

Carme Ginesta
Mercedes Rué
Xavier Villarejo

Integración social y laboral mediante la fórmula de empresa de inserción

Resumen

Salta es una empresa de inserción, creada por la Fundación Ared en el año 2006, que promueve la incorporación al mercado laboral de personas con especiales dificultades para acceder al mismo, a través de procesos de acompañamiento personalizados y de estructuras adaptadas a sus necesidades.

Palabras clave

Compra Social, Economía social, Economía solidaria, Empresa de inserción, Empresa social, Inserción laboral, Inserción por lo económico

Integració social i laboral mitjançant la fórmula d'empresa d'inserció

Salta és una empresa d'inserció, creada per la Fundació Ared l'any 2006, que promou la incorporació al mercat laboral de persones amb especials dificultats per accedir-hi, a través de processos d'acompanyament personalitzats i d'estructures adaptades a les seves necessitats.

Paraules clau

Compra Social, Economia social, Economia solidària, Empresa d'inserció, Empresa social, Inserció laboral, Inserció per l'econòmic

Social and labour integration through the formula of an insertion company

Salta is an insertion company, created by the Ared Foundation in 2006, to promote incorporation into the labour market for people with special difficulties in gaining employment, with personalised support methods as well as structures adapted to their needs.

Key words

Social purchase, Social economy, Solidarity economy, Insertion company, Social company, Labour insertion, Insertion through economy

Autor: Carme Ginesta, Mercedes Rué y Xavier Villarejo

Título: Integración social y laboral mediante la fórmula de empresa de inserción

Referencia: Educación Social, núm. 41, p 94-102.

Dirección profesional: salta@fundacioared.org
carme@fundacioared.org – xvillarejo@fundacioared.org

▲ La *Fundació Ared*: entidad promotora de Salta, empresa de inserción

La *Fundació Ared* nació, en 1994, en el *Centre Penitenciari de Dones de Barcelona* (conocida como Wad-Ras) gracias a la tenacidad y la ilusión de cinco mujeres privadas de libertad, una voluntaria y una monitora de confección, hoy presidenta de la entidad. Juntas crearon un taller de confección para conseguir una alternativa profesional que les permitiera una integración digna en la sociedad.



La *Fundació Ared* tiene como misión promover el acceso a la plena ciudadanía de personas en situación de riesgo de exclusión social, fomentando su autonomía, mediante procesos de formación y de acompañamiento integrales. Trabajamos en coordinación con otras entidades, para sensibilizar a las instituciones y al conjunto de la sociedad sobre la realidad de la exclusión social. Las personas que atendemos, mayoritariamente, son procedentes de centros penitenciarios de Cataluña, de servicios sociales básicos y especializados, de las oficinas de trabajo de la *Generalitat de Catalunya* y de otras entidades de iniciativa social.

Los principales proyectos, servicios y actividades que desarrollamos en la Fundación Ared son: entrevistas de selección, de acogida y de seguimiento, cursos de formación profesional ocupacional, formación en español, catalán, matemáticas, ciencias sociales y naturales e informática y ofimática, formación en habilidades sociales, programa de becas, mensuales y puntuales, de ayuda en el aprendizaje, gestión del programa de la renta mínima de inserción, servicio de comedor social y de reparto de alimentos, servicio de vivienda temporal, programa de voluntariado social, participación en redes y plataformas de segundo grado, coordinación interna y externa, etc.

La creación de una empresa de inserción atiende a la necesidad de regular la producción y venta de bienes y servicios de la *Fundació Ared* y así crear una estructura empresarial propia e independiente de la fundación teniendo en cuenta la normativa vigente ¹.

