

LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN (EI) EN ESPAÑA. UN ANÁLISIS DE BUENAS PRÁCTICAS

ELENA ORTEGA ALONSO¹

RESUMEN: El acceso al empleo supone en nuestra sociedad uno de los factores más importantes de integración puesto que desde la revolución industrial el sistema de bienestar social se construye en torno al empleo. No obstante, existen colectivos que tienen graves dificultades para integrarse en el mercado laboral «normalizado» y surgen vías alternativas promovidas por Organizaciones especializadas en el trabajo con estos colectivos. Las Empresas de Inserción realizan una actividad mercantil que, a su vez, lleva asociada un proceso de integración. Este artículo pretende identificar los aspectos o dimensiones principales para las Buenas Prácticas en las Empresas de Inserción, donde se pretende sistematizar las características de estas y apuntar claves para su éxito. La iniciativa de realizar la investigación, parte de la necesidad de explorar unas pautas de actuación que faciliten el camino de las buenas prácticas a las Empresas de Inserción, ya que en la actualidad existe un escaso marco conceptual, experimental y normativo del tema.

PALABRAS CLAVE: Empresas de inserción social, exclusión, integración sociolaboral.

ABSTRACT: Access to employment is considered to be one of the most important factors for integration in our society, given that since the Industrial Revolution a system of social wellbeing has been built in turn, on employment. However, certain community exist which have serious difficulties in integrating «normalised» into the labour market and specialised organisations have instigated alternative methods of employment for them. These Companies of Insertion operate in market activities, at the same time associating with them a process of integration. This report is an attempt to identify the principle aspects or dimensions involved in the Good Practices of these Insertion Companies, in systemising their characteristics and appointing keys for their success. The incentive for doing this research is part of the necessity to create standards which facilitate the progress of the good practices in the Companies of Insertion, which at the moment exist in an insufficient conceptual framework, experimental and normative of the subject.

1. INTRODUCCIÓN

Las Empresas de Inserción son empresas que realizan una actividad mercantil, pero que a su vez llevan asociadas un proceso de integración.

¹ Departamento de Sociología y Trabajo Social. Universidad Pontificia Comillas de Madrid. E-mail: elenaortegaalonso@yahoo.es

Estas empresas son una reproducción real de trabajo, donde su principal objetivo es conseguir la integración sociolaboral de personas en riesgo de exclusión o desventaja social. Existe en nuestro país un importante desconocimiento acerca de la labor tan importante que llevan a cabo en nuestra sociedad, ya que son una de las estructuras fundamentales del proceso de integración en el mercado de trabajo normalizado. Es en espacios muy reducidos del ámbito social o del tercer sector donde son más conocidas.

Las Empresas de Inserción aparecieron en España hace veinticinco años, pero sólo desde hace unos años comienza su presentación pública. Fue en 1995 en la Comunidad Autónoma de Madrid el año en el que se celebraron las primeras jornadas internacionales sobre Empresas de Inserción en España, cuando comienzan a ocupar un espacio relevante en los foros sobre el trabajo social y la integración sociolaboral. Hasta 1998 siguieron evolucionando y adquiriendo importancia, pero es en este año cuando se comienza a tratar el tema de una forma más seria, presentando el Grupo Catalán a la Comisión Política Social y económica del Congreso de los Diputados una proposición para establecer el marco legal de las EI. En este mismo año se crea la Federación Española de Entidades y Empresas de Inserción (FEDEEI). Aunque el gobierno español no envía al parlamento la norma legal sobre Empresas de Inserción, a partir de este año se promueven iniciativas de propuestas de ley.

Es en el 2002 cuando en Aragón, Navarra y en el País Vasco se aprueben unas importantes legislaciones. En Madrid y Canarias en este mismo año 2003, también se han aprobado la legislación de Empresas de Inserción. Con la aprobación de estas leyes a nivel autonómico se están dando pequeños pasos hasta llegar a una legislación nacional que es el fin último. Con esto se conseguiría un gran reconocimiento por parte del Estado y de la sociedad civil, además de establecer un marco conceptual y normativo.

2. LA EXCLUSIÓN SOCIAL Y EL ÁMBITO ECONÓMICO

El término exclusión social es reciente, pero se ha convertido en poco tiempo en un término de moda en el lenguaje cotidiano, ya que tiene la virtud de referirse a un problema social que está afectando a un número creciente de personas en la sociedad actual.

Con este término se pretende ampliar el marco de análisis tradicional que se basaba en el concepto de pobreza. Mientras que este término hacía referencia a una carencia o insuficiencia de recursos materiales, el término exclusión asume que el problema no tiene únicamente un carácter mate-

rial, sino que hace referencia a otras dimensiones, resultado de una falta de oportunidades personales, sociales, políticas y económicas. Se pretende dar el paso de centrarse en lo económico a ocupar el eje central la multidimensionalidad.

De una visión estática de la pobreza se ha pasado a una visión dinámica de la exclusión social pasando del verbo «ser» al verbo «estar». Otro de los cambios que se ha puesto de manifiesto es que de estar este concepto centrado en el individuo, se centra ahora en la comunidad, y, por tanto, se pasa de una intervención individualista a una intervención comunitaria.

En torno a este concepto existen múltiples reflexiones, pero la hipótesis explicativa que subyace bajo el término de exclusión es la que ha recogido R. Castel (1997) en su visión sobre la desafiliación². Según el autor, la condición que comparten todos los grupos de excluidos sociales, es que todos ellos representan formas particulares y específicas de un mismo proceso de disociación de los vínculos sociales, formas específicas de «desafiliación» y de desvinculación relacional. Esto no supone que subestime el componente económico del tema, porque evidentemente la pobreza material es determinante, pero permite poner en relieve la relación entre miseria económica y escasos apoyos sociales. Desde este punto de vista, las situaciones de exclusión vendrían a ser el resultado de un proceso orientado por dos ejes, por un lado el eje de integración (no-integración) económico laboral, y por otro el eje de inserción (no-inserción) sociofamiliar o relacional.

Desde la posición fenomenológica se pone de relieve que la exclusión social hay que enfocarla con una perspectiva que permita examinar la sociedad de forma estructural. La exclusión social debe tener una nueva conceptualización que vaya más allá de los viejos conflictos de clase, de las teorías de la diferencia o la anomia de los sujetos. Como Joaquín García Roca señala, la exclusión es una cualidad del sistema, no del sujeto, por lo que debe de estudiarse como sistemas y no como cualidades personales³.

La innovación en materia de exclusión social son aquellas que proponen el protagonismo de los actores sociales. Hasta ahora el sujeto en contadas ocasiones ha sido el centro de las teorías e intervenciones en la exclusión social puesto que el monopolio lo tenía el Estado como el administrador y el propietario de todo el ámbito público. El sujeto solamente se consideraba como destinatario o demandante de necesidades. Este tratamiento se potencia cuando el sujeto es una persona excluida, porque para acogerse a una ayuda tiene que identificarse bajo todos los estigmas. Estos viejos modos de afrontar la exclusión producen pasividad en el sujeto, desestructuran las redes

² R. CASTEL, *Las metamorfosis de la cuestión social*, Paidós, Buenos Aires, 1997.

³ J. GARCÍA ROCA, *Solidaridad y voluntariado*, Sal Terrae, Santander, 1994.

sociales y no le hace partícipe de los problemas. La exclusión es un fenómeno social que se intenta solucionar individualmente⁴.

