) Producción 1.800€ por puesto b) Estudios:(Máx 50% y 6.000€) c) Auditorías: 1.250€ anuales d) Educ: 1100€ por puesto	Formación (TI): 80% matrícula + % dietas
	04/02/2002	Calificación de la condición	100% de la cuota empresarial a la SS 60% (en ocasiones hasta el 80%) del SMI	Se incluyen en el nuevo Decreto de 2002, que modifica el de 1999 en el que no se incluían	a) Técnico producción: 18.000€ por técnico y por año b) Estudios: (máx 50% y 6.000€) c) Educ: (máx 2 ed. 36.000€ año)	máx 4.850€ por inserción en empresa o autoempleo
	09/02/2002	Registro de la C.A.	3.500€ anuales por PI (máx 3 años por persona)	a) Reducción de intereses (máx 4% y 3.500€ por PI) o bien, b) 6.000 € por PI(d)	a) Directores/Gerentes: 15.000€ b) Estudios:(Máx 50% y 6.000€) c) Auditorías: 1.250€ anuales Educ: (máx 9.000€ año, 3 años)	2.500€ por cada inserción que dure más de 1 año
	12/12/2002	Registro de la C.A.	Máx. importe PIRMI y/o 60 % salario del trabajador	No se incluyen. INCLUYE CLÁUSULAS SOCIALES	a) Ayudas Posa't a punt para las empresas de construcción b) Acompañamiento (subv. a la empresa o la Org. Social)	-
	10/03/2003	Registro de la C.A.	El decreto incluye subvenciones para el mantenimiento de las plazas de inserción, para la asistencia técnica y para la inserción laboral definitiva, pero no están desarrolladas. Se prevé un desarrollo reglamentario			
	13/03/2003	Registro de la C.A.	El decreto incluye textualmente todas (Subvenciones a la contratación, para gerentes y técnicos de producción, para técnicos de acompañamiento, a la intermediación laboral, a la inserción definitiva, para auditorías y para inversiones en equipamiento) pero no están desarrolladas. Se prevé un desarrollo reglamentario			
	13/06/2003	Registro de la C.A.	El decreto incluye textualmente: Ayudas para análisis previos, para su constitución y mantenimiento, para la asistencia técnica y auditorías, para la inserción laboral definitiva, pero no están desarrolladas. Incluye cláusulas sociales en una Disposición adicional única. Se prevé un desarrollo reglamentario			
	26/06/2002	Registro de la C.A.	a) Ayudas a la creación de empresas de inserción b) Ayudas al sostenimiento de las mismas y al fomento de sus actividades c) Ayudas a la contratación de personas en inserción Las ayudas para a) y b) un máximo de 10.000€ y 50% base subvencionable			Otros planes municipales
	año 2002	Calificación de la condición	100% cuota emp. SS 1º semestre: 100% SMI, 2º semestre: 50% SMI y 2º año: 25% SMI	No se incluyen	Apoyo a la función gerencial: formación del personal de la empresa y realización de estudios: máx 80% y máx 12.020€	Otros planes municipales
	11/09/2000	Registro Administrativo de EIs	60% de la cuota empresarial a la SS % del salario por definir	Se incluye el "apoyo a la creación y mto. de las EIs", pero no se desarrolla.	Se incluyen las "ayudas financieras para la constitución...", así como su asistencia técnica..., pero no se desarrolla.	Se incluyen pero no se definen (no las percibe la EI)

Las empresas de inserción prestan dos tipos de servicios simultáneamente: la inserción sociolaboral y el correspondiente a su actividad mercantil. Sin embargo, sólo facturan y cobran por uno de ellos. Por un lado, la baja productividad de las personas en inserción (TI), que es la tercera parte de la de una persona en una empresa normal, actúa disminuyendo los ingresos (la productividad laboral media en la EI es de 13870€. En la empresa ordinaria es de 40868€). Por otro lado, el sobrecoste que conlleva la contratación de TI, ocasionado fundamentalmente por las personas de acompañamiento, las acciones formativas y el absentismo laboral, que es de 2335 € anuales, actúa incrementando los gastos (este sobrecoste está calculado partiendo del salario de las personas de acompañamiento que pueden asumir las EI, que en la actualidad es muy bajo, es casi empleo



precario. El estudio concluye que tomando como referencia los salarios homólogos en la Administración Pública, el indicador de sobrecoste sería de 4416 €). En las EI, las personas en inserción están de paso. Se forman, adquieren cualificación, experiencia y cuando su productividad y su empleabilidad han aumentado de forma aceptable, saltan a la empresa ordinaria o al autoempleo. Por esta razón, el sobrecoste no disminuye con el tiempo.

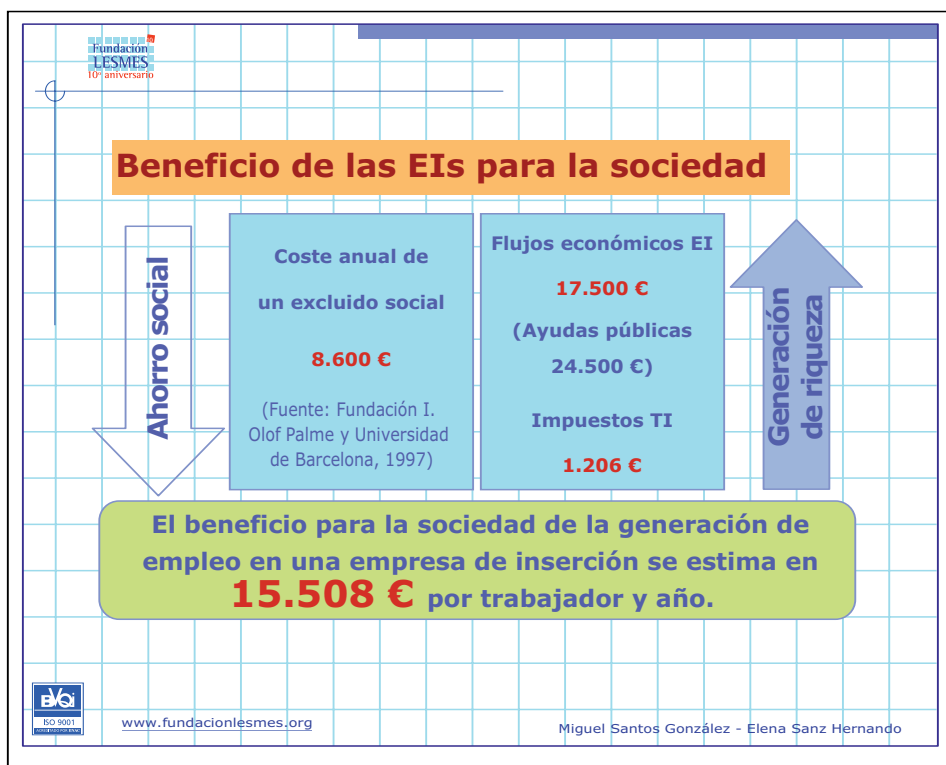


Los beneficios de las EI son de 9737 €. Sin embargo, las ayudas de las propias organizaciones sociales son de 11000 € a fondo perdido con un esfuerzo inversor medio adicional de 4000 €, lo que supone un 5% de su facturación, que es de 276250 €. Las ayudas públicas que reciben estas empresas ascienden a 24500 € (9% de su facturación). Todos estos datos son medias aritméticas. Existen grandes diferencias entre Comunidades Autónomas. Al respecto, el estudio concluye que las empresas de inserción de forma mayoritaria cubren costes e incluso pueden llegar a generar beneficios, pero sin las ayudas que reciben serían inoperativas, no podrían funcionar y no podrían existir.

Concluimos entonces que las ayudas son imprescindibles para el funcionamiento de las empresas de inserción, pero ¿son rentables?, ¿merece la pena destinar recursos para fomentar esta fórmula, este instrumento de inserción? El estudio de FEDEI es muy clarificador en sus conclusiones. Es interesante observar que las EI generan riqueza y desarrollo económico. Los

impuestos de las empresas de inserción son de 17500 €, de manera que directamente están compensando gran parte de las ayudas públicas que reciben.

El 75% establecen como prioridad el paso al mercado ordinario, en el 95,5% de ellas existen sistemas de acompañamiento y el 82,5% realizan intermediación laboral; el 88,75% realizan integración social; el 78,75% han conseguido la contratación normalizada de un número importante de TI (el estudio no establece una tasa de inserción concreta). El 92% ha conseguido la transición de alguna persona. Las empresas más eficaces son las sociedades limitadas seguidas de las que tienen forma de ENL. Obtienen unos resultados sociales significativamente superiores aquéllas en las que las personas en inserción no superan el 50% de la plantilla. (El 56,72% de las personas en inserción son mujeres, 78% de tránsito).



Además, aunque la tasa de inserción en el mercado laboral fuera 0, como decíamos más arriba, suponen un ahorro en protección social, al convertir a potenciales perceptores y receptoras de prestaciones y de servicios en contribuyentes y consumidores y consumidoras. Una persona en situación de exclusión social cuesta al año 8548€ (Estudio de la Fundación Internacional Olor Palme y la Universitat de Barcelona: "*La marginación, un problema medioambiental*" Rv. Temes de planificació i gestió ambiental, nº 2. Ed. Universitat de Barcelona y Pagés editors. (1997)). El reiterado estudio de FEDEEI estima que una persona en inserción genera, a través del IVA, cotizaciones a la SS e IRPF, un total de 1206 € anuales al erario público.

Tanto por el flujo de rentas que supone, como por el ahorro público que implica, el beneficio para la sociedad de la generación de empleo en una empresa de inserción se estima en 15508 € por PERSONA y año.

Y ¿para qué son, exactamente estas ayudas? El estudio establece las principales necesidades de las EI.

Necesidades y demandas de las Empresas de Inserción

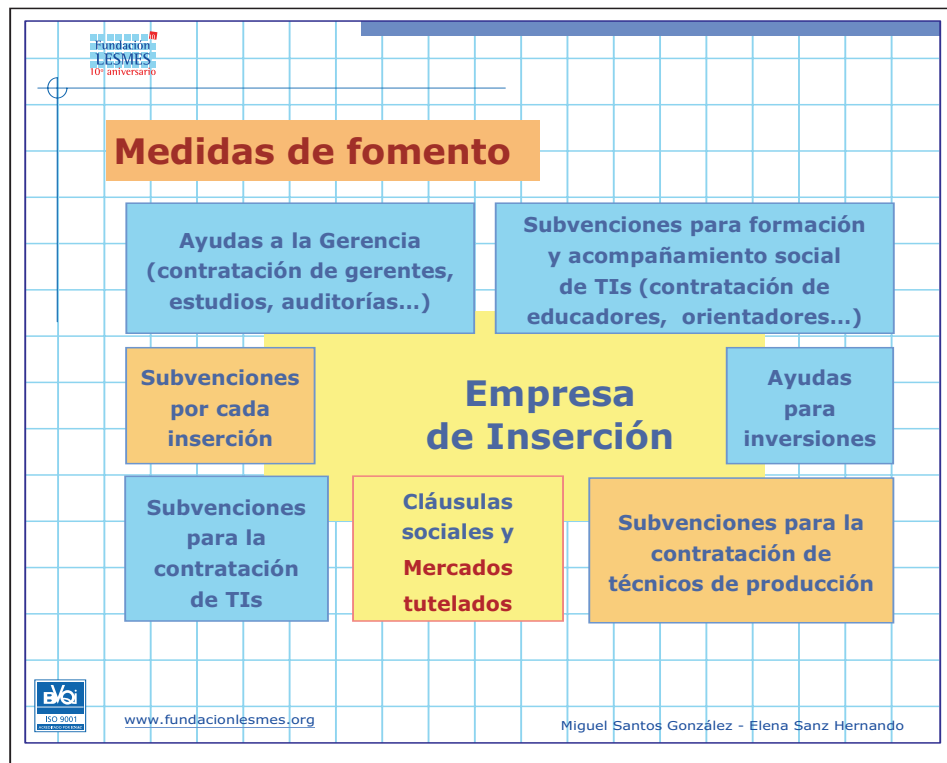
Apoyo a la estructuración de mercados

Una práctica que empieza a extenderse consiste en el establecimiento de cláusulas sociales; que facilitan baremaciones que ponderan favorablemente a las EI, o a empresas que realicen inserción de personas excluidas, en la contratación pública.

En ocasiones también se articulan los llamados "mercados tutelados"; que consisten en pequeñas reservas de la contratación pública, exclusiva para entidades cuyos fines sean la integración sociolaboral, como son las Empresas de Inserción. Evidentemente ello presupone la existencia de una reglamentación de las mismas así como un registro que sirva de referencia para la aplicación de esta reserva de contratación. Sus dificultades jurídicas están comenzando a ser solventadas, como muestra la reglamentación establecida en la Ley de Acompañamiento a los Presupuestos de la Generalitat de Cataluña y como prueba el estudio que aquí presentamos.

Otro mecanismo para estructurar mercados son los Cheque-Servicio. Se trata de introducir fórmulas de incentivación: descuentos o ayudas para el

consumo de los servicios o productos de determinadas empresas, como por ejemplo las EI u otras, potenciando además su promoción.



Apoyo empresarial

Se trata de ayudas a la función gerencial y a la realización de estudios de mercado y de viabilidad. En ocasiones, los gerentes provienen del mundo de los servicios sociales y necesitan formación para realizar la gestión empresarial, además de un cambio de mentalidad.

Financiación e inversiones iniciales

Otra de las necesidades de las EI es la financiación de las inversiones iniciales. En ocasiones está resultando muy eficaz la concesión de créditos blandos. Aquí pueden jugar un papel muy importante las entidades financieras. En algunas CCAA se están estableciendo ayudas a la inversión.

Ayudas a la contratación

Para las EI constituyen una demanda básica por la aportación que pueden suponer para compensar los sobrecostes de la labor de inserción sociolaboral que desempeñan, así como la baja productividad que ello supone.

Redes de organizaciones y autoregulación

El desarrollo de redes es necesario para cualquier ENL, pero más si cabe para las empresas de inserción, por tratarse de una estructura nueva, en desarrollo. Es preciso profundizar en su propia definición mediante intercambios y colaboración. Además, es la fórmula adecuada para solicitar un marco normativa y participar en su desarrollo. Las redes pueden favorecer la creación de mercados internos entre las EI y optimizar algunos recursos como asesorías...

La responsabilidad social de las empresas

La colaboración de la empresa ordinaria es imprescindible para conseguir la inserción sociolaboral, que es el fin último de las EI. La introducción de normativa al respecto que además incluya ayudas a la inserción (medida que contemplan bastantes normativas autonómicas), sin duda facilita una mayor inserción sociolaboral.