Tal y como se especifica en el preámbulo de la Ley 27/2002, de 20 de diciembre, sobre medidas legislativas para regular las empresas de inserción sociolaboral se plantea la necesidad de reconocer, amparar y potenciar aquellas iniciativas y empresas que combinan la lógica empresarial con metodologías de intervención que hacen posible la inclusión de personas en situación de riesgo de exclusión social en los procesos de integración social en la misma empresa, en una empresa externa o en proyectos de emprendimiento. Las empresas de inserción confirman que la ocupación es y será el principal vector de la inserción social y una manera de participación social.

Históricamente un conjunto de entidades sociales han desarrollado iniciativas de fomento de ocupación y de mantenimiento de puestos de trabajo para personas en situación de riesgo de exclusión social y han conjugado la lógica

empresarial con metodologías innovadoras de atención social y de programas especializados dirigidos a sus trabajadores y a sus trabajadoras en proceso de inserción sociolaboral. Por consiguiente, la aparición de las leyes, catalana y estatal, que regulan el régimen de las empresas de inserción ha pretendido crear y ordenar un marco legislativo adaptado a estas estructuras nacidas de la sociedad civil y de la iniciativa social.

Salta, empresa de inserción sociolaboral inscrita en el Registro administrativo de empresas de inserción de Cataluña

La falta de oportunidades de acceso a un puesto de trabajo supone, especialmente para un amplio sector de la población con mayores desventajas sociales o en situación de riesgo de exclusión social, reconocer que tenemos un déficit democrático al no tener suficiente amparo legal de las administraciones públicas responsables de la defensa de los derechos y libertades de todos los ciudadanos y las ciudadanas.

Las empresas de inserción sociolaboral existen como consecuencia de las fracturas del mercado de trabajo

Las empresas de inserción sociolaboral existen e intervienen como consecuencia de las fracturas del mercado de trabajo, que se comporta de forma poco correcta e incoherente, especialmente en relación con las personas más vulnerables de nuestra sociedad.

Una empresa de inserción está concebida como un espacio de aprendizaje temporal. En ella se realizan actividades económicas de producción y venta de bienes y servicios y actividades de acompañamiento a la inserción. Las empresas de inserción sociolaboral substituyen la economía convencional por una economía solidaria ya que su principal hito es la integración social y la incorporación laboral de personas en situación de riesgo de exclusión social.

Los principales objetivos que se pretenden alcanzar con la empresa de inserción son los siguientes:

- Facilitar el acceso a un puesto de trabajo a aquellas personas con dificultades de ocupación en el mercado laboral, con la finalidad de seguir avanzando en su itinerario personalizado de inserción.
- Conseguir y mantener la motivación respecto a un cumplimiento laboral de calidad.
- Encontrar la fórmula óptima para conciliar las responsabilidades laborales y familiares.
- Aumentar y/o consolidar los conocimientos técnicos y las capacidades profesionales necesarias para conseguir la continuidad laboral del/de la trabajador/a.
- Realizar productos y ofrecer servicios de calidad.
- Adaptarse a las necesidades del mercado laboral, en su oferta y en la demanda.

La empresa de inserción sociolaboral cuenta con un equipo de profesionales multidisciplinario. Pueden destacarse: la gerencia, los educadores y educadoras sociales y los técnicos y técnicas de acompañamiento a la inserción y a la producción.

Las principales características de la empresa de inserción son:

- Es una organización que responde a necesidades no satisfechas ni por el sector público ni por el sector privado.
- Se basa en la autoorganización y la autogestión.
- Está orientada hacia el ámbito social y se apoya en él.
- Es una organización no orientada exclusivamente al lucro.
- Contribuye a la creación y al impulso del capital social.
- Permite fomentar la sensibilización e incrementar la cohesión social.



Las áreas de producción de Salta, empresa de inserción son:

- Confección industrial.
- Productos de artesanía.
- Servicio de *catering*.

Integración sociolaboral

La *Fundació Ared* entiende la integración social no sólo como la obtención de un lugar de trabajo de calidad, sino como el acompañamiento integral de la persona a lo largo de todo el itinerario de inserción. Se valora la importancia de la responsabilización de la persona en este proceso.

