

ESPAÑA BÉLGICA HUNGRÍA



R.E.S.P.E.C.

RENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS SOCIALES,
PREVISIÓN, EMPLEO Y COMPETENCIAS



Programa de la Unión Europea para el empleo y la solidaridad PROGRESS
Línea de aprendizaje mutuo en el ámbito de las Competencias y el Empleo
VP/2012/009

El contenido de esta publicación concierne únicamente a sus autores. La Comisión Europea no es responsable del uso que pueda darse de las informaciones contenidas en la presente publicación

La presente publicación ha sido realizada en el marco del programa de la UE para el empleo y la solidaridad social PROGRESS (2007-2013).

Este programa ha sido desarrollado por la Comisión Europea. Fue establecido para apoyar a nivel financiero el logro de los objetivos de la Unión Europea en los ámbitos del empleo, de los asuntos sociales y de la igualdad de oportunidades, y así contribuir a la realización de los objetivos de la estrategia Europea 2020 en estos ámbitos.

El programa, con una duración de siete años, se dirige a todos los protagonistas susceptibles de contribuir a dar forma a la evolución de una legislación y de políticas sociales y de empleo apropiadas y eficaces en el conjunto de la UE-27, de los países de la AELE-EEE así como de los países candidatos y precandidatos a la adhesión a la UE.

Para más información: <http://ec.europa.eu/progress>



índice

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN | 5 |
| LA EXCLUSIÓN SOCIAL | 6 |
| RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS PÚBLICAS..... | 7 |
| LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN: UNA RESPUESTA EFICAZ FRENTE A LA EXCLUSIÓN SOCIAL | 8 |
| EL PROYECTO R.E.S.P.E.C. | 11 |
| 1. TÍTULO DEL PROYECTO | 11 |
| 2. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROYECTO | 11 |
| 3. SOCIOS DEL PROYECTO | 12 |
| 4. PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO | 13 |
| MODELOS DE EMPRESAS DE INSERCIÓN EN EUROPA | 15 |
| 1. LOS TRES TERRITORIOS IMPLICADOS..... | 15 |
| 2. NORMATIVAS SOBRE EMPRESAS DE INSERCIÓN | 15 |
| 3. PARTICULARIDADES DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN | 16 |
| 4. COLECTIVOS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN | 19 |
| 5. REDES REGIONALES DE EMPRESAS DE INSERCIÓN | 20 |
| 6. SITUACIÓN Y NECESIDADES DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN | 21 |
| MEDIDA DEL IMPACTO ECONÓMICO-SOCIAL DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN | 24 |
| 1. BENEFICIO SOCIAL DE LAS E.I. EN CASTILLA Y LEÓN-ESPAÑA (2013) | 25 |
| 2. BENEFICIO SOCIAL DE LAS E.I. EN VALONIA-BÉLGICA (2013) | 26 |
| 3. SIMULACIÓN DEL BENEFICIO SOCIAL DE LAS E.I. EN BUDAPEST-HUNGRÍA | 27 |

| | |
|---|-----------|
| CONDICIONES FAVORABLES A LA CREACIÓN DE EMPLEOS PARA COLECTIVOS EN EXCLUSIÓN SOCIAL EN LAS E.I. Y EN LAS EMPRESAS ORDINARIAS. | 30 |
| 1. AYUDAS FINANCIERAS A LA CREACIÓN DE EMPLEOS DE INSERCIÓN. | 30 |
| 2. ACCESO DE LAS E.I. A LOS MERCADOS PÚBLICOS CON CLÁUSULAS SOCIALES | 34 |
| • Luchar contra la exclusión social: un objetivo común | 34 |
| • Las cláusulas sociales y las Empresas de Inserción | 34 |
| • Directivas europeas sobre mercados públicos | 35 |
| • Voluntad política y mercados públicos | 36 |
| • Beneficios de las cláusulas sociales | 36 |
| • Buenas prácticas sobre el acceso de las E.I. a los mercados públicos | 38 |
| • Frenos al desarrollo de las cláusulas sociales en los mercados públicos | 40 |
| 3. LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN LOS SECTORES DE FUTURO | 42 |
| 4. COLABORACIÓN ENTRE LAS E.I. Y LAS EMPRESAS ORDINARIAS | 43 |
| CONDICIONES FAVORABLES AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS DE LOS COLECTIVOS EN EXCLUSIÓN SOCIAL EN LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN | 45 |
| 1. GESTIÓN PROVISIONAL DE LOS EMPLEOS Y COMPETENCIAS | 45 |
| 2. ITINERARIOS DE DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS | 46 |
| 3. HERRAMIENTAS DE DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS | 47 |
| 4. MODALIDADES DE DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS | 48 |
| 5. EL ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL Y PROFESIONAL: | |
| CONDICIÓN IMPRESCINDIBLE EN LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN | 51 |
| • Definición | 51 |
| • Buena práctica en España : el Manual de Acompañamiento. | 52 |
| • Buena práctica en Bélgica: job coaching | 55 |
| • Funciones del personal de acompañamiento | 56 |
| • La motivación: motor del desarrollo de las competencias. | 58 |
| • Reconocimiento/validación de las competencias profesionales | 59 |
| • Financiación de los costes del personal de acompañamiento | 60 |
| PREVISIÓN DE EMPLEO | 61 |
| CREACIÓN DE EMPLEO PARA PERSONAS DESFAVORECIDAS EN HUNGRÍA | 66 |
| CONCLUSIÓN | 70 |
| ANEXOS | 71 |

introducción

Podemos observar que el número de personas en situación o en riesgo de exclusión social en Europa es cada vez mayor. En la Estrategia Europa 2020, los dirigentes europeos se han comprometido a reducir en, al menos, 20 millones el número de afectados por la pobreza y la exclusión de aquí a 2020. Para alcanzar este objetivo, la Comisión Europea ha puesto en marcha una plataforma europea contra la pobreza y la exclusión social. Además de esta plataforma europea y del objetivo de reducción de la pobreza, los objetivos sociales de la Estrategia Europa 2020 se basan, del mismo modo, en criterios fijados en materia de empleo como es el caso de la iniciativa «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos». Según la comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo del 16 de diciembre de 2010, *«Encontrar empleo es la forma más segura de salir de la pobreza para quienes pueden trabajar», «La inclusión activa de quienes se encuentran más alejados del mercado de trabajo ha tenido un lugar destacado en las agendas de la UE y nacionales. Contamos ahora con un conjunto acordado de principios comunes para ayudar a las personas a tener acceso al mercado del trabajo que necesitan. Se trata de principios que abordan la necesidad de unas estrategias integradas que combinen unos sistemas de apoyo a la renta bien diseñados, unos mercados de trabajo inclusivos y unos servicios sociales adecuados».*

Hemos enfocado nuestro proyecto en estas bases, reuniendo Empleo, Competencias y Exclusión social.

Es primordial y necesario crear empleo para las personas en exclusión social, a la vez que desarrollar y actualizar sus competencias con el fin de favorecer al máximo sus oportunidades de transición rápida y flexible hacia el mercado laboral. Debido a la fuerte reducción de los presupuestos públicos, hay que optimizar la utilización de los recursos. Uno de los mecanismos que ya ha demostrado su eficacia y que en sí mismo representa **un puente entre el mundo laboral, la formación y la integración social y laboral es la «Empresa Social de Inserción por la actividad económica»**. Además de ser rentables y de permitir a las administraciones públicas ahorrar en gran medida los gastos sociales, la esencia misma de estas empresas sociales es crear empleo y desarrollar las competencias de las personas en exclusión social con el propósito de favorecer su inserción en el mercado laboral (en las empresas ordinarias o en las propias empresas de inserción cuando éstas son finalistas).

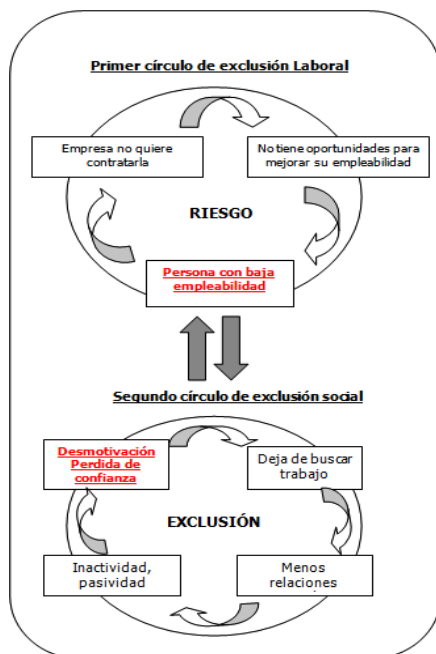
LA EXCLUSIÓN SOCIAL

Según los últimos datos de Eurostat del 5 de diciembre de 2013, «En 2012, 124,5 millones de personas, el 24,8% de la población, se encontraban en riesgo de pobreza o exclusión social en la UE, frente al 24,3% de 2011 y el 23,7% de 2008. La reducción del número de personas en riesgo de pobreza o de exclusión social de la UE es uno de los principales objetivos de la Estrategia Europa 2020. A esta tendencia, se añade además grandes diferencias entre los países. Teniendo en cuenta el porcentaje de personas con al menos uno de los tres criterios (riesgo de pobreza o exclusión social), se observa que en Bélgica existe un 21,6% de personas en situación o riesgo de exclusión social, mientras que en España y Hungría el porcentaje se sitúa por encima de la media europea, con un 28,2% y un 32,4% respectivamente.

En la UE, el riesgo de pobreza o de exclusión social responde a tres criterios:

- Personas en riesgo de pobreza
- Personas en situación de privación material severa
- Personas que viven en hogares con muy baja intensidad de trabajo

Concretamente, La Fundación Europea (1995) define la exclusión social como el «proceso mediante el cual los individuos o los grupos son total o parcialmente excluidos de una participación plena en la sociedad en la que viven». Dentro de la Unión Europea, algunas personas se enfrentan a obstáculos que les impiden participar plenamente en la sociedad y se encuentran privados de numerosas opciones fundamentales para el desarrollo humano.



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA-FECLEI

CÍRCULOS VICIOSOS DE LA EXCLUSIÓN SOCIOLABORAL

Existe un importante paro estructural de personas que tienen problemas personales especiales y que necesitan medidas adicionales a la formación: **Se trata de personas que sufren situaciones de exclusión social.**

Las observaciones y los datos actuales demuestran que las medidas tradicionales de formación y de protección social son insuficientes para luchar contra la exclusión social. Por esta razón, **se necesita desarrollar nuevas formas de organización del trabajo y programas innovadores y realmente eficaces, como son las fórmulas de inserción por la actividad económica y las empresas de inserción por el trabajo (E.I.).**

RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Durante estos últimos años, la Unión Europea y los Estados miembros han ido tomando mayor conciencia del importante papel que representan el empleo y la política social como características diferenciadoras de una sociedad desarrollada. Sin embargo, a pesar de que se hayan creado muchas oportunidades gracias al estímulo del empleo y a la movilidad de acuerdo a lo previsto en el marco de la Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo, **sigue habiendo demasiadas personas inactivas o desempleadas y socialmente aisladas**. En el contexto actual marcado por **los rápidos cambios tecnológicos, la globalización, el envejecimiento y la crisis internacional, la sociedad europea se está transformando y las regiones y sus habitantes que no consiguen seguir el ritmo se encuentran relegados**.

En marzo del año 2000, el Consejo Europeo de Lisboa incorpora el apoyo a la integración social para alcanzar su objetivo estratégico, durante la próxima década, con el fin de convertirse en la economía del conocimiento más competitiva y más dinámica del mundo, capaz de conseguir un crecimiento económico sostenible acompañada de una mejora cuantitativa y cualitativa del empleo y de una mayor cohesión social. Luego, el tratado por el cual se estableció “una constitución para Europa, publicado el 16 de diciembre de 2004 en el diario oficial de la UE, incluye en los objetivos de la Unión, **la búsqueda de pleno empleo y la lucha contra la exclusión social y la discriminación** (art. I-3) y estipula que apoyará y completará las actividades de los Estados miembros en el ámbito, entre otros, de la integración de las personas excluidas del mercado laboral (art. III-210). Con la estrategia de Lisboa renovada (2005), el consejo europeo decidió concentrar los esfuerzos en la realización de un **crecimiento más fuerte y sostenible y la creación de empleos más numerosos y de mejor calidad**. Siguiendo la agenda social y las conclusiones del año 2010 como año europeo de lucha contra la exclusión social y la pobreza, la UE insiste de nuevo en la inclusión social y en particular en la **integración de las personas desempleadas más alejadas del mercado laboral**.

En la actualidad, la Unión Europea evoluciona en el marco de la Estrategia Europa 2020, una estrategia para el crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo. Tres de las cuatro directivas integradas de la estrategia Europa 2020 son las siguientes:

- Aumentar la participación de las mujeres y de los hombres en el mercado laboral, disminuir el paro estructural y promover la calidad del empleo.
- Desarrollar una mano de obra cualificada capaz de responder a las necesidades del mercado de trabajo y promover la educación y la formación continua.
- Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza.

En cuanto al crecimiento inclusivo, la UE tiene como objetivo alcanzar una economía con un alto nivel de empleo que favorezca la cohesión social y territorial, y formula una de las principales iniciativas en el ámbito del empleo: «**Agenda de nuevas cualificaciones y empleos**» e informa del llamado «paquete empleo» denominado «Hacia una recuperación generadora de empleo». En línea con la política Europea

para el empleo, observamos claramente el papel clave que tienen las **Empresas de Inserción (E.I.)** para promover la integración de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo y luchar contra la discriminación de que son objeto. Estas E.I. favorecen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la creación de empleo, el espíritu de empresa, y la reducción de las diferencias regionales y locales en cuanto a empleo y desempleo.

LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN: UNA RESPUESTA EFICAZ FRENTE A LA EXCLUSIÓN SOCIAL

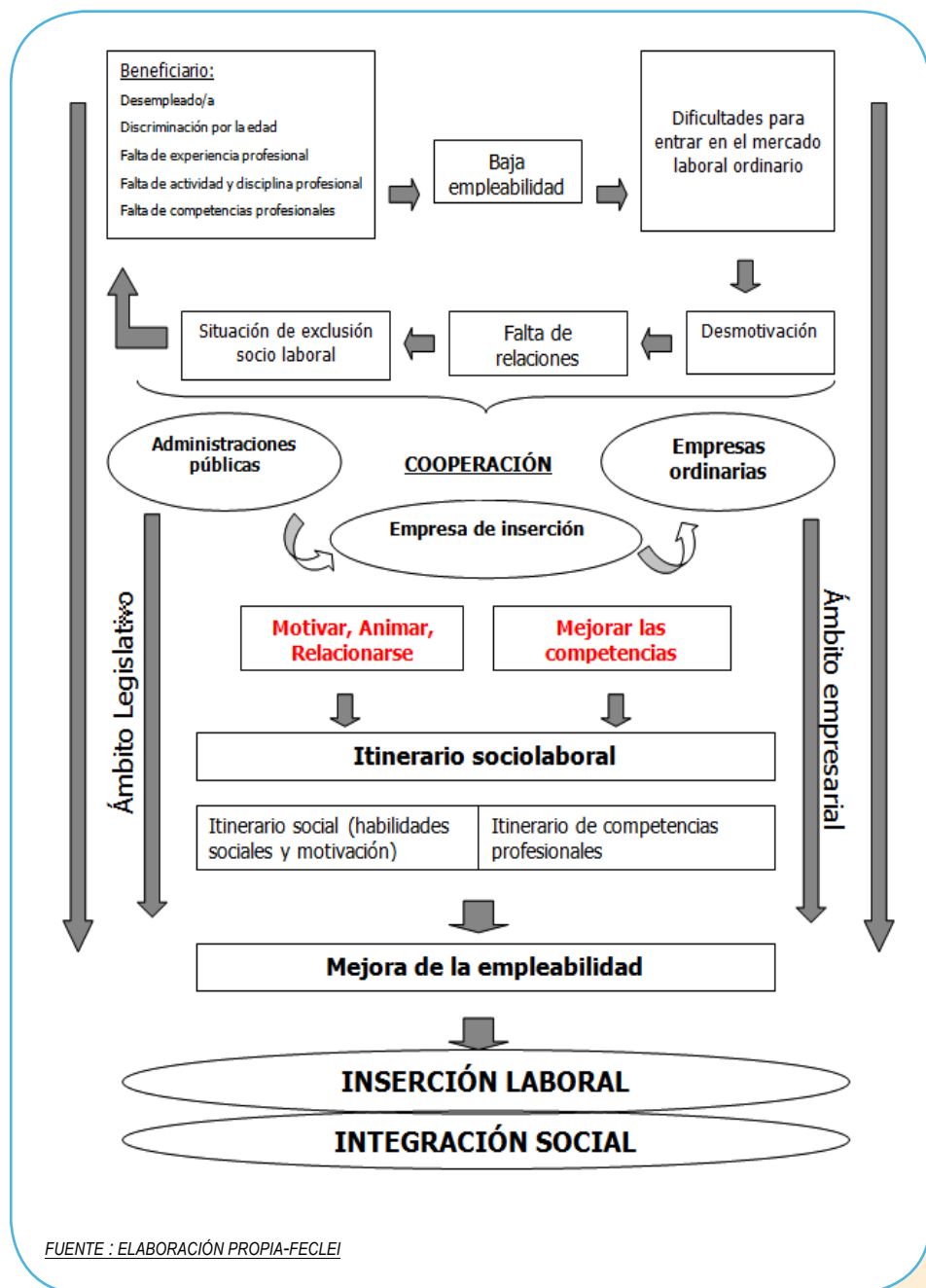
Aunque existan diferencias en cuanto al marco legal y al concepto de empresas de inserción en Europa (de tránsito y finalistas), podemos definir una base común: Las empresas de inserción son sociedades mercantiles del tercer sector, que realizan actividades económicas de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social consiste en la integración de personas desfavorecidas y gravemente desfavorecidas en el mercado laboral.

Los miembros de la red europea de empresas sociales de inserción (ENSIE), han definido los fundamentos de identidad de las empresas sociales de inserción:

- La integración social y profesional de individuos que sufren de hándicap social y profesional debido a su exclusión y su papel marginal en la sociedad;
- La elección de desarrollar actividades en el propio sistema económico, el cual tiene a menudo un papel importante en el fenómeno de exclusión;
- Una fuerte dimensión pedagógica, en particular con la implantación de programas educativos concebidos para el desarrollo del potencial individual (a nivel profesional y de ciudadanía) dentro de la empresa.

Las empresas de inserción son **fórmulas de la economía social que ya demostraron su eficacia** en toda Europa y su papel es fundamental en la construcción de una sociedad inclusiva que reduce la pobreza y las desigualdades sociales, lo que representa además una de las prioridades esenciales de la Unión Europea. Además, son empresas que reinvierten sus beneficios en la mejora de sus estructuras de producción y de inserción. Lo que hace de la empresa de inserción una fórmula eficaz contra la exclusión social, es porque permite a la vez crear empleos, ofrecer oportunidades sociales y laborales y también **desarrollar las competencias profesionales de los trabajadores y su potencial como ciudadano**. En comparación con las ayudas públicas habituales, las empresas de inserción aportan un valor añadido en cuanto a competencias y empoderamiento de las personas que se encuentran con dificultades sociales y profesionales.