Ayudas para la labor de intervención social

El estudio de la Fundación Cirem establece textualmente que una demanda generalizada de las EI es su constante gasto en los/as técnicos de acompañamiento social, gasto que al no estar vinculado directamente (salvo en algunas ocasiones y parcialmente) a la labor productiva, no repercute en la generación de productividad, y por tanto es un "sobrecoste" añadido a sus costes laborales y productivos en general. Ello supone poner a las EI ante la situación límite de tener que solicitar continuas transferencias de recursos desde la entidad promotora, y/o bien compensar ese sobrecoste con un aumento de la productividad mediante una reducción significativa de los/as TI de su plantilla, lo que va en detrimento de su labor como dispositivo de inserción sociolaboral.

Por ello, y dado que la función de inserción sociolaboral es una función amparada en las obligaciones públicas de garantizar una protección social,

parece lógico que las EI recibieran una compensación por realizar el trabajo o función que compete a las administraciones públicas como garantes de los derechos sociales, máxime cuando su eficacia al respecto queda corroborada (al menos en términos relativos a las políticas de fomento de la inserción y políticas activas puestas en marcha por las administraciones públicas). Así lo han entendido en ciertas CC.AA (como Navarra, País vasco, Madrid, Canarias, Aragón...) y por ello se han estipulado ayudas que sufragan buena parte de los costes laborales de estos/as técnicos.

Apoyo para la profesionalización

Igualmente el estudio concluye que en el ámbito de los/as profesionales de oficio se hace necesario también que se proceda a realizar acciones formativas que permitan por una parte estructurar la experiencia atesorada, y por otra ampliar conocimientos con sistemas innovadores. Estos profesionales desempeñan una labor añadida a su trabajo que es la de formar en el oficio a los TI, por lo que por un lado su productividad es menor y por otro necesitan una formación adicional, lo cual incide directamente en el sobrecoste derivado de la contratación de TI.

Proyecto EMI-EQUAL

Entidades. Composición de la Agrupación de Desarrollo

ENTIDAD		PARTICIPACIÓN
Públicas		
1	Dirección General de Economía Social	Junta de Castilla y León
2	Dirección General de Presupuestos y Fondos Comunitarios	
3	Dirección General de la Mujer	
4	Ayuntamiento de Valladolid	Igualdad de oportunidades, Evaluación
5	Diputación Provincial de Burgos	Cofinanciación Transferencia y Mercados Tutelados
6	Universidad de Valladolid	Cofinanciación Investigación, formación y evaluación
Organizaciones Sociales		
7	FECLEI (Federación Castellanoleonesa de Empresas de Inserción)	Oficina de Coordinación y Gestión Servicios de asistencia técnica Transferencia y Evaluación
8	Fundación Lesmes	Igualdad de oportunidades Formación
9	Aclad de Valladolid	Desarrollo de itinerarios individualizados Promoción de Empresas de Inserción
10	Cáritas Diocesana de Salamanca	Transnacionalidad y transregionalidad Investigación y Sensibilización Evaluación
Empresas de Inserción		
11	Ceislabor E.I. S.L.	Entrenamiento, acompañamiento, prácticas e inserción laboral Otras acciones complementarias Medio ambiente y eliminación de barreras Evaluación
12	REUSAD E.I. S.L.	
13	GRM E.I. S.L.	
14	La Encina E.I. S.L.	
15	Hortojardín E.I. S.L.	

Otras entidades		
16	Caja de Burgos	Instrumentos financieros de apoyo Cofinanciación
17	Instituto Tecnológico de Castilla y León	Cofinanciación Tecnologías de información y comunicación Gestión de la Calidad e Investigación

Personas beneficiarias

ZONA	BENEFICIARIOS
CASTILLA Y LEÓN	<p>Los grupos destinatarios del proyecto son las personas que encuentran mayores dificultades para acceder al empleo por estar en situación o en riesgo de exclusión social. Entre ellos se encuentran: sin techo, minorías étnicas, personas con enfermedad mental, inmigrantes, reclusos y exreclusos, drogodependientes, personas con discapacidad, etc...</p> <p>El proyecto pretende favorecer diferencialmente el acceso de mujeres intentando que el porcentaje no sea inferior al 50%. Nº de personas beneficiarias: 150</p>

Descripción del Proyecto

Justificación del Proyecto

ÁREA	NECESIDAD
Implantación de Empresas de Inserción (Eje 2 de la I. C. Equal)	Necesidad de definir medidas políticas y legislativas que regulen, por un lado e impulsen por otro, la implantación de las empresas de inserción

Objetivos

Objetivo general	
Promover el desarrollo de medidas políticas y legislativas que regulen e impulsen la implantación de empresas de inserción en Castilla y León, mediante la creación y consolidación de estas estructuras que permitan experimentar y valorar distintas estrategias	
Área	Objetivos específicos
Formación	Proporcionar formación a 150 personas en función de las necesidades de las empresas
	Proporcionar formación a 12 gerentes, 15 educadores y 15 profesionales de oficios
Entrenamiento. Creación de empresas de inserción	Crear 4 nuevas empresas con 15 empleos de inserción
	Consolidar las 8 empresas existentes (consolidar 25 puestos de inserción)
	Articular instrumentos financieros para estas empresas
Acompañamiento	Conseguir la inserción definitiva de 62 personas
Plan Regional. Transferencia.	Promover la creación de un registro de Empresas de Inserción
	Experimentar medidas de fomento para aplicarlas en las políticas generales
	Promover la estructuración de mercados tutelados
Otras áreas complementarias	Investigación
	Nuevas Tecnologías
	Sensibilización y difusión
	Eliminación de barreras y medio ambiente
	Transnacionalidad y transregionalidad
	Evaluación y control de la calidad

Acciones y Cronograma

ACCIÓN		2005				2006				2007			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
PROGRAMA NACIONAL													
1	FORMACIÓN												
1.1	De personas beneficiarias												
	1.1.1 Habilidades laborales y sociales												
	1.1.2 Cualificación profesional. Formación a la carta												
1.2	De profesionales												
	1.2.1 De gerentes												
	1.2.2 De técnicos y técnicas sociales												
	1.2.3 De profesionales de oficios												
2	EMPRESAS Y EMPLEO DE INSERCIÓN. ENTRENAMIENTO.												
2.1	Inversiones (ampliación de la elegibilidad)												
	2.1.1 Creación de nuevas empresas de inserción												
	2.1.2 Creación de empleo de inserción en empresas ya existentes												
2.2	Entrenamiento. Prácticas y formación en el puesto de trabajo.												
2.3	Articulación de instrumentos financieros de apoyo para empresas de inserción												
2.4	Asistencia técnica para empresas de inserción. Feclei.												
2.5	Apoyo a la función productiva-profesional de las empresas de inserción												
2.6	Apoyo a la función gerencial de las empresas de inserción												
2.7	Implantación de Sistemas de Gestión de la Calidad y de Excelencia												
2.8	Cesión de Suelo Industrial (Entidades Locales)												
3	ACOMPANIAMIENTO EN EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL												
3.1	Acompañamiento y apoyo psicocobiven a la empresa de inserción												
3.2	Desarrollo de itinerarios personalizados												
4	FOMENTO DEL EMPLEO. INSERCIÓN LABORAL DEFINITIVA.												
4.1	Promoción de la inserción desde las EIs												
4.2	Prácticas, formación y adaptación al empleo en empresas colaboradoras												
4.3	Promoción del autoempleo												
5	IMPLANTACIÓN DE UN PLAN REGIONAL DE EMPRESAS DE INSERCIÓN												
5.1	Registro Administrativo de Empresas de Inserción												
5.2	Diseño de Medidas de Fomento de Empresas de Inserción												
5.3	Fomento del Acceso a la Contratación Pública. Estructuración de Mercados Tutelados.												
6	INVESTIGACIÓN												
6.1	Identificación y Análisis de Buenas Prácticas												
6.2	Identificación de Potenciales Promotores de Empresas de Inserción												
6.3	Estudio de Nuevos Yacimientos de Empleo (Medio Ambiente y Servicios a la Comunidad)												
7	DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN												
7.1	Adquisición de equipamiento y apoyo a la inversión (ampliación de la elegibilidad)												
7.2	Diseño de estructuras, sistemas y herramientas de comunicación.												
7.3	Intranet y Web dinámica												
8	OFICINA DE COORDINACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA. FECLEI.												
8.1	Inversiones: Mobiliario, equipamiento y adaptación de locales. (ampliación de la elegibilidad)												
8.2	Creación oficina de servicios de asistencia técnica a empresas de inserción (punto 2.4)												
8.3	Coordinación, información y gestión												
9	REDES TEMÁTICAS, DIFUSIÓN Y TRANSFERENCIA (mínimo 1%)												
10	SENSIBILIZACIÓN, VOLUNTARIADO, PUBLICACIONES E INFORMACIÓN												
11	ACCIONES COMPLEMENTARIAS Y TRANSVERSALES												
	11.1 Eliminación de barreras arquitectónicas y de comunicación												
	11.2 Potenciación de elementos culturales y medioambientales												
12	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA CALIDAD												
13	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES												
PROGRAMA TRANSNACIONAL													
14	TRANSNACIONALIDAD												
15	TRANSREGIONALIDAD												
16	OTRAS REDES												

Financiación

COFINANCIACIÓN DEL PROYECTO (2005 - 2007)		
ENTIDAD	TOTAL	%
FONDO SOCIAL EUROPEO	1.706.250	75%
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN	335.250	14,74%
CAJA DE BURGOS	74.250	3,26%
AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID	45.500	2%
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS	22.750	1%
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE CASTILLA Y LEÓN	45.500	2%
FUNDACIÓN GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID	45.500	2%
PRESUPUESTO TOTAL DEL PROYECTO	2.275.000	100%

Estudio y propuestas de los Centros de Inserción sociolaborales de Navarra

Carlos Rey Bacaicoa. Fundación Gaztelán. Navarra

Introducción

Este informe ha sido elaborado por REAS NAVARRA, desde su Comisión de Centros de Inserción. En esta Red participan 10 de los 12 Centros de Inserción (CIS) que están reconocidos en Navarra, sin embargo, este informe ha contado con la colaboración de la totalidad de los CIS.

El informe surge de la petición del Servicio Navarro de Empleo, de propuestas al Plan de Empleo que se está elaborando, y desde la colaboración para desarrollar nuevas medidas que mejoren la inserción de los colectivos en situación o riesgo de exclusión social.

Para empezar con este informe, es importante señalar que las directrices políticas, nacionales y comunitarias, han declarado como prioritaria la lucha contra el desempleo y la exclusión social.

Desde la Comisión Europea se han planteado medidas para facilitar la inserción de las personas en procesos de exclusión del mercado de trabajo, a través del Libro Blanco sobre "crecimiento, competitividad y empleo" en 1993, o de forma más específica en la Estrategia Europea por el Empleo, que originó que el Consejo Europeo adoptará en 2001 los "objetivos en la lucha contra la pobreza y la exclusión social", dando lugar a los Programas Nacionales de Inclusión Social.

De esta forma en el Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España se indica en su primer párrafo: La inclusión social es un desafío para toda la sociedad e incumbe a los poderes públicos, a las iniciativas sociales, a las empresas, a los sindicatos y a toda la ciudadanía.

En Navarra, los Centros de Inserción Sociolaboral nacieron al amparo del Decreto Foral 130/1999 de 26 de abril como desarrollo de la Ley Foral del Plan de Lucha Contra La Exclusión Social. Tras dos años y medio de vigencia se actualizó con el Decreto Foral 26/2002 de 4 de febrero.

Navarra ha sido la primera comunidad autónoma que ha legislado sobre esta materia y ello nos hace merecedores/as de investigar, mejorar y aportar nuestras buenas prácticas a otros territorios que han legislado o lo están haciendo, como son Cataluña, Aragón, País Vasco, Baleares, Canarias, Madrid, La Rioja o Extremadura.

De la exclusión a la incorporación sociolaboral

El desempleo actúa como causa de exclusión, y por el contrario el trabajo remunerado se configura como uno de los instrumentos más eficaces de inclusión, ya que el acceso al empleo supone en nuestra sociedad uno de los factores más importantes de integración. Ya desde la revolución industrial el sistema de bienestar se ha construido en torno al empleo. No obstante, incluso en situaciones de bonanza económica, persisten amplios sectores de personas "inempleables", agrandándose más si cabe la fractura social que distingue una sociedad solidaria e integradora frente a otra que genera pobreza y exclusión.

En este contexto, la generación de oportunidades de empleo destinadas a personas o colectivos desfavorecidos se constituye en una de las herramientas de incorporación más eficaces en la lucha contra la exclusión social. Si bien el acceso al empleo no es la única vía para conseguir mejorar la situación de dificultad de algunas personas, sí que es considerado como un instrumento valioso de integración, ya que permite no sólo mejorar la estabilidad económica, sino también la autonomía personal, la autoestima, la creación de relaciones sociales y el acceso al sistema de protección social.

Así pues, partimos de la opinión constatada y contrastada de la necesidad de ofrecer recursos que faciliten o directamente generen empleo a personas y colectivos desfavorecidos, y aquí es donde entran en juego las empresas de inserción, denominadas "Centros de Inserción" en Navarra.

No son los centros de inserción la panacea para combatir la exclusión social, hemos de reconocer su limitado alcance y las dificultades que conllevan, no son por supuesto el único recurso de incorporación a través del empleo, ni bastan por sí solos, ni en muchas ocasiones el acceso al empleo elimina otros factores de exclusión, pero sin duda es una de las herramientas más válida en la incorporación sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social.

Algunas consideraciones previas sobre los centros de inserción

- Primera reflexión: los centros de inserción son necesarios e indudablemente positivos.

Las actuales tasas de empleo y actividad muestran que no sólo los colectivos desfavorecidos tienen dificultades de acceso al empleo, sino también la población considerada "normalizada", lo que evidencia una competitividad en el mercado laboral, de la que obviamente salen perjudicadas las personas más vulnerables.

Los centros de inserción practican acciones positivas en la contratación de su plantilla, promoviendo la cohesión social, realizando una verdadera labor de integración e inclusión, facilitando oportunidades a quienes no las tienen y practicando políticas activas de empleo.

- Segunda reflexión: los centros de inserción por sí mismos son insuficientes.

Si bien desde las entidades sociales generamos centros de inserción, es necesario integrarlos desde procesos de itinerarios personalizados con otros recursos, preventivos, activos y pasivos, así como de recursos laborales: información, sensibilización, formación laboral y prelaboral, intermediación, orientación, seguimiento y acompañamiento, estructuras intermedias o empleo con apoyos.