Como se viene señalando, el concepto de exclusión social trata de ofrecer una visión de las situaciones más precarias de nuestras sociedades, pero no en los términos clásicos de pobreza, en un sentido únicamente económico y culpabilizador del sujeto, sino en los términos de aislamiento o alejamiento de los mecanismos de integración social, en primer lugar del empleo.

En Europa desde 1950 a 1975, tras la segunda guerra mundial y la reconstrucción europea, se estableció un modelo de integración básico fordista, caracterizado por:

- Existir un empleo asalariado, el cual es el eje de las economías domésticas, y además proporciona al sujeto una identidad personal, profesional y social.
- Protecciones Sociales Públicas: aparece un sistema tributario donde el Estado cobra impuestos, los cuales son organizados y redistribuidos por él en forma de bienes y servicios. Además, el Estado comienza a intervenir en la economía con la regulación salarial, y el control de las mejoras laborales. También se caracteriza, porque todas las prestaciones están vinculadas al empleo.
- La familia nuclear: la familia extensa deja de tener sentido, para pasar a familias reducidas al núcleo familiar (siguiendo los modelos de familia americana). Estas familias son patriarcales, y el cabeza de familia tiene una función instrumental y económica, y la mujer una función expresiva (cuidado y crianza de los hijos y el hogar).

Todos aquellos sujetos que estaban enmarcados en este modelo fordista de vida, estaban integrados en la sociedad. Era el modelo que marcaba la línea divisoria de los que estaban «dentro o fuera».

Actualmente este modelo se ha erosionado consolidando una nueva situación de exclusión. Esto se ha producido en gran medida por la nueva reestructuración económica y social de la sociedad contemporánea:

- Se ha producido un cambio mundial en la organización económica por la aplicación masiva de las nuevas tecnologías, y como consecuencia directa de ello, se ha producido una economización del trabajo, reduciéndose notablemente el empleo. Acompañado de esta reducción de empleo, existe una distribución desigual de este para los diferentes colectivos, no hay un reparto igualitario de trabajo (p. ej.,

⁴ F. VIDAL FERNÁNDEZ, *Las transiciones sociales de la Segunda Modernidad y su ascendente sobre el hecho laboral*, 2004.

aumentan las horas extraordinarias en lugar de contratar varios empleados).

- Es necesario que exista el desempleo, ya que éste es un poderoso instrumento para que las empresas recuperen su poder negociador frente a los trabajadores, ya que la existencia de la posibilidad de estar en paro, debilita la capacidad negociadora de los sindicatos y trabajadores frente a las empresas.
- Existe una gran resistencia por parte de los trabajadores consolidados dentro del sistema fordista para abandonar su sistema laboral privilegiado, es decir los trabajadores que tienen una situación laboral estable, no quieren asumir los costes sociales que ha traído la nueva organización económica, y prefieren desplazar dichos costes sobre otros sectores más débiles, siendo incapaces de asumir nuevas alternativas de integración para todos (a modo de ejemplo no piensan aceptar la redistribución del trabajo).

Como se señaló anteriormente, esta desestructuración del modelo de integración social fordista, ha llevado a la creación de una nueva pobreza y una situación ascendente de exclusión social, creando tres grandes franjas sociales⁵:

- La franja de seguridad o estabilidad, formada por las personas que tienen un empleo asalariado estable, más o menos garantizado.
- La franja de la precariedad o inestabilidad, formada por aquellas personas que rotan entre empleos temporales, el trabajo sumergido y el desempleo.
- La franja de la exclusión, en la que se incluirían las personas sin empleo de forma permanente o por lo menos de forma duradera.

Por lo que podemos observar, existe una intrínseca relación entre la exclusión social y la actividad económica. Esta actividad económica es por un lado, un sistema de inclusión social (ya que por el factor empleo es uno de los principales mecanismos de inclusión social) y a su vez, es un sistema generador de exclusión, ya que la participación en la actividad económica o la no participación, determina quien está dentro o fuera del sistema social.

Para aproximarnos a la relación de los sectores excluidos con la actividad económica existen tres mecanismos sociales: el desempleo de exclusión, es decir, una forma específica de padecer el desempleo; el empleo de exclusión, es decir, una forma específica de acceder al empleo, y la discapacidad social,

⁵ M. LAPARRA, M. AGUILAR y M. GAVIRIA, «Inserción por la actividad económica: un nuevo horizonte para los Servicios Sociales», en C. ALEMÁN BRACHO y J. GARCÉS FERRER, *Administración Social: Servicios Sociales*, Siglo XXI, Madrid, 1996.

como mecanismo de exclusión social diferente a la discapacidad clásica (física, psíquica y sensorial), pero con efectos muy similares⁶.

2.1. DESEMPLEO DE EXCLUSIÓN

La tasa de desempleo es una dimensión muy importante en las economías de todos los países. Además erradicarlo es uno de los principales retos de cualquier país, ya que se ha verificado, al contrario de cómo se pensaba, que la idea de crecimiento económico y aumento de empleo, no van intrínsecamente correlacionados.

Sin embargo, cabe destacar que no todos los desempleados son excluidos. Esto se debe a que la situación social de los parados es muy diferente, ya que muchos de los parados cuentan con una cobertura familiar adecuada. En otros casos se trata de desempleados cíclicos, con empleos temporales, que alternan el empleo con el desempleo subsidiario. Pero, otra gran parte de los desempleados están desprotegidos, por carecer de cobertura familiar y no poder acceder a la protección social, surgiendo el desempleo de la exclusión.

En España, el desempleo de la exclusión se caracteriza por ser desempleo de larga o muy larga duración (más de un año), ligada a una historia de vida donde normalmente nunca se ha tenido un trabajo regularizado y de carácter estable. Se presentan dos vías de acceso al desempleo de la exclusión: por un lado, los desempleados de larga duración, mayores de cuarenta y cinco años, y, por otro lado, jóvenes con trabajos inestables y bastante precarios. En otros países de Europa la exclusión muestra un perfil fordista (resultado de la crisis del modelo laboral fordista), que ha llevado a parte de la clase trabajadora tradicional integrada en el empleo estable y el consumo a situaciones de precariedad y exclusión. Las reconversiones industriales, el despido de trabajadores por los altos costes sociales y la aparición de nuevos empleos precarios, son la fuente directa de la exclusión.

Dentro de estos colectivos excluidos se pueden realizar cuatro subgrupos: en primer lugar, personas que no presentan problemas de marginación grave, pero que no pueden competir por los empleos (baja cualificación, falta de experiencia laboral...); en segundo lugar, son grupos que sin padecer una marginación social en el sentido estricto, están excluidos del mercado de trabajo por sus características personales (edad, sexo...); en tercer lugar, personas en edad laboral que están excluidas del mercado de trabajo por circunstancias personales, sociales, de salud... que les convierten en «minusválidos sociales» que se presume que no pueden desarrollar un trabajo «normalizado»; y, por últi-

⁶ *Ibidem.*

mo, los grupos que presentan una marginación social importante, donde sus problemas de integración van mucho más allá de una mera carencia de ingresos (población chabolista marginal, usuarios crónicos de los Servicios Sociales, etc.).