PROCESO DE INCLUSIÓN SOCIAL Y DE INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL



En resumen, las E.I. reúnen rentabilidad social y económica, participan en el mercado y son competitivas, generan riqueza y empleos de calidad, contribuyen al desarrollo económico local, defienden los valores democráticos, de solidaridad y favorecen la construcción de una sociedad más justa y más inclusiva. Son un protagonista clave y se sitúan en el corazón de las relaciones con las administraciones públicas y las empresas ordinarias. **El papel de las administraciones públicas es, en este sentido, fundamental para apoyar el desarrollo de las empresas de inserción**, y para implantar formulas de colaboración con otras organizaciones y entidades privadas.

Dadas las condiciones actuales de la economía, la situación del mercado de trabajo y el objetivo de contribuir al incremento de la tasa de empleo de los hombres y de las mujeres en Europa de aquí a 2020, es necesario desarrollar medidas para favorecer los procesos de formación, el desarrollo de competencias y la inserción de las personas en situación de exclusión social. Ahora, incluso personas que nunca habían estado en una situación de exclusión social llegan a las empresas de inserción. Por eso, una colaboración entre los protagonistas públicos y privados a favor de una reacción urgente y rápida es indispensable.

Esta problemática debe de ser tratada a través de acciones de colaboración y de cooperación entre sectores y entre diferentes regiones europeas. Así, este **proyecto permite identificar e intercambiar buenas prácticas, experiencias de éxito y fomentar el aprendizaje mutuo de conocimientos significativos con respecto a los diferentes modelos de empresas de inserción que favorecen la creación de empleo y el desarrollo de competencias de las personas en exclusión social.**

EL PROYECTO R.E.S.P.E.C.

1. TÍTULO DEL PROYECTO

El título **R.E.S.P.E.C.**, hace referencia al Respeto (Respect en francés) y a la igualdad entre todos, valores fundamentales en nuestras sociedades, significa « **Rentabilidad de las Empresas Sociales, Previsión, Empleo y Competencias**».

2. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROYECTO

Durante el proyecto, hemos desarrollado acciones de aprendizaje mutuo entre tres países europeos para intercambiar sobre las dimensiones de « competencias y empleos » aplicadas al ámbito de la exclusión social y más en concreto a través de las Empresas de Inserción (E.I.). La esencia de una empresa de inserción es justamente crear empleos y desarrollar de manera continúa las competencias de las personas en exclusión social con el fin de favorecer su inserción en el mercado laboral.

El objetivo principal del proyecto es la **identificación, el intercambio y la difusión de buenas prácticas** y de experiencias de éxito en el ámbito de la Economía Social y en particular de las empresas de inserción con el fin de favorecer la **creación de empleo** para los colectivos en exclusión social, la **previsión y el desarrollo de sus competencias** y promover su integración en el mercado laboral.

El proyecto duró 12 meses (enero-diciembre de 2014). Reunió a 3 países europeos, España, Bélgica y Hungría, implicando a 5 socios activos en el ámbito del empleo y de la inclusión social. Los principales protagonistas son:

- **Organizaciones sin ánimo de lucro representativas de las empresas de inserción a nivel regional y europeo** especializadas en el desarrollo de competencias, formación y empleo.
- **Organizaciones sin ánimo de lucro de la Economía social**, activas en el ámbito del empleo, la formación, la orientación y la inclusión social de colectivos en exclusión social, a nivel local y regional.

Una de las fuerzas del proyecto se observa en el hecho de que estos tres países son representativos de la situación europea, y con diferentes niveles de experiencias en la lucha contra la exclusión social y en el ámbito de las empresas de inserción.

3. SOCIOS DEL PROYECTO



FECLEI-Asociación para el Fomento de las Empresas de Inserción en Castilla y León

(Red de empresas de inserción de la CCAA de Castilla y León- España)

Finalidad: promover la creación y consolidación de empresas de inserción, como empresas de economía social, las cuales constituyen una herramienta de formación a través del empleo para posibilitar el acceso al mercado normalizado de colectivos en situación o riesgo de exclusión social, por medio del desempeño de un puesto de trabajo remunerado. **Trabajadores:** 198 trabajadores, de los cuales 104 en proceso de inserción (11 empresas de inserción)

FUNDACIÓN LESMES (Burgos-España)

Finalidad: Favorecer la integración de personas en situación o riesgo de exclusión social. Entidad promotora de 3 empresas de inserción. **Trabajadores:** 47 trabajadores + 68 trabajadores en las 3 E.I., de los cuales 37 en proceso de inserción.

ENSIE-European Network of Social Integration Enterprises (Red Europea de Empresas de inserción)

Finalidad: ENSIE tiene como objetivos la representación y el desarrollo en la Unión Europea de redes y de federaciones de empresas sociales de inserción en Europa. **Trabajadores:** ENSIE representa más de 2500 empresas y alrededor de 400 000 trabajadores en 20 países de Europa.

RES-Red de Empresas Sociales (Región de Valonia-Bélgica)

Finalidad: Promover, apoyar y representar las empresas sociales que buscan la creación y consolidación de empleo mediante la realización de una actividad económica de producción de bienes o de prestación de servicios para personas desfavorecidas en el mercado laboral. **Trabajadores:** Más de 600 trabajadores (39 empresas sociales de las cuales 19 son empresas de inserción).

GALILEO PROGETTI (Budapest-Hongrie)

Finalidad: Empresa social italiano-húngara sin ánimo de lucro cuyo objetivo es estimular y desarrollar la cooperación internacional, la movilidad y los intercambios de buenas prácticas entre Hungría y otros países europeos con respecto al sector social, en particular a nivel de la educación, el apoyo al empleo, la igualdad de oportunidades para las personas en riesgo de exclusión.

4. PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO

1- Contexto:

- El desempleo y el número de personas en exclusión social en Europa aumentan.
- Fuerte reducción de los presupuestos públicos.

2- Observación:

Eficacia de las empresas de inserción, cuyo objetivo es la integración social y laboral de las personas en exclusión social. Las E.I. son, además, una herramienta eficaz de las políticas activas de empleo.

3- Sinergias/Colaboración Europea

Existen modelos, buenas prácticas y experiencias de éxito en Europa en el ámbito de la creación de empleo y del desarrollo de las competencias de colectivos en exclusión social a través de las Empresas de Inserción. Tal y como lo anuncia el título del proyecto R.E.S.P.E.C., los principales temas de trabajo fueron los siguientes:

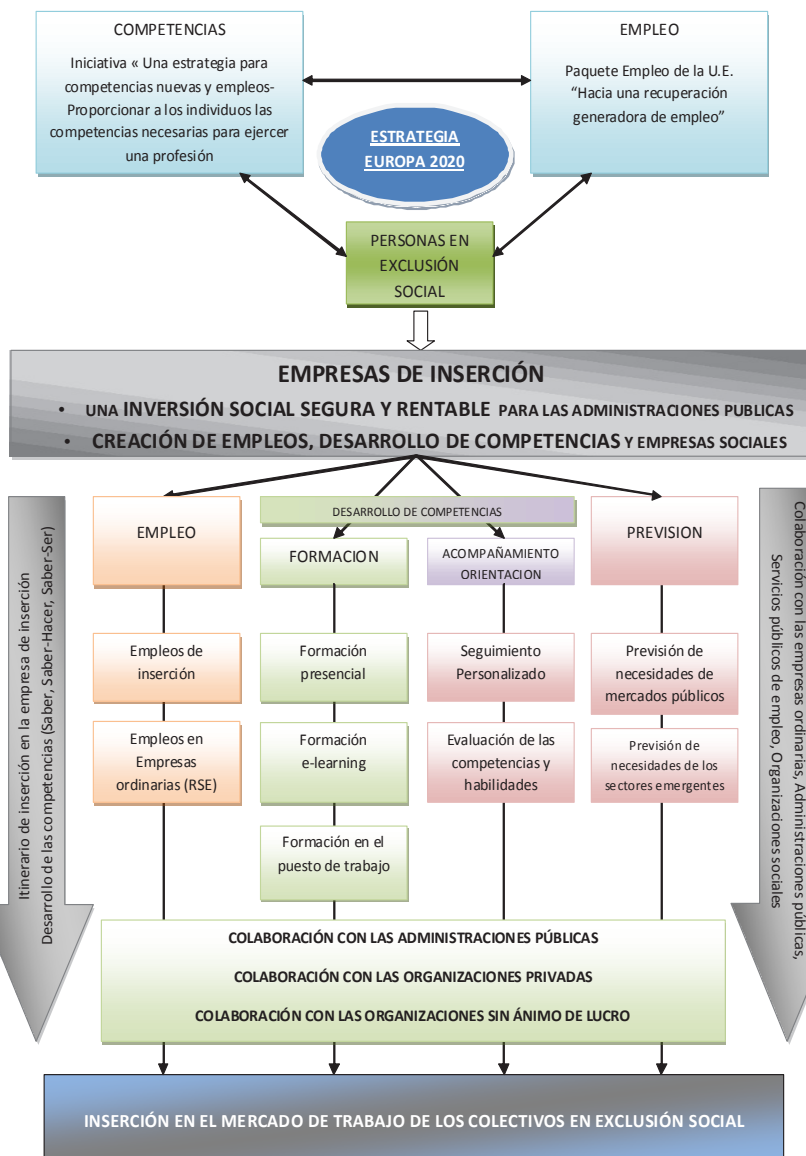
- **MEDIDA DEL IMPACTO ECONÓMICO-SOCIAL DE LAS E.I.:** Generan un retorno importante a la Administración pública y también le permiten ahorrar en gastos de protección social, al convertir a potenciales perceptores de prestaciones y servicios asistenciales en contribuyentes y consumidores.
- **INTERCAMBIO DE BUENAS PRÁCTICAS SOBRE LAS CONDICIONES FAVORABLES A LA CREACIÓN DE EMPLEO PARA LOS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL:**
 - Ayudas financieras necesarias
 - Colaboración entre las E.I. y las Administraciones Públicas : Mercados Públicos y cláusulas sociales
 - Experiencias de éxito en Nuevos Yacimientos de Empleo
 - Colaboración entre E.I. y empresas ordinarias
- **INTERCAMBIO DE BUENAS PRÁCTICAS SOBRE LAS CONDICIONES FAVORABLES AL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE LOS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL**
 - Itinerarios de inserción, acompañamiento social y profesional
 - Formación acreditada
- **PREVISIÓN DE EMPLEO PARA COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN LAS E.I**
 - Posibles mercados públicos con cláusulas sociales para las E.I.
 - Posibles nuevas actividades en los Nuevos Yacimientos de Empleo para las E.I.

La realización de acciones y el intercambio de experiencias se realizaron de la siguiente manera:

- Tres encuentros (Budapest en Hungría, Lieja en Bélgica y Burgos en España).
- Un estudio del contexto y de la exclusión social en cada territorio.
- Comparación de los modelos de empresas de inserción en España, Bélgica y Hungría.
- Medida del impacto social de las E.I.
- Tres encuestas cualitativas realizadas por los socios con las E.I. de su red, sobre las condiciones favorables a la creación de empleo, al desarrollo de las competencias y la previsión de empleo para las personas desfavorecidas.

- La visita de empresas sociales y de empresas de inserción durante los encuentros: Fundación IT (HU), el Cortigroupe (BE), Ceislabor, GRM et Reusad (ES).
- La organización de una mesa redonda con gerentes E.I. en el encuentro de Bélgica.
- Realización de una jornada final, elaboración de una publicación, creación de una Web.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DEL PROYECTO R.E.S.P.E.C.



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA-FECEI

MODELOS DE EMPRESAS DE INSERCIÓN EN EUROPA

Para entender en qué las empresas de inserción (E.I.) representan un protagonista clave en la creación de empleo y en el desarrollo de competencias, debemos antes analizar lo que son, y quienes son los beneficiarios principales. En el marco del proyecto, nos hemos centrado en los modelos de E.I. comparando la situación actual entre Castilla y León (España), Valonia (Bélgica) y Budapest (Hungría).

El modelo de empresa de inserción es un instrumento innovador que demuestra su eficacia para construir un puente entre la formación y el empleo, con el fin de alcanzar el objetivo final, es decir la inserción en el mercado laboral de los grupos vulnerables, tanto a través de las empresas de inserción de tránsito como en las finalistas.

1. LOS TRES TERRITORIOS IMPLICADOS

| | |
|----------------------------------|--|
| España – CCAA de Castilla y León | 2.517.157 habitantes |
| Bélgica – Región de Valonia | 3.546.329 habitantes |
| Hungría - Budapest | 2.530.167 habitantes (zona urbana de Budapest) |

2. NORMATIVAS SOBRE EMPRESAS DE INSERCIÓN

| | |
|--------------------------------------|---|
| E.I. Castilla y León (España) | <ul style="list-style-type: none"> • Nacional: Ley 44/2007, del 13 de diciembre de 2007, para la regulación del régimen de las empresas de inserción • Castilla y León: DECRETO 34/2007, de 12 de abril, por el que se regula el procedimiento de calificación de las empresas de inserción laboral y se crea su registro administrativo. • Organismo responsable : Dirección General de Economía Social-JCYL |
| E.I. Valonia (Bélgica) | <ul style="list-style-type: none"> • Decreto del 19 diciembre de 2012 sobre la acreditación y la concesión de subvenciones a las empresas de inserción (publicado en el moniteur belge el 21/01/2013). • Decreto del 31 de enero de 2013 (publicado en el moniteur belge el 07/03/2013). • La acreditación « empresa de inserción » se obtiene para 2 años. Puede ser renovada para 4 años. Después de este periodo de 6 años, se renueva automáticamente por períodos de cuatro años. |
| E.I. Budapest (Hungría) | No existe la figura de empresa de inserción. Las leyes y decretos que existen en España y en Bélgica pueden servir de base para elaborar una ley nacional sobre empresas de inserción en Hungría. |

3. PARTICULARIDADES DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

DEFINICIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

| | |
|-----------------------------|---|
| E.I. Castilla y León | <p>Tendrá la consideración de empresa de inserción aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario.</p> <ul style="list-style-type: none">- Mínimo del 30% de trabajadores en inserción los 3 primeros años,- A partir del cuarto año, mínimo del 50% de trabajadores en inserción. |
| E.I. Valonia | <p>Las empresas de inserción deben tener una finalidad social y producir bienes y/o servicios, persiguiendo el objetivo social de inserción “sostenible” y de calidad de personas desfavorecidas o gravemente desfavorecidas. Las E.I. se comprometen a tener, en los cuatro años que siguen la acreditación, al menos el 50% de trabajadores desfavorecidos o gravemente desfavorecidos.</p> |
| E.I. Budapest | / |

AYUDAS FINANCIERAS EXISTENTES PARA LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

| | |
|-----------------------------|---|
| E.I. Castilla y León | <p>Las E.I pueden tener acceso a distintos tipos de ayudas :</p> <ol style="list-style-type: none">a) Bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social durante la duración del contrato (máximo 3 años)-A nivel nacional. <p><u>Competencias propias a cada CCAA</u></p> <ol style="list-style-type: none">b) Subvenciones para el mantenimiento de los puestos de trabajo para la inserción sociolaboral, en concepto de compensación económica a los sobrecostes laborales derivados de los procesos de inserciónc) Ayudas a la inversión fija (ej.: para la creación de E.I)d) Ayudas a la realización del acompañamiento para la inserción sociolaborale) Las estructuras asociativas representativas de las empresas de inserción podrán recibir ayudas económicas por parte de las Administraciones Públicas, para sufragar gastos de promoción y funcionamiento. <p>En Castilla y León : Ayuda anual para financiar parcialmente los costes salariales de trabajadores en situación o riesgo de exclusión social de las E.I calificadas en el registro <input type="checkbox"/> 50% del salario mínimo interprofesional de personas en situación o riesgo de exclusión social (puestos-jornada completa).</p> |
|-----------------------------|---|

E.I. Valonia

a) **La ayuda «Economía de Inserción social » (SINE)** favorece, gracias a la utilización de las prestaciones del paro, la integración de parados en la economía social de inserción muy difíciles de colocar. Las empresas que contratan trabajadores SINE pueden beneficiarse de una bonificación a la seguridad social y de una ayuda para cubrir el salario:

- **Bonificación a la seguridad social** de 1.000 euros durante 10 trimestres, 20 trimestres o incluso para una duración ilimitada, según la categoría y la edad del solicitante de empleo.

- **Prestación a la inserción:** La empresa puede deducir del salario hasta 500 euros mensuales, directamente cubiertos por el ONEM (equivalente al INEM). Esta ayuda dura 4 años y es decreciente.

| Condiciones | Periodo de desempleo | Bonificación a la Seguridad Social | Prestación de inserción (misma duración que la Bonificación) |
|------------------|----------------------------|--|--|
| Menos de 45 años | + 312 días en los 18 meses | 1.000€ el trimestre de la contratación + 10 trimestres | 500€ / mes |
| Menos de 45 años | +624 días en los 36 meses | 1.000€ el trimestre de la contratación + 20 trimestres | 500€ / mes |
| 45 años y más | + 156 días en los 9 meses | 1.000€ : duración indefinida | 500€ / mes |

b) El decreto del 19 de diciembre de 2012 distingue 3 tipos de ayudas :

- **Subvención por tener una asesoría (secretariado social):** subvención anual por dejar parte de las tareas administrativas a una asesoría acreditada o a un servicio de gestión de RRHH (que depende de una autoridad local).1500 €/año.