Abundando en ello, hay que decir que tampoco debemos ni podemos las entidades sociales asumir todo el peso de la inserción de colectivos y personas en situación o riesgo de exclusión. Comentamos esto debido a que la implicación e importancia de la economía convencional a través de las empresas privadas con ánimo de lucro o las administraciones públicas es escasa en lo que respecta a la contratación de personas en situación de exclusión social. Sin la colaboración de todas las partes implicadas difícilmente alcanzaremos a cubrir la necesidad de empleo con el apoyo que se demanda.

- Tercera reflexión: el objetivo más importante de los centros de inserción es crear y mantener puestos de trabajo sostenibles para colectivos de exclusión.

Uno de los indicadores por los que se quiere medir a los centros de inserción es la inserción posterior de estas personas en el mundo laboral. Desde los centros creemos que la inserción de estas personas en el mundo laboral va a depender, en muchos casos, de la situación y valores del mercado más que del proceso de inserción que haya realizado. Por ello, personas mayores y minorías étnicas, por ejemplo, lo seguirán teniendo muy difícil para acceder a un puesto de trabajo aun habiendo pasado por un centro de inserción.

Por ello y sin renunciar a este objetivo, creemos que los indicadores del propio proceso de inserción laboral dentro de nuestros centros y la sostenibilidad de estos puestos de trabajo son los objetivos centrales de nuestra acción y un resultado en sí mismo.

- Cuarta reflexión: la existencia de los centros de inserción evidencia un sistema económico y social excluyente con una parte de la población y una de sus funciones debe ser colaborar en su transformación.

Nuestro sistema económico y social presenta una disociación entre el discurso de modelo social al que aspiramos y las condiciones de vida de al menos 6000 familias que padecen exclusión grave en Navarra (Datos: Plan de Lucha Contra la Exclusión Social)

Colaborar en la transformación de las causas que generan esta exclusión es parte del esfuerzo que debemos realizar todo el tejido social y económico.

Por ello hay que apoyar y desarrollar medidas que favorezcan unas relaciones económicas más humanas, justas y solidarias. Desarrollar medidas como la Responsabilidad Social en las Empresas, las Cláusulas Sociales por parte de las administraciones públicas y estructuras de Empresas de Inserción y Solidarias por parte del tejido social, son medidas necesarias para luchar contra la exclusión social. Para que sean efectivas tienen que ir unidas con medidas de sensibilización social.

- Quinta reflexión: los centros de inserción difícilmente pueden ser solventes económicamente sin ayudas económicas.

Es preciso reiterar que los centros de inserción soportan un mayor sobrecoste y una menor productividad frente a las empresas convencionales.

En lugar de contratar al personal más capacitado, lo hacemos con aquellas personas con escasa formación, menor capacitación, ausencia de motivación o hábitos y habilidades, lo que se traduce en menor productividad y superior absentismo. Además de ello es preciso contar con apoyos que no poseen las empresas ordinarias (educadores/as, acompañamiento), y por último potenciamos la formación en la jornada laboral, lo que implica una menor dedicación al trabajo productivo.

Por estas razones es preciso reiterar la necesidad de ayudas, convenios, apoyos, subvenciones, legislación, figuras contractuales especiales, bonificaciones y programas de todo tipo que contemplen las especificidades de los centros de inserción y sufragen las deseconomías que padecen. Sostener lo contrario resulta temerario, desvirtúa su verdadero concepto y puede inducir al error. Desde estas primeras líneas advertimos que crear y consolidar un centro de inserción no es tarea en absoluto fácil y son muchísimos los factores de riesgo, se precisa experiencia, un buen equipo promotor, especialización empresarial, dar con un certero sector de actividad, competir duramente en el mercado, realizar un exhaustivo plan de empresa y un detallado estudio de viabilidad, actuar como empleadores, dirigir personas, y gestionar impecable y eficientemente.

Descripción y definición de centro de inserción

Según el Decreto Foral 34/2002:

a) Desarrollar una actividad económica lícita de producción de bienes o prestación de servicios en cualquier sector del mercado

b) Proporcionar a las personas provenientes de situación de exclusión, y como parte de sus itinerarios de inserción social, procesos integrados y personalizados constituidos por una actividad laboral remunerada, una formación profesional adecuada y, en su caso, una intervención o acompañamiento social que permita su posterior inserción social y laboral

c) Los centros de inserción estarán obligados a reinvertir los beneficios derivados de su actividad económica en la propia empresa o en la promoción de actividades relacionadas con el empleo de inserción sociolaboral

d) Contar con un número de personas en proceso de inserción laboral no inferior al 30% de la media anual del total de trabajadores empleados en

el centro de inserción, no pudiendo ser el número de aquéllas inferior a cuatro ni superior a veinticinco

Existen otros aspectos que consideramos:

- Se implican en el desarrollo local, practican la cooperación, poseen estrechas relaciones con otras entidades, trabajan en red y colaboran con los servicios sociales de carácter local
- Poseen un elevado grado de dinamismo, adaptación, innovación, flexibilidad y creatividad, derivada de su propia estructura, su necesidad de supervivencia, la polivalencia de su equipo gestor y su cercanía a la sociedad civil y a las personas que padecen las situaciones de exclusión social
- Actúan generalmente en sectores de actividad intensivos en mano de obra, que requieren escasa cualificación inicial.

Datos de los centros de inserción

En Navarra existen actualmente 12 Centros de Inserción (CIS). Cada CIS ha aportado los datos de personal y económicos de cada empresa. Los datos de personal se refieren a datos actuales (mediados de marzo de 2004); en cambio, los datos económicos se refieren al año 2003.

Datos de personal

- Personas actuales en cada CIS

Personas con contrato de inserción	135	48%
Personas con contrato normalizado	146	52%
Total de personas en CIS	280	100%

La media de personas con contrato de inserción es de un 48%, siendo la franja de media por centro de un 36% a un 91%.

- Personas con contrato de inserción que han pasado por cada CIS desde su apertura, incluyendo los actuales

Procedentes del INBS	174	62%
Procedentes del SNE (mayores de 40 años)	107	38%
Total de personas	281	100%

Tres CIS sólo han tenido personas procedentes del INBS, otros dos CIS sólo han tenido personas procedentes del SNE y una mayoría de CIS (7) han incorporado a personas de los dos tipos de colectivos.

- Personas con contrato de inserción que se han incorporado al mercado laboral, desde la apertura de cada CIS

Incorporaciones al mercado laboral	52	19%
Personas que no se han incorporado	94	33%
Personas en CIS actualmente	135	48%
Total de personas	281	100%

Los datos de incorporaciones señalan a las personas que actualmente están trabajando y que anteriormente tuvieron contrato de inserción en un CIS.

Los contratos a estos colectivos se realizan por un período máximo de tres años y la mayoría de los CIS no llevan este tiempo de vida, por lo que los datos no reflejan de momento resultados reales de incorporación.

Estos datos sí reflejan que existe un porcentaje de personas que por diversas causas no ha podido continuar en los CIS, o han terminado el contrato y el mercado laboral le sigue excluyendo.

- Personas demandantes de CIS en lista de espera

Demandantes de CIS en lista de espera	146	108%
Personas con contrato de inserción actual	135	100%

Estos datos se refieren a las personas apuntadas en cada CIS y que están en lista de espera hasta que exista un puesto vacante.

En los datos se refleja que hay más demandantes en lista de espera que personas con contrato de inserción.

- Personas potenciales de incorporarse a un CIS

Inscritas en el SNE – cumplen requisitos CIS	5981
Familias perceptoras de Renta Básica 2003	2921

Datos económicos (año 2003)

- Ingresos de los CIS

Facturación	3.985.946	79%
Ayudas económicas SNE al personal	1.046.655	21%
Total ingresos CIS	5.032.601	100%

Estos datos confirman que los Centros de Inserción son empresas que fundamentalmente subsisten por la facturación de bienes y servicios a la sociedad y tienen doble mérito, por una parte generan directa e indirectamente riqueza en la comunidad, y por otra complementan su actividad con procesos de inserción a colectivos excluidos del mercado laboral.

- Aportación y coste social de los CIS

Total aportaciones a la Seguridad Social	695.605
Total aportaciones a Hacienda por IVA	212.977
Total aportaciones a Hacienda por IRPF	87.632
Suma total de aportaciones	996.214
Menor coste en rentas básicas	370.021
Suma aportaciones y menor coste	1.366.214
Ayudas económicas SNE a CIS por personal	1.046.655
Saldo positivo para las arcas públicas	-319.559

Estos datos solo quieren servir de referencia ya que se necesitaría un estudio más profundo para valorar las ventajas económicas que aporta un CIS y los ahorros en costes sociales que genera un contrato de inserción.

Los datos de las aportaciones corresponden al año 2003. La valoración de menor coste en rentas básicas (R.B.) es una hipótesis que aunque se quede corta por no reflejar otros muchos costes sociales que se evita con un contrato laboral, es una estimación de referencia concreta. Este menor coste

en R.B. está sacado de multiplicar un 62% del personal con contratos de inserción, que viene derivado del INBS, por el coste anual de la R.B. si la unidad familiar es de una persona (se ha añadido sólo el coste menor para acercarnos a una media entre personas con mayor R.B. y otras que no les correspondía).

Estos datos ya nos muestran un balance positivo para la sociedad, ya que supone un ahorro para las administraciones públicas y a la vez genera empleo y riqueza económica.

Existen otros estudios realizados que han profundizado en este tema:

- Estudio de la Fundación Olof Palme y la Universidad de Barcelona; "*La marginación, un problema medioambiental*", Rv. Temes de Planificació i Gestió Ambiental, nº2. Ed. Universidad de Barcelona y Pagès Editors (1997)
- Estudio Fundación Cirem, en publicación: "*Identificación y diagnóstico integral de las empresas de inserción en España*". FEEDEI. Editorial Popular. Pág. 123 a 137.

- Mercado público de los CIS

Ventas por prestación de servicios al sector público	1.051.003	26%
Facturación total de los CIS	3.985.946	100%

De los 12 centros, sólo cuatro han realizado alguna prestación de servicios a administraciones públicas durante 2003. Para un centro significa el 64% de la facturación, para otro el 15% y los otros dos centros no llegan al 1%.

- Actividades económicas de los CIS

- ARTELAN S.L.: Construcción, rehabilitación, mantenimiento y montaje
- ASOC. PROMOCIONAL DE EMPLEO Y DESARROLLO: Mantenimiento industrial; subcontratación de servicios
- ASOC. LABORAL 2002 JOXENEA: Agricultura ecológica, producción de plantas aromáticas, medicinales y arbustivas, jardinería

- CARRANZA DELGADO S.L. (ADISKO): Elaboración de velas aromáticas
- EUROLAN: Encuadernación, copistería, diseño gráfico y edición
- FUNDACIÓN ILUNDAIN: Carpintería, Jardinería y servicios medioambientales
- INSERLANTXO S.L.: Albañilería en general, reformas, trabajos verticales y montaje de andamios
- NABUT: Comercio textil; ropa de señora y caballero y niños/as, liquidación de stocks
- NASERMO S.L.: Servicios y Montajes
- TRANSFORMA: Atención domiciliaria; servicios de proximidad
- TRAPEROS DE EMAÚS: Recogida, clasificación, embalaje y venta de textiles, objetos diversos y madera
- VARAZDIN S.L.: Manipulados, montajes, control y reprocesamiento de piezas defectuosas y embalajes, almacenamiento de producto en nuestras instalaciones y lavados industriales

Valoración de los datos e introducción a las propuestas

Los datos anteriores nos muestran el importante volumen de contratación y riqueza económica que están generando los CIS. Debemos valorar estos datos contando que la mayoría de los CIS no han cumplido tres años como empresas, por ello están aún asentando su estructura, equipo y clientes, y esta fase de iniciación es la más difícil.

Por otra parte existen más personas en lista de espera que puestos creados, y el volumen de personas potenciales que cumplen los requisitos para entrar en los CIS sigue siendo muy alto.

Se destaca también un porcentaje amplio de personas que sale de los CIS sin insertarse en el mercado laboral. A falta de un estudio más profundo,

las causas se deben en unas personas, a que no están preparadas para cumplir con las mínimas exigencias laborales, y en otras a que salen de los CIS y el mercado laboral los sigue excluyendo. Las barreras externas que impiden la inserción en el mercado laboral siguen presentes y por ello las salidas son difíciles.

Como dato significativo resalta la rentabilidad económica, además de la social, que supone invertir en la creación de centros de inserción. No sólo estos datos hablan por sí solos sino que otros estudios realizados por otras entidades también lo confirman.

Estos datos no hacen más que justificar el acierto de esta política activa de empleo, por ello se hace necesario tomar medidas que mejoren y consoliden este recurso. Este es el objeto por el que se plantean al Servicio Navarro de Empleo propuestas y recomendaciones para incorporar al Plan de Empleo que se quiere desarrollar los próximos años.

Muchas de las recomendaciones que más adelante se proponen ya se plantearon en el Plan de Lucha Contra la Exclusión Social aprobado por el Gobierno de Navarra, y cobran actualidad a la vista de la experiencia obtenida.

También queremos resaltar, aunque parezca obvio, la cantidad de personas y entidades que están haciendo posible esta realidad, están asumiendo riesgos empresariales y siendo el principal activo de que los CIS estén funcionando. Varias recomendaciones se presentan con el objetivo de mejorar esta situación.

La generación de empleo desde iniciativas económicas solidarias a través del esfuerzo del tejido social es una realidad cada vez más extendida en Europa y que hay que considerar en cualquier plan de empleo. Destacamos que el sector no lucrativo europeo genera un 7% de los empleos y en España un 4,5% del empleo total, tal y como se refleja en el estudio "La sociedad civil global" editado por la Fundación BBVA

El estudio publicado en el año 2000 por la Fundación Tomillo bajo el título "*Empleo y trabajo voluntario en las ONG de acción social*" nos aporta datos de interés: 284.000 personas trabajan de modo asalariado en las ONG de acción social implicando una aportación de 3.306 millones de euros a la renta disponible de los hogares, suponen unos ingresos fiscales de 565

millones de euros, unas cotizaciones sociales de 1.382 millones de euros, y el valor añadido bruto del sector es de 4.387 millones de euros (el 1,1 % del VAB Nacional).

Así lo expresó también Concepción Dancausa, Ex-secretaria General de Asuntos Sociales en el prólogo del estudio de la Fundación Tomillo citado anteriormente: "Las ONGs de acción social tienen una manifiesta capacidad de creación de empleo. En los próximos años el sector solidario desarrollará su potencial de creación de empleo, con incrementos que podrán situarse en el 10% anual y ampliará su función "puente" hacia la inserción laboral de colectivos sociales con especiales dificultades".