2.2. EMPLEO DE EXCLUSIÓN

Al contrario de lo que indicaban prejuicios sociales, los excluidos españoles, trabajan más de lo que pensamos, aunque a estos trabajos muy pocas personas denominarían «empleo», ya que estos trabajos desempeñados no son de carácter integrador, sino más bien estigmatizadores que carecen de un reconocimiento social positivo, son *empleos de exclusión*.

Pero a pesar de ello, son tareas útiles para el conjunto de la economía (recolección, venta ambulante, reciclaje...). Sin embargo, esta actividad económica se da en unas condiciones (baja remuneración, desprotección de la seguridad social, temporalidad, sin regulación, y alta estigmatización social de estos empleos) que hacen que el acceso al empleo no sea una forma de integración social.

2.3. LA DISCAPACIDAD SOCIAL

Graciela González Monseny, de la Comunidad de Emaús de Pamplona, define a este colectivo como minusválidos sociales: «No son inválidos totales, parciales o absolutos, en el sentido que lo entiende la legislación laboral, ni minusválidos físicos o sensoriales. Sobre todo por sus características y dificultades de personalidad son difícilmente perceptibles y definibles con los métodos y técnicas de la medicina laboral. Sus déficit o deficiencias son sociales...

Son gente con problemas específicamente sociales, problemas que vienen de muy lejos, pudo ser el fracaso escolar, la problemática familiar, el desempleo, treinta años de alcohol, lo que les ha ido incapacitando para integrarse en la sociedad normalizada...

Son algo más que marginados, son muy frecuentemente gente incapaz de enfrentarse con la agresividad y competitividad que requiere la vida en una sociedad capitalista de fin del siglo XX»⁷.

⁷ Véase en M. LAPARRA, M. AGUILAR y M. GAVIRIA, «Inserción por la actividad económica: un nuevo horizonte para los Servicios Sociales», en C. ALEMÁN BRACHO y J. GARCÉS FERRER, *Administración Social: Servicios Sociales, Siglo XXI*, Madrid, 1996, p. 643.

Pueden trabajar, pero a otro ritmo, para el que no hay hueco hoy, pero podría haberlo montando estructuras protegidas de estancias de larga duración, en las que se aprovechen al máximo lo que pueden dar, mejorando su calidad vital y teniendo como objetivo último la integración social.

3. DE LA INSERCIÓN A LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL

Estas nuevas claves de la exclusión evidencian que existe la necesidad de repensar el término de inclusión social, puesto que la perspectiva economista tradicional de inserción por el ámbito económico es insuficiente. No obstante, 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 social se ha construido en torno al empleo.

Las últimas décadas nos han mostrado que incluso en situaciones de crecimiento y bonanza económica, persisten amplios sectores de la población que no sólo están desempleados, sino que además por su itinerario de vida son personas «inempleables» que se han quedado fuera del mercado laboral, y con graves dificultades para integrarse en él, generando una sociedad fracturada de pobreza y exclusión.

En este contexto, la generación de oportunidades de empleo destinadas a personas en situación de desventaja social se constituye como una de las herramientas de incorporación más eficaces en la lucha contra la exclusión social, ya que permite no sólo mejorar la estabilidad económica, sino también la autonomía personal, la autoestima, el establecimiento de relaciones sociales y el acceso aun sistema de protección social.

La sociedad del Estado de Bienestar creyó que resolvería el problema de la exclusión a través de una sociedad de *pleno empleo* (promulgándolo en el informe Beveridge). Ofrecería a todas las personas activas la posibilidad real de obtener un puesto de trabajo y, por tanto, una vía de integración en la sociedad, ya que a este puesto iban asociadas unas expectativas salariales, unas condiciones óptimas, y una protección social. Tan sólo existiría una pequeña parte de la población quedaría marginada, excluida del empleo, a los que se podrían hacer frente mediante un sistema de Servicios Sociales con carácter subsidiario, ya que en este sector se incluirían los «inempleables» por una discapacidad física, mental o social. Pero este modelo de integración social por medio del empleo asalariado, ha encontrado dificultades por las transformaciones económicas y sociales en las últimas décadas. Una de las principales transformaciones es la aparición de la flexibilización laboral para hacer frente a la creciente competitividad del mercado en esta sociedad globalizada, provocando la pérdida de la estabilidad laboral.

La familia era otro de los ejes fundamentales del modelo fordista del Estado de Bienestar, la cual también ha experimentado grandes cambios con la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral y por el debilitamiento de las relaciones familiares tradicionales. Estos cambios han variado el papel de la mujer en la sociedad, donde antes tenía un papel de cuidado de la familia, a ser un sujeto productivo, y ha influido directamente en la estructura social, ya que las tareas que la mujer llevaba a cabo en la casa han sido asumidas en gran parte por el Estado, por lo que el sistema de protección social, ha recibido en estas últimas décadas, un gran aumento de demandas sociales para el que no estaba preparado y no tiene respuestas.

A pesar de todo, el empleo sigue constituyendo una de las principales vías de integración social, aunque éste no está al alcance de todos, ni supone una fuente de seguridad para todos los ciudadanos. En torno al tema del papel social del empleo, ha existido un gran debate en los últimos años, desde tres posiciones⁸:

- A) La posición que no cree necesario cambiar el papel social del trabajo, confiando en la necesidad de generar por medio del crecimiento económico suficiente trabajo como para que pueda volver a cumplir adecuadamente ese papel. Dentro de esta posición existen diferentes modos de plantear cómo conseguir ese crecimiento económico que genere empleo, desde los que opinan que la cuestión clave está en la mejora de la formación de los trabajadores hasta quienes creen que la clave está en una mayor flexibilización laboral y salarial. En estas posiciones se sitúan la mayor parte de los gobiernos europeos, desde los más conservadores a los socialdemócratas.
- B) Una segunda posición plantea redistribuir el empleo de forma que todas las personas que quieran, puedan trabajar, aunque para ello todos trabajen menos, tratando de corregir el reparto desigual del empleo entre los que hoy lo tienen asegurado, los que acceden a él de forma precaria y quien no tienen posibilidad de acceder de ninguna forma. Parten del hecho de que con las transformaciones tecnológicas no ha disminuido el trabajo, sino que existe un reparto desigual de este, consolidado por los trabajadores estables que no están dispuestos a perder las ventajas sociales que esto conlleva. Desde esta postura se opina que el empleo seguirá siendo un mecanismo de integración social.
- C) Una tercera posición va más allá y trata de establecer la base de la seguridad de existencia en mecanismos distintos del trabajo. El trabajo va a ser cada vez más flexible, inestable y escaso, a pesar de que

⁸ *Ibidem.*

la riqueza seguirá creciendo por los incrementos productivos, por lo que es necesario buscar otra forma de garantizar la seguridad de existencia, independientemente de que se posea o no un empleo. Las reflexiones del salario ciudadano van en esta línea.

4. EL PROCESO DE INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL

El proceso de inserción se compone del itinerario y las estructuras de inserción. El punto de partida del proceso de inserción es el itinerario de inserción o el proyecto personal de empleo, entre la persona y la organización social de apoyo.

En España, el itinerario de inserción se puede considerar como la metodología aceptada de forma general para llegar al objetivo final de la inserción social y laboral de las personas en situación de exclusión social.