- **Subvención europea de los técnicos de acompañamiento social (AS):** Anualmente, la empresa de inserción puede tener acceso a esta subvención en el marco de los SIEG-Servicios de Interés Económico General. 50.000 € por puesto (máximo de 2 puestos de técnicos de acompañamiento social).

| Importe | Número mínimo de trabajadores TD/TGD | Técnico de Acompañamiento Social Subvencionable |
|--------------|--------------------------------------|---|
| 25.000,00 € | 8 | Uno a media jornada |
| 50.000,00 € | 26 | Mínimo de uno a media jornada Máximo de uno a jornada completa |
| 75.000,00 € | 45 | Mínimo de dos a media jornada Máximo de uno y medio Puestos |
| 100.000,00 € | 60 | Mínimo de dos a media jornada Máximo de dos Puestos |

Subvención acogida a minimis para los SIEG: la empresa solo podrá recibir la subvención para el mandato SIEG siempre y cuando el importe total de las ayudas de minimis que recibe no exceda los 500.000,00 EUR en un periodo de 3 ejercicios.

| | |
|---------------|---|
| E.I. Valonia | <p>- Subvención de la región de Valonia para favorecer la inserción de trabajadores desfavorecidos (TD) o gravemente desfavorecidos (TGD): 18.000,00 EUR máximo para un TD y 36.000,00 EUR máximo para un TGD. Duración de 4 años (4x 25%). Obtener esta subvención obliga a la E.I. a seguir contratando al trabajador durante los 4 años del pago de la subvención y durante los 3 siguientes.</p> <p>La E.I. puede tener acceso también a otras ayudas para el empleo, como la Ayuda de Promoción del Empleo (APE), pero no es específica a las E.I..</p> |
| E.I. Budapest | <p>Al no existir la figura de la empresa de inserción, no existen ayudas concretas para este tipo de empresas.</p> <p>Existe una ayuda a los puestos para las organizaciones que contratan personas desfavorecidas en búsqueda de empleo (Ley CVI/2011) que podría servir de base para poner en marcha ayudas para las E.I. (ver simulación del cálculo del beneficio social de las E.I. en Hungría).</p> |

FORMA(S) JURÍDICA(S) DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

| | |
|----------------------|--|
| E.I. Castilla y León | <ul style="list-style-type: none"> - Sociedad Limitada (la mayor parte) - Sociedad Cooperativa de Iniciativa Social - Sociedad Laboral |
| E.I. Valonia | <ul style="list-style-type: none"> - Sociedad Cooperativa de Responsabilidad Limitada (la mayor parte) - Sociedad Anónima a finalidad social - Agrupación de Intereses Económicos (GIE) |
| E.I. Budapest | / |

PROPIETARIO(S) DEL CAPITAL SOCIAL DE LA EMPRESA DE INSERCIÓN

| | |
|----------------------|--|
| E.I. Castilla y León | <p>Una E.I. debe estar promovida y participada por una o varias entidades promotoras. Esta participación será al menos de un 51% del capital social. Son entidades, sin ánimo de lucro, incluidas las de derecho público, las asociaciones sin fines lucrativos y las fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de personas especialmente desfavorecidas, que promuevan la constitución de E.I.</p> |
| E.I. Valonia | <p>La mayoría son cooperativas en las cuales tienen participaciones de personas físicas, iniciativas públicas, (que solo pueden recuperar sus participaciones con un beneficio máximo del 6%). La E.I. tiene la obligación de informar a los trabajadores sobre la posibilidad de comprar participaciones de la empresa. El trabajador puede si lo quiere convertirse en propietario de su empresa.</p> |
| E.I. Budapest | / |

EMPRESA DE INSERCIÓN FINALISTA/TRÁNSITO

| | |
|-----------------------------|--|
| E.I. Castilla y León | Empresa de tránsito (el itinerario de inserción dura un máximo de 3 años y un mínimo de 6 meses). |
| E.I. Valonia | Principalmente E.I. Finalistas. Los TD y TGD deben ser contratados como mínimo a media jornada (Contrato fijo o temporal con la condición que se transforme en contrato fijo a los 6 meses). |
| E.I. Budapest | / |

4. COLECTIVOS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

| | |
|-----------------------------|--|
| E.I. Castilla y León | <p>Las empresas de inserción pueden contratar como trabajadores, a efectos de lo previsto en la ley nacional de E.I., a las personas en situación de exclusión social desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo, que estén incluidas en alguno de estos colectivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza. • Personas que no puedan acceder a las prestaciones. <ul style="list-style-type: none"> - Falta del período exigido de residencia o empadronamiento. - Haber agotado el período máximo de percepción. • Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de instituciones de protección de menores. • Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social. • Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos. • Menores internos cuya situación les permita acceder a un empleo así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos. • Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados. • Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados. <p><i>La situación de exclusión de las personas que pertenecen a unos de estos colectivos debe ser acreditada por los Servicios Sociales competentes.</i></p> |
| E.I. Valonia | <p>Colectivo considerado por la ONSS (Organización Nacional de Seguridad Social) como muy alejado del empleo (parados de larga duración, poco cualificados)</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Trabajador desfavorecido» (TD) <ul style="list-style-type: none"> - Sin cualificaciones educativas de formación secundaria o profesional superior - Inscrito como solicitante de empleo no ocupado. |

| | |
|-----------------------------|--|
| <p>E.I. Valonia</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con una de estas 7 condiciones: tener una ayuda social desde hace al menos 6 meses ; de más de 50 años, cabeza de familia monoparental, puede ser víctima de discriminación ; tener acceso a una ayuda de la AWIPH (Agencia Valona para la Integración de Personas con Discapacidad); haber sido “artículo 60” (Ayuda CPAS) • «Trabajador gravemente desfavorecido» (TGD). <ul style="list-style-type: none"> - Sin cualificaciones educativas de formación secundaria o profesional superior - Inscrito como solicitante de empleo no ocupado - Haber alcanzado los 24 meses de prestación por desempleo o del RIS (Salario de Integración social) o que no tenga ninguna entrada. |
| <p>E.I. Budapest</p> | <p>En cuanto a la población en situación de exclusión social, existe un grave problema en Hungría en el sentido de que la mitad de la población se encuentra por debajo del umbral de pobreza (en exclusión social). Por eso la definición de las personas desfavorecidas debe de ser más abierta.</p> <p>Colectivos desfavorecidos:</p> <p>Mujeres, Jóvenes (primer empleo), Adultos de más de cincuenta años, Personas con poca o sin formación, Personas con capacidad de trabajo reducida</p> |

5. REDES REGIONALES DE EMPRESAS DE INSERCIÓN

| | |
|------------------------------------|--|
| <p>E.I. Castilla y León</p> | <p>FECLEI es una entidad sin ánimo de lucro, constituida en Burgos el 8 de marzo de 2001, para fomentar la creación y consolidación de empresas de inserción en Castilla y León. Pertenece y participa activamente en las redes siguientes: FAEDEI (Red nacional de Empresas de Inserción)- EAPN Castilla y León - Proyecto Fiare (Banca ética Castilla y León).</p> |
| <p>E.I. Valonia</p> | <p>La Red de Empresas Sociales (RES) agrupa 39 entidades de Economía Social (de las cuales la mitad son E.I.), que anteponen los valores éticos de las empresas sociales, cuyo objetivo es generar un beneficio social y medioambiental: empresas de inserción, empresas de formación por el trabajo, organismos de inserción socio-laboral. Otro objetivo del RES es apoyar a estas empresas en cuanto a su gestión de los RRHH y del acompañamiento social.</p> <p>La Federación Atout EI, representa jurídicamente a las E.I. La federación representa también a estas empresas a nivel político.</p> |
| <p>E.I. Budapest</p> | <p>No existe</p> |

6. SITUACIÓN Y NECESIDADES DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

| E.I. Castilla y León (España) | | Año 2013 | |
|--|--|----------------------------|-------|
| Nº de Empresas de Inserción | 10 | | |
| Nº de Trabajadores totales | 192 | Nº de puestos totales | 96,61 |
| Nº de Trabajadores en inserción | 96 | Nº de puestos en inserción | 49,44 |
| Actividades de las Empresas de Inserción | <p><u>Actividades actuales:</u> Lavandería industrial, construcción y reformas, limpieza y mantenimiento, jardinería, carpintería, servicio de catering, gestión de cafeterías en residencias de ancianos, gestión de puntos limpios, reciclaje,</p> <p><u>Nuevas actividades 2013-2014:</u> Fabricación propia y venta de morcilla, control de plagas, limpieza especial y de choque.</p> | | |

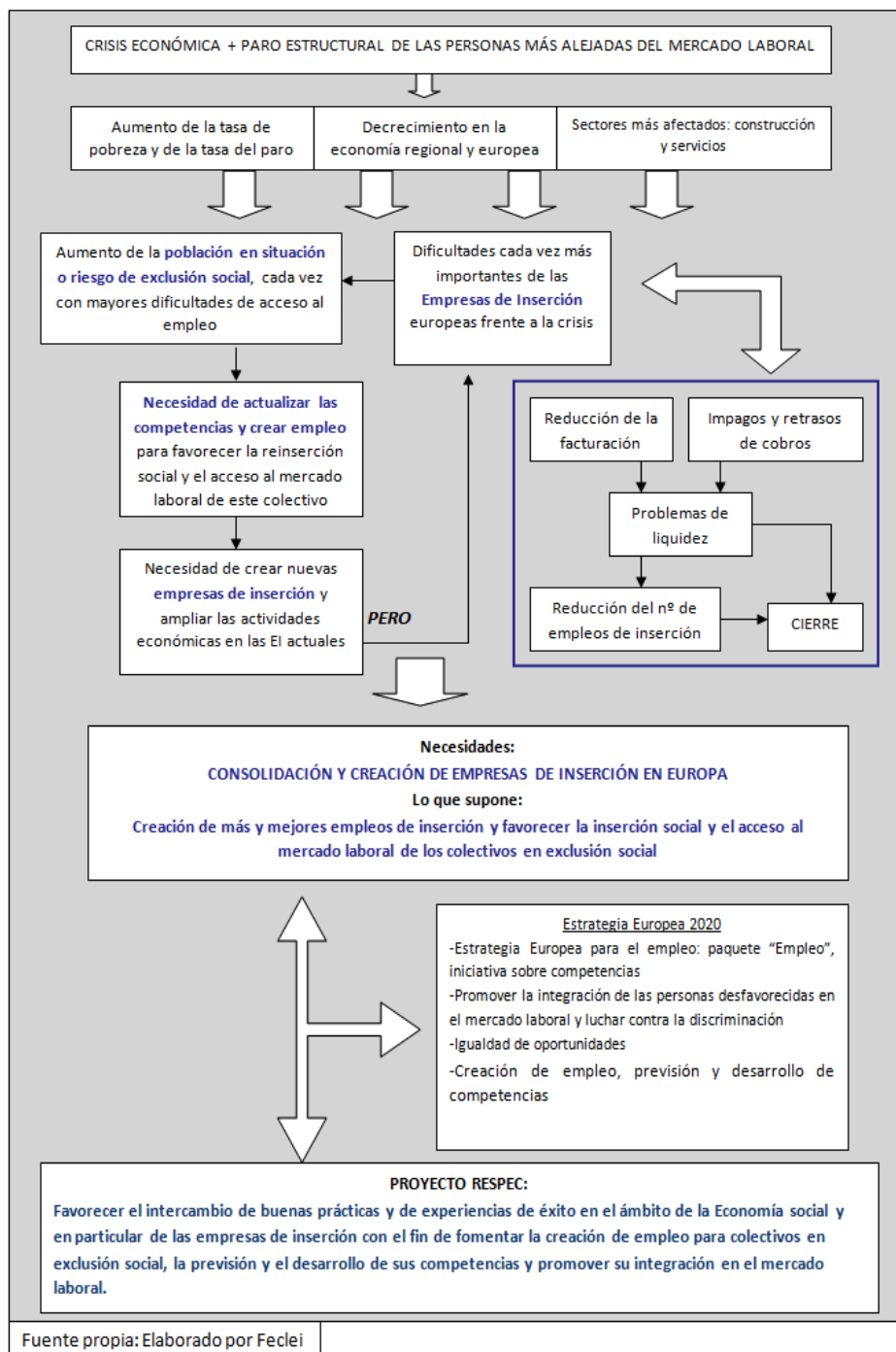
| E.I. Valonia (Bélgica) | | Año 2013 | |
|--|---|-----------------------|-------|
| Nº de Empresas de Inserción | 150 (de las cuales 19 también forman parte del RES) | | |
| Nº de Trabajadores Totales | 4.852 | Nº de puestos totales | 3.455 |
| Actividades de las Empresas de Inserción | <ul style="list-style-type: none"> - 62% (89 E.I.) se dedican al « Titres Services » (Ayudas a domicilio para tareas domésticas, planchar...) - 9% al reciclaje (clasificación y reciclaje) ; - 6% al SEP (servicios a las empresas y a particulares) ; - 6% al TSM (Titre-Service Mixte) ; - 6% al sector de la construcción; - 11% (otros sectores) | | |

| | | | |
|-------------------------|----------------------------------|--|--|
| E.I. Budapest (Hungría) | No existen Empresas de Inserción | | |
|-------------------------|----------------------------------|--|--|

NECESIDADES ACTUALES/PRINCIPALES DIFICULTADES

| | |
|-----------------------------|---|
| E.I. Castilla y León | <p>Aunque en general las E.I. resisten bien a la crisis en comparación con las empresas ordinarias, nos damos cuenta de que el sector de servicios se enfrenta a muchas dificultades</p> <p>Se necesita crear nuevas actividades para mantener y crear más empleos :</p> <ul style="list-style-type: none">- Fabricación propia y venta de productos- Servicios en el sector medioambiental (Ver Previsión de Empleo)- Servicios que es posible desarrollar en el marco de los mercados públicos/ cláusulas sociales (Ver Previsión de Empleo). |
| E.I. Valonia | <p>Con respecto a las empresas ordinarias, las E.I. resisten bien a la crisis. Desde 2014, el número de E.I. pasó de 173 a 150. Algunas que son de « Titre Service » (servicio domestico a domicilio) cerraron debido al reciente aumento del coste hora (de 8,5 € a 9 € por hora de trabajo para las 400 primeras horas), desde el 1 de enero de 2014.</p> <p><u>Se necesita crear nuevas actividades :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Fabricación y venta de productos- Servicios del sector medioambiente (Ver Previsión de Empleo)- Servicios que se pueden desarrollar en el marco de los mercados públicos/ cláusulas sociales (Ver Previsión de Empleo) <p><u>La E.I. presenta algunas dificultades :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Estereotipos debidos a la falta de conocimiento de una mayoría:- Se comparan las E.I. con los CEE que trabajan con personas discapacitadas.- Las colaboraciones con empresas ordinarias, para quienes la E.I. es a veces considerada como un competidor desleal. Esto tiene un efecto negativo ya que no permite a la E.I. acceder a mercados públicos (necesidad de más cláusulas sociales). |
| E.I. Budapest | <p>Necesidad de desarrollar herramientas/dispositivos que favorezcan la inserción en el mercado laboral de las personas en exclusión social (no únicamente las personas con discapacidad) y que, por lo tanto, permitan la creación de empleo y el desarrollo de sus competencias. Las E.I., como en España o en Bélgica, son modelos de empresas sociales que podrían ser muy útiles en Hungría.</p> |

NECESIDADES ACTUALES DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN



MEDIDA DEL IMPACTO ECONÓMICO-SOCIAL DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

Uno de los aspectos en los cuales queremos insistir está dirigido principalmente a las administraciones públicas: la rentabilidad del trabajo de las empresas de inserción. Utilizamos la terminología de « beneficio social » porque las E.I. tienen un objetivo claramente social que, además, es muy rentable económicamente hablando.

OBJETIVO

Se trata de que las Administraciones Públicas tomen conciencia de que la contribución de las empresas de inserción a la economía no es una carga, sino una ganancia y sobre todo una forma de favorecer el uso eficiente de los recursos públicos.


Con este estudio a través de las E.I. en Castilla y León, en Valonia y la simulación en Budapest, hemos querido medir el impacto económico-social de estas empresas sociales. Hemos observado en nuestros territorios la diferencia entre el dinero público invertido en las empresas de inserción y el retorno que generan a las administraciones públicas en cuanto a costes de seguridad social, tasas e impuestos, y también los costes ahorrados en cuanto a prestaciones y ayudas sociales como por ejemplo los salarios de integración (Bélgica) o la renta garantizada de ciudadanía (Castilla y León-España).

INDICACIONES

- Las realidades y modelos de E.I. son distintos, por lo que se debe realizar un estudio en cada territorio y adaptado a cada realidad.
- El estudio toma en cuenta únicamente los elementos que diferencian a las empresas de inserción de las demás empresas ordinarias:
 - El cálculo toma en cuenta solamente los costes que se refieren a las personas desfavorecidas/ muy desfavorecidas en las E.I.: se les llaman trabajadores en inserción en las E.I. de Castilla y León (porque son de tránsito), y trabajadores subvencionados en las E.I. de Valonia (que son finalistas).
 - Solo las ayudas financieras específicas a empresas de inserción se toman en cuenta en el cálculo.
- No se calcula en número de trabajadores sino en « Puestos » (Equivalente a jornada completa-contrato a tiempo completo todo el año). A nivel de ejemplo, en las E.I. de Castilla y León, los 104 trabajadores en inserción representan 52,92 puestos.
- Con respecto a Budapest (Hungría), hemos realizado una simulación del cálculo del beneficio social ya que no existe ninguna E.I.
 - Una simulación basada en el modelo de E.I. de Castilla y León (España), aplicándolas a la realidad del territorio húngaro (salario mínimo y gastos en protección social en Hungría).
- TI: Trabajador en Inserción
Puesto: Equivalente a jornada completa


1. BENEFICIO SOCIAL DE LAS E.I. EN CASTILLA Y LEÓN-ESPAÑA (2013)

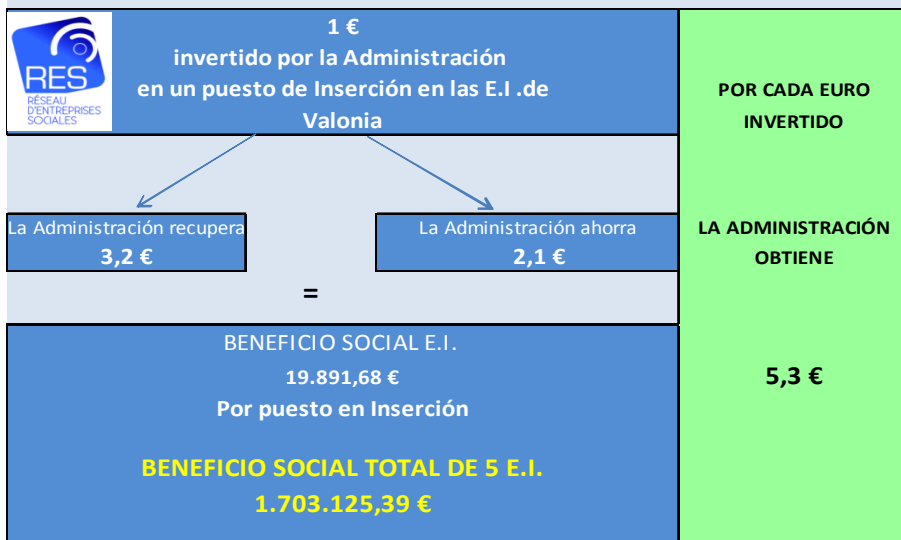
- 10 Empresas de Inserción participantes (100% de las E.I. de Castilla y León en 2013).
- 198 trabajadores (95,67 Puestos), de los cuales 104 son de inserción (52,92 Puestos en inserción).
Puestos: Equivalente a jornada completa.