Los objetivos específicos de la inserción sociolaboral son los siguientes:

- Reconocimiento de la persona atendida, de su situación e implicación en la resolución de su problemática.
- Reconocimiento y potenciación de sus competencias sociales y profesionales.
- Solucionar problemáticas personales y de organización que pueden incidir en su integración sociolaboral.

Deben tenerse en cuenta dos principios:

- El acompañamiento individualizado.
- El tiempo necesario para conseguir la integración social y laboral.

Sus características son las siguientes:

- Es un proceso constructivo (rueda).
- Exige un reajuste continuo.

- Tiene un carácter pragmático.
- Tiene un carácter voluntario, singular, personal y riguroso al iniciar el itinerario.

Itinerarios de inserción

Entendemos el itinerario de inserción como un conjunto de actividades secuenciadas que la persona atendida debe recorrer con la finalidad de facilitarle herramientas y/o instrumentos para que gestione con responsabilidad y autonomía su propio proceso de inserción.

Hay que tener en cuenta diversos aspectos a la hora de desarrollar estos itinerarios:

- Estimular la capacidad para diseñar y gestionar acciones de formación en pequeño grupo como medio de trabajo psicológico y reforzar la seguridad para encontrar un trabajo.
- Promocionar experiencias directas de situaciones de grupo enriquecedoras
- Facilitar la creación y el desarrollo de iniciativas de conocimiento del entorno y descubrir de esta manera la ciudad con éxito.
- Poner en común los propios problemas personales relacionados con las dificultades de inserción sociolaboral intentando comprender y analizar los problemas de uno mismo y de los demás.
- Reactivar las propias capacidades mentales, familiarizándose con los instrumentos básicos de comprensión y expresión.
- Descubrir su entorno más inmediato y utilizar el medio como instrumento de aprendizaje.
- Trabajar las actitudes y los comportamientos que son necesarios mantener para buscar y seleccionar el trabajo más adecuado.

El objetivo del itinerario es el de acompañar, reforzar y dar apoyo a las necesidades básicas de la persona

La herramienta principal del itinerario de inserción se denomina convenio de inserción. Es un pacto escrito entre la persona y el profesional donde se especifican las acciones y los compromisos que incluye el itinerario de inserción.

El objetivo del itinerario es el de acompañar, reforzar y dar apoyo a las necesidades básicas de la persona para que ésta se incorpore a la sociedad normalizada y al mundo del trabajo con garantías de éxito.

Etapas del Itinerario de inserción

Etapa de acogida

Los objetivos generales son la implicación de la persona en su proceso, la creación de un marco de trabajo de plena confianza, el conocimiento en profundidad de las necesidades y competencias de la persona, y la concienciación de la persona en relación con su ocupacionalidad.

La finalidad de esta etapa es recoger la máxima información posible sobre la persona para elaborar un diagnóstico ocupacional que permita diseñar el itinerario de inserción. Se trata de una etapa necesaria por la que debe pasar cualquier persona o grupo. El resto de las etapas sólo se llevarán a cabo en el caso de que en esta primera entrevista, se dé un acuerdo entre la persona y el profesional.

El diagnóstico ocupacional se establece a partir de unos criterios e indicadores, objetivos cuantificables de la situación concreta de la persona, respecto a su ocupacionalidad y detectar cuáles son las causas que impiden a la persona la obtención de un puesto de trabajo.

Los aspectos que se trabajan en la entrevista de acogida son:

- El perfil disponible: hace referencia a las competencias personales y profesionales que se ponen en juego en el mercado laboral. Se entiende por competencias la integración de conocimientos, habilidades y actitudes, especialmente respecto a cumplir una actividad laboral en la que se trabaja o se quiere trabajar.
- Se evalúa si la persona conoce su objetivo profesional y si el objetivo es realista y vigente en el momento actual.
- Se evalúa la disponibilidad de la persona para comprobar si podrá cumplir con el convenio de inserción.
- Se evalúa el nivel de conocimiento del perfil exigible, es decir, las condiciones del mercado laboral y los requerimientos a la hora de contratar personal.