Para llevar a cabo este itinerario es primordial la *voluntariedad*, ya que únicamente puede realizarse, si existe un deseo y voluntad por parte de la persona. La organización social no puede ni debe suplantar a la persona y debe asumir que el protagonista de la inserción es el propio sujeto.

En estos itinerarios se resalta su *carácter individualizado*, que parte siempre de la persona concreta, teniendo en cuenta las diferentes circunstancias que le rodean (familia, formación, historia laboral, grado de motivación, expectativas personales...). Para ello debe tener un carácter *flexible* y evitar que sea un proceso lineal.

Este enfoque global requiere *equipos multidisciplinares*, cuyos profesionales deben tener una sólida formación sobre la fase que a cada uno le corresponde en el proceso (orientación, formación, intermediación laboral, acompañamiento al empleo, seguimiento...), así como sobre los colectivos con los que va a trabajar. Asimismo, debe tener un conocimiento profundo de todo el itinerario global y del trabajo que realizan los otros profesionales que intervienen en el proceso. Es fundamental para el buen funcionamiento la *coordinación* entre los profesionales, los recursos, los agentes sociales y las entidades implicados en el proceso de inserción.

Se ha constatado también, la gran importancia que tiene en la última etapa del itinerario de inserción el *acompañamiento y seguimiento* de la persona en el puesto de trabajo, con el fin de que este se mantenga.

Íntimamente relacionado con la idea de itinerario de inserción, se encuentra el concepto de «intermediación laboral» (acción de mediar en la relación entre una persona que busca empleo y la empresa), cuya función es la de lograr la contratación de personas en situación de exclusión social y sensibilizar a los empresarios.

El itinerario, debe concretarse en la elaboración de un proyecto personal de empleo donde se recojan las acciones que realizará la persona para acceder al mercado de trabajo y mejorar su condición de empleabilidad. Este proyecto ha de tener un carácter dinámico y ser objeto de revisión y actualización continua.

Pero estos itinerarios no garantizan el éxito de los procesos de inserción laborales, ya que existen personas que debido a múltiples causas, no conseguirán culminar el proceso de inserción, ni acceder al mercado de trabajo. En este caso conviene determinar si estas barreras son infranqueables, debido a la existencia de discapacidades sociales, y orientar la inserción, no al mercado laboral normalizado, sino buscar vías alternativas como pudieran ser las empresas de inserción social.

El segundo elemento importante en el proceso de inserción son las estructuras de inserción laborales. Estas estructuras juegan un papel clave, ya que son los instrumentos que garantizan el éxito de la consecución de los objetivos de cada fase que integra el proceso de inserción. El conjunto de estas estructuras se caracterizan por el intento de mejorar la «empleabilidad» de la persona, a través de una metodología de aprendizaje, progresiva y acumulativa, en los hábitos laborales, formación y cualificación profesional, mediante un proceso eminentemente práctico, dado que el conjunto de personas que participan en los itinerarios, rechazan cualquier tipo de conocimiento teórico.

Según Ana M.^a Guirao (2001:37), las estructuras de inserción pueden clasificarse por su mayor o menor grado de complejidad, y la contribución a la consecución de los objetivos establecidos en las fases que integran los procesos de inserción.

La primera estructura que propone la autora son los *Servicios de Acogida y Asesoramiento para el Empleo*. A diferencia de los colectivos demandantes de «empleos normalizados», las personas en situación de exclusión social desconocen los procedimientos de acceso al mercado laboral, sus reglas, su funcionamiento... Por ello, en esta fase el objetivo es formar y entrenar a las personas en el manejo de esta información y hacer un seguimiento de su puesta en práctica, ya que el dominio de esta información abre las puertas al empleo. En determinados casos, relacionados con colectivos con grandes carencias sociales, este servicio de acogida permite elaborar los itinerarios de inserción y trazar proyectos personales de empleo, así como acciones integradoras.

La segunda estructura de inserción son los *Talleres Prelaborales*, los cuales tienen como objetivo lograr que la persona adquiera las habilidades sociales mínimas para el desempeño de un trabajo, relacionadas con el cumplimiento de un trabajo, asistencia regular, seguir una programación, habilidades personales, desarrollar capacidades de atención, trabajo en equipo, respeto...

En esta fase, también se pretende otorgar unos conocimientos mínimos formativos de escritura, cálculo, expresión oral, relacionadas con la titulación escolar básica. La duración de estos talleres oscila entre los seis y los doce meses.

La tercera estructura de inserción la integran los *Talleres de Especialización Laborales*, que pueden durar de doce a veinte meses, y cuyo objetivo es preparar a los participantes para el desempeño de un oficio. Las modalidades de talleres son muy variadas y pueden clasificarse en función de tres aspectos: el primero de ellos hace referencia a las modalidades de relación laboral que se establecen entre el participante y la organización promotora del taller; el segundo aspecto, se refiere a la existencia, importancia y modalidades de la formación en prácticas (en empresas privadas o formación alternativa), y en tercer lugar, se refiere a la existencia o no de actividades lucrativas con ingresos propios procedentes de las actividades realizadas en los talleres.

La combinación de estas tres modalidades dan lugar a una amplia gama de talleres de inserción que responden a las peculiaridades de cada colectivo.

En estos talleres todavía prima el modelo educativo, con poco peso de la actividad laboral, donde no se evalúan las tendencias y requerimientos del mercado de trabajo, ya que existe una carencia de contactos con el ámbito empresarial, y sin conexión con el itinerario de inserción laboral y otras estructuras de inserción. La evolución de estos talleres hacia la coordinación es fundamental para convertirlos en verdaderas pasarelas hacia el empleo. Gran parte de los problemas con los que se encuentran los talleres laborales, al igual que otras estructuras de inserción social, es a la falta de un marco legislativo que lo regule, facilite e impulse su desarrollo.

En las políticas públicas existen dos concepciones diferentes de los talleres laborales, por un lado aquellos promovidos por el Ministerio de Educación y Ciencia (Programas de Garantía Social), y por otro lado, los promovidos por el INEM (Escuelas Taller, Casas de Oficios...). El primero tiene un carácter educativo, mientras que el segundo, un carácter fundamentalmente volcado al ámbito laboral. Estos talleres deben tener esquemas flexibles que se adapten a las características de los colectivos, y en el caso de colectivos en riesgo de exclusión social, los procesos en los talleres deben durar al menos dos años y realizar acciones en las áreas de habilidades sociales, formación básica, aprendizaje de un oficio y orientación para la búsqueda de empleo, sin caer en el error de la normativa actualmente aprobada que se centra tan sólo en los dos últimos aspectos. Hay que entender el proceso de inserción, como bien señala su nombre, como un *proceso* donde hay que llevar a cabo todas sus fases, y dependiendo del colectivo, realizar más hincapié en unas que en otras, pero pasando por todas sus fases.