| BENEFICIO SOCIAL- EMPRESAS DE INSERCIÓN (E.I.) CASTILLA Y LEÓN (ESPAÑA) | | | | |
|--|--|--|---|---|
| Los datos son anuales | | | | |
| Año: 2013 | | E.I. participantes: 10 | | |
| Total Puestos en inserción (jornada completa) anual | 52,92 | Total TI | 104 | |
| Total Puestos El (puestos en inserción y no en inserción) anual | 95,67 | Total T | 198 | |
| Media Salario bruto anual de un Trabajador en inserción | 13.872,23 € | | | |
| 1- SUBVENCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PARA LAS E.I. | | Por Puesto en inserción (€) | Total puestos inserción(€) | |
| Total subvenciones E.I. (A) | | 5.316,93 | 281.372,15 | |
| 2- RETORNO A LA ADMINISTRACIÓN (Seguridad social, Impuesto sobre sociedades, IVA, IRPF, otros tributos) | | Por Puesto en inserción (€) | Total puestos inserción(€) | |
| Retorno a la administración (B) | | 9.347,87 | 494.689,49 | |
| 3- COSTE REAL PUESTO EN INSERCIÓN | | Por Puesto en inserción (€) | Total puestos inserción(€) | |
| Coste real de un puesto en inserción (A -B) | | -4.030,94 | -213.317,34 | |
| 4- COSTES AHORRADOS EN GASTOS DE PROTECCIÓN SOCIAL Estimación del Coste directo anual de una persona excluida en situación de desempleo (basado en la renta garantizada de ciudadanía) | | 1 persona excluida en situación de desempleo | Cálculo en función del nº de puestos en inserción | |
| Costes ahorrados (C) | | 6.390,13 | 338.165,68 | |
| 5-BENEFICIO SOCIAL | | Por Puesto en inserción (€) | Total puestos inserción(€) | |
| BENEFICIO SOCIAL DE LAS E.I. C-(A-B) | | 10.421,07 | 551.483,02 | |
| <p style="text-align: center;">1 € invertido por la Administración en un puesto de Inserción en las E.I. de Castilla y León</p> | | POR CADA EURO INVERTIDO LA ADMINISTRACIÓN OBTIENE 3,0 € | | |
| La Administración recupera 1,8 € | La Administración ahorra 1,2 € | | | = |
|  <p style="text-align: center;">BENEFICIO SOCIAL E.I. 10.421,07 € Por puesto en Inserción</p> <p style="text-align: center;">BENEFICIO SOCIAL TOTAL DE LAS 10 E.I. 551.483,02 €</p> | | | | |

2. BENEFICIO SOCIAL DE LAS E.I. EN VALONIA-BÉLGICA (2013)

- 5 Empresas de Inserción participantes
- 328 trabajadores (211,13 puestos), de los cuales 110 son de inserción (85,62 puestos en inserción).
Puestos: Equivalente a jornada completa.

| BENEFICIO SOCIAL- EMPRESAS DE INSERCIÓN (E.I.) VALONIA (BÉLGICA) | | | |
|--|-------------|---|---|
| Los datos son anuales | |  | |
| Año: 2013 | | E.I. participantes: 5 | |
| Total de Puestos en inserción (jornada completa- anual) | 85,62 | Total TI | 110 |
| Total Puestos E.I (puestos en inserción y no en inserción)- anual | 211,73 | Total T | 328 |
| Media Salario bruto anual de un TI | 22.115,32 € | | |
| 1- SUBVENCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PARA LAS E.I. | | Por Puesto en inserción (€) | Total puestos en inserción(€) |
| Total subvenciones Convocatorias E.I. (A) | | 4.615,55 | 395.183,71 |
| 2- RETORNO A LA ADMINISTRACIÓN | | Por Puesto en inserción (€) | Total puestos en inserción(€) |
| Seguridad social, IRPF (no se han incluido IVA y otros tributos) | | | |
| Retorno a la administración (B) | | 14.698,91 | 1.258.520,75 |
| 3- COSTE REAL PUESTO EN INSERCIÓN | | Por Puesto en inserción (€) | Total puestos en inserción(€) |
| Coste real de un puesto en inserción (A -B) | | -10.083,36 | -863.337,04 |
| 4- COSTES AHORRADOS EN GASTOS DE PROTECCIÓN SOCIAL | | 1 persona excluida en situación de desempleo | Cálculo en función del nº de puestos en inserción |
| Estimación del Coste directo anual de una persona excluida en situación de desempleo (basado en la renta de integración) | | | |
| Costes ahorrados (C) | | 9.808,32 | 839.788,36 |
| 5-BENEFICIO SOCIAL | | Por Puesto en inserción (€) | Total puestos en inserción(€) |
| BENEFICIO SOCIAL DE LAS E.I. C-(A-B) | | 19.891,68 | 1.703.125,39 |



3. SIMULACIÓN DEL BENEFICIO SOCIAL DE LAS E.I. EN BUDAPEST-HUNGRÍA

Al no existir empresas de inserción en Hungría, se ha realizado una simulación utilizando la información siguiente:

- 10 empresas de inserción (E.I.)
- Una media por E.I. de 5 Trabajadores en Inserción (TI) y 4 profesionales.
- Total de 90 trabajadores (45 Puestos) de los cuales 50 TI (25 puestos en inserción). Puestos: equivalente a jornada completa.
- Un salario bruto anual equivalente al salario mínimo para personas poco cualificadas (327,4 €/mes)
- Subvención: ayuda al puesto (puesto en inserción): 70% del salario mínimo.
- Subvención: ayuda al acompañamiento social: 21% del salario bruto de un educador social.

Para las subvenciones, hemos tomado en cuenta la ayuda financiera que el Estado reconoce actualmente a las organizaciones que contratan personas desfavorecidas en búsqueda de empleo (Una media de 269,2 € por mes- Ley CVI/2011).

En efecto, las dos subvenciones que se toman en cuenta en el cálculo de las subvenciones son las siguientes:

- Ayuda al puesto en inserción:
 - ✓ 70% del salario bruto mínimo para personas no cualificadas (70% de 327,4 € = 229,2 €/mes)
- Ayuda al acompañamiento social :
 - ✓ 21% del salario bruto de un educador social
 - ✓ Para una media de 5 trabajadores en inserción en una E.I., contamos un técnico de acompañamiento a media jornada. El salario medio de un profesional del acompañamiento en Hungría a media jornada es de unos 190,3 €/mes (21% de 190,3 € = 40 €/mes)

Estas 2 subvenciones corresponderían por lo tanto a un total de 269,2 € por mes, es decir exactamente el mismo importe medio subvencionado por el Estado en el marco del apoyo a la contratación de las personas desfavorecidas (Ley CVI/2011).

Estas ayudas del Estado no serían superiores a lo que ya existe, y facilitarían la creación de empresas de inserción y por lo tanto permitirían crear empleos y desarrollar las competencias de las personas desfavorecidas. Para una E.I., estas ayudas permitirían cubrir parte de los sobrecostes debidos al trabajo del técnico de acompañamiento y a la contratación de trabajadores en inserción que son más o menos tres veces menos productivos que los trabajadores en una empresa ordinaria. Además, el salario de los trabajadores en inserción llegaría por lo menos a nivel del salario mínimo, y no inferior, lo que les aportaría cierta autonomía económica.

Este modelo permitiría al Estado obtener un retorno. Es por tanto una relación « ganador-ganador », tanto para el Estado como para las personas desfavorecidas. Hay que aprovechar los modelos que funcionan.

A continuación, los resultados de la simulación:

| SIMULACIÓN DEL BENEFICIO SOCIAL DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN BUDAPEST (HUNGRÍA) | | | |
|--|------------|---|---|
| Los datos son anuales | | Simulación con resultados de 10 Empresas de inserción | |
| Total Puestos en inserción (jornada completa) anual | 25,00 | Total TI | 50 |
| Total Puestos EI (puestos en inserción y no en inserción) anual | 45,00 | Total T | 90 |
| Media Salario bruto anual de un Trabajador en inserción | 3.928,80 € | | |
| 1- SUBVENCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PARA LAS E.I. | | Por Puesto en inserción (€) | Total puestos inserción(€) |
| Total subvenciones a E.I. (A) | | 3.229,72 | 80.742,90 |
| 2- RETORNO A LA ADMINISTRACIÓN | | Por Puesto en inserción (€) | Total puestos inserción(€) |
| Seguridad social y IRPF. (No se ha incluido ni el IVA ni otros tributos) | | | |
| Retorno a la administración (B) | | 2.416,21 | 60.405,30 |
| 3- COSTE REAL PUESTO EN INSERCIÓN | | Por Puesto en inserción (€) | Total puestos inserción(€) |
| Coste real puesto en inserción (A -B) | | 813,50 | 20.337,60 |
| 4- COSTES AHORRADOS EN GASTOS DE PROTECCIÓN SOCIAL | | 1 persona excluida en situación de desempleo | Cálculo en función del nº de puestos en inserción |
| Estimación del Coste directo anual de una persona excluida en situación de desempleo | | 882,00 | 22.050,00 |
| 5-BENEFICIO SOCIAL | | Por Puesto en inserción (€) | Total puestos inserción(€) |
| BENEFICIO SOCIAL DE LAS E.I. C-(A-B) | | 68,50 | 1.712,40 |

| | |
|---|--|
| <p>1 € invertido por la Administración en un puesto de Inserción en las E.I. de de Budapest</p> | <p>POR CADA EURO INVERTIDO</p> <p>LA ADMINISTRACIÓN OBTENDRÍA</p> <p>1,02 €</p> |
| <p>La Administración recuperaría 0,7 €</p> | |
| <p>La Administración ahorraría 0,3 €</p> | |
| <p>=</p> | |
| <p>BENEFICIO SOCIAL E.I. 68,50 € Por puesto en Inserción</p> <p>BENEFICIO SOCIAL TOTAL ESTIMADO DE 1 AÑO 10 E.I. CON 25 PUESTOS EN INSERCIÓN 1.712,40 €</p> | |

| 2013 | | Castilla y León (España) Cálculo de 10 E.I. | Valonia (Bélgica)- Cálculo de 5 E.I. | Budapest (Hungría) -estimación 10 E.I. |
|--------------|---|--|---|---|
| | Nº Trabajadores en inserción (Puestos) | 52,92 | 85,62 | 25 |
| A | Subvenciones a E.I. | 281.372,15 € | 395.183,71 € | 80.742,00 € |
| B | Retorno (IVA, seguridad social, impuestos, IRPF, otros tributos) | 494.689,49 € | 1.258.520,75 € | 60.405,30 € |
| A - B | Coste real de Puesto en Inserción | -213.317,3 € | -863.337,04 € | 20.337,60 € |
| C | Costes ahorrados (gastos sociales) | 338.165,68 € | 839.788,36 € | 22.050,50 € |
| (C) (A-B) | BENEFICIO SOCIAL | 551.483,02 € | 1.703.125,39 € | 1.712,40 € |

En cuanto a la estimación en Valonia y en Budapest, debido a la falta de información de algunos datos, **no se ha incluido el impuesto sobre sociedades, el IVA, y otros tributos en el cálculo de retorno a la administración. El retorno real sería por lo tanto superior a los importes indicados en estas estimaciones.**

- Las cifras hablan por sí mismas. Está claro que las empresas de inserción representan una **herramienta eficaz y rentable para luchar contra la exclusión social**. Por una parte, generan un retorno a las administraciones públicas que alcanzaría millones de euros en toda Europa debido a los flujos económicos generados (IVA, seguridad social, tasas e impuestos), y por otra parte permiten ahorrar en gastos de protección social, al convertir a potenciales perceptores de prestaciones y servicios asistenciales en contribuyentes y consumidores.
- Además, **las E.I. participan en el desarrollo local** y son entidades sin ánimo de lucro, por lo que reinvierten sus beneficios en sus estructuras de producción y de inserción.
- **Representan por lo tanto para las administraciones públicas una gran oportunidad de alcanzar, tal y como lo hacen las E.I., su doble objetivo « económico y social».**

Además del impacto social de las E.I., tienen un impacto económico muy positivo para las administraciones públicas y la sociedad en general

MEDIR EL IMPACTO ECONÓMICO-SOCIAL DE LAS E.I. A NIVEL EUROPEO:
el beneficio social de las E.I. se traduciría en millones de euros

CONDICIONES FAVORABLES A LA CREACIÓN DE EMPLEOS PARA COLECTIVOS EN EXCLUSIÓN SOCIAL EN LAS E.I. Y EN LAS EMPRESAS ORDINARIAS

Una vez demostrado que las E.I. son rentables para las administraciones públicas y para la sociedad en general, podemos observar que cuanto más empleo se crea para personas en exclusión social en las E.I., mayor será el impacto social y el retorno económico. Las administraciones públicas tienen un papel importante en la creación de empleo para las personas en situación de exclusión. En este sentido y para luchar contra la exclusión social, se puede utilizar los recursos públicos de manera más eficiente invirtiendo más en las E.I. Invertir en las E.I. no significa solamente en términos financieros, sino también favoreciendo su acceso en los mercados públicos a través de inclusión de cláusulas sociales.

CÓMO CREAR MÁS EMPLEOS PARA LAS PERSONAS EN EXCLUSIÓN SOCIAL

Respuesta: Reforzando las condiciones favorables ya existentes, mejorándolas y desarrollando nuevas.

Argumentos: Mejorar las ayudas financieras y tener más actividades económicas.

- Mejorar las ayudas financieras a la creación de empleos de inserción en las E.I.
- Favorecer el acceso de las E.I. a los mercados públicos: mercados reservados, cláusulas sociales
- Favorecer el acceso de las E.I. a sectores de nuevos yacimientos de empleo que representan un fuerte potencial de creación de empleo.
- Mejorar la colaboración entre las E.I. y las empresas ordinarias (RSE).

1. AYUDAS FINANCIERAS A LA CREACIÓN DE EMPLEOS DE INSERCIÓN

Favorecer la creación de empresas de inserción y compensar los costes añadidos debido a la menor productividad de los trabajadores en inserción (TI) y a los sobrecostes de los profesionales del acompañamiento sociolaboral de los TI.

Si las empresas de inserción permiten crear un gran número de empleos, deben hacer frente a costes adicionales dado su doble objetivo: económico y social. En efecto, deben compensar no solo los costes de los profesionales de acompañamiento, sino también los costes de productividad en la medida en que el personal en inserción es, aproximadamente, tres veces menos productivo que un empleado «normalizado». Por consiguiente, para apoyar la creación de empleo de inserción y sufragar los sobrecostes, las E.I. pueden disponer de subvenciones a la contratación u otras que existen en las políticas generales, tanto a nivel nacional como regional. Pero, a menudo, estas ayudas son insuficientes. Además, existen muchas diferencias entre países y regiones en cuanto a las ayudas existentes o incluso la ausencia total de ayudas.

Empresas de inserción: Ayudas existentes en los tres territorios representados

| | Puestos en inserción (Puesto : Equivalente a jornada completa) | Personal responsable | | Creación de E.I./ inversiones | Otras líneas | Bonificaciones a la Seguridad Social | Particularidad |
|---|--|---|------------------------|----------------------------------|---|---|---|
| | | Acompañamiento social | Dirección o producción | | | | |
| Castilla y León Decreto 34/2007, de 12 de abril, por el que se regula el procedimiento de calificación de las empresas de inserción laboral y se crea su registro administrativo. | Nivel regional Ayuda anual para financiar parcialmente los costes salariales de los trabajadores en situación o riesgo de exclusión social en las E.I. calificadas en el registro – el 50% del salario mínimo interprofesional | | | | | Nivel nacional Bonificaciones a la Seguridad Social durante la duración del contrato (máximo 3 años): 850€ por puesto de inserción/año | |
| Valonia (Bélgica) Decreto del 19 de diciembre de 2012 relativo al acuerdo y a la concesión de subvenciones a las empresas de inserción. | Nivel regional Favorecer la inserción de los trabajadores desfavorecidos (TD) o desfavorecidos (TGD): 18 000 € máximo para un TD y 36 000 € máximo para un TGD. → Duración de 4 años (4 x 25%). → Obtener esta subvención obliga a la E.I. a seguir contratando al trabajador durante los 4 años del pago de la subvención y durante los 3 siguientes. | Nivel regional El Gobierno puede conceder a la empresa de inserción, en el marco de la gestión de un SIEG (Servicio de Interés Económico General), una subvención destinada a la misión de acompañamiento social de los TD o TGD. → 50 000€/por puesto/año (máximo de 2 puestos de técnicos de acompañamiento social). → En función del número de TD/TGD en la E.I. | | | Nivel regional Servicio de "secretaría social": subvención anual por dejar parte de las tareas administrativas a una asesora acreditada o a un servicio de gestión de RRHH (que depende de una autoridad local). 1500€/año | Nivel federal La ayuda «Economía de Inserción Social » (SINE): Bonificación a la seguridad social de 1000 euros durante 10 trimestres, 20 trimestres o incluso para una duración ilimitada, según la categoría y la edad del solicitante de empleo. | Sin impuesto de Sociedades. Reserva exenta de impuestos (para las E.I.) |
| Budapest (Hungria) | | | | | | | |

Sin ayudas específicas, ya que no existe ninguna ley o decreto específico para el reconocimiento de las E.I.

A la pregunta: « ¿Considera que estas ayudas responden a las necesidades de las E.I. para poder mantener y seguir creando empleos de inserción?»

100% de los participantes (gerentes de E.I.) han contestado « no »

• Empresas de inserción de tránsito- Castilla y León (España)

“Estas ayudas no responden a la totalidad de las necesidades de las empresas de inserción. Existen otro tipo de ayudas contempladas en la Ley de Empresas de Inserción que no se han hecho efectivas: financiación para inversiones, ayudas a personal de acompañamiento”.

“Primero porque solo cubre el 50% del SMI de los trabajadores en inserción que no estén de baja, sin tener en cuenta el convenio de la empresa y por otro porque apenas cubre una pequeña parte del personal de apoyo no productivo (educadores)”.

“No se consideran subvencionables los costes salariales de los trabajadores con jornada a tiempo parcial inferior al 50% de la jornada a tiempo completo prevista en el convenio correspondiente. Tampoco se consideran subvencionables las indemnizaciones, dietas, suplidos, situaciones de incapacidad temporal del trabajador o similares”

“Las ayudas no son suficientes porque no contemplan cubrir, entre otras cosas, los sobrecostes del personal de acompañamiento, tampoco la cuantía designada para las ayudas a la financiación de los costes de los trabajadores en inserción es suficiente”.

• Empresas de inserción finalista- Valonia (Bélgica)

Los gerentes coinciden en el hecho de que los subsidios se reciben solo durante cuatro años pero que un porcentaje importante de los trabajadores desfavorecidos/muy desfavorecidos no llegan a tener un nivel de productividad suficiente después de los cuatro años.

La desaparición del subsidio E.I. con respecto al personal que no siempre puede estabilizarse representa un problema a largo plazo “.

“Las E.I. regionales solo reciben subsidios durante 4 años para los trabajadores desfavorecidos, pero algunos tienen un déficit de productividad permanente, que corresponde al 20% de la plantilla “

“Los « titres-services » representan un sector en el cual el personal no salta al sector tradicional. Los equipos ven los subsidios E.I. y SINE de manera desigual. Además, es un sector en el cual los ingresos están fijados por el Estado”

Propuestas de los gerentes de E.I. para seguir creando más y mejores empleos

“El límite de la ayudas sujetas a mínimis debería tomar en cuenta el número de empleos a tiempo completo para que no sea un freno a la creación de empleo”.