Desde este compromiso social es posible transformar políticas asistenciales, pasivas y proteccionistas en otras productivas, activas y dinámicas, y se puede facilitar la sostenibilidad de las políticas de inserción laboral, mediante la rentabilidad económica y social.

Por ello, es importante apoyar desde las administraciones el papel que están jugando las entidades sociales y su trabajo en redes que permiten la transferencia de buenas prácticas, compartir recursos, y avanzar en la corresponsabilidad de toda la sociedad con los sectores de población más desfavorecidos.

En este sentido, potenciar las iniciativas que promuevan el desarrollo económico desde criterios sociales, redes de economía solidaria desde el tejido social, responsabilidad social desde las empresas y cláusulas sociales desde la administración, reforzarán el tejido económico y ayudarán a la cohesión e integración social, objetivo del Plan de Empleo.

Recomendaciones al Servicio Navarro de Empleo

Homologar a los Centros de Inserción como Centros de Formación para colectivos en Exclusión Social

Situación: Se da la contradicción en los CIS de que uno de sus principales objetivos es la formación de sus trabajadores/as, y en cambio no pueden impartir cursos adaptados al no ser centros homologados de formación.

Recomendación:

- Homologar a los CIS o a las entidades sociales que lo promueven, como centros de formación que puedan realizar cursos adaptados y flexibles a sus trabajadores/as.

Implantar los Equipos de Incorporación Sociolaboral

Situación: El decreto que regula los CIS señala a los Equipos de Incorporación Sociolaboral como el órgano que realizará el seguimiento en el itinerario de incorporación social que dictaminará la adecuación del perfil de las personas candidatas para entrar en un CIS. Consideramos que estos equipos ayudarán también al apoyo técnico en áreas como vivienda, educación y salud que estos colectivos precisan y que superan el ámbito laboral de los CIS.

Recomendación:

- Implantar los equipos de Incorporación Sociolaboral, ya previstos en el Plan de Lucha Contra La Exclusión Social.

Aumentar las ayudas de asistencia técnica en los CIS

Situación: Las ayudas destinadas a cubrir el coste generado por la contratación de técnicos/as (18.030 euros), no han variado desde abril de 1999. La evolución del IPC ha supuesto un constante incremento de los gastos de personal de asistencia técnica que ha mermado la capacidad económica de los Centros. El coste medio de un técnico de producción contratado en los Centros está suponiendo 25.732 euros, y el de un técnico de acompañamiento 22.169 euros.

Recomendación:

- Equiparar las ayudas por asistencia técnica a la escala salarial de la administración pública en los niveles B ó C.

Asegurar una ayuda de asistencia técnica proporcional según número de puestos de contratos de inserción a partir del segundo técnico/a

Situación: El criterio de las ayudas a asistencia técnica supone que se financia desde el SNE: una persona técnica a partir de cuatro puestos con contrato de inserción, la segunda a partir de 10 puestos y la tercera a partir de 15 puestos.

Esto supone que para ir financiando la presencia de las y los técnicos de producción y de acompañamiento necesarios, hace falta superar unos escalones de incremento de plantilla muy importantes, con un riesgo económico evidente.

Recomendación:

- Financiar la asistencia técnica a partir de la segunda persona técnica con un sistema proporcional al número de puestos de contratos de inserción en el CIS.

Acompañar con apoyos de equipos profesionales externos a los equipos de Gestión de los CIS

Situación: Asegurar la viabilidad económica y de gestión de una empresa depende, en la mayoría de las ocasiones, de la capacidad de administrar eficientemente los recursos. Los Centros de Inserción como empresas sin ánimo de lucro y con un componente social muy importante, necesitan reforzar la gestión empresarial para que no peligre su sostenibilidad.

Recomendación:

- Realizar convenios con equipos profesionales que acompañen y asesoren en temas de gestión empresarial a los CIS.

Mantener las ayudas a los salarios por puesto de trabajo incluyendo los periodos en situación de incapacidad laboral

Situación: Según dice el Decreto, los Centros de Inserción recibirán una subvención "equivalente al 80% del Salario Mínimo Interprofesional, en proporción al tiempo realmente trabajado". Esta precisión excluye los días en que la persona trabajadora ha permanecido en situación de incapacidad laboral.

El coste de esta incapacidad laboral supone un sobreesfuerzo para los CIS: coste de la persona de baja (hasta el día 15), ausencia de ayuda económica, y déficit de producción.

Recomendación:

- Se modifique la normativa para que las subvenciones por puesto de trabajo cubran los costes de contratación según el baremo establecido, incluidos los periodos en situación de incapacidad laboral

Equiparar las ayudas al 100% del salario mínimo interprofesional

Situación: Las horas dedicadas tanto a intervención social como a la formación dentro de la jornada laboral, supone un sobrecoste elevado en los CIS, que no permite en muchos casos poder ofrecer un salario que dé autonomía económica al trabajador/a, siendo éste uno de los objetivos de los CIS para que salgan de la situación de exclusión.

Por otra parte, la continua rotación de puestos con contrato de inserción, fundamento de un CIS, una vez que han conseguido la formación y especialización necesaria, genera pérdida de activos humanos, y esto unido a la baja productividad de las nuevas incorporaciones, debilita la estructura empresarial y es un sobrecoste para su viabilidad.

Recomendación:

- Equiparar las ayudas de salarios al 100% del Salario Mínimo Interprofesional.

Desarrollar espacios que supongan una alternativa laboral a personas en situación de exclusión social que no puedan integrarse en el mercado laboral convencional

Situación: Tanto para la persona en situación de exclusión, como para la sociedad, es más rentable social y económicamente financiar un puesto de trabajo, que tenerla subsidiada. Existen personas que pueden trabajar, que son productivas, pero que el mercado laboral no contrata. Esta situación en muchos casos degenera en situaciones de exclusión social con el consiguiente drama humano. La actuación y prevención desde políticas activas de empleo siempre tienen un efecto más integrador.

Recomendación:

- Desarrollar la implantación de recursos alternativos para personas que por sus dificultades sociales, no son, ni lo serán previsiblemente en el futuro, capaces de insertarse en una actividad laboral
- Financiar puestos de trabajo para personas que aún siendo productivas, y ya sea por su edad u otra condición social, el mercado laboral no contrate.

Apoyar económicamente las distintas modalidades de inserción laboral al finalizar el contrato de inserción en un CIS

Situación: El artículo 41 del Decreto 26/2002 de 4 de febrero, punto D, que señala las ayudas que se conceden a un CIS por la incorporación al mercado laboral, no omite la posibilidad de conceder también la ayuda cuando la inserción se da a través de un contrato normalizado en el propio centro de inserción. Consideramos que cumplido el objetivo que se persigue, se debe de mantener la ayuda para cualquier modalidad de inserción laboral reglada, incluida ésta.

Por otra parte, no entendemos que no se haya ido actualizando esta ayuda, al igual que la de asistencia técnica, con la variación del coste de la vida, hecho que merma año tras año la capacidad económica de los centros.

Recomendación:

- Apoyar económicamente a los CIS, una vez finalizado el contrato de inserción, por cualquier modalidad de contratación o autoempleo, incluida la contratación con contrato normalizado por parte del propio centro de inserción.
- Actualizar esta ayuda económica con la variación del IPC.

Conseguir la exención de la prorrata del impuesto de valor añadido para los CIS

Situación: Dada la naturaleza y la finalidad de los CIS, y siendo un recurso más de incorporación laboral, sin ánimo de lucro, deberían tener las mismas exenciones que los Centros Especiales de Empleo. La Ley Foral 19/1992 sobre el Valor Añadido exonera a los C.E.E. de la obligación de prorratear las subvenciones públicas.

Recomendación:

- Solicitar al Departamento de Hacienda del Gobierno de Navarra que exima a los Centros de Inserción de la aplicación de la prorrata de IVA.

Facilitar el crédito a los Centros de Inserción

Situación: Como toda empresa, los CIS necesitan acceso a financiación bancaria para disponer de liquidez, fondo de maniobra, o inversión. Esta necesidad ya se recoge también en el Plan de Lucha Contra la Exclusión Social, en el apartado 2 de Formación y Empleo, medida 19.

Recomendación:

- Realizar convenios con las entidades financieras para que faciliten el acceso a créditos a bajo interés a los Centros de Inserción
- Crear un fondo de garantía que avale parte o la totalidad de estos créditos.

Incluir en la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores/as con discapacidad en empresas, a las personas en situación de exclusión social

Situación: Creemos que se deben equiparar a las personas en situación de exclusión social a las mismas condiciones de cuota de reserva en las empresas que tienen las personas con discapacidad.

De la misma forma, se tendrían que equiparar las medidas alternativas al cumplimiento de la cuota tal como recoge el Real Decreto 27/2000 de 14 de enero, tanto a los Centros Especiales de Empleo (CEE) como a los Centros o Empresas de Inserción. En este Real Decreto se especifica que las empresas podrán optar, como alternativa, por la realización de contratos mercantiles con CEE.

Recomendación:

- Instar al Gobierno de España a que regule y equipare la cuota de reserva en empresas a favor de personas con discapacidad o en situación de exclusión
- Solicitar también al Gobierno de España a regular y equiparar a los Centros o Empresas de Inserción con las medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva, optando las empresas por realizar contratos mercantiles con los CIS.

Promover cláusulas sociales en adjudicaciones de contratos con las administraciones públicas que prioricen a los centros de inserción o favorezcan la contratación de estos colectivos en la empresas

Situación: El compromiso de crear oportunidades de empleo a colectivos en situación de exclusión tiene que ser transversal a toda la sociedad y especialmente a las administraciones públicas. Existen muchos ejemplos de buenas prácticas en este sentido y esta práctica esta avalada por muchas directrices forales, estatales y europeas.

La contratación pública posee una considerable incidencia en la generación directa e indirecta de empleo, así como una importancia en el PIB, calculada en el 11%.

Tal como se señala en el apartado de los datos económicos, de los 12 centros, sólo dos han realizado alguna prestación de servicios significativa con administraciones públicas durante 2003. Para un centro esto ha supuesto el 64% de la facturación, y para el otro CIS fue el 15%.

Las medidas que en este sentido se propusieron en el Plan de Lucha Contra la Exclusión Social han sido muy poco tenidas en cuenta. En cambio, las posibilidades actuales de aplicarlas son muy variadas, tal y como se especifica en el *Manual de Cláusulas Sociales* editado por la Fundación Gaztelan.

Siendo conscientes que del conjunto de licitaciones o contrataciones públicas tan sólo una parte puede razonablemente adjudicarse teniendo en cuenta cláusulas y criterios sociales, deben adoptarse métodos eficaces tendentes a determinar qué tipo de contratos sí lo son, cuántas empresas de inserción existen en la localidad o la comunidad o a qué actividad se dedican, utilizando los procedimientos más idóneos.

Existe ya base normativa y legislaciones aprobadas que amparan, obligatoria o potestativamente, la introducción de cláusulas sociales en la contratación pública respecto a la inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social y la preferencia de entidades sin ánimo de lucro.

Establecer medidas en este sentido ayudaría a mejorar la sostenibilidad de los puestos de trabajo en los centros de inserción.

Recomendación:

- Disponer de un equipo que promueva y asesore en tema de Cláusulas Sociales a entidades locales y departamentos del Gobierno de Navarra
- Establecer por parte del Gobierno de Navarra mecanismos que prioricen en sus adjudicaciones de contratos con la Administración Foral a las empresas que contraten trabajadores/as en proceso de incorporación social o subcontraten servicios con empresas de inserción o solidarias. (Medida 7 del Capítulo 7 del Plan de Lucha Contra la Exclusión Social).

Potenciar el trabajo en red de los centros de inserción

Situación: Desde hace varios años las empresas de inserción nos hemos ido reuniendo puntualmente, sin embargo es desde la creación en el 2003 de la Asociación "REAS NAVARRA - Red de Economía Solidaria" cuando se ha establecido una colaboración más permanente.

A través de esta coordinación, se han propuesto acciones que pueden ayudar a establecer y desarrollar recursos comunes que den servicio y valor añadido a nuestras empresas.

Como toda asociación, con las cuotas no se pueden financiar todas las acciones programadas, por ello se solicita el compromiso de apoyar económicamente las acciones que potencien el trabajo en red de los centros de inserción, y cuantas actividades se realicen conjuntamente que promuevan una economía más solidaria.

Las actividades propuestas son las siguientes:

- Apoyar la comercialización interna y externa de nuestros productos y servicios
- Realizar un Catálogo de productos y servicios
- Negociar conjuntamente con empresas proveedoras creando una central de compras
- Realizar cursos de formación sobre gestión empresarial y técnica
- Establecer indicadores sociales comunes
- Fomentar procesos de planes de gestión de calidad y auditoría social
- Coordinar la selección e inserción de trabajadores/as

Varias de estas propuestas ya están recogidas en el Plan de Lucha Contra la Exclusión Social, capítulo 7 sobre Corresponsabilidad Social, apartado de medidas de la 11 a la 15, donde dice en su título - Crear y potenciar estructuras económicas solidarias que ofrezcan y desarrollen una alternativa social a los factores que generan la exclusión social. Esta red es una realidad que quiere responder a esta demanda social.

Recomendación:

- Establecer una partida económica que apoye y vertebre el “trabajo en red” de iniciativas económicas solidarias y en particular de los centros de inserción

Mantener una coordinación periódica entre los centros de inserción, el servicio navarro de empleo y el instituto navarro de bienestar social

Situación: Consideramos que la coordinación realizada hasta la fecha de manera puntual, debe de llegar a ser permanente con la periodicidad que se establezca más idónea. Éste es un sector en desarrollo y consolidación que nos exige evaluar y definir medidas de actuación conjuntas para que tengan realmente un impacto social positivo.

Recomendación:

- Establecer una coordinación periódica entre los CIS, el SNE y el INBS.

Fomentar la responsabilidad social de las empresas

Situación: En mayo de 2000, en Lisboa, el Consejo de Europa introdujo en la agenda social europea un tema tan inesperado para algunos, tan ineludible si bien se piensa, como es el de la responsabilidad social corporativa. El Consejo entendía con buen acuerdo que si las empresas asumen su responsabilidad social, podrán contribuir a enfrentar el reto que se impone a sí misma la Unión Europea de “convertirse en la economía basada en el conocimiento más dinámica y competitiva del mundo, capaz de un crecimiento económico sostenido, con más y mejores empleos y mayor cohesión social”. En verano de 2001, la Comisión Europea presenta un Libro Verde, que lleva por subtítulo Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, con objeto de abrir un debate sobre las distintas vertientes de la responsabilidad social y sobre el papel que deben asumir los distintos actores (empresas, trabajadores, ONG, investigadores, Gobiernos y administraciones).