Recogidos todas estos datos, se formula además del diagnóstico, el plan de trabajo, que permitirá a la persona avanzar y mejorar para superar la problemática que le impide obtener un lugar de trabajo.

El Itinerario de inserción tiene que estar reforzado por tutorías, con funciones de seguimiento, información y orientación. El tutor o la tutora deben seguir la trayectoria del sujeto a través de su paso por todo el itinerario, supervisando la consecución de cada uno de los objetivos, orientándolo personalmente.



Etapa de formación y profesionalización

El objetivo es que la persona adquiere los conocimientos, habilidades y actitudes propias de la ocupación que desarrollará.

Por esto, a la hora de diseñar las acciones formativas se detectan las necesidades de manera individualizada vinculadas a las necesidades básicas y técnicas de cada persona, se elabora un plan de formación adaptado a las necesidades de cada persona (contenido, metodología, profesorado, evaluación, financiación, etc.), se busca la oferta formativa existente (interna o externa) que dé respuesta a las necesidades detectadas, se ejecutan a escala metodológica acciones grupales y acciones individualizadas y, finalmente, se evalúan las acciones formativas.

Esta etapa se acostumbra a llevar a cabo mediante cursos de formación y entrevistas individuales que tienen como objetivo que los trabajadores y trabajadoras adquieran las actitudes y capacidades más básicas para formar parte del mundo laboral. Los módulos que se llevan a cabo son:

- Módulo de competencias básicas: castellano, catalán, matemáticas, informática básica, conocimiento de la realidad cultural y del entorno, administración de la economía doméstica, etc.
- Módulo de competencias en habilidades personales y sociales: autoconocimiento, autoestima, seguridad, organización, trabajo en equipo, gestión del estrés, etc.
- Módulo de competencias laborales: horarios, conductas, condiciones laborales, comportamiento de las organizaciones, el mercado de trabajo, relaciones laborales, etc.
- Módulo de formación especializada: en confección industrial, artesanía u hostelería.

Al finalizar el período formativo, las personas que han alcanzado los objetivos previstos, realizan prácticas formativas en diferentes empresas del ámbito de la economía social o en empresas normalizadas. Algunas de estas personas al final de este período de prácticas si lo han alcanzado con éxito, reciben una oferta laboral para incorporarse a la empresa.

Etapa de ocupación en la empresa de inserción

El equipo de profesionales de la *Fundació Ared* valora que la persona ha alcanzado los conocimientos y las técnicas necesarias para poder ocupar un lugar de trabajo en la empresa de inserción y es quien propone el contrato laboral. En este período la persona podrá poner en práctica y perfeccionar todo lo que ha aprendido. Si en un momento determinado se necesita cubrir un puesto de trabajo, y en la *Fundació Ared* no hay ningún alumno que pueda optar al puesto de trabajo que se ofrece, el equipo de inserción se pone en contacto con otras entidades sociales o empresas de inserción para solicitar

candidatos que se ajusten al perfil solicitado. También nos podemos dirigir a los servicios de ocupación de las administraciones públicas o entidades dependientes de estos. Una vez recibidos los currículums de los candidatos se realiza un proceso de selección para escoger a la persona más adecuada para ocupar el puesto de trabajo.

En la empresa de inserción el/la trabajador/a tendrá como referentes, aparte de las personas responsables del taller, a un/a educador/a social y una técnica de acompañamiento a la inserción.