“Se debería aplicar en Castilla y León todos los aspectos de la ley nacional de Empresa de Inserción”

“Sería positivo que las E.I. en España puedan tener un tratamiento fiscal especial, como por ejemplo una bonificación en los impuestos sobre sociedades, tal y como es el caso en las E.I. de Valonia en Bélgica.”

“Un apoyo del sector es primordial si queremos mantener los empleos creados ».

| Territorio | Observaciones | Propuestas |
|---------------------------------|---|--|
| Castilla y León (España) | <p>Estas ayudas son útiles pero no suficientes para cubrir los costes salariales de los trabajadores en inserción.</p> <p>Las ayudas no responden a todas las necesidades de las E.I. Existen otras ayudas que contempla la ley nacional sobre las E.I. que, por el momento, no se aplican en Castilla y León, por ejemplo las ayudas para las inversiones y para cubrir los sobrecostes de los profesionales de acompañamiento.</p> <p>Nuestros resultados sobre el impacto económico-social de las E.I. demuestran que si la administración pública aumenta las ayudas, las E.I. podrán crear más empleos y el retorno seguirá siendo muy positivo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Aumentar las ayudas a los puestos de inserción del 50% del salario mínimo interprofesional al 75%. • Desarrollar una ayuda para cubrir los sobrecostes de los técnicos de acompañamiento: <ul style="list-style-type: none"> - Acompañamiento a la inserción - Acompañamiento a la producción • Tener un trato fiscal especial para las E.I. como por ejemplo la reducción del impuesto de sociedades (como sucede en Bélgica). |
| Valonia (Bélgica) | <p>Las E.I. regionales solo reciben ayudas durante cuatro años para los trabajadores desfavorecidos pero algunos tienen un déficit permanente de productividad, estimado en el 20%.</p> <p>El sector de “Titre-Services” es un sector en el que el personal no pasa al sector ordinario, lo que supone un problema a medio/largo plazo. Además, es un sector en el cual el volumen de facturación viene fijado por el Estado.</p> | <p>Mantener las ayudas más allá del límite de cuatro años para los trabajadores desfavorecidos que tienen un déficit permanente de productividad.</p> |
| Budapest (Hungría) | <p>Las empresas de inserción no existen en Hungría.</p> | <p>Elaborar una ley a nivel nacional que reconozca las E.I. y el acceso a las ayudas como es el caso en otros países europeos.</p> |

2. ACCESO DE LAS E.I. A LOS MERCADOS PÚBLICOS CON CLÁUSULAS SOCIALES

LUCHAR CONTRA LA EXCLUSIÓN SOCIAL: UN OBJETIVO COMÚN

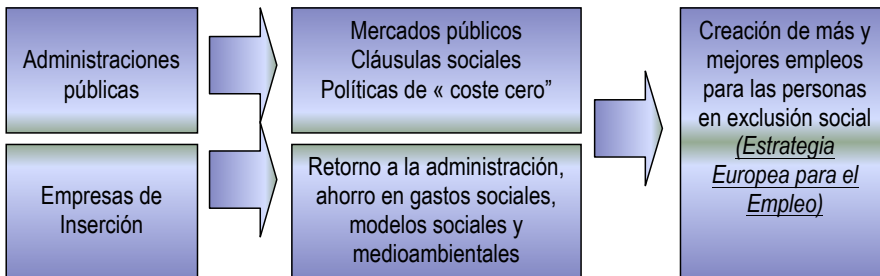
- Los gobiernos europeos, las administraciones nacionales, regionales y locales, quieren luchar contra el desempleo y favorecer la inserción de las personas más alejadas del mercado laboral.
- Como hemos visto anteriormente, las Empresas de Inserción son justamente uno de los instrumentos que ha demostrado su eficacia en esta lucha desde un punto de vista tanto social como económico ya que aportan a las administraciones públicas un retorno importante en concepto de seguridad social, IRPF, IVA, Impuestos sobre Sociedades y otros tributos y les permiten ahorrar de manera considerable en gastos de protección social.

Si estas estructuras unen más sus esfuerzos, los resultados económicos y sociales serán aún más positivos.

LAS CLÁUSULAS SOCIALES Y LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

Los mercados públicos, y en concreto las cláusulas sociales, representan una herramienta eficaz para el desarrollo económico y social que implican políticas de « coste cero ».

Las E.I. son un instrumento eficaz del desarrollo sostenible (rentabilidad económica, creación de empleo, participan en el desarrollo local y son respetuosas con el medio ambiente).



En efecto, una práctica que debería desarrollarse más es facilitar el acceso a los mercados públicos para las E.I. a través de la inclusión de cláusulas sociales favorables a la inserción socioprofesional de las personas desfavorecidas. Uno de los principales mecanismos consiste en la reserva de mercado para las organizaciones cuyo objeto es la integración socioprofesional, como es el caso de las E.I.

Son claramente políticas activas de empleo que, además, tienen un efecto pedagógico en la sociedad y mejoran la corresponsabilidad de los empresarios y de los demás agentes sociales. **Aprovechar los mercados públicos para luchar contra la exclusión social, un grave problema que nos concierne a todos, nunca podrá ser considerado como competencia desleal. Además, las E.I. son empresas sin ánimo de lucro ya que utilizan sus beneficios para la mejora de sus estructuras de producción y de inserción.** En nuestra sociedad actual, el empleo se presenta más que nunca como el principal

mecanismo para la integración social. En 1994, el libro Blanco sobre la política social europea ya se refería a la necesidad de desarrollar mecanismos de solidaridad. Esta idea también aparecía en el libro Verde sobre los mercados públicos en la Unión Europea (“Reflexiones para el futuro”-1996).

DIRECTIVAS EUROPEAS SOBRE MERCADOS PÚBLICOS

- Hasta ahora, los mercados públicos se basan más habitualmente en criterios objetivos (condiciones técnicas y de precio) y en la aplicación de algunos principios (libre competencia y publicidad), pero en general no toman en cuenta los **criterios éticos, sociales y de solidaridad**.
- El 28 de marzo de 2014, se publicaron en el BOE las nuevas directivas sobre la contratación pública que entraron en vigor el pasado 17 de abril. Los Estados Miembros tienen 24 meses para aplicar las disposiciones al derecho nacional.

- La directiva 2014/24/UE del Parlamento europeo y del Consejo del 26 de febrero de 2014 sobre contratación pública y por lo que se deroga la directiva 2004/18/CE.

- La directiva 2014/25/UE del Parlamento europeo y del Consejo del 26 de febrero de 2014 relativa a la contratación por entidades que operan en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales.

- La directiva 2014/23/UE del Parlamento europeo y del Consejo del 26 de febrero de 2014 relativa a la adjudicación de contratos de concesión.

Textualmente, el segundo párrafo de la directiva 2014/24/UE del parlamento europeo y del consejo de 26 de febrero de 2014 sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE: « **La contratación pública desempeña un papel clave en la Estrategia Europa 2020, establecida en la Comunicación de la Comisión de 3 de marzo de 2010 titulada «Europa 2020, una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador» («Estrategia Europa 2020»), como uno de los instrumentos basados en el mercado que deben utilizarse para conseguir un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, garantizando al mismo tiempo un uso más eficiente de los fondos públicos. Con ese fin, deben revisarse y modernizarse las normas vigentes sobre contratación pública adoptadas de conformidad con la Directiva 2004/17/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, y la Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, a fin de incrementar la eficiencia del gasto público, facilitando en particular la participación de las pequeñas y medianas empresas (PYME) en la contratación pública, y de permitir que los contratantes utilicen mejor la contratación pública en apoyo de objetivos sociales comunes**».

Bruselas quiere evitar el « dumping social » y demuestra su voluntad de tomar en cuenta los objetivos sociales en los procedimientos de contratación pública, como por ejemplo el empleo, la responsabilidad social, la protección del medio ambiente, y otras consideraciones sociales y medioambientales.

VOLUNTAD POLÍTICA Y MERCADOS PÚBLICOS

El peso de las **compras públicas en la UE representa alrededor del 19% del PIB**, lo que hace de la Administración un actor económico de primera orden.

Actualmente, la compra pública se basa sobre todo en criterios objetivos (condiciones técnicas y el precio) y la aplicación de algunos principios (libre concurrencia y publicidad), sin tomar en cuenta otros principios aún más importantes de carácter ético, social y solidario, como la inserción sociolaboral de personas desfavorecidas.

Conviene exigir a la Administración Pública eficacia y eficiencia en el gasto público en la medida en que:

- **Es gestora de fondos públicos:** debe estimular los efectos sociales y de empleo
- Es **consumidora:** debe promover un objetivo ético en sus compras y un impacto social
- Debe servir de **referencia y de modelo** para otros protagonistas económicos y sociales llamados a ejercer su Responsabilidad Social de Empresa.
- Posee la **competencia legislativa y ejecutiva:** puede definir sus propias normas
- Debe favorecer el **interés público** y promover las condiciones favorables al progreso social y económico, de manera más equilibrada

BENEFICIOS DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES

PARA LAS PERSONAS Y COLECTIVOS EN SITUACIÓN DESFAVORECIDA

- Acceso al **mercado laboral**
- Remuneración **económica**
- **Autoestima**, responsabilidad y dignidad. Adquisición de hábitos y actitudes
- Proporcionan un ámbito de **relación social** e interpersonal
- **Cualificación profesional.** Formación y capacitación
- Derecho a **subsidios** y prestaciones por desempleo
- Acceso al sistema de **prestaciones** de la Seguridad Social por jubilación, invalidez o incapacidad

PARA LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

- **Mejora** de la capacidad y eficacia de los **dispositivos públicos de empleo** y de los **servicios sociales.**
- Incrementa la **rentabilidad de la inversión pública** para posibilitar nuevas formas de solidaridad, igualdad de oportunidades y cohesión social.
- Facilita la **sostenibilidad** de las políticas de empleo, inserción laboral e inclusión social.
- Consecución de **objetivos sociales** que trascienden la mera contratación de obras, servicios o suministros.
- Compaginar las necesarias políticas asistenciales con aquellas **productivas** y dinámicas, minorando además las subvenciones destinadas al efecto.

- Impacto positivo en la **opinión ciudadana** sobre la actuación del sector público.
- Mejora de la **cooperación** y relación interdepartamental.
- Aplicación transversal del principio de **solidaridad**.
- Contribución a pilares básicos del **Estado del Bienestar**, como el derecho al trabajo y la cohesión social.
- Colocar a la Administración en posturas **innovadoras**, propositivas y ejemplarizantes.

PARA LAS EMPRESAS MERCANTILES

- Los programas de cláusulas sociales facilitan **personas capacitadas** para el desempeño laboral, recayendo en la empresa la elección final sobre la persona a contratar.
- Orientar el despliegue de estrategias de **Responsabilidad Social** de las Empresas.
- A nivel externo: Captación y fidelización de clientes. Posicionamiento y mejora de imagen y marca. Mejora de la relación con el entorno (agentes sociales, ciudadanía y administraciones).
- A nivel interno: Identificación y compromiso de los y las trabajadoras. Mejora del clima laboral, redundado en la productividad y calidad. Mejora de la comunicación interna. Fomento de una cultura corporativa. Valor añadido.

PARA LA SOCIEDAD

- Reducción de la **fractura social** existente entre personas incluidas y excluidas socialmente.
- Avanzar hacia una corresponsabilidad social entre administraciones públicas, agentes sociales y empresas mercantiles, creando un **partenariado** en el que nadie pierde su especificidad pero se comparten objetivos comunes que benefician al conjunto.
- **Sensibilizar** a la población sobre modelos inclusivos y la situación de las personas en situación de pobreza y exclusión social.
- Fomentar el **desarrollo local**, mejorar la calidad de vida e incidir en las zonas más desatendidas.
- Potenciar el **Tercer Sector** por su valor generador de cohesión social.

BENEFICIOS ECONÓMICOS

- Facilitar a través de la incorporación laboral la **reducción del desempleo** y el aumento de la población activa, lo que incide en la renta familiar y el producto interior bruto.
- Reducir el **presupuesto público** destinado a las personas en riesgo de exclusión (ahorro en protección social): salarios mínimos o rentas básicas, subsidios o prestaciones, albergues, recursos, gastos y profesionales laborales, sociales, sanitarios, penitenciarios, etc.
- Producir por añadidura **ingresos a las Haciendas Públicas**, mediante las aportaciones de la persona incorporada laboralmente a la Seguridad Social y el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, así como su contribución porcentual por los pagos de su empresa en el Impuesto de Sociedades o el Impuesto sobre el Valor Añadido entre otros.

BUENAS PRÁCTICAS SOBRE EL ACCESO DE LAS E.I. A LOS MERCADOS PÚBLICOS

A continuación, algunas experiencias de éxito sobre mercados públicos y cláusulas sociales:

| | | | | | |
|--|---|---|------|-------------------|------|
| Nombre de la E.I. | GRM EMPRESA DE INSERCIÓN SLU | | | | |
| Asociación promotora | Fundación Lesmes | | | | |
| Fecha de constitución | 05/12/2001 | | | | |
| Localidad | BURGOS | | | | |
| Contacto | grm@fundacionlesmes.org | | | | |
| Forma jurídica | Sociedad Limitada | | | | |
| Tipo de empresa | Empresa de inserción de tránsito | | | | |
| Sector de actividad | Recogida de residuos | | | | |
| Nº Total de trabajadores | 14 | Nº Puestos totales (jornada completa) | 7,54 | | |
| Nº Trabajadores en inserción | 8 | Nº Puestos en Inserción (jornada completa) | 4 | | |
| Principales perfiles de los Trabajadores en inserción | En general personas en situación o riesgo de exclusión social: sin techos, adicciones, exreclusos, minorías étnicas, inmigrantes, mujeres y jóvenes en riesgo, parados de larga duración) | | | | |
| Ingresos por venta | 90,72% | Clientes públicos | 44 % | Clientes privados | 56 % |
| Subvenciones públicas | 9,16 % (sobre la facturación total) | | | | |
| Competencia del sector | Fuerte | | | | |
| MERCADO PÚBLICO Y CLÁUSULA SOCIAL | | | | | |
| Sector de actividad | Actividades medioambientales : prestación del servicio de de los Puntos Limpios de Burgos | | | | |
| Procedimiento | Procedimiento abierto a través de varios criterios | | | | |
| Poder adjudicador | Ayuntamiento de Burgos (Castilla y León-España) | | | | |
| Objeto del contrato y cláusula social | <p>El objeto del contrato es la gestión, control y correcto funcionamiento de los Puntos Limpios de Burgos como centros gratuitos de Recogida Selectiva de Residuos</p> <p>La cláusula social se observa en la puntuación: <i>“Proyecto técnico de inserción socio-laboral, hasta 22 puntos. Se valorará el proyecto global de inserción, para ofrecer alternativas a personas pertenecientes a colectivos de riesgos de exclusión social, con el objeto de mejorar sus oportunidades de acceso al empleo y su inserción socio-laboral.</i></p> <p><i>El proyecto técnico de inserción deberá incluir necesariamente la formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social de las personas contratadas.</i></p> <p><i>Deberá definirse el método para los itinerarios de inserción de cada uno de los trabajadores, con indicación de los objetivos globales, previstos a lo largo del periodo de duración del contrato con el Ayuntamiento”</i></p> | | | | |
| Acceso al mercado: directo o indirecto (subcontratación) | Directo | Desde cuando su E.I. tiene acceso a este mercado con cláusulas sociales | 2012 | | |
| Observaciones | El proyecto técnico de inserción son 22 puntos sobre 100 (22%) | | | | |

| | | | |
|--|---|---|--------------------------------|
| Nombre de la E.I. | MIRAVERINTEGRACIÓN PUENTE LADRILLO S.L . | | |
| Asociación promotora | Asociación Antonio Romo | | |
| Fecha de constitución | 2005 | | |
| Localidad | SALAMANCA | | |
| Contacto | charo@miraverintegracion.com | | |
| Forma jurídica | Sociedad Limitada | | |
| Tipo de empresa | Empresa de inserción de tránsito | | |
| Sector de actividad | Servicios (Limpieza, atención a la dependencia...) | | |
| Nº Total de Trabajadores | 21 | Nº Puestos totales (jornada completa) | 14,17 |
| Nº Trabajadores en inserción | 11 | Nº Puestos en Inserción (jornada completa) | 7,49 |
| Principales perfiles de los Trabajadores en inserción | Minorías étnicas, inmigrantes, mujeres y jóvenes en riesgo, parados de larga duración | | |
| Ingresos por venta | 91,62% | Cientes públicos | 87,5 % Cientes privados 12,45% |
| Subvenciones públicas | 8,38 % | | |
| competencia del sector | Fuerte | | |
| MERCADO PÚBLICO Y CLÁUSULA SOCIAL | | | |
| Sector de actividad | Prestación de servicios de limpieza | | |
| Procedimiento | Adjudicación directa | | |
| Poder adjudicador | Ayuntamiento de Salamanca (Castilla y León-España) | | |
| Objeto del contrato y cláusula social | El objeto del contrato es la cláusula social ya que consiste en la contratación del desarrollo de un proyecto de inserción sociolaboral con personas en situación o riesgo de exclusión social mediante la realización de trabajos de limpieza, dentro de un proceso de inserción personal. | | |
| Acceso al mercado: directo o indirecto (subcontratación) | Directo | Desde cuando su E.I. tiene acceso a este mercado con cláusulas sociales | 2008 |
| Observaciones | Lo novedoso es que el objeto del contrato que tiene la E.I. Miraverintegración Puente Ladrillo con el Ayuntamiento de Salamanca es el desarrollo de un proyecto de inserción sociolaboral con personas en situación o riesgo de exclusión social mediante la realización de trabajos de limpieza. El servicio incluye: 1) Itinerarios personalizados de inserción sociolaboral, incluyendo acompañamiento social durante el proceso de inserción. 2) Limpiezas de espacios municipales asignados en el contrato. | | |
| Observaciones del poder adjudicador | Los técnicos que lo promovieron están satisfechos porque apostaban por las E.I., y los políticos también lo están porque en Castilla y León, Salamanca es la primera ciudad que contrató a través de esta modalidad. | | |

| | | | | | |
|--|---|---|--------|------------------|--------|
| Nombre de la E.I. | LA ENCINA SERVICIOS INTEGRADOS S.L.U. | | | | |
| Asociación promotora | Cáritas de Salamanca | | | | |
| Fecha de constitución | 17/07/2000 | | | | |
| Localidad | SALAMANCA | | | | |
| Contacto (tel., e-mail) | laencina_ei@infonegocio.com | | | | |
| Forma jurídica | Sociedad Limitada Unipersonal | | | | |
| Tipo de empresa | Empresa de inserción de tránsito | | | | |
| Sector de actividad | Jardinería | | | | |
| Nº Total de Trabajadores | 19 | Nº Puestos totales (jornada completa) | 19 | | |
| Nº Trabajadores en inserción | 9 | Nº Puestos en Inserción (jornada completa) | 9 | | |
| Principales perfiles de los Trabajadores en inserción | Ex drogodependientes y/o ex reclusos, jóvenes inmigrantes y mujeres con cargas familiares | | | | |
| Ingresos por venta | 75,05% | Cientes públicos | 57,51% | Cientes privados | 42,49% |
| Subvenciones públicas | 7,01% | | | | |
| Competencia del sector | Fuerte | | | | |
| MERCADO PÚBLICO Y CLÁUSULA SOCIAL | | | | | |
| Sector de actividad | Prestación de servicios de jardinería. | | | | |
| Procedimiento | Adjudicación directa | | | | |
| Poder adjudicador | Ayuntamiento de Salamanca (Castilla y León-España) | | | | |
| Objeto del contrato y cláusula social | El objeto del contrato es la cláusula social ya que consiste en la contratación del desarrollo de un proyecto de inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social mediante la realización de trabajos de conservación, mantenimiento y mejora de determinadas zonas ajardinadas, dentro de un proceso de inserción personal | | | | |
| Acceso al mercado: directo o indirecto (subcontratación) | Directo | Desde cuando su E.I. tiene acceso a este mercado con cláusulas sociales | 2007 | | |
| Observaciones | La posibilidad de formalizar el contrato de servicios con la E.I. está condicionada al acuerdo unánime de todos los grupos políticos locales. El servicio incluye las prestaciones de: Itinerarios personalizados de inserción sociolaboral, incluyendo acompañamiento social durante el proceso de inserción. Conservación, mantenimiento y mejora de determinados espacios verdes, dentro de un proceso de inserción personal | | | | |

FRENOS AL DESARROLLO DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES EN LOS MERCADOS PÚBLICOS

Entre los principales frenos al desarrollo de las cláusulas sociales en los mercados públicos, los responsables de las empresas de inserción que contestaron al cuestionario de intercambio de buenas prácticas destacan en particular los aspectos siguientes:

- El desconocimiento de este tipo de empresas por parte de las mesas de contratación.
- La falta de conocimiento de las cláusulas sociales.