"Optemos por el poder de los mercados con la autoridad de los ideales universales. Optemos por conciliar las fuerzas creativas del espíritu de la

empresa privada con las necesidades de los desfavorecidos y de las generaciones futuras". Kofi Annan, Secretario General de las Naciones Unidas. *El Pacto Mundial*. Enero 1999

Éstos y otros muchos foros están acercando el concepto de la responsabilidad social al tejido empresarial. Depende de cómo se promueva y se desarrolle, puede quedarse en una acción de marketing de moda o puede ser un compromiso estable por integrar compromisos sociales y medioambientales en la actividad diaria de la empresa.

Las empresas son el espacio adecuado para realizar políticas de integración social. Al igual que las administraciones y las entidades de iniciativa social, el tejido empresarial debe de integrar la Responsabilidad Social en su cultura de gestión societaria. La erradicación de la exclusión social es parte de todos los actores sociales y en gran medida de los valores que desarrollemos en las relaciones económicas, para que éstas sean lo más humanas, justas y solidarias.

Más información sobre "Responsabilidad Social en Navarra" en www.portalsocialnavarra.org.

Recomendación:

- Apoyar cuantas acciones fomenten la Responsabilidad Social en las empresas navarras
- Proponer a las empresas que contraten a personas que salen de los CIS, o/y contraten servicios que se prestan en estos centros.

Experiencia de economía social en el sector ambiental. Ecolínea: Empresa de Inserción

Ofelia Ricciardelli, Irene González

Introducción

Asociación Agrupación de Desarrollo Los Molinos

Representa una experiencia de trabajo promovida por diferentes entidades que deciden unirse hace algunos años para llevar a cabo propuestas integrales de intervención en el ámbito de intermediación e inserción sociolaboral, creación de empleo, promoción del desarrollo local y la economía social, en un claro compromiso con la igualdad de oportunidades.

Son 5 años de trabajo en el diseño y desarrollo de proyectos que buscan la innovación y la identificación de buenas prácticas. Trabajando desde la concertación con la administración pública y las entidades privadas del territorio, promovemos iniciativas con una rentabilidad económica que nos permita crear EMPLEO para personas con dificultades de acceso al mercado de trabajo. Es decir, conjugar la rentabilidad económica con la rentabilidad social y ambiental.

Misión y Breve historia

Desde un modelo de trabajo en RED entre organizaciones del Tercer Sector, la Agrupación de Desarrollo Los Molinos busca promover la inserción sociolaboral de personas con dificultades de acceso al empleo, impulsando proyectos identificados con los principios del Desarrollo Local Sostenible, la Igualdad de Oportunidades y la promoción de alianzas estratégicas entre el sector público y privado.

Coincidiendo con la gestión de un proyecto EQUAL (2001-2004) se decide aplicar los principios clave de esta Iniciativa Comunitaria, en el sentido de promover asociaciones estratégicas llamadas Agrupaciones de Desarrollo (AD), que han de reunir a los agentes clave de una zona

geográfica que quieran cooperar en el desarrollo de soluciones integradas para los problemas relacionados con la desigualdad o la discriminación en relación con el mundo laboral.

Nace así la Agrupación de Desarrollo Los Molinos (constituida el 10 de Junio de 2002), una asociación no lucrativa e independiente, inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones con el nº 169728. Con 5 socios fundadores, está integrada actualmente por 3 entidades con varios años de experiencia en intervención social y una trayectoria consolidada en la realización de proyectos de inserción sociolaboral en la Comunidad de Madrid.

Objetivos y Directrices de Trabajo

- Promover la creación de Empleo para personas con dificultades de acceso al mercado de trabajo
- Desarrollo y Gestión de programas de Formación Profesional preferentemente en el sector ambiental
- Intercambio de conocimientos y Transferencia de experiencias a través del desarrollo de programa de Formación Técnica
- Promoción de Redes Asociativas, a nivel europeo e internacional con el fin de favorecer la transferencia de Buenas Prácticas y la gestión de proyectos, en el ámbito estatal y en el de la Cooperación al Desarrollo
- Promoción de la Economía Social, a través de la difusión de sus principios y del desarrollo de Iniciativas Económicas Sostenibles
- Facilitar la creación de Iniciativas Emprendedoras y el acceso a fuentes de financiación diferenciadas
- Sensibilización y promoción del Voluntariado, en los ámbitos de trabajo que aborda nuestra organización y las entidades miembro de la AD Los Molinos
- Promoción de espacios de Experimentación e Innovación a través de actividades económicas sostenibles que permitan vincular el sector ambiental y el sector social

- Promoción y Desarrollo transversal de los principios del Desarrollo Local y de la Igualdad de Oportunidades
- Mediación para favorecer la Complementariedad con las políticas locales a través de la promoción de alianzas estratégicas intersectoriales
- Favorecer las colaboraciones con unidades de investigación para la Aplicación práctica de I+D en el ámbito socioeconómico y ambiental
- Promover la utilización de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para favorecer la Igualdad de Oportunidades en el acceso a las mismas y mejorar las posibilidades ante el empleo y el desarrollo de iniciativas emprendedoras

Participantes y colectivos de atención

- Desempleados/as de larga duración
- Jóvenes en situación de riesgo
- Mujeres en situación de desventaja social
- Personas con discapacidad
- Personas con enfermedad mental crónica
- Inmigrantes y minorías étnicas
- Personas con dificultades de acceso a la formación y al mercado de trabajo, especialmente mujeres.

La web de la entidad es: <http://www.admolinos.org>

Entidades que integran la AD Los Molinos:



Centro de Promoción Personal
y Desarrollo Colectivo

Es una asociación, reconocida de utilidad pública, con reconocida trayectoria en la intervención con grupos en situación de desventaja social. Cuenta con experiencia en el desarrollo de proyectos de distintas iniciativas europeas y ha desarrollado experiencias innovadoras en torno a iniciativas de Economía Social. Participa en numerosas redes de trabajo, destacando FEDEI, Federación Española de Entidades de Empresas de Inserción y AMEI, Asociación Madrileña de Empresa de Inserción.

Como miembro de la Asociación Agrupación de Desarrollo Los Molinos ha participado en la gestión de proyectos de la Iniciativa Comunitaria EQUAL: "*Molinos de Viento: el medio ambiente como yacimiento de empleo*" (2001-2004) y *FACTORIA DE EMPRESAS: claves para el Empleo y el Desarrollo Local* (2005-2007). Ha participado también en distintas Iniciativas Europeas: INTEGRA, HORIZON y NOW. Tiene sedes de trabajo en Madrid y Collado Villalba. <http://www.candelita.org>



Asociación de Familiares de Adultos con Problemas de Personalidad

Entidad sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública, cuyo objetivo es facilitar la integración sociolaboral de personas con enfermedad mental crónica mediante la formación, el empleo y la potenciación de recursos personales.

Como miembro de la Asociación Agrupación de Desarrollo Los Molinos ha participado en la gestión de proyectos de la Iniciativa Comunitaria EQUAL: "*Molinos de Viento: el medio ambiente como yacimiento de empleo*" (2001-2004) y *FACTORIA DE EMPRESAS: claves para el Empleo y el Desarrollo Local* (2005-2007). Tiene su sede en el municipio de Pedrezuela.



Empresa de Mujeres para la Animación Sociocultural

Es una empresa de formación promovida por mujeres con amplia experiencia en la formación de personas con dificultades de acceso al empleo y de personal técnico como agentes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a nivel nacional.

Como miembro de la Asociación Agrupación de Desarrollo Los Molinos ha participado en la gestión de proyectos de la Iniciativa Comunitaria EQUAL: "*Molinos de Viento: el medio ambiente como yacimiento de empleo*" (2001-2004) y FACTORIA DE EMPRESAS: claves para el Empleo y el Desarrollo Local (2005-2007). Como miembro de la Agrupación de *Desarrollo Mujeres por la Conciliación* ha participado en la gestión del Proyecto EQUAL: "CONCILIACIÓN: una condición para la igualdad", 2001-2004. Tiene sedes de trabajo en Madrid y El Escorial.

Iniciativas económicas asociadas

La experiencia de gestión y desarrollo del Proyecto *Molinos de Viento: el medio ambiente como yacimiento de empleo*, de la Iniciativa Comunitaria EQUAL (2001-2004) ha permitido indagar y demostrar las posibilidades del sector ambiental como generador de actividades económicas con un gran potencial para crear empleo, promover el autoempleo e impulsar la empresa social. Se han obtenido así conocimientos y experiencias sobre la situación de la comarca, concluyendo que el autoempleo y las iniciativas de Economía Social son una fuente de ocupación idónea para colectivos en situación de desventaja social.

Fruto de esta experiencia es la creación de una Empresa de Economía Social:

ECOLINEA: Productos Y Servicios Ambientales



Es una Empresa de Inserción, que nace como uno de los resultados del proyecto Molinos de Viento, de la Iniciativa Comunitaria EQUAL I (2002-2004). Se crea a finales del 2004 como una experiencia innovadora en la inserción social y laboral de personas con dificultades de acceso al mercado de trabajo y explora las posibilidades que brinda el medio ambiente como yacimiento de empleo.

Ecolínea Productos y Servicios Ambientales tiene actualmente dos ámbitos de actuación:

1 - Reutilización y Reciclado de Textiles, con los que se producen portafolios, bolsos y maletines confeccionados con lona publicitaria reciclada, dirigidos fundamentalmente a Jornadas, Eventos y Congresos. Localizado en una nave del polígono P-29 de Collado Villalba. Promovido por CANDELITA

2 - ECOACEITE. Recuperación de Aceite Vegetal Usado, a través de un Servicio de Recogida a Domicilio del Aceite Doméstico, el que se destina a dos actividades productivas: 1) la elaboración de jabones y productos aromáticos; 2) la comercialización del aceite usado y pretratado, dirigido a plantas de biodiesel, fábricas de pintura, etc. Localizado en una nave del municipio de El Escorial (cedida por el Ayuntamiento). Promovido por EMAS.

<http://www.ecolinea.org>

Agrupación de Desarrollo Los Molinos

Presentación y Misión

A continuación se comenta la experiencia de trabajo promovida por la Agrupación de Desarrollo Los Molinos, una asociación no lucrativa e independiente, formada por diferentes entidades que hace algunos años decidieron unirse para llevar a cabo propuestas integrales de intervención en el ámbito de intermediación e inserción sociolaboral, creación de empleo, promoción del desarrollo local y la economía social, en un claro compromiso con la igualdad de oportunidades.

Son 5 años de trabajo en el diseño y desarrollo de proyectos que buscan la innovación y la identificación de buenas prácticas. Trabajando desde la concertación con la administración pública y las entidades privadas del territorio, promovemos iniciativas con una rentabilidad económica que nos permita crear EMPLEO para personas con dificultades de acceso al mercado de trabajo. Es decir, conjugar la rentabilidad económica con la rentabilidad social y ambiental.

Desde un modelo de trabajo en RED entre organizaciones del Tercer Sector, la Agrupación de Desarrollo Los Molinos busca promover la inserción sociolaboral de personas con dificultades de acceso al empleo, impulsando proyectos identificados con los principios del Desarrollo Local Sostenible, la Igualdad de Oportunidades y la promoción de alianzas estratégicas entre el sector público y privado.

Objetivos y Directrices de Trabajo

- Promover la creación de Empleo para personas con dificultades de acceso al mercado de trabajo
- Desarrollo y Gestión de programas de Formación Profesional preferentemente en el sector ambiental
- Intercambio de conocimientos y Transferencia de experiencias a través del desarrollo de programa de Formación Técnica

- Promoción de Redes Asociativas, a nivel europeo e internacional con el fin de favorecer la transferencia de Buenas Prácticas y la gestión de proyectos, en el ámbito estatal y en el de la Cooperación al Desarrollo
- Promoción de la Economía Social, a través de la difusión de sus principios y del desarrollo de Iniciativas Económicas Sostenibles
- Facilitar la creación de Iniciativas Emprendedoras y el acceso a fuentes de financiación diferenciadas
- Sensibilización y promoción del Voluntariado, en los ámbitos de trabajo que aborda nuestra organización y las entidades miembro de la AD Los Molinos
- Promoción de espacios de Experimentación e Innovación a través de actividades económicas sostenibles que permitan vincular el sector ambiental y el sector social
- Promoción y Desarrollo transversal de los principios del Desarrollo Local y de la Igualdad de Oportunidades
- Mediación para favorecer la Complementariedad con las políticas locales a través de la promoción de alianzas estratégicas intersectoriales
- Favorecer las colaboraciones con unidades de investigación para la Aplicación práctica de I+D en el ámbito socioeconómico y ambiental
- Promover la utilización de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para favorecer la Igualdad de Oportunidades en el acceso a las mismas y mejorar las posibilidades ante el empleo y el desarrollo de iniciativas emprendedoras

Áreas de trabajo y Programas

ÁREA DE TRABAJO	PROGRAMAS/PROYECTOS
Proyectos Europeos y Transnacionalidad	Equal I: Molinos de Viento: el medio ambiente como yacimiento de empleo
	Equal II: Factoría de Empresas: claves para el empleo y el desarrollo local
Intervención Sociolaboral y Economía Social	Acciones de información, formación e inserción sociolaboral de personas en exclusión social
	Servicios de Apoyo a la Integración Sociolaboral de personas inmigrantes
	Convenio de Entidad Enlace para la Concesión de Microcréditos
	Estructura de Apoyo a iniciativas de Economía Social
Economía Social y Medio Ambiente: una oportunidad de empleo y desarrollo local	
Cooperación para el Desarrollo y Redes	Acciones de consolidación y fortalecimiento de la AD Los Molinos y de asociaciones comprometidas con la igualdad de oportunidades, la inserción laboral y el desarrollo sostenible
Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación. (TIC)	Centro Red Conecta

Proyecto EQUAL “Molinos de Viento: el medio ambiente como yacimiento de empleo”

ECOLÍNEA, surge como un resultado de este proyecto, en el que se generan experiencias piloto en el sector medioambiental. Una breve introducción a este proyecto nos ayudará a comprender el contexto de creación de ECOLÍNEA.

Breve descripción

El proyecto es una experiencia innovadora en la inserción sociolaboral de personas en situación de desventaja social y explora las posibilidades que brindan los nuevos yacimientos de empleo en el sector del medio ambiente, a través de la puesta en marcha de unidades productivas que buscarán potenciar el desarrollo local conciliando las dimensiones económica, social y ambiental.