La cuarta estructura de inserción hace referencia a las *Empresas de Inserción Laboral*. Como ya comentábamos anteriormente, existen colectivos que tienen graves dificultades objetivas para integrarse en el mercado laboral «normalizado», por lo que surgen vías alternativas de mercado laboral, promovidas por organizaciones especializadas en el trabajo con estos colectivos. Se crearon estas empresas como estructuras de aprendizaje temporales, que permiten el acceso posterior al mercado de trabajo convencional, pero su peculiaridad reside en que operan mediante la realización de una actividad productiva y en una organización que toma la forma de empresa, permitiendo que la persona realice su aprendizaje en un entorno similar al de una empresa convencional, facilitando su posterior acceso al mercado de trabajo. Estas empresas, al ser promovidas por organizaciones sociales, no tienen como objetivo fundamental un fin lucrativo, sino promover los procesos de aprendizaje mediante el desarrollo de una actividad productiva, utilizando la fórmula de organización empresarial. Son pasarelas temporales hacia el empleo normalizado. Pero esto no quiere decir que no busquen una obtención de un rendimiento económico que permita sufragar los costes de explotación y de las inversiones, ya que su viabilidad y la autofinanciación, también son objetivos importantes para estas empresas.

La carencia de un marco normativo de empleo de inserción de ámbito nacional, está promoviendo la confusión de la finalidad de estas empresas, ya que se asimilan a empresas de autoempleo colectivo cuyo objetivo pretende desarrollar un proyecto empresarial colectivo, siendo radicalmente diferentes, ya que la finalidad de las empresas de inserción es la de ser una estructura de aprendizaje, y no otras fórmulas empresariales en busca de la obtención exclusiva de beneficios económicos y la expansión empresarial.

M. Laparra, M. Aguilar y M. Gaviria (1996: 666) hacen hincapié en una forma especial de empresa de inserción, las *empresas solidarias*, que pretenden ser una respuesta a las situaciones de exclusión más intensas, que necesitan un proceso de integración mucho más amplio, incluso algunos se quedarán para siempre en estas empresas. Se trata de un proyecto empresarial con un gran contenido social, tanto por la función de acogida y por el origen de la mayoría de sus componentes, como por la utilidad social y ecológica de su tarea. Se diferencia fundamentalmente de las EI en la transitoriedad, ya que las empresas solidarias no tienen un carácter transitorio obligatorio, sino que pueden existir casos en que sean estas empresas de carácter permanentes.

Un ejemplo muy ilustrativo de estas experiencias es Traperos de Emaús en Pamplona, donde su actividad básica es la recogida, tratamiento y venta de voluminosos de todo tipo en toda la Cuenca de Pamplona, para lo que tienen un contrato con la Administración local. Esta empresa no ha recibi-

do ninguna aportación periódica del Gobierno de Navarra, eso sí, ha recibido importantes inversiones. Sería necesario que contara con ventajas similares a los Centros Especiales de Empleo para Minusválidos, o un sistema de subvenciones parecidos a los de las empresas de inserción, debido a que los ingresos generados por estas empresas no garantizan el cubrir los costes de la regularización salarial (seguridad social, salario de convenio...).

La última estructura de inserción sería *el empleo de inserción en empresas colaboradoras*, las cuales promueven en su plantilla puestos de trabajo y empleos de inserción. En nuestro país, las únicas empresas privadas que están colaborando en esta iniciativa, son las cooperativas y sociedades anónimas o limitadas. En este caso las empresas privadas desarrollan los procesos complementarios de inserción social en colaboración con Organizaciones Sociales de Empleo.

M. Laparra, M. Aguilar y M. Gaviria (1996: 653) comparten también estas ideas, exponiendo que estas estructuras de inserción por la actividad económica, ofrecen vías de integración al alcance de los excluidos, y por otro lado una vinculación con el mundo de la producción y el mercado. Proponen, además, otras tres estructuras que facilitan la inserción: los *Centros de Integración Sociolaboral (CIS)*, las *Asociaciones Intermediarias* y los *Centros Especiales de Empleo (CEE)*.

Los *Centros de Integración Sociolaboral* son la primera experiencia asimilable a las empresas de inserción francesas que se desarrollan en España con un reconocimiento oficial y con un apoyo económico explícito. Aparecen en Valencia, dentro del Programa de Inserción Sociolaboral en 1985, desde la Dirección General de Empleo, gestionadas por las entidades locales o por la iniciativa social.

Los CIS se definen como «unidades productivas de carácter transitorio, cuyo objetivo es el de iniciar en la vida laboral a las personas pertenecientes a los colectivos con las mayores dificultades objetivas de contratación» (Generalitat Valenciana, 1991). Con este recurso se trata de proporcionar una primera experiencia laboral a colectivos en riesgo de exclusión (pero no a los de carácter más marginal), superando los programas formativos ya que éstos generan gran frustración entre los participantes. En todos los CIS se establecen contrataciones por un año, exceptuando aquellos CIS que se plantean un futuro como empresa independiente que permanecerán dos años en este esquema. Para el tercer año deberán constituir una cooperativa u otra forma de empresa.

La legislación actual prevé la subvención de los CIS en tres apartados: subvención para proyectos que generen puestos de trabajo, subvenciones en concepto de asistencia técnica (para superar las carencias en el área de gestión) y subvenciones a la contratación. Además de las subvenciones, los CIS se financian por la comercialización de sus productos o servicios.

Las *Asociaciones Intermedias* no existen en España, ya que el reclutamiento y contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a una empresa a estado prohibido en España hasta hace poco tiempo por el Estatuto de los Trabajadores. Pero con la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, y la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, suponen la legalización de esta actividad, y, por tanto, abre la posibilidad de poner en marcha iniciativas de este tipo, que nos permiten utilizar esta vía de subcontratación como instrumento de integración sociolaboral de las personas excluidas. Por ello se las denomina también Empresas de Inserción de Trabajo Temporal. Estas empresas hacen de intermediarias entre las personas e instituciones que necesitan mano de obra puntual y los parados de muy larga duración y difícilmente empleables. Tiene por objeto el contratar a personas sin empleo para ponerlas a disposición de personas físicas para actividades que no estén cubiertas por la iniciativa privada ofreciendo una garantía de calidad del trabajo. Se caracteriza principalmente por ser una forma de sustituir el trabajo sumergido por el trabajo legal; trabajar en la integración de los contratados y la actividad de estas asociaciones intermediarias, no tienen un fin lucrativo.

Los *Centros Especiales de Empleo* son una vía de acceso a las empresas ordinarias, donde se adquieren una serie de habilidades laborales y experiencia profesional. Además, tienen una gran labor en la concienciación del empresario respecto a la contratación de personas en situación de desventaja social, garantizándole la eficacia y la productividad del trabajador. Son fórmulas parecidas a las Empresas Solidarias.

Para el colectivo de personas con minusvalía psíquica han supuesto una alternativa de vida que mejora sus condiciones de existencia, ya que les incorpora al nivel contributivo de la Seguridad Social y les permite a su vez el desarrollo de un trabajo. La clave se encuentra en adaptar los métodos de la producción y buscar las fases apropiadas para que los puedan desarrollar personas con discapacidades importantes (por encima del 65% de minusvalía). Se diferencian de las empresas de inserción fundamentalmente en varios aspectos:

- *Transitoriedad*: las EI se caracterizan por ser estructuras de carácter transitorio, son una pasarela hacia el empleo. Mientras que los CEE no tienen por qué ser de carácter transitorio, sino más bien lo contrario, suelen ser de carácter permanente.
- *No tienen como fin último la integración en un mercado de trabajo normalizado*: sino que su principal objetivo es lograr la integración social de este colectivo mediante el desempeño de un trabajo (ya que proporciona unos ingresos, favorece relaciones sociales, aumento de la autoestima...).