- La creencia de que las cláusulas sociales van en contra de la libre competencia competitiva, olvidando el interés general por el que debe velar la administración..
- La propia legislación ya que no hace compatible al 100% la incorporación de cláusulas sociales y la reserva de mercados en la contratación pública.
- El impacto de la globalización, que ha llegado a todas partes sin contemplar los derechos de las personas y sin respetar la independencia de los países y sus empresas y crea la idea de que hay que ser muy competitivo económicamente, lo que representa un gran freno para las E.I.
- La creencia que la rentabilidad económica solo se refiere al precio.
- Se habla tanto de luchar contra el desempleo y la exclusión social, pero al mismo tiempo no siempre existe voluntad ni compromiso político, cuando herramientas claves como las empresas de inserción y la incorporación de cláusulas sociales en los mercados públicos existen.

La administración tiene en sus manos un instrumento muy bueno para favorecer el empleo de las personas desfavorecidas facilitando el acceso de las empresas de inserción a los mercados públicos a través de las cláusulas sociales y de los mercados reservados. Las empresas de inserción ya demostraron su eficacia a nivel de la calidad de los servicios que ofrecen. Por lo tanto, podrían crear más empleos de inserción, proponer más formación, realizar más itinerarios de desarrollo de competencias y al final alcanzar una mejor tasa de inserción.

Sin embargo, observamos que las cláusulas sociales en los mercados públicos todavía se utilizan poco.

FAVORECER EL ACCESO DE LAS E.I. A LOS MERCADOS PÚBLICOS (RESERVA DE MERCADO/CLÁUSULAS SOCIALES): El retorno económico y social sería aún más importante si las administraciones públicas colaboraran más con las E.I. facilitándoles el acceso a los mercados públicos incluyendo cláusulas sociales.

- ✓ **Desarrollar la reserva de mercado para las E.I.,**
- ✓ **El propio objeto del contrato puede ser directamente el desarrollo de un proyecto de inserción sociolaboral** con personas en situación o riesgo de exclusión social mediante la realización de la actividad en cuestión, dentro de un proceso de inserción personal.
- ✓ **La reserva de mercado para E.I. no altera la competitividad de los mercados porque:**
 - Las E.I. realizan un trabajo de interés general.
 - Las E.I. son un instrumento eficaz de las políticas activas de empleo.

3. LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN LOS SECTORES DE FUTURO

Los empleos verdes representan una vía de reorientación estratégica muy interesante para las empresas de inserción. Un porcentaje importante de empresas de inserción ya orientaron su actividad en los empleos más «verdes»: agricultura, reciclaje, energías renovables o mantenimiento de las zonas verdes. Los empleos tienen una ventaja doble: por un lado, permiten diversificar sin mucha dificultad las actividades de las estructuras de inserción y facilitar la inserción de los beneficiarios en el mercado laboral más ecológico y, por otro lado, necesitan en la mayoría de los casos, poca inversión.

A continuación, destacamos algunos ejemplos de E.I. de éxito que incorporaron elementos medioambientales en los procesos de inserción socio-laboral., aprovechando este nuevo yacimiento de empleo: mejora del tratamiento de residuos urbanos y de otras actividades relacionadas con el medioambiente como la selección de residuos, la limpieza y mantenimiento de ríos, los vertederos no controlados y las zonas degradadas con acciones de educación y de sensibilización medioambiental.

| | | | |
|---|--|--|----|
| Nombre de la E.I. | RECOL'TERRE | | |
| Fecha de constitución | 30/90/1996 | | |
| Lugar | Vivegnis, Bélgica | | |
| Contacto | Salvatore.vetro@terre.be | | |
| Forma Jurídica | Sociedad Anónima con Finalidad Social (SAFS) | | |
| Sector de actividad | Recogida-reciclaje | | |
| Red territorial | RES (Red de Empresas Sociales de Valonia-Bélgica) | | |
| Nº Total de trabajadores | 38 | Nº Puestos totales (jornada completa) | 38 |
| Nº Trabajadores en inserción | 27 | Nº Puestos en Inserción (jornada completa) | 27 |
| Principales perfiles de Trabajadores en Inserción | Parados de larga duración Minorías étnicas | | |
| Ingresos por venta | 97,41% | | |
| Subvenciones públicas | 2,59 % | | |
| Descripción | Transporte y recogida selectiva de residuos reciclables de origen doméstico (papel, cartón, plástico, envases metálicos y vidrio) y transporte de contenedores de recyparcs en los distintos lugares de reciclaje (sustituir los contenedores llenos por unos vacíos y llevarlos en los centros de reciclaje). | | |
| Ventajas de la actividad | -Actividad con necesidad intensiva en mano de obra -Posibilidad de contratar personas desfavorecidas -Posibilidad de evolución en el Grupo y en las funciones propuestas -« Fuimos los primeros en el mercado » | | |
| Observaciones | Hay mucha competencia, sobre todo con los grandes grupos internacionales y las autoridades públicas. | | |

| | | | |
|---|--|--|------|
| Nombre de la E.I. | GRM EMPRESA DE INSERCIÓN SLU | | |
| Entidad promotora | Fundación Lesmes | | |
| Fecha de constitución | 05/12/2001 | | |
| Lugar | BURGOS | | |
| Contacto | grm@fundacionlesmes.org | | |
| Forma Jurídica | Sociedad Limitada | | |
| Sector de actividad | Gestión de los puntos limpios de la ciudad de Burgos. Recogida de residuos. | | |
| Red territorial | FECLEI (Red de Empresas de Inserción de Castilla y León) | | |
| Nº Total de trabajadores | 14 | Nº Puestos totales (jornada completa) | 7,54 |
| Nº Trabajadores en inserción | 8 | Nº Puestos en Inserción (jornada completa) | 4 |
| Principales Perfiles de Trabajadores en Inserción | En general personas en situación o riesgo de exclusión social: sin techos, adicciones, exreclusos, minorías étnicas, inmigrantes, mujeres y jóvenes en riesgo, parados de larga duración) | | |
| Ingresos por venta | 90,72% | | |
| Subvenciones públicas | 9,16 % (sobre la facturación total) | | |
| Descripción | <ul style="list-style-type: none"> - Gestión de puntos limpios, recogida, clasificación y tratamiento de residuos. - Recogida selectiva. - Destrucción de ficheros y documentos. - Limpieza y mantenimiento de ríos y zonas degradadas (ejplo: entorno del camino de Santiago y en la vía verde sierra de la demanda). | | |
| Observaciones | A finales de 2001 se crea esta empresa aprovechando la creciente necesidad de mejorar el tratamiento de los residuos urbanos y de otras actividades relacionadas con el medio ambiente, un claro yacimiento de empleo. | | |

Estas actividades, además de ser respetuosas con el medioambiente, tienen la ventaja de ser intensivas en mano de obra poco cualificada, lo que permite ofrecer empleos a personas desfavorecidas.

4. COLABORACIÓN ENTRE LAS E.I. Y LAS EMPRESAS ORDINARIAS

Como lo indica la iniciativa «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos», es necesario juntar los dos conceptos para obtener una real eficiencia. : « Competencia y Empleo ». Por lo tanto, además de la formación y del desarrollo de las competencias de las personas en situación de exclusión social, el mercado tiene que tener la capacidad de ofrecer empleos. Por eso y en particular en estos momentos de crisis, la colaboración con las empresas ordinarias es indispensable para lograr la inserción social y profesional, que representa el fin último de las empresas de inserción (en concreto para las E.I. de tránsito). Sin embargo, esta relación sigue siendo limitada. Solamente algunas E.I. han desarrollado nuevas formulas que empiezan a dar sus frutos:

“A través del Programa Acceder de la Fundación Secretariado Gitano (promotora de la E.I.), se mantiene una colaboración estrecha (a través de la firma de convenios) con diferentes empresas de la provincia que abarcan numerosos sectores, es en estas empresas donde se consigue insertar a los TI y que comiencen su desarrollo profesional en el mercado laboral normalizado”.

E.I. Uzipen Castilla león- León (España)

“En un primer momento damos a conocer la empresa, lo que hacemos y cómo lo hacemos y les ofrecemos y garantizamos que si contratan a trabajadores de nuestra E.I., están contratando a una persona formada, con experiencia y además nos comprometemos a realizar un seguimiento durante los seis primeros meses, o lo que sea preciso, de contratación en la nueva empresa”.

E.I. MiraverIntegración- Salamanca (España)

Algunas propuestas:

Prácticas de inserción (E.I.-Empresas ordinarias)

Desarrollar « prácticas de inserción » a través de convenios de colaboración entre la E.I. y las demás empresas o entidades, en las cuales se establecen condiciones y compromisos de contratación de un número de participantes. En efecto, haciendo posible la puesta a disposición de trabajadores en inserción en las empresas ordinarias, es mucho más fácil garantizar la integración en el mercado laboral de estas personas.

Financiar acciones de seguimiento (Empresas de inserción-Administraciones públicas)

Para los trabajadores en inserción de las E.I. finalistas que desean obtener otro empleo y para las E.I. de tránsito, es primordial continuar con el seguimiento de los TI que quieren lograr su inserción en el mercado laboral ordinario, para garantizar el éxito de su inserción a medio/ largo plazo.

En este sentido, es necesario financiar la realización de acciones de seguimiento, de acompañamiento y de consolidación del aprendizaje desde la propia E.I., una vez realizada su inserción definitiva en el mercado laboral. (Este seguimiento completaría las acciones de formación/prácticas profesionales realizadas durante su proceso en empresa ordinaria).

CONDICIONES FAVORABLES AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS DE LOS COLECTIVOS EN EXCLUSIÓN SOCIAL EN LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

1. GESTIÓN PROVISIONAL DE LOS EMPLEOS Y COMPETENCIAS

No solo las empresas de inserción (E.I.) son un modelo de empresas desde un punto de vista social (inserción de las personas desfavorecidas) y económico (retorno a la administración y costes ahorrados en protección social), sino también desde el punto de vista profesional con la gestión de competencias (itinerarios de inserción, acompañamiento personalizado, orientación). En efecto, las E.I. aplican un sistema de gestión de los empleos y de las competencias que, solo las empresas más grandes y las multinacionales, en general, tienen la costumbre de utilizar, con la diferencia que lo realizan con personas desfavorecidas y gravemente desfavorecidas. En Recursos Humanos, se habla de la Gestión Provisional de los Empleos y Competencias (GPEC) en la cual una de las características es el desarrollo de itinerarios de profesionalización de los trabajadores. De hecho, este sistema de gestión forma parte ahora del programa de enseñanza de las más grandes Business School de Europa que forman a los managers de las grandes empresas nacionales e internacionales. Nos damos cuenta de que en este ámbito las E.I. son expertas y van aún más lejos ya que trabajan no solamente en el desarrollo de las competencias profesionales y socioprofesionales, sino también personales, es decir las competencias básicas que cualquier persona necesita para lograr el ejercicio de una ciudadanía activa.

Competencias y GPEC

G.Loboterf (« Construir las competencias individuales y colectivas», Edición de Organización, 2004) define las competencias como “el conjunto de conocimientos (saber), habilidades para realizar (saber-hacer) y actitudes (saber-ser) desarrollado en una situación concreta, manifestándose por los hechos y actos observables, y permitiendo alcanzar un resultado, realizar una acción, y resolver un problema”. Es un saber-actuar operacional. En cuanto a la GPEC, es la elaboración, el desarrollo y el seguimiento de políticas y planes de acción coherentes que pretenden reducir de manera anticipada las diferencias entre las necesidades y los recursos humanos de la empresa (a nivel del personal y de las competencias) en función de su plan estratégico e implicando a los trabajadores en el marco de un proyecto profesional (el trabajador debe ser el principal protagonista de su evolución).

Por lo tanto, esta visión se asemeja mucho a lo que hacen las empresas de inserción a través de los itinerarios de inserción personalizados (acciones de formación, orientación, desarrollo de competencias) para favorecer la inserción en el mercado laboral. Además, deben adaptarse continuamente a las exigencias del mercado y a los imprevistos en el seguimiento personalizado de cada uno de los trabajadores en inserción.

2. ITINERARIOS DE DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS

El itinerario de desarrollo de competencias es esencial para favorecer la integración de los trabajadores en inserción porque permite justamente mejorar el profesionalismo (**competencias profesionales y socio-profesionales**) y las **competencias personales**, es decir la capacidad del trabajador en aplicar de manera duradera las competencias y actitudes profesionales y personales, que permiten llegar a resultados, en cantidad y en calidad, esperados de la persona y del puesto que ocupa. Debido a los colectivos con los que trabajan las E.I., observamos una gran diferencia con las empresas ordinarias que, en general, se centran prioritariamente en los aspectos profesionales y socio-profesionales.

La profesionalización de los trabajadores en inserción es aún más difícil de lograr porque, por su situación personal, son personas cuyas bases tanto profesionales como personales se deben adquirir (desarrollo continuo). Debe por lo tanto realizarse en el tiempo (3 años máximo en las E.I. de tránsito en España). El itinerario de Inserción tiene varias etapas en las cuales se aplican varias modalidades de profesionalización. Durante las entrevistas individuales, los trabajadores en inserción y los técnicos de acompañamiento deciden juntos el contenido del itinerario. Por eso, el itinerario es totalmente personalizado. Otra diferencia importante entre las E.I. y las empresas ordinarias se observa también en la frecuencia de las entrevistas individuales. En general, las empresas ordinarias realizan una **entrevista individual** al año mientras que en las E.I., se realiza **cada mes** (E.I. españolas) o **cada tres meses** (E.I. de Valonia).

Podemos observar en el esquema que el itinerario de desarrollo de las competencias se compone de varias fases que se revisan en cada entrevista individual:



3. HERRAMIENTAS DE DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS

Para llevar a cabo este sistema de gestión de los empleos y competencias, es necesario utilizar herramientas específicas que las E.I. utilizan también con sus trabajadores en inserción (TI). Basándonos en los intercambios entre las E.I. de las redes de los socios implicados en el proyecto, observamos que utilizan globalmente las mismas herramientas que las grandes empresas y multinacionales:

- **guía de acogida/de bienvenida** para los nuevos trabajadores
- instrumentos e indicadores para realizar el **diagnostico inicial** (en el momento de la contratación) de la empleabilidad de los TI para observar sus competencias, capacidades y sus puntos fuertes.
- **fichas de descripción/definición de puestos.**
- instrumentos e indicadores para evaluar cualitativa y cuantitativamente la evolución continua de las competencias y el logro de los objetivos de los TI. Este instrumento se conoce en general con el nombre de «**Referencial Competencias** » (indicador de competencias) y consiste en la expresión escrita de todo lo que se espera de los titulares de un puesto, a nivel de competencias, actividades, comportamientos profesionales. Además, las E.I. toman en cuenta los aspectos personales (cuidados personales, salud, alfabetización, capacidades físicas, gestión domestica, autonomía y planificación de la vida profesional y personal, etc.). Cada una de las competencias se evalúa teniendo en cuenta varias escalas de valoración.

A nivel de ejemplo, presentamos los criterios de evaluación aplicados por una grande empresa francesa reconocida en el escenario europeo (en azul) y por las E.I. españolas tal y como están identificadas en el manual de acompañamiento realizado por FAEDEI, AERESS y la Universidad de Valencia (en verde).

| Área competencial | | Realiza Competencia que no tiene | Domina Competencias que manifiesta a veces | Optimiza Competencia que tiene adquirida | Es referencia Supera el nivel requerido |
|-------------------|---------------|----------------------------------|--|--|---|
| Competencias | | | | | |
| Área competencial | Competencia 1 | | | | |
| Área competencial | Competencia 2 | | | | |
| | Competencia 3 | | | | |
| Área competencial | Competencia 4 | | | | |
| | Competencia 5 | | | | |
| Área competencial | Competencia 6 | | | | |

A continuación, presentamos el conjunto de competencias, tanto profesionales y socioprofesionales como personales en las cuales trabajan las E.I. con sus trabajadores en inserción (colectivos en exclusión social), a través del acompañamiento, de las entrevistas individuales, de la formación clásica o en el puesto de trabajo, o incluso a distancia/on-line.

| ÁREA COMPETENCIAL | | COMPETENCIAS |
|---|--|---|
| COMPETENCIAS TÉCNICO - PROFESIONALES | | Específicas para cada puesto de trabajo - profesionales - relacionadas con la seguridad y la higiene |
| COMPETENCIAS SOCIOLABORALES | COMP. SOCIALES E INTERPERSONALES EN EL ÁMBITO LABORAL | <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Autocontrol • Trabajo en equipo • Ejercicio de derechos y obligaciones y gestión de las relaciones laborales • Búsqueda activa de empleo |
| | COMP. METODOLÓGICAS / ACTITUDES BÁSICAS | <ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Responsabilidad • Adaptación • Productividad • Iniciativa • Apariencia e imagen personal |
| COMPETENCIAS PERSONALES | | <ul style="list-style-type: none"> • Autoestima • Capacidades físicas • Cuidado personal • Salud y seguridad • Alfabetización • Manejo de recursos comunitarios • Gestión doméstica • Autonomía y planificación de la vida laboral y familiar |

Fuente: cuadro resumen de las competencias- Manual de acompañamiento realizado FAEDEI, AERESS y la Universidad de Valencia

4. MODALIDADES DE DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS

Una modalidad de desarrollo de las competencias corresponde a una actividad que favorece la adquisición de los recursos necesarios al desarrollo de las competencias. Las diferencias importantes en el nivel de profesionalismo que se observan a menudo en un mismo equipo, en particular en las empresas de inserción, llevan a privilegiar soportes de desarrollo de competencias personalizados y a medida.