Objetivos

- Promover la inserción sociolaboral de personas que tienen dificultades de acceso al mercado de trabajo, a través de programas de formación en perfiles profesionales vinculados al medio ambiente y la incorporación a las unidades productivas previstas
- Explorar vías de comercialización de los productos generados y poner en marcha diferentes servicios a la comunidad, a fin de favorecer la sostenibilidad de las unidades productivas y potenciar los recursos que moviliza el proyecto en torno al Desarrollo Local
- Diseñar experiencias de investigación metodológica y herramientas para facilitar la inserción sociolaboral de personas con dificultades de acceso al mercado de trabajo y valorar las oportunidades que generan los nuevos yacimientos de empleo y el medio ambiente como sector idóneo para la inserción sociolaboral de los colectivos destinatarios
- Incorporar la perspectiva de género en los estudios de investigación y en todas las acciones previstas en el proyecto, a través de acciones positivas, garantizar la igualdad de resultados.

La experiencia de gestión y desarrollo de este proyecto ha permitido indagar y demostrar las posibilidades del sector ambiental como generador de actividades económicas con un gran potencial para crear empleo, promover el autoempleo e impulsar la empresa social. Se han obtenido así conocimientos y experiencias sobre la situación de la comarca, concluyendo que el autoempleo y las iniciativas de Economía Social son una fuente de ocupación idónea para colectivos en situación de desventaja social.

Resultados

- Experimentación de iniciativas económicas ligadas al medio ambiente, que generan empleo y muestran las posibilidades de producción y comercialización futuras:

- Empresa de Economía Social Ecolínea
- Experiencia de Turismo Rural y Granja Escuela
- Experiencia de Reciclaje de Residuos Orgánicos

- Diseño y validación de 8 perfiles formativos profesionales, relacionados con el sector medioambiental:

- Jardinería y mantenimiento de espacios verdes
- Confección, recuperación y reciclado de textiles
- Tapicería
- Mantenimiento y gestión de instalaciones rurales y turismo rural
- Floristería
- Lombricultura
- Helicicultura
- Elaboración de jabones

- Diseño y validación de 1 perfil técnico, especializado en atención a mujeres y personas con enfermedad mental:

- Intermediación sociolaboral: especialización en colectivos de mujeres en desventaja social y personas con enfermedad mental crónica

- Desarrollo de Investigaciones, en colaboración con instituciones académicas y socios transnacionales, que profundizan en las buenas prácticas de inserción laboral

- Manual de buenas practicas

- Inventario medioambiental Sierra Oeste de Madrid
 - Diseño y experimentación de medidas positivas para favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y el empleo
- Acciones de Igualdad de Oportunidades
 - Desarrollo de acciones de sensibilización y difusión, desde el principio ligadas al medio ambiente, el empleo, el desarrollo local, la economía social y la inserción sociolaboral de colectivos con dificultades de acceso al mercado de trabajo
- Campaña de Sensibilización Medioambiental
- Página web
- Cortometraje y audiovisual
- Congreso Europeo
- Desfile de Moda
 - Exploración y consolidación de las oportunidades del trabajo en coordinación, con la creación de Redes Locales y Regionales, a partir de Convenios de Colaboración con Administraciones Locales, Universidades, empresas y entidades sociales.
- Convenios de Colaboración
- Centro Red Conecta

La Asociación AD Los Molinos fue definiendo a partir de este proyecto, su compromiso con procesos de inserción que contribuyan a reforzar la cohesión social, a comunicar la necesidad de la sostenibilidad ambiental y a asumir un papel de mediación activa en la promoción del Desarrollo Local

Con el significativo bagaje de partida con el que ha contado y cuenta la AD Los Molinos ha ido definiendo, en estos años, una misión de promoción de la Inserción Sociolaboral identificada con los principios del Desarrollo Local Sostenible. Lo que se concreta proyecto a proyecto en un compromiso claro y decidido por desarrollar propuestas de trabajo que articulen los ejes económico, social y ambiental.

Coincidíamos, así, que la propuesta de trabajo que impulsábamos debía incorporar:

VALOR SOCIAL, facilitando el disfrute de derechos y bienes a colectivos en situación de desventaja social desde la perspectiva de la Igualdad de Oportunidades;

VALOR ECONÓMICO, promoviendo un crecimiento económico vinculado al desarrollo sostenible y fomentando la implantación y exploración conjunta de líneas innovadoras de trabajo relacionadas por ejemplo, con: experiencias de aplicación de cláusula social a nivel local o de reserva de un porcentaje en la contratación pública para iniciativas sociales con sede en el territorio.

VALOR AMBIENTAL, contribuyendo a reforzar la conciencia ciudadana sobre la necesidad de la preservación ambiental, reconociendo la condición de riesgo de nuestro mundo sino se asumen los retos del desarrollo sostenible.

Impulso de la RED de trabajo. Situación actual

Encontrábamos diferentes respuestas de distintos sectores pero quizás como en ningún otro momento, sentíamos que estas respuestas estaban empezando a confluir.

Por ejemplo, la sociedad de esta Europa Comunitaria, su opinión pública, tiene una mayor sensibilidad hacia los temas sociales y ambientales y una mayor conciencia de su poder como clientes y como ciudadanos/as.

Las empresas y las organizaciones del tercer sector quizás se encuentren en un momento idóneo de desarrollo si son capaces de canalizar estos nuevos valores y necesidades incorporando métodos innovadores y audaces en sus propuestas.

Por ejemplo:

- el tercer sector: reforzando sus estrategias de trabajo a través de la promoción de empresas de inserción sobre las que precisamente en este momento hay un debate abierto para establecer una normativa que las regule a nivel nacional; dándoles un merecido reconocimiento que no tienen en la actualidad

- las empresas: incorporando la responsabilidad social como un valor añadido de su imagen pública. Podemos citar: 30 de las 35 empresas del IBEX incluyen información sobre Responsabilidad Social Corporativa al considerarla un valor en alza en la reputación corporativa de la empresa. El marco de la RSC puede ser una vía de trabajo intersectorial en un futuro próximo.

Y también, y muy especialmente porque a pesar del tiempo transcurrido no sólo seguimos luchando contra la exclusión sino que se han abierto y profundizados nuevos interrogantes.

Esta realidad se refleja claramente en los recientes cuestionamientos a la Europa Social que han llevado a replantear la búsqueda de soluciones y han evidenciado la necesidad e importancia de reforzar el modelo social europeo desde todos los sectores.

La administración pública consciente de estos difíciles retos frente a la exclusión, está abriendo puertas para fortalecer la cohesión social, al reconocer la eficacia del tercer sector en el abordaje de las complejas problemáticas que presenta el panorama actual.

“FACTORÍA DE EMPRESAS. Claves para el Empleo y el Desarrollo Local”

Las organizaciones que integran la AD LOS MOLINOS sensibles a esta realidad han formalizado a través de un nuevo proyecto dentro de la Convocatoria EQUAL el Proyecto FACTORÍA DE EMPRESAS, Claves para el Empleo y el Desarrollo Local y la promoción de la Iniciativa de Economía Social ECOLINEA, su compromiso con la inclusión y el fortalecimiento de la cohesión social, su voluntad de contribuir a reivindicar la necesidad de la sostenibilidad ambiental y a generar líneas de trabajo intersectoriales en la promoción del Desarrollo Local.

Los proyectos sociales en el marco del Desarrollo Sostenible

El actual modelo económico tiene tres elementos centrales de negativas características:

- es concentrador en términos de riqueza
- es excluyente en términos sociales
- es tremendamente depredador de los recursos naturales

Estas claras y negativas consecuencias, fueron evidenciando a lo largo de los años que la mejora en los niveles de bienestar, sólo era sostenible para un porcentaje restringido de la población mundial, superaba así la discusión de que el sistema económico podía funcionar de manera independiente con respecto al sistema natural y además regulaba libremente la distribución de unas riquezas al alcance de todos en igualdad de oportunidades.

Eran otros tiempos, marcados por la finalización de conflictos bélicos, la confianza en la capacidad de reconstrucción e investigación del hombre y la necesidad de establecer reglas de convivencia que no sólo recogieran el resultado de las contiendas sino que dejaran claramente establecido los límites y los nuevos espacios en los que se dirimirían las nuevas diferencias.

Hoy, en tiempos de aplicación de discursos y criterios proteccionistas o liberalizadores, según determinen los "principios indiscutibles" de la globalización económica; (pues la globalización de la salud para todos, o del disfrute de derechos desde el principio de igualdad ante la ley, etc. son aún asignaturas pendientes). Cada vez hay más evidencias y es más claro constatar que el que la macroeconomía marche bien, no significa necesariamente que las personas estén mejor; es decir que tengan la oportunidad de mantener o mejorar su calidad de vida hasta alcanzar estándares de bienestar razonables y equilibrados para todos/as. Esa correlación empíricamente no se da.

El paro estructural, la dualización social y la degradación ambiental son el trasfondo del discurso de la lógica del mercado.

El mercado no tiene ningún sentido de justicia social, ni económica. Así lo reflejan los problemas más graves a los que nos enfrentamos en la

actualidad, la injusta distribución de la riqueza que se traduce cuantitativamente y según el lugar del mundo, en mayores grupos de población bajo el umbral de la pobreza o en riesgo de exclusión social, caracteriza nuestro tiempo y es sin duda uno de los factores fundamentales de descreimiento frente a un estilo de desarrollo que se ha revelado ecológicamente predatorio, socialmente perverso y políticamente injusto. Estos problemas y los problemas medioambientales, no pueden dejarse en manos del libre comercio y del mercado.

Desde los proyectos que desarrollamos creemos que un nuevo paradigma podría constituirlo el abordaje de iniciativas identificadas con el Desarrollo Sostenible no sólo como meta, sino como oportunidad de exploración de nuevas formas de entender el desarrollo humano.

Para las organizaciones del tercer sector, el impulsar modelos de intervención social desde la perspectiva del Desarrollo Sostenible, supone la búsqueda de espacios de trabajo común entre los intereses de la administración, del mercado y de la sociedad. Y no solamente para promover proyectos sino para ir estableciendo una forma de "hacer" identificada con la internalización de valores democráticos y participativos y de la vía de la conciliación como instrumento.

Sería deseable, que desde este campo experimental de trabajo que bien pueden constituirlo los proyectos sociales o las iniciativas impulsadas como la Agenda XXI, se promoviera el debate público y la exploración conjunta de soluciones a los problemas colectivos, incentivando la búsqueda de consensos y la concreción de consorcios públicos-privados que aporten un nuevo enfoque en la gestión de los problemas locales y un reconocimiento de los actores sociales, como estrategia de creación de capital social y de activación de los/as ciudadanos/as.

Trabajar en proyectos sociales desde el marco teórico del Desarrollo Sostenible, supone reforzar el modelo de democracia participativa que requiere este enfoque del desarrollo y que es esencialmente INCLUSIVO; es decir necesita de la participación y el compromiso de todos/as.

Ahora bien, y como señalamos, el debate está abierto y las oportunidades están buscando nuevos cauces. La reflexión pasaría por aprehender ese protagonismo que el desarrollo sostenible traslada a la sociedad, concretamente a los/as ciudadanos/as. La función de la

administración aquí sería la de facilitadora e impulsora de las redes sociales. Y la de los ciudadanos/as de asumir mayores niveles de corresponsabilidad.

Hay ejemplos claros de esta forma de gestionar la "cosa pública": la experiencia sobre Presupuesto Participativo en Porto Alegre (Brasil) o aún más cercana en España la experiencia desarrollada en el Ayuntamiento de Albacete, son claros testimonios de que otras formas de desarrollo son posibles.

Desarrollos más equitativos y equilibrados que no comprometan el destino de la mayor parte de la población en el presente y de todas las generaciones, en el futuro. Modelos de Desarrollo que requieren de la profundización de la estrategia de gobierno relacional o más precisamente de lo que hoy se entiende como idea de "gobernanza": es decir, que a través de un modelo de gobierno no jerárquico basado en redes se promoviera la experimentación con formas de gestión a nivel local que planteen estrategias inclusivas e integradoras y con una mejor capacidad de adaptación a las dinámicas políticas, socioeconómicas y culturales (Agenda 21, Cumbre de Río 1992).

La noción de Desarrollo Sostenible, se plasma así claramente en las iniciativas que se impulsan desde Europa y que entendidas desde esta perspectiva ofrecen el marco idóneo para que los distintos agentes sociales experimentemos e incrementemos nuestra capacidad de participación activa en el análisis y resolución de los problemas sociales, especialmente en el nivel local.

La estrategia de la Empresa Social como alternativa de inclusión activa de los grupos en situación de vulnerabilidad

Las empresas no solamente tienen un papel fundamental como motor del desarrollo económico, especialmente las de economía social, sino también deben ser el motor vital del Desarrollo Sostenible.

Entender y extender cada vez más el desarrollo económico como un subsector del desarrollo ambiental. Es reposicionarnos para situar al sistema económico como un subsistema del sistema natural.

Los valores que están emergiendo en la sociedad han permeabilizado las estrategias de las empresas que deben reconocer los nuevos valores de una sociedad que es a la que en definitiva deben ofrecer y vender sus productos.

Las llamadas empresas del tercer sector funcionan desde criterios económicos y de gestión empresarial, pero no perdiendo de vista que la rentabilidad económica es un instrumento al servicio de fines sociales más altos como:

- la cohesión social,
- la inserción de personas con dificultades de acceso al mercado de trabajo,
- el apoyo a los países en vías de desarrollo,
- la conservación del medio ambiente,
- las estrategias de recursos humanos basadas en principios democráticos y de refuerzo de valores de ciudadanía, entre otros.

Aún más reconocemos en las iniciativas de economía social un alto valor terapéutico para facilitar la inclusión de los grupos más vulnerables. Pues constituyen el espacio idóneo desde el cual facilitan la transición hacia el mercado de trabajo normalizado, como para incrementar los niveles de autonomía experimentando la toma de decisiones sobre objetivos comunes o bien los espacios de trabajo idóneos para ensayar diferentes formas de empleo y contratación. Adaptadas a las necesidades del trabajador/a y activadoras de canales de conciliación de la vida familiar y laboral.

Posibilidades que brindan las Iniciativas de Economía Social:

- La relevancia del capital social dentro de estas estructuras
- Calidad de los puestos de trabajo, que garanticen contrataciones reguladas por los correspondientes convenios colectivos y representen una oportunidad que difícilmente (estas personas) encontrarán en las mismas condiciones en otros ámbitos
- Abrir espacios de negocio en el mercado que produzcan el reconocimiento de modelos de rentabilidad alternativos
- Producir alianzas de trabajo con las administraciones locales. Esto no significa hacer depender la viabilidad de la iniciativa de las administraciones sino explorar modelos mixtos de Desarrollo Local,

que permitan que una parte de los ingresos de estas Iniciativas provenga de la contratación con la administración y otra, de la capacidad de captación de negocio dentro del mercado ordinario

- El valor agregado de productos y servicios, generados por modelos de Empresas de Economía Social, en sociedades cada vez más concienciadas y sensibilizadas. Permiten dar respuesta a clientes que exigen y optan por productos respetuosos del medio ambiente y producidos desde la responsabilidad social y desde la transparencia en la gestión de los procesos productivos
- La posibilidad de ofrecer productos y servicios producidos a través de modelos socialmente protegidos, pero no por esto menos competitivos
- La opción que ofrecen a las entidades sociales de tener un papel activo en la creación de Empleo a través de una estructura económica y productiva y a través del refuerzo de su papel mediador en la formalización de alianzas estratégicas intersectoriales.