- *Los CEE no son una empresa*: por tanto, no tienen como fin la obtención de beneficios económicos, no es autofinanciada, y están subvencionadas por el Estado. Sin embargo, las EI son empresas que intentan conseguir los máximos beneficios posibles para autofinanciarse.
- *Carácter legal*: los CEE de empleo están regulados dentro de un marco normativo, tanto a nivel conceptual, como a nivel de financiación por parte del Estado.

Una experiencia significativa de esta iniciativa es el centro Especial de Empleo de Arte Plenario, cuyo fin es que el CEE sea un trampolín para desarrollar habilidades laborales y adquirir experiencia profesional para ser contratado por las empresas tradicionales. Desarrollan su actividad en las principales empresas del país en los sectores de Servicios Informáticos Integrales, Artes Gráficas, Manipulados, Confección... Proporcionan medios humanos y materiales para alcanzar un alto grado de profesionalidad entre su personal, mediante una política de formación continua para conseguir avanzar en la calidad, eficacia y servicio⁹.

5. LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN SOCIAL (EIS)

Como venimos señalando, la integración laboral es una de las principales claves para lograr la integración social. Pero, lograr esta inserción laboral no está al alcance de todos por la pérdida de su empleabilidad.

Aquí es donde cobran su lógica las EI, ya que son iniciativas empresariales, que pretende la incorporación laboral de personas no aceptadas por el mercado de trabajo normalizado.

En España, según los datos de marzo y abril de 2000, alrededor del 20% de la población española (entre 6.860.000 y 8.500.000 personas) viven bajo el umbral de pobreza, es decir, con menos del 50% de la renta media disponible.

Según Pérez Llorca¹⁰, podemos definir las *Empresas de Inserción Social* como «aquellas que, concebidas como estructuras de aprendizaje temporales y debidamente calificadas, realizan actividades económicas lícitas de producción de bienes o prestación de servicios; empresas de inserción cuyo objetivo social tiene como finalidad primordial la integración sociolaboral de personas en situación o grave riesgo de exclusión social. Empresas que reinvierten en sus actividades el eventual beneficio societario obtenido por los anteriores».

⁹ M. W. OBRADORS, *Otras formas de empleo: La inserción de colectivos desfavorecidos*, III Jornadas en la Sierra de Guadarrama Collado Villalba, 2002.

¹⁰ Véase en www.lafactoriaweb.com/articulos/llorca17.htm (25/03/03).

L. M. López-Aranguren (2002: 157-158) señala que «las EI son empresas creadas 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. Las EI son intensivas en mano de obra y de escasa inversión de capital. Los bienes y servicios que venden no exigen de sus trabajadores gran cualificación. En España, trabajan en el sector servicios, residuos, reciclaje y medio ambiente, en la construcción y en todos aquellos que cumplan las características enunciadas».

Los aspectos característicos de las EI son los siguientes:

- *La EI tiene un objetivo social:* «Facilitar la inserción laboral de personas con dificultades mediante su participación en una actividad mercantil organizada en forma de empresa».
- *La EI se diferencia de otras estructuras de inserción por:*
 - Es una estructura de aprendizaje que reproduce las condiciones de trabajo y las relaciones laborales de una empresa.
 - A efectos legales, los participantes tienen una relación laboral convencional.
 - La vinculación a la empresa se pretende que sea temporal y dure el proceso de aprendizaje.
 - La diferencia fundamental de las EI con otras empresas es el objetivo societario, el cual no es producir un bien o prestar un servicio para obtener un beneficio, sino desarrollar un proyecto de inserción, utilizando la empresa como estructura de aprendizaje.
- *Las EI no pueden subsistir como actividad empresarial,* pues el capital social, los contratos laborales, la organización del trabajo, la gestión y la actividad comercial, dependen de la Organización social promotora.

En todos los casos las EI tienen como entidad promotora o impulsora alguna entidad no lucrativa de raíz social, con lo cual se muestra claramente la vinculación entre las EI y la intervención social. De estas EI, una parte minoritaria ha adquirido una personalidad jurídica diferente a su origen, convirtiéndose en sociedades mercantiles (Sociedades Limitadas y, en algunas ocasiones, Sociedades Anónimas), aunque la mayoría han continuado con una personalidad jurídica de entidades no lucrativas.

La mayor parte de EI en España son estructuras de integración «transitorias» (frente a una minoría de EI «finalistas», por el carácter de permanencia de la plantilla). O bien las personas excluidas o en riesgo pasan por ellas y no permanecen en la plantilla, o bien permanecen en la plantilla pero ocupando un puesto de trabajo considerado como ordinario, dejando vacante su puesto de integración para otras personas excluidas o en riesgo de exclusión.

Las EI en España son principalmente pequeñas empresas, y sólo en unos pocos casos medianas empresas. Las mismas centran su actividad económica en ámbitos intensivos en mano de obra y poco intensivos en capital, como es lógico dada su finalidad de inserción sociolaboral y el origen de los propietarios. Principalmente, entre otras, se trata de actividades centradas en el ámbito de la recogida y reciclaje de residuos urbanos y mobiliario, la limpieza industrial y doméstica, y la jardinería, aunque recientemente está en incremento el número de EI centradas en actividades del sector de la construcción, también intensivo en capital.

Disponen en general de apoyo económico específico de las instituciones públicas, aunque en un porcentaje reducido y con carácter temporal. Los ingresos de las EI proceden mayoritariamente del sistema privado. Según datos ofrecidos por Antxón Olabe, en el ámbito de la Unión Europea, sólo el 25% de los ingresos de las EI provienen de las administraciones públicas¹¹.

Las EI en España no disponen de legislación nacional específica, razón por la cual tanto su definición y descripción como su funcionamiento, son muy ambiguos. Ello se manifiesta en lagunas reglamentarias importantes en materia fiscal, así como en la indefinición de las relaciones laborales.

En los últimos años (1995-2001) se ha asistido a varios intentos de tramitación parlamentaria de una norma estatal, la última de las cuales fue tramitada y rechazada en la primavera del 2001. Aunque en la actualidad se está revisando en el Parlamento una nueva propuesta de ley.

Ante la falta de esta norma, y debido al compromiso de reglamentación que supone el Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social¹², el gobierno decidió hacer una mención específica a las EI en la «Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo»¹³. En concreto, en su Disposición

¹¹ J. PÉREZ LLORCA, www.lafactoríaweb.com/articulos/llorca17.htm (05/03/2003).

¹² Dentro de este Plan Nacional de Acción para Inclusión Social, en el Objetivo 1.1: «Fomento del acceso al empleo para las personas en situación o riesgo de exclusión social» y dentro de las «actuaciones previstas para el período 2001-2003», se establece: «Apoyar a las empresas de inserción y promover su regulación legal, mejorando su operatividad».

¹³ Este Proyecto de Ley fue aprobado por las Cortes en junio de 2001, dando así aprobación al Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo de 2001 (*Boletín Oficial de las Cortes Generales* del 5 de julio 2001).

Adicional Novena este texto reglamentario menciona a las «empresas de promoción e inserción laboral de personas en exclusión social» como aquellas que podrán realizar la contratación de personas en riesgo de exclusión social (aunque no con carácter de exclusividad), indicando que su forma jurídica y actividad económica podrá ser cualquiera, pero que se entenderán como tales sólo «aquellas (empresas) que dediquen habitualmente no menos del 30% de sus puestos de trabajo al empleo de personas (las que el mismo texto considera excluidas)... para formarlas y adiestrarlas en el ejercicio normalizado de una actividad laboral». Señala, asimismo, que su objeto social será «... la plena integración laboral y el acceso al empleo ordinario de las indicadas personas».