Entre las modalidades utilizadas en las empresas de inserción, podemos destacar:

La formación tradicional (« presencial »): desarrollo del conocimiento.

El uso de las formaciones presenciales están en general bien controladas, sin embargo hay que garantizar siempre su correcto desarrollo para que sean lo más eficientes posibles. La formación fomenta el desarrollo de las capacidades del individuo mientras la competencia, en cuanto al “saber-hacer” y el “saber-ser”(saber actuar) se obtiene más en la práctica profesional.

■ Ejemplos de formación para las personas desfavorecidas en las E.I. en Valonia y en Castilla y León: Comunicación, Gestión del estrés, Gestión de las emociones, etc.

La formación a distancia/e-learning: desarrollo del conocimiento

En cuanto a la formación e-learning, permite por un lado personalizar la formación evitando algunos de los efectos “negativos” del aprendizaje en grupo (desarrolla la autonomía), y por otro lado adaptar el contenido de la formación en función de los niveles y expectativas de cada uno permitiéndole al mismo tiempo controlar el ritmo de aprendizaje. Sin embargo, este tipo de formación conviene mejor a una persona que ya posee cierto nivel de conocimiento en informática y que es capaz de perfeccionarse a través de este tipo de autoformación on-line.

Por eso esta modalidad se utiliza todavía poco con los trabajadores en inserción que, a menudo, no tienen suficientes conocimientos informáticos y que necesitan acompañamiento para realizar la formación.

Es un reto que FECLEI, para las E.I. de Castilla y León, realiza desde hace algunos años, en el marco de los planes de formación en colaboración el Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL). Las E.I. de Castilla y León han podido iniciarse a la formación e-learning ya que FECLEI ha diseñado y gestiona una plataforma de aprendizaje en línea (aplicación moodle). Gracias a la intervención personalizada de los técnicos de acompañamiento, cuyas funciones presentaremos más adelante, varios trabajadores en inserción han elegido, con éxito, esta modalidad, como formación complementaria a la formación presencial.

■ Ejemplos de formación para los trabajadores en inserción en las E.I. de Castilla y León: utilización de las herramientas de Internet, redes sociales.

La formación en el puesto de trabajo y el acompañamiento individual: desarrollo del conocimiento, del « saber-hacer » y « saber-ser » (saber-actuar).

Es una modalidad del desarrollo de competencias muy eficaz para mejorar las competencias de los trabajadores en inserción. Este tipo de formación se ha realizado por ejemplo en estas tres Empresas de Inserción: Ceislabur-GRM-Reusad.

Es justamente en la segunda fase del acompañamiento, la más importante en lo referente al desarrollo de competencias, que se realiza la formación en el puesto de trabajo. En efecto, la misión de las empresas, desde el punto de vista del trabajador en inserción, es posibilitar la oportunidad de aprender, cualificarse y alcanzar un desempeño laboral exitoso que le permita incorporarse al mercado de trabajo ordinario desarrollando diferentes actividades productivas de manera eficaz.

El objetivo de esta fase es “acompañar” en la adquisición y/o desarrollo de competencias profesionales. Este acompañamiento implica la necesidad de dedicar tiempo, dialogar, analizar, preguntar, reunirse, con las personas y también con los equipos de trabajo, para hacer un correcto seguimiento del proceso. En este sentido, queremos hacer énfasis en la vertiente formativa de las empresas que entendemos vinculada al desempeño laboral. En el diseño del proceso formativo en la empresa, debemos tener en cuenta objetivos como la adquisición, por parte del trabajador en inserción, de nuevas capacidades y habilidades. Hablamos de un proceso de empoderamiento que prepare al trabajador para afrontar nuevas situaciones con “experiencia de éxito” favoreciendo de esta forma el desarrollo de un autoconcepto positivo y preparando a la persona para hacer frente a nuevos retos en el futuro.

La formación en el puesto de trabajo se realiza por lo tanto en la continuidad de la formación clásica. En efecto, sigue el principio de alternancia entre fases de aprendizaje teórico (en el desarrollo de las capacidades potenciales) y la puesta en práctica de estas capacidades en las actividades del puesto de trabajo (realización, resolución de problemas con los que el trabajador se encuentra realmente).

El objetivo de esta modalidad de formación es mejorar el poder de intervención de cada uno en situaciones profesionales propias del puesto de trabajo y desarrollar nuevas competencias. Lo que se busca, es la capacidad de los trabajadores en inserción para analizar situaciones, resolver problemas concretos y formalizar las competencias. Para ello, los protagonistas de tal proceso aprenden a ser capaces tanto en el ámbito colectivo como individual de:

- Analizar las situaciones, los problemas.
- Identificar las causas que los producen.
- Identificar las relaciones que puedan tener con otros problemas.
- Imaginar las acciones susceptibles de resolverlos.
- Elaborar y aplicar una acción en este sentido.

Podemos observar varios niveles de intervención que interactúan constantemente:

- La realización de la acción, a través de uno o varios objetivos operacionales propuestos por el personal de acompañamiento.
- La adquisición del saber, saber-hacer, saber-actuar, y de habilidades nuevas.
- La resolución continúa y la gestión de los problemas encontrados en el desempeño laboral, hacia una mayor autonomía de los protagonistas.

Las ventajas de la formación en el puesto de trabajo son varias:

- Se gana tiempo y medios con respecto a la formación tradicional.
- Se adquieren conocimientos y capacidades directamente basadas en las prácticas profesionales, las necesidades y los problemas de funcionamiento de la organización.
- Es una oportunidad para desarrollar también las competencias colectivas (a nivel del grupo, las interacciones, propuestas, reflexiones que generan una mejora colectiva con respecto a la comprensión de un problema y a la búsqueda de soluciones).
- Las intenciones pedagógicas se perciben mejor por los trabajadores acompañados porque son más concretas que una formación tradicional.
- Los conocimientos y las competencias se adquieren mejor porque es la propia persona acompañada la que realiza el esfuerzo y busca soluciones, desarrollando así su autonomía, al contrario de las formaciones tradicionales en las cuales el formador aporta la solución.

Esta modalidad de formación es mucho más difícil de realizar que una formación tradicional únicamente basada en la adquisición teórica, sin embargo el retorno es más positivo. Es una modalidad que, sin duda, permite responder a las expectativas de la empresa y sobretodo que responde a las necesidades de los trabajadores en inserción que se sienten más implicados personalmente, más seguros, y mejor preparados para realizar un trabajo eficaz y alcanzar los objetivos tanto personales como profesionales fijados.

5. EL ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL Y PROFESIONAL: CONDICIÓN IMPRESCINDIBLE EN LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

• DEFINICIÓN

Una de las principales condiciones imprescindibles al desarrollo de las competencias en las Empresas de inserción, es la calidad del proceso de acompañamiento de las personas desfavorecidas. El acompañamiento social, es lo mejor que las E.I. pueden hacer con las personas que se encuentran en situaciones de exclusión social, sin tampoco caer en actitudes « sobreprotectoras » que limitarían el desarrollo personal de cada uno.

En el manual de acompañamiento realizado FAEDEI, AERESS y la Universidad de Valencia, el proceso de acompañamiento se define como una relación pedagógica que tiene como objetivo principal el logro de la autonomía personal, de la independencia o emancipación de la persona acompañada en tres terrenos: el personal, el sociolaboral y el profesional. El acompañamiento en las E.I. finalistas o de tránsito permite favorecer la inserción sostenible y de calidad, en la propia E.I. (E.I. finalista) o en otras empresas del mercado laboral ordinario (E.I. de tránsito).

Quando hablamos de acompañamiento, no nos limitamos a la labor del “profesional acompañante”, nos referimos a un trabajo en equipo. Es verdad que la coordinación del proceso corre a su cargo, pero en él intervienen prácticamente todas las personas ligadas a la empresa: técnicos de acompañamiento, gerente, profesionales del oficio, job-coach (en las E.I. de Valonia). Volveremos más adelante sobre el trabajo del job-coach como buena práctica.

Toda persona que participa en un programa de inserción, desarrolla su propio proyecto, de la misma manera que la persona integrada en una empresa de inserción, cubre en ella una fase de este itinerario. Ésta es la base del empleo de inserción y es el diseño y el cumplimiento de este itinerario, de este proceso individual, la parte nuclear de las empresas de inserción. El método, en concreto, consiste en abordar los problemas de la persona de forma integral, global, ya que no se puede tratar aislado el problema laboral con las personas en exclusión. La estrategia de actuación consiste, por tanto, en orientar a la persona a diseñar y protagonizar su propio itinerario de inserción. Todo ello puede realizarse mediante un sistema de tutorización personalizada, teniendo en cuenta, por tanto, los siguientes elementos:

- Se diseña de forma **individualizada**, personalizada. Es un proyecto individual a largo plazo, que constituye, además, como hemos dicho, el principal elemento motivador.
- Está **protagonizado por la propia persona**. El método consiste en convencer, no obligar, persiguiendo un compromiso de cambio personal (“ la conducta del cambio»).
- Siempre tiene un **carácter integral**. Es necesario abordar todas las áreas: salud, educación, vivienda, justicia, trabajo..., de forma coordinada y con todos los recursos disponibles.
- Va dirigido a potenciar las habilidades individuales y el desarrollo personal. El objetivo es la promoción y la **autonomía de la persona**. La intervención nunca se queda en paliar los problemas, cubriendo únicamente las carencias, de forma asistencialista.

- En él se persigue **la inserción por el terreno económico**. Ya hemos señalado la idea básica de que el trabajo puede ser una vía de inserción.

Por lo tanto, a través del intercambio de buenas prácticas realizado durante el proyecto, nos damos cuenta de que las empresas de inserción, finalistas o de tránsito, están muy bien organizadas y son muy profesionales con respecto a la realización del itinerario de desarrollo de las competencias. Aunque exista una gran variedad de modelos de empresas de inserción en los distintos territorios, presentan varios aspectos comunes:

- La implantación de criterios concretos en el proceso de selección de los trabajadores que acceden a la empresa de inserción, que provienen de situaciones de exclusión social y que a menudo participan previamente en otros programas o se servicios sociales.
- La integración de las actuaciones en todo un dispositivo de inserción más amplio, que posibilite el desarrollo de itinerarios en colaboración con otras entidades y programas de inserción sociolaboral.
- Disponer del uso de herramientas e instrumentos para realizar un diagnóstico de la empleabilidad y de las competencias de las personas en proceso de inserción laboral, teniendo recogidos indicadores y sistemas de medición.
- El uso de herramientas, instrumentos o materiales estandarizados para realizar el proceso de acompañamiento con los trabajadores en inserción, instrumentos de evaluación que permitan valorar de manera cualitativa y cuantitativa la evolución y los avances desarrollados.

BUENA PRÁCTICA EN ESPAÑA : EL MANUAL DE ACOMPAÑAMIENTO

Durante más de cuatro años, las empresas de inserción españolas han trabajado juntas en la elaboración de un manual de acompañamiento. Este manual surge de la necesidad por poner en común su trabajo y experiencia, con el objetivo de buscar una metodología común y que sirva de referencia para el sector. Las entidades implicadas en este trabajo son la red nacional FAEDEI (Federación de Asociaciones empresariales de Empresas de Inserción) que reúne más de 200 E.I. que generan alrededor de 4.000 empleos para las personas en situación de exclusión social, la red AERESS (Asociación Española de Recuperación de Economía Social y Solidaria) y la Universidad de Valencia.

La asociación de empresas de inserción de Castilla y León FECLEI (socio del proyecto RESPEC) y su homólogo en Valencia, AVEI, fueron los responsables de coordinar el grupo de trabajo con el fin de analizar y elaborar propuestas para el desarrollo de los procesos de acompañamiento en las E.I.

« La gran variedad de modelos de las propias empresas de inserción, ocasionada por la diversidad de los territorios, sin una política global uniforme, se ha visto acompañada de la misma heterogeneidad en la metodología adoptada en este ámbito. Todo ello de manera completamente autodidacta, sin referencias teóricas ni prácticas. Ha sido una vez más el trabajo en red, vital para estas iniciativas, el que ha ofrecido la oportunidad de buscar elementos comunes y el que posibilita intercambiar y aprender de forma recíproca

para establecer unos criterios compartidos y un marco de referencia metodológico para los procesos de acompañamiento. Este manual es de carácter fundamentalmente práctico y aplicado ya que se ha centrado la mayor parte de los esfuerzos en aportar elementos que puedan ser aplicados en el trabajo diario de la mayor parte de los profesionales que integran los equipos de las empresas de inserción».

«La metodología de trabajo se ha basado en la celebración de 4 encuentros estatales de personas implicadas en las tareas de acompañamiento, en las empresas de inserción. En estos seminarios, siempre se ha partido de una información previa procedente de las propias empresas, extraída de unos cuestionarios elaborados para ello. Han incluido conferencias, reuniones, trabajo en grupos, presentación de experiencias, discusión de casos y visitas. Entre las personas participantes, encontramos todo tipo de perfiles profesionales: educadores, especialistas, gerentes».

En este manual, encontramos todo el detalle de las diferentes fases del proceso de acompañamiento en las E.I.:

- 1- Acogida y diagnóstico inicial (selección, incorporación, diagnóstico inicial, diseño del itinerario de inserción personalizado, plan de trabajo)
- 2- Desempeño laboral y mejora de la empleabilidad. (el acompañamiento en la adquisición y/o desarrollo de competencias)
- 3- Transición al mercado laboral ordinario. (acreditación de competencias adquiridas, búsqueda activa de empleo, salida de la E.I., acompañamiento tras la salida de la E.I.)

La segunda fase representa el eje central de las empresas de inserción. «El acompañamiento en las empresas de inserción se realiza en función de un esquema básico de competencias que se estructura en tres grandes áreas: **personales** (competencias básicas que toda persona necesita para poder lograr el ejercicio de una ciudadanía activa), **sociolaborales** (la manera de enfrentarse a las tareas y a las relaciones sociales que se producen en un contexto laboral) y **técnico-profesionales** (aspectos referidos a los contenidos específicos de una profesión)».

El proceso de acompañamiento es una labor compartida a través de roles fundamentales: por una parte el rol del responsable del proceso productivo y del acompañamiento en el puesto de trabajo, y por otra parte el rol del responsable del acompañamiento en los aspectos formativos y de desarrollo personal y social. El personal técnico de producción es una figura fundamental para facilitar el buen funcionamiento profesional de las personas trabajadoras en inserción. Sin embargo, no se trata solo del buen funcionamiento en “lo profesional”, sino que el acompañamiento se plantea más globalmente, en relación a otras áreas fundamentales para la integración laboral, personal, familiar y social, que precisa de un trabajo de coordinación y relación con diversos recursos y desarrolla acciones formativas complementarias que requieren de un perfil profesional específico, un perfil técnico de acompañamiento.

En este proceso, las empresas de inserción utilizan varias herramientas:

- Herramientas propias del personal Técnico de Acompañamiento (TA) y del personal Técnico de Producción (TP) (en color naranja) dentro del gráfico siguiente: PERFIL LABORAL, “KIT” DE ACOGIDA, INFORMES ANUALES E INFORME DE CIERRE,
- Herramientas elaboradas y trabajadas con las personas trabajadoras en inserción (PTI) (en color morado): DIAGNÓSTICO – PLAN DE TRABAJO – FICHAS DE SEGUIMIENTO – PLAN DE TRANSICION”

PROCESOS Y HERRAMIENTAS DE ACOMPAÑAMIENTO EN LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESPAÑA



Fuente: manual de acompañamiento realizado por FAEDEI, AERESS y la Universidad de Valencia.

ROLES DE LAS PERSONAS IMPLICADAS EN EL PROCESO

| Herramientas | Responsable | | | Firmas | | | Archivo/Custodia | | | Momento de elaboración |
|--|-------------|----|-----|--------|----|-----|------------------|----|-----|--------------------------------------|
| | TA | TP | PTI | TA | TP | PTI | TA | TP | PTI | |
| Diagnóstico | X | X | X | X | | | X | | | 3 primeros meses |
| Plan de trabajo | X | X | X | X | X | X | X | | | 6 primeros meses |
| Ficha de seguimiento | X | X | X | X | X | X | X | | | Cada mes y cada 3 meses |
| Plan de transición al mercado laboral ordinario | X | | X | X | | X | X | | | De 3 a 6 meses. Al final del proceso |
| Perfil Laboral | X | X | | X | | X | X | | | Primeros días |
| Kit de acogida | X | X | | X | | X | X | | | Primeros días |
| Informe anual | X | X | | X | X | X | X | | | Primer año del proceso |
| Informe final | X | X | | X | X | X | X | | | Al final de la relación |

Fuente: manual de acompañamiento realizado por FAEDEI, AERESS y la Universidad de Valencia.

• BUENA PRÁCTICA EN BÉLGICA: JOB COACHING

El acompañamiento hacia el mercado laboral ordinario: garantizar la intermediación entre los trabajadores acompañados y las empresas en las cuales desean obtener otro empleo y acompañarles.

Coaching

Lo que llamamos « coaching » en intervención social es una práctica que tiene como fundamento la práctica deportiva. « La palabra coaching proviene de la practica anglosajón del entrenamiento deportivo. El coaching deportivo busca explotar lo mejor posible el potencial de una persona o de un equipo en vista a un resultado preciso y medible (...), o para ir más allá del estado actual'» . Además, este método de trabajo se extiende a otros ámbitos, y se aplica también al mundo de la empresa; en este caso lo que se pretende desarrollar son las competencias del individuo (o del equipo).

Desde un punto de vista práctico, una acción de coaching se plantea con dos posicionamientos ocupados tanto por el coach como por el beneficiario: una parte analítica e introspectiva, en la cual se busca reflexionar y tomar distancia; y otra parte más dirigida hacia la acción y la realización de planes de acción la reflexión.

La temática del empleo

Tanto desde el punto de vista europeo como « Local », podemos decir que la tendencia del mercado laboral parece colocar a los demandantes de empleo en una situación de competencia: No habría bastantes empleos vacantes con respecto al número de personas que se presentan (por lo menos en muchos sectores de actividad). Esta observación puede poner al empresario en una posición más comfortable, con una amplia elección de « pretendientes » a los puestos vacantes y más posibilidades que le permiten definir criterios de perfiles considerados pertinentes, a pesar de que al mismo tiempo, se enfrenta a dificultades relacionadas con la carga de trabajo que supone el proceso de selección debido a la cantidad de candidaturas recibidas.