Desde la perspectiva del desarrollo local constituyen el instrumento idóneo para impulsar formas de colaboración y contratación por parte de la administración pública para el desempeño de servicios a la Comunidad (ref. modelo italiano)

Principios de economía social desde la perspectiva del Desarrollo Sostenible:

- eficiencia económica
- solidaridad social
- compromiso medioambiental

¿Qué oportunidades de Empleo podrían impulsarse desde los principios del Desarrollo Sostenible adoptando como instrumento las iniciativas de economía social?

Un requisito fundamental del Desarrollo Sostenible, como ya hemos señalado, es el que se ha plasmado en numerosos documentos

internacionales que plantean la importancia de la participación pública y la necesidad de institucionalizarla para avanzar hacia el desarrollo sostenible. Y de que ésta sólo es posible en el marco de las democracias participativas.

Así, en la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo de 1992, establece en su artículo 10 que "El mejor modo de tratar las cuestiones ambientales es con la participación de todos los ciudadanos/as interesados/as, en el nivel que corresponda. En el plano nacional, toda persona deberá tener acceso adecuado a la información sobre el medio ambiente de que dispongan las autoridades públicas, incluida la información sobre los materiales y actividades que encierran peligro en sus comunidades, así como la oportunidad de participar en los procesos de adopción de decisiones. Los Estados deberán facilitar y fomentar la sensibilización y la participación de la población poniendo la información a disposición de todos. Deberá proporcionarse acceso efectivo a los procedimientos judiciales administrativos, entre éstos el resarcimiento de daños y los recursos pertinentes".

Este principio de la Declaración de Río nos plantea algunos componentes básicos que deben estar presentes en toda democracia participativa, es decir que para participar en forma efectiva los ciudadanos y ciudadanas deben tener:

- acceso al proceso de toma de decisiones
- acceso a la información pública
- acceso a la justicia

Es evidente que el que exista legislación específica, directrices y sentencias firmes, no asegura que se cumplan principios fundamentales como el de que "quien contamina paga". Todos y todas podemos citar ejemplos al respecto. La mera consagración de derechos no es garantía de cumplimiento, de allí la necesidad de que las herramientas jurídicas sean difundidas para que los ciudadanos y ciudadanas las incorporem a nuestra vida cotidiana y participemos activamente en la defensa de los derechos y bienes sociales, como nuestro medio ambiente.

La gestión de RSU como oportunidad de Empleo e impulso de iniciativas de economía social, desde el enfoque del Desarrollo Sostenible

La política de residuos es un importante indicador de cómo una sociedad gestiona sus recursos naturales. Más residuos significan más ineficiencia de la sociedad, indican despilfarro de recursos naturales y energéticos. El mejor residuo es el que no existe. La sociedad que genera menos residuos es la más eficiente.

La gestión de residuos debería regirse por el modelo de la naturaleza; la naturaleza no genera residuos, pues éstos se transforman a través de las cadenas tróficas que aparecen en el sistema. El residuo que hay que gestionar es sólo de producción humana.

El objetivo fundamental que es la minimización de residuos, es un objetivo difícil, más aún si valoramos las características de la sociedad de consumo. Desde esta perspectiva parece que el objetivo a perseguir sería romper esa correlación entre el crecimiento económico y la producción de residuos.

Si observamos ejemplos de otros países europeos veremos que esto no solamente es posible sino que hay países como Alemania, Islandia que están cumpliendo con este objetivo, difícil pero POSIBLE.

La gestión de residuos es el subsector ambiental con mayor capacidad de generación de empleo si tenemos en cuenta que en España se producen en torno a 1300 millones de toneladas de residuos al año. El objetivo sería alcanzar los 300 kilos de producción por persona y año. Actualmente en nuestro país cada persona genera en torno a 1200 kilos, lo que supone unos 17.000.000 de toneladas al año. Como observamos aún estamos muy alejados del objetivo fijado desde Europa.

El sector ambiental evidencia potencialidades que refuerzan su idoneidad con respecto al empleo:

- el medio ambiente es, de los nuevos yacimientos de empleo, el sector menos explorado, aunque muestra un firme crecimiento en torno a la creación de Empleo (existen aproximadamente 1.200.000 puestos de trabajo en nuestro país relacionados con la gestión de residuos);

- el empleo que genera favorece los procesos de Inclusión sociolaboral, los cuales se adaptan a las necesidades de los itinerarios individualizados de inserción y requieren de una cualificación profesional accesible, es decir, que permite un rápida salida al mercado de trabajo;
- el desarrollo de normativa específica sobre temas ambientales impulsada desde la UE, respalda y refuerza los principios y actividades previstas;
- el incremento de la conciencia ciudadana hacia la necesidad de la preservación ambiental; entre otros factores claves.

La gestión implica su tratamiento, su transformación y revalorización es decir ponerlos otra vez en circulación. En España el 65% de lo que se recoge va a vertederos, la directiva de residuos pretende que se baje a un 35% en los próximos años, lo que podría traducirse en un incremento de actividades económicas que a través del reciclado los valoricen y como decíamos, vuelvan a ponerlos en circulación.

Este sector por sus características y proyección de futuro genera oportunidades significativas para la inserción laboral y la detección de nuevas oportunidades de Empleo. Como activos en el sector podemos reconocer:

- necesidad de participación ciudadana apoyando las iniciativas y corresponsabilidad en la gestión de residuos
- modificación en la percepción de los grupos en riesgo de exclusión como productores de bienes sociales, factor que contribuye a reforzar su inclusión
- incremento de los niveles de participación y concienciación
- reforzamiento de los valores de gestión participativa
- alto impacto social y ambiental
- apoyo creciente de leyes y regulaciones específicas
- promoción del principio del que contamina paga, corresponsabilidad del sector privado

- campo de experimentación para ensayar la colaboración y contratación entre la administración y el tercer sector
- posibilidad de disminuir las políticas pasivas de promoción del empleo e incrementar los recursos en líneas que favorezcan los emprendimientos y la participación pro-activa.

El marco de las iniciativas de economía social creemos que constituye el espacio idóneo para que se genere no solamente la oportunidad de reintegrarse a una estructura productiva a través del empleo, sino también que se abra la posibilidad de una activa participación en la gestión del bienestar general.

En este escenario propicio creemos que las entidades sociales tenemos un doble papel:

- Por un lado la responsabilidad en la intermediación para promover y participar en Iniciativas de Economía Social acompañando, tutelando y apoyando el desarrollo de Iniciativas Económicas que, desde modelos desarrollados en colaboración con agentes públicos y privados exploren la puesta en marcha de Empresas alternativas con un alto contenido social y medioambiental
- La responsabilidad de comunicar las acciones desarrolladas desde la transparencia, la calidad y el desarrollo de modelos de producción y prestación de servicios comprometidos con la responsabilidad social y ambiental.

La situación del medio ambiente en España señala la importante tarea que aún queda por hacer y que una vez iniciada podrá mejorarse y reajustarse pero nunca podrá representar una vuelta atrás, por el impacto y concienciación que genera en la población la gestión adecuada de residuos y con ello la mejora de la calidad de vida y la percepción de estar protegiendo y preservando "la casa común".

Una experiencia de Empresa Social: Ecolínea Productos y Servicios Ambientales

Esta Empresa Social asume a través del desarrollo de actividades económicas sostenibles la gestión de diferentes residuos con capacidad para generar Empleo, movilizar los recursos locales y producir bienes y servicios para el mercado; a través de un entorno que proporciona oportunidades de formación profesional y entrenamiento laboral a personas con dificultades de acceso al mercado de trabajo.

Ecolínea basa su trabajo y proyectos en principios de Sostenibilidad Ambiental y Social. Una adecuada gestión de los residuos, la promoción del Desarrollo Local Sostenible e impulsar acciones encaminadas a generar un Empleo de calidad, son las metas impulsoras de todas las actividades de Ecolínea.

Actualmente tiene dos ámbitos de actuación:

1 - ECOTEXTIL: Reutilización y Reciclado de textiles, con los que se produce una línea de maletines, carpetas y portafolios confeccionados con lona publicitaria reciclada, dirigidos fundamentalmente a Jornadas, Eventos y Congresos, así como una línea de bolsos y complementos de diseño

2 - Recuperación de aceite vegetal usado, a través del Servicio de recogida de aceite "ECOACEITE Puerta a Puerta". El aceite recogido se destina, por una parte, a la elaboración artesanal de jabones y, por otra, a su comercialización para la producción de biodiesel.

ECOTEXTIL

En Madrid operan diversas empresas de publicidad exterior generando lonas publicitarias de grandes dimensiones, además de las banderolas de campañas publicitarias. Estos materiales, terminadas las campañas, se vuelven obsoletos y son desechados, acabando en incineradores o vertederos.

Nuestra labor es reutilizar estas lonas, evitando su desecho y consecuente contaminación ambiental. Con ellas producimos bolsos, maletines, carpetas, mochilas, portafolios de diseños originales, exclusivos y personalizados.

Se desarrollan productos bajo encargo, atendiendo a las demandas específicas de cada cliente.

En este ámbito, Ecolínea ha colaborado con la Fundación Madrid 2012 en la elaboración de productos a través del reciclaje de las lonas promocionales de la candidatura olímpica.

ECOACEITE

El aceite vegetal usado es un residuo de difícil eliminación y muy contaminante que, en muchos casos, es vertido al sistema de saneamiento, incrementando los costes del proceso de depuración y causando graves daños en los ecosistemas acuáticos. Se calcula que en España tan sólo se recoge un 20% del aceite vegetal que se consume. El resto, aproximadamente un millón de toneladas, es vertido al medio ambiente a través de los desagües domésticos, convirtiéndose en una importante fuente de contaminación de los cauces naturales y los suelos.

Cada litro de aceite vertido al sistema de saneamiento puede llegar a contaminar unos 1000 litros de agua, por lo que sólo en España, el 80% del aceite vegetal que no se recicla podría estar contaminando anualmente más de un billón de litros de agua, lo que contribuiría a agravar el problema de escasez que estamos viviendo en los últimos años.

“ECOACEITE PUERTA A PUERTA” ofrece un servicio gratuito a la comunidad, recogiendo el aceite vegetal usado y gestionando un residuo de difícil eliminación, reciclandolo para obtener otros productos como la elaboración artesanal de jabones y la comercialización del aceite para la producción de biodiesel.

Se elaboran jabones en pastillas, líquidos y en polvo, ambientadores y jabones decorativos con esencias y aromas que se comercializan como regalo de empresa, regalo de boda, etc., con la posibilidad de personalización a gusto del cliente

La página web es: <http://www.ecolinea.org>

Las empresas de inserción en Wallonia, Belgica

Salvatore Vetro. Administrador y Tesorero de la Red Europea de las Empresas Sociales de Inserción (ENSIE)

Introducción

La elaboración de este estatuto ha sido un proceso que se ha construido con la voluntad y el empeño de los operadores de la sociedad civil y con la colaboración de los gobiernos federales y regionales en un partenariado interesante, empresas piloto, encuestas...

Desde 1978 hasta 1998 se trataba de insertar personas con dificultades en empresas sociales y solidarias utilizando diferentes medidas que no estaban siempre adaptadas a este trabajo de inserción.

La Empresa de formación por el trabajo

Algunas de estas iniciativas, las que preferían favorecer la formación hacia un trabajo dirigido al exterior, en las empresas ordinarias, obtuvieron en 1990 un estatuto que se llama ahora "Empresas de Formación por el Trabajo" (EFT). En éstas, los practicantes son contratados por un máximo de 18 meses, se les otorga 1 euro por hora de trabajo y la empresa desarrolla un programa con un fuerte componente pedagógico. Pero no hay certificación al final de la etapa de formación y la salida del trabajador es difícil.

Los que querían iniciar las empresas sociales y solidarias era favorecer la permanencia y la estabilidad de los trabajadores pero no tenían ninguna posibilidad legal para sus iniciativas empresariales.

A principios de 1998 se publicó finalmente el primer Decreto para las llamadas en Wallonia: Empresas de Inserción (EI). Después una evaluación de este Decreto, el gobierno lo mejoró en 2004. Es este último Decreto el que se relata a continuación.

La Sociedad a Finalidad Social (S.F.S.)

El contenido de este estatuto se ha construido gradualmente. Primero ha sido necesario hacer votar por el estado federal una ley reconociendo sociedades económicas con rumbo social. Eso se logró en 1995, con la inclusión de las Sociedades a Finalidad Social (SFS) en el código nacional de las sociedades económicas. Este estatuto se centraba sobre todo en dar la posibilidad de iniciar empresas sociales con rumbo de solidaridad. El estatuto de asociación sin ánimo de lucro no está adaptado a este tipo de iniciativa socioeconómica. Después, cuando finalmente se plantearon las Empresas de Inserción, ha sido un proceso muy natural el añadir criterios propios a la inserción de personas con dificultades a este estatuto.

Sin embargo, esta ley, dependiendo del código de las sociedades económicas, es una novedad "revolucionaria". Prevé que las sociedades ordinarias no tienen como único rumbo el generar lucro sino que también pueden tener una meta social.

Para ser registrada como SFS, el notario que constituye la sociedad, tiene que añadir 9 nuevos artículos en los estatutos ordinarios. Se trata de cualquier tipo de sociedad: cooperativa, anónima, LTDA, etc.....que añade criterios definiendo:

- el rumbo social
- la anulación o limitación de los dividendos
- la política de asignación de las ganancias
- la limitación del poder de voto
- un informe social anual
- cómo los trabajadores pueden adquirir la calidad de socios antes de un año de presencia
- cómo perderla a su salida
- la liquidación del excedente en caso de liquidación
- cómo se puede transformar una asociación en SFS.

Este estatuto nacional casi no abre derecho a subsidios. Pero ahora se demuestra que es una buena herramienta, un buen "embalaje" para dar cuerpo a nuevos Proyectos de ley favoreciendo empresas sociales.

La Empresa de Inserción (EI)

En 1998, con modificaciones posteriores en 2004, llega el Decreto Regional, reconociendo y subsidiando a las Empresas de Inserción.