Las relaciones laborales vinculadas a procesos de inserción que se conciertan entre las empresas de inserción y los trabajadores y las trabajadoras en situación de exclusión social se regulan por lo que dispone el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

El hecho de que en la empresa de inserción la relación sea laboral, no quiere decir que los trabajadores y las trabajadoras no sigan formándose. Se continúa haciendo formación continuada sobre competencias básicas, habilidades personales y sociales, competencias laborales y formación especializada. Diariamente, se dedican dos horas del horario laboral a realizar estos tipos de formación.

De entre las personas contratadas en la empresa de inserción encontraremos personas para las que la empresa de inserción será finalista y otras personas cuya su estancia será transitoria mientras no encuentren una ocupación en el mercado de trabajo ordinario.

Entendemos por empresa de inserción transitoria aquella en que los puestos de trabajo destinados a personas en proceso de inserción son fijos, pero no lo son las personas que los ocupan, sino que tienen un tiempo máximo de permanencia en la empresa de tres años (este tiempo está regulado por la ley estatal correspondiente). Durante este período, tendrán que diseñarse itinerarios de inserción orientados a que estas personas consigan un puesto de trabajo en una empresa ordinaria. Cuando ocurre esto, otra persona en proceso de inserción pasará a ocupar su lugar. La rotación de personas en los puestos de trabajo de la empresa de inserción permite conseguir un efecto multiplicador de los procesos de aprendizaje, haciendo que un número más elevado de personas puedan disfrutar de los mismos.

Entendemos por empresa de inserción finalista cuando las personas en proceso de inserción de la plantilla, en principio, no tendrían que dejar su puesto a otros, sino que se pueden quedar trabajando a la misma empresa, por no tener posibilidad real de incorporarse a una empresa ordinaria o por otras circunstancias.

Para poder derivar personas al mercado de trabajo ordinario, el equipo de inserción se dedica a la prospección de empresas para captar ofertas de trabajo y/o establecer convenios de colaboración empresarial. Una tarea muy importante durante la prospección es la sensibilización para la contratación



de colectivos en riesgo de exclusión social. Así pues, se prospectan empresas de los mismos sectores de la empresa de inserción, y empresas que sean sensibles con la problemática de los colectivos con los que se trabaja.

Al mismo tiempo es muy importante que la empresa de inserción sociolaboral no sólo cuente con personas cualificadas del ámbito social (educadores/as sociales, técnicos/as de inserción laboral, psicólogo/a, etc.) sino también con personas del ámbito empresarial (gerentes, administradores, etc.) y disponer de una planificación estratégica, de un plan de viabilidad, de un plan de marketing, de un plan de comunicación, de un plan de recursos humanos, de un plan de formación y de un plan de calidad adaptado al tamaño y a los recursos de la empresa de inserción.

Finalmente, creemos imprescindible el apoyo económico de las administraciones públicas y de entidades privadas en el mantenimiento de los puestos de trabajo creados tanto del personal en proceso de inserción como del personal del ámbito social, gerencial y administrativo así como potenciar la compra de los productos o servicios generados por las empresas de inserción.

Carme Ginesta

Técnica de acompañamiento a la inserción

Mercedes Rué

Educadora social

Xavier Villarejo

Responsable de programas y calidad

-
- 1 Ley 27/2002, de 20 de diciembre, sobre medidas legislativas para regular las empresas de inserción sociolaboral (publicada en el DOGC número 3793 de 3 de enero del año 2003).
 - 2 Decreto 277/2003, de 4 de noviembre, de funcionamiento y competencia del *Registre administratiu d'empreses d'inserció de Catalunya* (publicado en el DOGC número 4013 de 19 de noviembre del año 2003). Corrección de error (publicada en el DOGC número 4054 de 22 de enero del año 2004).
 - 3 Ley 15/2005, de 27 de diciembre, de reforma parcial de diversos preceptos legales en materias de agricultura, ganadería y pesca, de comercio, de salud y de trabajo (publicada en el DOGC número 4542 de 02 de enero del año 2006).
 - 4 Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción (publicada en el BOE número 299 de 14 de diciembre del año 2007).
-