Por lo demás, esta disposición establece que estas empresas se podrán beneficiar de las bonificaciones previstas por la Ley de Medidas Urgentes y que «... podrán desarrollar los programas que se determinen en colaboración con las Administraciones y Entidades Públicas con competencias en la inserción laboral de personas en situación de exclusión social», además de que podrán establecer convenios con los servicios públicos de empleo¹⁴. Estas especificaciones de colaboración indican que las CC.AA. serán el principal referente para el desarrollo normativo de las EI, así como las encargadas de estructurar políticas de ayuda a las mismas.

6. APUNTES METODOLÓGICOS

La metodología aplicada en esta investigación es de carácter cualitativo, mediante el uso de la técnica de entrevista semiestructurada. La selección de la muestra se ha realizado en base a su *significatividad*, es decir, personas significativas en relación a los objetivos de la investigación. Estos profesionales han sido seleccionados, siguiendo los criterios que a continuación se detallan: amplia experiencia en el campo de las Empresas de Inserción, desempeño de cargos directivos, trayectoria de análisis e investigación de las EI y disponibilidad de los profesionales.

El desarrollo de la investigación se realizó fundamentalmente en dos fases. En la *primera fase*, se realizó la *recopilación y sistematización* de la informa-

¹⁴ El texto de la Ley establece (art. 4.1.3) cuáles son las personas consideradas «en riesgo de exclusión social»: perceptores de rentas mínimas y personas que aún reuniendo sus requisitos sociales no pueden acceder a las mismas por razones administrativas, jóvenes entre dieciocho y treinta años procedentes de instituciones de protección de menores, personas en procesos de rehabilitación por drogadicción o alcoholismo, internos de centros penitenciarios en situación de acceder a empleo y liberados condicionales y exreclusos.

ción. En una *segunda fase*, se procedió a un *análisis exploratorio* (revisión de los textos en base a los objetivos establecidos) e interpretación de discursos. Para ello se han establecido las siguientes categorías de análisis:

- *Dimensión conceptual*: Se analizan los discursos en torno a la *definición del Modelo de Inserción Sociolaboral* y las *características de las EI* que establecen los profesionales.
- *Dimensión social de las EI*: Esta dimensión engloba todos los aspectos que establecen los entrevistados como fundamentales para las buenas prácticas de las EI en el ámbito de lo social. Éstas son: *apoyo de los agentes sociales* (tercer sector, entidades públicas y ciudadanía), *responsabilidad social* de los ciudadanos y los empresarios, y el *prestigio social de las EI*.
- *Dimensión normativa de las EI*: En esta dimensión se incluyen las categorías de la necesidad de establecer un *marco normativo*, el *ámbito de aplicación* y las *limitaciones que presenta*.
- *Dimensión empresarial de las EI*: Dentro de esta dimensión he diferenciado las siguientes categorías de análisis: viabilidad económica, necesidad de autofinanciación, competencia en el mercado, cofinanciación de Entes Públicos, imagen de eficiencia, buena gestión económica y social, evitar la subsidiariedad, los mercados protegidos y las desventajas competitivas.

7. CONCLUSIONES DE INVESTIGACIÓN

Una de las principales conclusiones que se han obtenido es que las EI están dentro de un *modelo integral de inserción sociolaboral*. La integración sociolaboral es un *proceso*, el cual está formado por un itinerario y unas estructuras de integración. Dentro de este proceso integral, donde se lleva a cabo por medio de diferentes fases todo el proceso de integración social, las EI se enmarcan dentro de las estructuras que lo componen. Las EI son el último eslabón del proceso, donde su finalidad última es conseguir la integración de las personas con grandes dificultades de empleabilidad en el mercado de trabajo normalizado. En estas empresas pasan por un trabajo real, ya que son empresas mercantiles, facilitando un entorno de aprendizaje sociolaboral.

Este proceso de integración se caracteriza por ser un *proceso individualizado*, donde el individuo es el protagonista de su intervención, ya que uno de los objetivos es que consiga una autonomía personal, realizando itinerarios personalizados. Por lo que es fundamental la *voluntariedad*, es decir, el itinerario sólo se podrá llevar a cabo si existe voluntad y deseo por parte de la persona. Por lo que también se necesita que sean procesos *flexibles*.

Otra de las claves de estos procesos son los *equipos interdisciplinarios*, formados por profesionales de diferentes ámbitos especializados en las distintas fases del proceso. Es fundamental la *coordinación* entre los diferentes profesionales, pero no sólo dentro de una institución, sino dentro del proceso, y también con los recursos existentes, tanto institucionales, sociales, del ámbito público y privado...

Todas estas empresas están promovidas y tuteladas por las *entidades promotoras*, que son ENL. No tienen una fórmula mercantil específica, la única condición es ser promovida o participada en su mayoría por ENL.

En las Buenas Prácticas de las EI según los resultados obtenidos, son fundamentales los siguientes aspectos. Cabe destacar que en muchos casos la información obtenida ha sido sugerida, es decir, se preguntaba sobre prácticas concretas. Sin embargo, ha existido una categoría que siempre salía en primer lugar y espontáneamente. Esta categoría era que lo primordial para que una EI salga a delante es *saber conjugar el ámbito social con el ámbito económico*. Porque a pesar de no tener como finalidad maximizar beneficios, sino promover la integración sociolaboral, al ser *empresa*, tiene que ser *viable y competitiva en el mercado*, porque forma parte del entramado mercantil. Busca beneficio, pero este beneficio en lugar de repartirse entre los promotores, se reinvierte en el proceso de integración. En el momento que no es *autosostenible y autofinanciada*, deja de ser EI, y pasa a formar parte de otros dispositivos de integración sociolaboral como son los CEE, que tienen el mismo objetivo, pero son subsidiados por el Estado, y no tienen el carácter transitorio de las EI, sino que son de carácter mixto (transitorios o finalistas).

En este sentido, señalar que, según la opinión de todos los profesionales entrevistados, las *EI son de carácter transitorio*, no permanente, ya que si no se pierde la esencia misma de la EI de buscar la integración. Si fueran de carácter permanente no habría integración en el mercado normalizado.

Pero hay que tener en cuenta las *limitaciones de la EI* por sus características y objetivos específicos, como son la baja productividad de sus trabajadores, la discontinuidad en el empleo por continuas bajas integradas, el costo adicional del proceso educativo para la integración... Estas EI, *necesitan colaboración y coordinación con otras entidades*, tanto del ámbito público como del privado.

No buscan la subsidiariedad ni la total financiación, pero sí otra clase de ayudas, como ventajas fiscales, mercados protegidos, responsabilidad social... que restituyan los gastos adicionales del proceso de inserción. Los detractores de las EI, comentan que esto podría dar lugar a desventaja desleal en el mercado, pero las desventajas competitivas de las EI hablan por sí solas.

Es fundamental saber que la *EI es una empresa*, y que tiene que gestionarse como tal, teniendo incluso personal encargado exclusivamente de este ámbito mercantil. Debe existir para que se den una buenas prácticas una *división*

de competencias, entre el ámbito social y mercantil, porque cada uno tiene unas funciones específicas que no se pueden solapar. Eso siempre desde la continua *coordinación y articulación de ambos ámbitos, social y empresarial*.