1) Las Empresas de Inserción deben, en primer lugar, ser registradas como SFS. Tienen que ser entonces una sociedad comercial. La voluntad del legislador es de no provocar distorsión de competencia con las otras empresas ordinarias y responder a todas las obligaciones legales de cualquiera empresa.

La regla europea del deminimis.-

El gobierno regional tuvo la muy buena idea de someter ambas versiones del Decreto a la Dirección General (D.G), Competición de la Comunidad Europea antes de emitir el voto definitivo. Las ayudas del estado, tal como están previstas en la región Wallona, han sido aceptadas por esta D.G., saliendo así de la regla europea del deminimis y permitiendo superar el subsidio máximo (100.000€ para 3 años) limitado por el artículo 87 del Tratado de la Comisión Europea (CE). Además, estos subsidios regionales pueden acumularse con otros subsidios federales o europeos.

Como se comenta más adelante, el Decreto se ha pensado para permitir el crecimiento real de las EI, adaptándose a las necesidades concretas de las empresas de inserción y al mismo tiempo cumplir los reglamentos europeos, permitiendo las ayudas del estado y asegurando así el éxito en la confrontación con la D.G, competición de la CE.

2) Se definen dos tipologías de trabajadores con dificultades:

a. DEDP

- sin certificado de enseñanza secundaria (6 años)

- apuntado en el registro del organismo regional del empleo

b. DEDP+

- sin certificado de enseñanza secundaria (6 años)
- apuntado por un período superior a 12 meses en el organismo regional del empleo
- haber trabajado un máximo de 150 horas en los últimos 12 meses

El legislador quiere facilitar la entrada en el mercado del trabajo a personas con poca cualificación (DEDP). Cuando la Ministra propuso este cambio del Decreto en el año 2004, decía que *"no es justo que estas personas, que no tuvieron la suerte de estudiar, tengan que esperar y no tenemos que castigarlas de nuevo dejándolas desocupadas uno o dos años más antes de ayudarlas a encontrar trabajo"*.

Esta definición del trabajador en dificultades, aceptada por el reglamento europeo JO L 334 del 12.12.1995 p 4 – la notificación de la DG competición de la CE, expone su acuerdo con el Decreto y argumenta además que *"las subvenciones permiten crear nuevos puestos de trabajo en las PME (punto 21, primer guión)"*.

3) El gobierno instituye una comisión de agregación para reconocer y controlar las Empresas de Inserción

Este aspecto era también una demanda de la CE y se encargará de:

- Aviso sobre la ejecución del Decreto
- Aviso motivado para la reposición, suspensión o retiro de la agregación

La comisión está constituida por un presidente representante del ministro y 16 personas. El sector de las EI está representado por los sectores laboral y sindical, el organismo regional del empleo y los funcionarios que gestionan el subsidio para las EI.

4) Las condiciones de agregación son:

- La agregación se otorga en un primer momento para dos años, luego para dos más y después cada 4 años

- Dependientes de la Concertación Paritaria (CP) del sector de actividad
- La tensión salarial (bruta) no debe sobrepasar un máximo de 1 a 4
- El tamaño de la empresa debe mantenerse en los límites de la Pequeña Empresa (50 personas) según la definición de la CE y satisfacer al criterio de independencia financiera de la CE (menos del 25% de las acciones estarán en manos de grandes empresas)
- Los sueldos y el régimen de los trabajadores dependen de la CP del sector de actividad, al igual que ocurre con cualquiera empresa.

Las federaciones laborales y los sindicatos insisten para que las EI dependan de las Concertaciones Paritarias del sector. Temen que hagan competencia desleal a las empresas ordinarias con el riesgo de destruir empleos en éstas:

Todas las ayudas de Estado permitidas por la CE exigen este criterio. Este punto es para asegurarse de que las multinacionales no se aprovechen de las ayudas dirigidas a las pequeñas y medianas empresas (PYME).

La ayuda para el desarrollo de las PYMEs permiten niveles de ayuda impresionantes (15-25 millones de euros). Además, cuando se trata de regiones desfavorecidas o público desfavorecido, permiten mantener el empleo, promoción de mujeres, la formación...etc.

- Firmar un convenio con el organismo regional del empleo para organizar formaciones eventuales
- Hay que recibir, con contrato de duración indefinida (CDI), un mínimo de trabajadores con dificultades (DEDP)
 - 20% en el plazo de 1 año y mínimo 1 DEDP
 - 30% en el plazo de 2 años
 - 40% en el plazo de 3 años
 - 50% en el plazo de 4 años
- El personal debe permanecer y no disminuir

- Enviar un informe completo cada año y las plantillas del personal cada trimestre.

Estos criterios corresponden siempre al reglamento europeo JO L334 del 12.12.1995.

"El trabajador en dificultad está contratado a largo plazo por una duración mínima de 4 años en los cuales los subsidios irán disminuyendo" (punto 21, tercer guión).

"El trabajo en una EI impone organizar la recalificación de los trabajadores" (punto 21, quinto guión).

"Se proporciona un creación neta de empleos" (punto 21, primer guión).

En su apreciación positiva del decreto, la CE pide como única condición añadida que *"el gobierno regional le transmita un informe anual sobre la aplicación de la ayuda"*.

5.- Las subvenciones son decrecientes

- Al arranque de la empresa, al emprendedor se le facilita una subvención decreciente en tres años, ya que asume el riesgo de comprometerse en este tipo de empresas:

20.000 €, 13.500 € y 7.000 €

La voluntad del legislador es la de promover la iniciativa de emprendedores particulares que no son como los otros y que lo que buscan es el interés común antes que su promoción personal.

Se pretendía también encontrar un modo para ayudar a la empresa en la fase de arranque. Se sabe el hecho de disponer de liquidez es un factor muy importante en este preciso momento.

La CE acepta esta subvención por otra razón: "esta subvención puede ser considerada para asegurar al creador-jefe de la empresa, una remuneración mínima sabiendo que la iniciativa se asume en un sector altamente arriesgado. Entonces, las ayudas pueden ser asimiladas para el empleo en conformidad a las líneas directrices porque permiten la creación

neta de un empleo en una pequeña empresa (punto 21, primer guión), que el empleo está creado sin limitación de duración (punto 21, tercer guión) y que la subvención es de una cantidad aceptable y de duración limitada” (misma decisión que en Italia, asunto N407/2002).

- El personal debe permanecer y no disminuir
- La subvención para cada DEDP se declina también de un modo decreciente:

- 5000 € en el primer año, para una jornada completa de trabajo de 38 horas a la semana

- 3750 € el segundo año

- 2500 € el tercer año

- 1250 € el cuarto año

La CE concluye en su notificación: “estos trabajadores no tienen diplomas de enseñanza secundaria y son considerados como trabajadores que encuentran dificultades particulares para insertarse en el mercado de trabajo. Además, estas subvenciones pueden ser consideradas como medio para buscar la creación de nuevos puestos de trabajo en las PME (punto 21, primer guión). El trabajador con dificultades está contratado para una larga duración, con un mínimo de 4 años, en los cuales las subvenciones estarán decreciendo (punto 21, tercer guión). El nivel de la ayuda es limitado y se paga temporalmente (punto 21, cuarto guión)”.

Para los trabajadores DEDP, la voluntad del legislador es el compensar la falta de productividad, debido a la poca cualificación y a los problemas sociales que muchas veces tienen que afrontar. El legislador cree que después de 4 años, la productividad se vuelve normal. Esta hipótesis no siempre se verifica. Mi experiencia como emprendedor me permite evaluar a un 25% de trabajadores desfavorecidos que nunca alcanzarán una productividad normal. La ley regional no lo ha previsto, pero un subsidio federal permite alargar a 10 años el plazo de mejora de productividad. Eso se refiere a personas paradas de muy larga duración (5 años, o personas muy desfavorecidas: recibiendo el RMI, con discapacidad...etc.). A la empresa se le subvencionan 500 euros al mes y se le aplica un descuento de 1000 euros por trimestre en

la parte patronal del seguro para cada trabajador de este tipo. Las dos subvenciones pueden acumularse.

6) Es posible también recibir una subvención más para contratar a un Acompañador Social (A.S)

El Acompañador Social:

- Tiene la misión de proporcionar ayuda y apoyo a la persona con dificultades
- Tendrá un diploma universitario y/o experiencia profesional de 3 años en Acompañamiento psicosocial.

Además, debe comprometerse a realizar una formación en el sector de los recursos humanos o comprometerse, en los dos años, a apuntarse a un curso de esta especialización.

Es una nueva profesión emergente. Los trabajadores insertados necesitan, a veces, que se les ayude en aspectos diferentes a los laborales. Los problemas sociales son varios: separación, familia monoparental, droga, alcohol, endeudamientos crónicos... El A.S trata de acercarse al trabajador para conocerlo mejor y así ayudarlo con un medio apropiado. Pero no puede hacer un trabajo económicamente productivo y tampoco puede sustituir al emprendedor. Cuando el trabajador lo pide, el A.S puede ayudarlo a buscar trabajo en una empresa ordinaria. Esto ocurre sólo cuando él mismo lo demanda.

Los A.S son únicamente subsidiados cuando se contratan personas con más dificultades, los que tienen más de un año de paro o los que reciben el RMI.

Aquí tampoco se ha previsto el caso de que permanezca gente con graves dificultades, ya que después de 4 años, cuando ya no se reciben subsidios para ellas, el subsidio se acaba también para el AS. Y por lo tanto, no siempre es posible mantenerlo con los propios recursos comerciales de la empresa.

Un punto a favor es que todas las subvenciones están ajustadas según las variaciones de precios. Las subvenciones serán:

- 16500 €/año si hay de 3 a 5 DEDP+
- 33000 €/año si hay de 6 a 10 DEDP+
- 49500 €/año si hay de 11 a 15 DEDP+
- 66000 €/año si hay más de 16 DEDP+

La CE argumenta su apreciación positiva de esta ayuda diciendo: *"estas subvenciones son también conformes a las líneas directrices mencionadas. Los A.S son asalariados de las EI, es decir, de pequeñas empresas, su contratación implica una creación neta de empleo porque está legada a la contratación de trabajadores desfavorecidos (punto 21, primer guión). El contrato de los AS es estable (tercer guión). La ayuda es limitada y temporal (punto 21, cuarto guión). Resulta que el proyecto notificado puede beneficiarse de la derogación prevista en los art. 87.3c del tratado CEE y del 61.3c del acuerdo de la EEE. Esto se debe a que no afecta a las condiciones de intercambio de un modo contrario al interés común"*.

7) La particularidad de este Decreto es el definir un estatuto de Empresa de Inserción en el que permanecen los trabajadores

Se debe contratar, mediante un contrato indefinido, a las personas con dificultades, no se puede disminuir el personal y la subvención se pierde cuando se despide al trabajador con dificultad de un modo diferente del previsto en el Decreto. Las particularidades incluyen:

- Si un DEDP está contratado antes de la agregación, se debe conceder la subvención a partir de esta fecha
- Si se tiene que reemplazar un DEDP antes de que se termine el plazo de 4 años, se debe reducir la subvención correspondiente al tiempo restante, a menos que el reemplazo se deba a:
 - ◇ Jubilación
 - ◇ Salida voluntaria

◇ Despido por causa determinada (aviso de la Comisión)

◇ Incapacidad permanente

8) Siendo finalmente reconocidas, las EI pueden entonces beneficiarse de otras medidas que el Estado Federal ha previsto para sostener este tipo de empresas

Otras medidas de apoyo incluyen:

- Subsidio federal (estatal) de activación del “paro” (500 euros al mes y 1000 euros por trimestre como descuento en la parte patronal del seguro)
- I.V.A. del 6% para los bienes reciclados y los servicios
- No se pagan impuestos sobre las ganancias cuando se ponen y permanecen en una reserva especial del pasivo
- Contratar por 24 meses a personas beneficiarias del ingreso de integración social

Los reglamentos europeos están cambiando. No se sabe muy bien qué va ocurrir.

Es importante que estemos al corriente de lo que se decide en la CE y responder si un día estos Reglamentos nos impiden seguir ayudando a la gente excluida del mercado del trabajo. La globalización de la economía y el desarrollo neto liberal de la Unión Europea no deja mucho espacio para la gente muy poca cualificada. No debemos aceptar que se les deje al lado del camino con el único recurso del “ingreso de integración social”. Tener un trabajo sigue siendo el modo más apropiado para insertarse en la Sociedad y participar en la construcción del mundo.

Nuestras empresas tratan de proporcionar trabajo a esta gente pero tienen también la meta de emprender de un modo diferente a las empresas ordinarias. Promueven otros modos de gestión participativa, ayudan a los trabajadores a reconquistar una ciudadanía y desarrollan actividades sostenibles mejorando el bien común. Para un mayor desarrollo del tema, consultar las siguientes direcciones:

<http://www.onem.be>

http://emploi.wallonie.be/THEMES/ECO_SOCIALE/EI.htm

http://www.leforem.be/informer/entr_aides/index_entr_aides.htm#Aide2

<http://www.notaire.be>

info@resasbl.be

salvatore.vetro@terre.be

Bibliografía

- FEDEEI (2004) *Identificación y Diagnóstico Integral de las Empresas de Inserción en España*. Madrid: Editorial Popular.
- *Las Empresas de Inserción a debate*. Documentación social números 117 y 118.
- Lesmes Zabalegui, S. (2002) *Manual de Cláusulas Sociales. La adjudicación de Contratos de las Administraciones Públicas como herramienta de Inserción Sociolaboral para personas en situación de riesgo de exclusión social*. Pamplona: Fundación Gaztelan y Caja Madrid Obra Social.
- López-Aranguren Marcos, G. (Coord.) (1999) *¿Cómo desarrollar la empleabilidad?* Madrid: Cáritas Española.
- López-Aranguren Marcos, L.M. (1994) "Sobre las empresas creadas por la iniciativa social para la inserción laboral de perceptores del IMI". En: Aguilar, M., Gaviria, M. & Laparra, M. (1994) *Los proyectos imi. Comentarios teóricos y resultados prácticos*. Comunidad de Madrid, pp. 115-134. Madrid.
- López-Aranguren Marcos, L.M. (2002) *Las empresas de inserción en España: un marco de aprendizaje para la inserción laboral*. Madrid: Ed. CES.
- Pradini, J., Martínez, J. & López-Aranguren, L.M. (2004) *Programa integral de intervención para la generación de Empresas de Inserción. Proyecto Compás*. Vigo
- Ceniceros Estévez, J.C. & Oteo Antuñano, E. (2003) *Orientación Sociolaboral basada en Itinerarios*. Madrid: Fundación Tomillo.