Otra de las grandes dimensiones identificadas, primordial para que se den unas buenas prácticas, es la *creación de un marco normativo*, que defina, regule y reconozca socialmente las EI. Primero, porque existe la necesidad de un marco común de actuación para todas las EI a nivel nacional y autonómico, y tener unos criterios mínimos comunes. En segundo lugar, para que exista un apoyo y un reconocimiento por parte de las entidades públicas, donde se establezca un compromiso formal y legítimo de cooperación y apoyo a estas EI. Y en tercer lugar, y no por ello menos importante, un reconocimiento social para que se conozca que son las EI. A partir de aquí se hará que se promueva un apoyo de la sociedad civil, directo (participación en las EI) e indirecto (consumo de bienes y servicios que ofrecen las EI). Pero hay que señalar que la *legislación tiene un carácter rígido*, y ello conlleva algunas desventajas. A pesar de todo, es fundamental esta legislación y aunque no sea perfecta, tiene unas perspectivas de futuro, y es un reto de las EI.

Hasta ahora tan sólo seis CC.AA. tienen un marco normativo. Se está intentando regular primero el ámbito autonómico como estrategia, es decir, como existen grandes obstáculos y detractores de una legislación nacional, se están dando primero pequeños pasos, para luego llegar a la meta última de una legislación nacional.

Hasta ahora se ha centrado el análisis en el ámbito de buenas prácticas en la dimensión empresarial y normativa de las EI, pero falta por analizar otro de los grandes ámbitos, la dimensión social.

Otros aspectos también relevantes a resaltar, aunque de forma implícita se han ido señalando, es que la EI, por su esencia en sí misma de tener un marcado carácter social, debe estar inmersa dentro del flujo de relaciones sociales, no puede vivir como una entidad aislada, sino como parte integrante de la sociedad. Por lo que para subsistir *necesita de un campo de redes sociales*, tanto dentro del tercer sector, como dentro del ámbito público y el ámbito privado.

Para que se den unas buenas prácticas debe estar en continua coordinación con estos agentes sociales, que garantizarán el éxito de estas buenas prácticas. Las *entidades públicas*, por la necesidad de ese apoyo legislativo y económico; el *tercer sector*, para realizar un trabajo en red, donde hay un compartir metodologías, investigaciones, derivaciones de usuarios según sus necesidades para una intervención más personalizada...; *el ámbito público*, por su conocimiento en la buena gestión, un compartir estrategias...; y *la sociedad civil*, donde haya un reconocimiento social de la labor de estas empresas y donde haya una cooperación y participación ciudadana, para que se reconozca una *responsabilidad social compartida* (reconocer que el proceso de integración sociolaboral es un problema de todos y que la sociedad se debe

implificar en este proceso, porque la integración es un cosa de ambas partes, del sujeto a integrar y de la sociedad que le recibe). Es decir, es deseable que exista un trabajo en red a todos los niveles, donde el consenso y la coordinación sean la base de toda acción.

Los profesionales entrevistados han coincidido en que estos aspectos fundamentales para las buenas prácticas en muchos de los ámbitos se quedan en declaraciones de buenas intenciones. Pero hay que resaltar que actualmente estamos en un proceso de cambio en la metodología de intervención social, la cual se caracteriza fundamentalmente por intentar trabajar en red, y donde la sociedad civil tiene un papel fundamental porque juega un papel activo y participativo. Por ello, estamos en un momento ideal para que se desarrollen estas buenas prácticas definidas por los profesionales de este campo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGANZO, A.: *Empresas de inserción*. Suplemento n.º 19, Cáritas Española, Madrid, 1997.
- AGUILAR, M. (otros): *Inserción por la actividad económica: Un nuevo horizonte para los Servicios Sociales*, en ALEMÁN BRACHO, C., y GARCÉS FERRER, J. M.: *Administración Social: Servicios Sociales*, Siglo XXI, Madrid, 1996.
- AGUILAR, M. (otros): *La caña y el pez: Estudio sobre los salarios sociales en las CC.AA.*, Fundación FOESSA, Madrid, 1996.
- ÁLVAREZ URÍA, F.: *Marginación e Inserción. Los nuevos retos de las políticas sociales*, Endymion, Madrid, 1992.
- BUENO ABAD, J. R.: *Programas de inserción y exclusión social: Análisis comparado*, Repro-Expres, Valencia, 2001.
- CASTEL, R.: *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*, Paídos, Buenos Aires, 1997.
- DEPARTAMENTO DE PROGRAMAS DE ACCIÓN SOCIAL DE CÁRITAS ESPAÑOLA: *La inserción por lo económico: Experiencias de inserción laborales en la economía social*, Cáritas, Madrid, 1997.
- ESTIVILL, J.; BERNIER, A., y VALADOU, C.: *Las Empresas Sociales en Europa*, Hacer, Barcelona, 1997.
- FRAGO, E. (otros): *El empleo de los inempleables: Metodologías y recursos para la inserción laboral*, Popular, Madrid, 1996.
- GARCÍA ROCA, J.: *Solidaridad y Voluntariado*, Sal Térrea, Santander, 1996.
- GUIRAO, A. M.: *Inserción por el empleo*, Cáritas Española, Madrid, 1998.
- INFORME ESPAÑA 2001: *Una interpretación de su realidad social*, CECS, Fundación Encuentro, Madrid, 2001.
- LAPARRA, M.; AGUILAR, M., y GAVIRIA, M.: «Inserción por la actividad económica: un nuevo horizonte para los Servicios Sociales», en ALEMÁN BRACHO, C., y GARCÉS FERRER, J.: *Administración Social: Servicios Sociales*, Siglo XXI, Madrid, 1996.

- LEWANDOWSKI, D.: *Diccionario Económico y Financiero*, Asociación para el Progreso de la Dirección, Madrid, 1981.
- LÓPEZ-ARANGUREN MARCOS, L. M.: *Las empresas de inserción en España*, CES, Madrid, 2002.
- MADRUGA, I., y MOTA, R.: *Las condiciones de vida de los hogares pobres encabezados por una mujer: Pobreza y género*. Cáritas, Madrid, 1999.
- MONZÓN, J. L.: «Raíces y perspectivas de la economía social», en *Revista Documentación Social*, n.º 103, Madrid, 1996, p. 111.
- MOTA, R., y VIDAL, F.: *Solidaridad y morfología de los voluntariados madrileños*, Comunidad de Madrid, Madrid, 2003.
- PÉREZ LLORCA, J.: www.lafactoriaweb.com/articulos/llorca17.htm (05/03/2003).
- RODRÍGUEZ, A.: *La reinserción social*, Ed. San Esteban, Salamanca, 1994.
- ROMERO, J. J.: «Tercer sector y empleo», en *Guía de entidades y recursos de empleo*, Red Araña, Madrid, 2001.
- RUBIO, M. J., y VARAS, J.: *El análisis de la realidad en la intervención social: Métodos y técnicas de investigación*, CSS, Madrid, 1997.
- TEZANOS, J. F.: *La sociedad dividida*, Ed. Biblioteca Nueva, S.L., Madrid, 2001. www.idt-ue.com/psoci.htm (05/03/2003).