Con el fin de tratar estas candidaturas, hemos podido observar una multiplicación de procesos y técnicas de selección. El demandante de empleo debe prepararse a estos procesos de selección, deberá demostrar eficacia en sus respuestas y llegar a mostrarse en su mejor día ante la persona responsable del proceso de selección.

El coaching en la temática del empleo, llamado « job-coaching », tiene el objetivo de acercar el demandante de empleo de un puesto de trabajo concreto de acuerdo a su perfil profesional. Principalmente, el job-coaching puede ayudar a un beneficiario en su orientación profesional: a menudo a través de la realización de una evaluación de competencias (saber, saber-hacer, saber-actuar), la persona elabora un proyecto profesional con el acompañamiento del coach y un plan de acciones con un objetivo concreto sobre la situación profesional deseada².

También, el job-coaching puede ayudar en la búsqueda activa de empleo: el coach ayuda al beneficiario a redactar un currículum y cartas de motivación, enviar candidaturas, hacer un listado de empresas³.

¹ Moral, M. & Angel, P. 2006. Coaching, Outils et pratique. Armand Colin, Paris.

² La elaboración de un proyecto profesional no busca siempre el cambio de función o de situación, puede a veces ayudar en confirmar una toma de decisión, a actualizarse con respecto a una función,...

³ Existe otras temáticas relacionadas con el job-coaching, como por ejemplo la ayuda a la creación de empresa.

El job-coaching en Empresas de Inserción

En las empresas de Inserción, el job-coaching representa una de las misiones del acompañamiento social. La empresa de inserción constituye un « trampolín » para el trabajador hacia otra empresa ordinaria. La experiencia adquirida en las E.I., con respecto a las competencias desarrolladas y en particular las habilidades interpersonales en el ámbito laboral, aporta una base esencial para que el trabajador sea competitivo en el mercado laboral. Durante este proceso de cambios, se acompaña al trabajador para realizar su evaluación del desempeño, observar la mejora de sus competencias, sus expectativas, con el fin de elaborar un proyecto personal para preparar su salida de la empresa hacia el mercado laboral ordinario. Este proceso puede incluir la búsqueda de una formación acreditada para que el beneficiario pueda cambiar de sector de actividad.

Por un lado, observamos en Bélgica una mayor parte de empresas de inserción finalistas, sin embargo la actividad de job-coaching se propone también a los trabajadores que manifiestan su interés de saltar al mercado laboral ordinario.

Por otro lado, el job-coaching en empresas de inserción permite también garantizar un seguimiento a los nuevos trabajadores durante su fase de adaptación en la E.I. En efecto, los trabajadores que han estado mucho tiempo sin empleo pueden encontrar dificultades a la hora de adaptarse a un ritmo nuevo, al trabajo en equipo, a las relaciones jerárquicas . . .

En este contexto, el job-coaching permite tomar distancias y afrontar las dificultades mediante el dialogo con el fin de aportar soluciones constructivas.

• FUNCIONES DEL PERSONAL DE ACOMPAÑAMIENTO

| Empresas de Inserción de Valonia (Bélgica) | Empresas de Inserción en España (Manual de acompañamiento de Faedei, Aeres y la Universidad de Valencia) | |
|---|---|---|
| | Técnico de acompañamiento a la inserción | Técnico de acompañamiento a la producción |
| Acompañador social | | |
| <p>La función principal del personal de acompañamiento en las E.I., tanto en Bélgica como en España, es acompañar el proceso de aprendizaje que ofrecen las empresas de inserción, orientado hacia la adquisición de autonomía y la inserción de los trabajadores en empleos de calidad en las propias E.I. (para las E.I. finalistas) o en cualquier otra empresa ordinaria (para las E.I. de tránsito). El personal de acompañamiento debe promover el equilibrio entre el desarrollo profesional y personal.</p> <p>Observamos cierta diferencia en cuanto al personal de acompañamiento entre las E.I. de Valonia y las de Castilla y León. En efecto, en España, tal y como lo definen FAEDEI, AERESS y la Universidad de Valencia en su manual de acompañamiento, el personal de acompañamiento se divide en dos roles complementarios: el responsable de acompañamiento a la producción y el responsable de acompañamiento a la inserción.</p> | | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>1. Entrevistas individuales y colectivas : Realizar entrevistas: -Individuales y colectivas. -De forma habitual (al menos cada 3 meses) . -Con todos los TD (Trabajadores desfavorecidos), TGD (Trabajadores gravemente desfavorecidos) y trabajadores activos en la empresa. Con el fin de : -Favorecer la inserción en empleos sostenibles y de calidad dentro de las E.I. o de cualquier empresa. -Favorecer su autonomía en el mercado laboral. -Ayudarles, a través de un acompañamiento psicosocial, a superar las dificultades encontradas en su inserción.</p> <p>2. Convenio CPAS : Firmar, en el caso oportuno, un convenio de acompañamiento social con los centros públicos de acción social de los cuales dependen los trabajadores artículo 60 activos en la empresa de inserción acreditada.</p> <p>3.Diagnosticos personales y profesionales de los trabajadores TD/TGD: Realizar, con los trabajadores, su diagnostico personal y profesional y definir sus objetivos profesionales a corto, medio, largo plazo.</p> <p>4. Plan de formación para los trabajadores TD-TGD Diseñar con los TD/TGD, en colaboración con el Forem un plan de formación profesional (compromiso del Forem-servicio público de empleo).</p> <p>5. Jobcoaching : Garantizar la intermediación entre los TD/TGD y las empresas en las cuales desean obtener otro empleo y acompañarles en sus trámites.</p> <p>6. Acompañamiento en la validación de competencias: Informar y acompañar a los trabajadores en sus iniciativas personales en obtener el reconocimiento y/o la validación de sus competencias profesionales.</p> | <p>El rol fundamental del personal técnico de acompañamiento a la inserción se plantea más globalmente en relación con áreas esenciales para la integración laboral, personal, familiar y social, que precisa de un trabajo de coordinación con diversos recursos.</p> <p>Acompañar el plan de trabajo con las personas trabajadoras en inserción. Este acompañamiento supone:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar la entrevista de acceso y el diagnóstico de empleabilidad para reconocer las competencias, habilidades y fortalezas de la persona en contrato de inserción. • Conocer y comprobar los objetivos/resultados que busca el personal en inserción, con quien se ha de acordar el plan de trabajo. • Identificar los recursos y servicios (formativos, de empleo, psicosociales, sanitarios, de vivienda), a los que se puede derivar al trabajador en inserción porque son necesarios en su itinerario. • Diseñar, poner en marcha el plan de trabajo del personal en inserción. En cada momento se buscan y adecuan los recursos en función de las necesidades e intereses de las personas en proceso. • Proponer y diseñar aquellas acciones formativas que son susceptibles de realizarse al interior de las empresas como parte de plan de trabajo. | <p>El rol fundamental del personal técnico de producción es formar profesionalmente, centrado en la ejecución de tareas y en el aprendizaje, adquisición y desarrollo de las competencias profesionales del personal en inserción.</p> <p>Acompañar el plan de trabajo con el personal de inserción. Este acompañamiento supone:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El acompañamiento centrado especialmente en la ejecución de las tareas profesionales del personal trabajador de inserción, según el perfil profesional que desarrolle. • Definición del puesto de trabajo y de las tareas que desempeña. • Participación en la selección de las personas trabajadoras en inserción. • Supervisión y seguimiento de las tareas propias de la actividad productiva realizadas por las personas trabajadoras en inserción. • Participación en el registro del diagnóstico con el personal técnico de acompañamiento, plan de trabajo y fichas de seguimiento del personal en inserción. Diagnóstico de capacitación y planificación de objetivos productivos. |
|---|--|--|

| | | |
|--|--|---|
| <p>y/o la validación de sus competencias profesionales.</p> <p>7. Dossier trabajador : Establecer y actualizar de forma continua, y para cada TD/TGD, un dossier de seguimiento individual con :</p> <ul style="list-style-type: none"> • los datos del beneficiario ; • la evaluación individual realizada con él; • la síntesis de las acciones llevadas a cabo; • los trámites de la empresa por o con cada uno de los trabajadores; • las entrevistas de seguimiento. <p>Nota: Cualquier beneficiario dispone de un derecho de consulta y de rectificación de los datos de su dossier (ley: 8/12/1992).</p> <p>8. Comunicación de los datos al Forem (Servicio público de Empleo): Si dan su acuerdo, comunicar al Forem, en caso de búsqueda de empleo de los TD/TGD en situación de demandante de empleo desocupado, los datos de carácter personal útiles para la búsqueda de empleo.</p> <p>9. Sensibilización a la estrategia de empresa y a la implicación de los trabajadores: Sensibilizar a los TD/TGD sobre los objetivos y estrategias de la empresa de inserción, y si procede, implicarles en la gestión de la empresa.</p> <p>10. Mesa redonda : Organizar o co-organizar o participar activamente en una mesa redonda anual con los protagonistas de la inserción socioprofesional acreditados en la Región de Valonia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • los CPAS; • el Comité subregional de Empleo y de Formación (CSEF); • el Forem; • la Misión regional para el Empleo; • los servicios de la Agencia de Valonia para la Integración de las Personas discapacitadas (AWIPH) territorialmente competentes; • los sindicatos de las comisiones paritarias de las cuales dependen los TD/TGD. <p>11. Acondicionamiento para los trabajadores con discapacidad : Analizar, para los trabajadores con discapacidad, las condiciones razonables necesarias y comunicarlas al gerente de la empresa. Tareas prohibidas, relacionadas : - con actividades de producción de bienes o de servicios; - con la gestión de la E.I.; - con la gestión del personal</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Seguir y evaluar el plan de trabajo, de la progresión o no de cada trabajador de inserción. Para ello, debe recoger toda la información necesaria durante las distintas fases en las que se desarrolla el itinerario, así como realizar devoluciones precisas de la evolución de la intervención a los trabajadores en inserción. • Acompañar en el tránsito, al finalizar el contrato, durante los meses que se determinen para apoyar a la persona en el acceso al nuevo puesto de trabajo. • Coordinarse con el personal técnico de producción. • Registrar y custodiar los datos, documentos y seguimiento del proceso <p><u>Trabajo en red, clave en nuestra metodología de trabajo</u></p> <p>Coordinación con los Servicios Sociales, Servicio Públicos de Empleo y con otras entidades y/o administraciones públicas que previamente han atendido y derivado a las personas a la Empresa de Inserción, a fin de obtener información sobre los aspectos sociales y ocupacionales e itinerarios seguidos previamente por la persona, así como la identificación de las necesidades a las que se deben dar respuesta.</p> <p>Coordinación con los servicios de orientación o con el personal técnico de empleo en los casos en los que se realice la búsqueda de empleo desde instituciones distintas a la empresa.</p> <p>Intermediación y coordinación con quien asume la prospección e inserción al mercado laboral</p> <p>Hay que tomar en cuenta que si la misión principal del personal de acompañamiento y de producción es velar por la progresión en el proceso de inserción o tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario, hacia un puesto de trabajo no protegido, es necesaria una progresión de más a menos intensidad de la intervención en la medida que el personal en inserción avanza en su proceso hacia la autonomía.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Responsable de la formación interna de las personas trabajadoras en inserción, relativa a las competencias técnicas específicas del puesto de trabajo concreto. • Evaluación de la progresión de las PTI en el puesto de trabajo. • Coordinación con el personal técnico de acompañamiento. • Coordinación con el resto de personal técnico y/o directivo de la E.I. para colaborar en la creación de ambientes laborales positivos. • Registro y custodia de los datos, documentos y seguimiento del proceso en el área profesional. |
|--|--|---|

• LA MOTIVACIÓN: MOTOR DEL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS

Como hemos podido ver tanto en las E.I. de Castilla y León como en las de Valonia, la gran particularidad de las empresas de inserción, es la implantación de itinerarios de acompañamiento personalizados. Además de ser una herramienta del desarrollo de competencias personales y profesionales, también es una fuente de motivación esencial para el trabajador en inserción. El seguimiento personal por un técnico de acompañamiento social permite apoyar a los trabajadores en sus problemas directamente relacionados

con el trabajo y con su vida privada y que por lo tanto afectan a su trabajo. Al mismo tiempo el propio trabajador es el principal protagonista de su cambio. Estas empresas sociales han realmente entendido el valor de la persona.

Algunos ejemplos muy interesantes desarrollados en las empresas sociales del Grupo Terre (miembro de la red RES) para garantizar una fuerte motivación de los trabajadores desfavorecidos/muy desfavorecidos:

- Premios que valoran la presencia en el trabajo (para luchar contra el absentismo): premios otorgados a los trabajadores que no se han ausentado durante los tres últimos meses). En una empresa ordinaria, esto sería incomprensible, pero en las E.I., el absentismo es uno de los aspectos en los cuales hay que acompañarles a diario hasta que esta responsabilidad este adquirida.
- Día del santo de cada trabajador.
- Ventajas adiciones (reducciones en algunas tiendas, móvil de empresa, prestar el material fuera de las horas de trabajo, ...).
- Implicarles en las decisiones importantes de la empresa: la gestión participativa. Por ejemplo, el Grupo Terre la define como « la organización de toma de decisiones estratégica, política, y operacional implicando directamente a los trabajadores en el debate en un planteamiento de interés general. » (Asamblea general del Grupo Terre, 2012).

• RECONOCIMIENTO/VALIDACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Las E.I. realizan formaciones que validan y reconocen las competencias profesionales adquiridas.

En Valonia (Bélgica) como en Castilla y León (España), existe un dispositivo de validación de las competencias que permite a los ciudadanos de más de 18 años obtener el reconocimiento de las competencias adquiridas por la formación profesional o por la experiencia de vida. En Valonia, este reconocimiento está organizado a través de un consorcio y centros de validación organizados por las cinco instituciones públicas de formación profesional continua. Bruselas-formación(COFOF), Enseñanza de promoción social (CFB), el FOREM (equivalente al INEM en España), Formación (RW), Instituto de formación dual de las PMA (IFAPME),el Servicio de formación de las pymes (SFPME). En este sentido, la E.I. debe firmar un convenio de colaboración con el FOREM para desarrollar un plan de formación para cada trabajador (Desfavorecido o gravemente desfavorecido). Por lo tanto, se programan formaciones acreditadas en distintos centros el IFAPME, el FOREM, etc.

En España, las E.I. realizan también acciones de formación vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para la obtención de certificados de profesionalidad. Los centros que pueden impartir estas acciones de formación pueden ser los centros integrados de formación profesional, centros de referencia nacional en el ámbito de la formación profesional, centros propios de la administración laboral competente, centros o entidades de formación públicos o privados acreditados por la administración laboral competente en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo. Por eso algunas entidades promotoras de E.I., como es el caso de Fundación Lesmes, tienen su propio centro de formación acreditado.

• FINANCIACIÓN DE LOS COSTES DEL PERSONAL DE ACOMPAÑAMIENTO

Es necesario facilitar medidas de apoyo a las profesionales del acompañamiento de las E.I.:

- **Subvenciones para técnicos de acompañamiento a la producción**, ya que estos profesionales desempeñan una labor añadida a su trabajo que es la de formar en el oficio a las personas en inserción, por lo que, por un lado su productividad es menor y por otro necesitan una formación adicional, lo cual incide directamente en el sobre coste de las empresas de inserción.
- **Subvenciones para técnicos de acompañamiento a la inserción**, que cubra los costes salariales de técnicos de acompañamiento social, gasto que al no estar vinculado directamente a la labor productiva, supone un “sobre coste” añadido a sus costes laborales y productivos en general. Ello supone poner a las E.I. ante la situación límite de tener que solicitar continuas transferencias de recursos desde la entidad promotora, y/o bien compensar ese sobre coste con un aumento de la productividad mediante una reducción significativa de las personas en inserción de su plantilla, lo que va en detrimento de su labor como dispositivo de inserción sociolaboral.

Un buen ejemplo se observa con las E.I. en Valonia. Existe una subvención que cubre: el coste salarial; los gastos de desplazamiento; los gastos de funcionamiento (limitado al 15% del coste salarial, lista de costes elegibles establecida por el ministro). La subvención del acompañamiento social está calculada en función del número de trabajadores desfavorecidos (TD)/gravemente desfavorecidos (TGD) en la empresa de inserción.

| Proporción | Importe anual máximo | Técnico de acompañamiento |
|----------------------|----------------------|--------------------------------|
| Min 60 trabajadores | 100.000 euros | 2 puestos (a jornada completa) |
| Min. 45 trabajadores | 75.000 euros | 1.5 puestos |
| Min. 26 trabajadores | 50.000 euros | 1 puesto |
| Min. 8 trabajadores | 25.000 euros | 0.5 puesto |

La realización de un itinerario personalizado de desarrollo de competencias de las personas desfavorecidas, a diario y de manera continua, hace de la E.I. un verdadero modelo de empresa social a seguir. Por eso, es necesario e indispensable garantizar medidas de apoyo a los profesionales del acompañamiento en las E.I.:

- Subvenciones para técnicos de acompañamiento a la producción
- Subvenciones para técnicos de acompañamiento a la inserción

PREVISIÓN DE EMPLEO

PROPUESTA DE METODOLOGÍA DE PREVISIÓN DE LA OFERTA Y DE LA DEMANDA DE COMPETENCIAS

Sería interesante desarrollar una metodología de sistema de alerta y de previsión de la oferta y de la demanda de competencias con respecto a los colectivos en exclusión social. Para ello, hay que garantizar la colaboración directa entre las empresas ordinarias y las empresas de inserción.

La metodología propuesta consiste en desarrollar un sistema a través del cual las empresas ordinarias interesadas por este método identifiquen por un lado los empleos que necesitaran cubrir en un plazo de 6 meses o más. Por otro lado, la o las empresas de inserción se encargan de proponerles uno o varios candidatos entre sus trabajadores en inserción que se ajustan mejor a la demanda de la empresa ordinaria.

Las principales etapas serían las siguientes:

- 1- Empresa de inserción: Toma de contacto entre la E.I. y la empresa ordinaria (propuesta de colaboración)
- 2- Empresa ordinaria: Elaboración y descripción de empleos y perfiles profesionales buscados, definiendo los conocimientos específicos y competencias profesionales.
- 3- Empresa de inserción: Realización de formaciones, con los trabajadores en inserción, adaptados a la necesidad de la empresa ordinaria (formaciones presenciales, en el puesto de trabajo, práctica en la empresa ordinaria).
- 4- Empresa de inserción - Empresa ordinaria: La empresa de inserción propone uno o varios trabajadores en inserción que más se ajustan a la necesidad de la empresa ordinaria.
- 5- Empresa de inserción - Empresa ordinaria: Realización de acciones de seguimiento por parte de la E.I. después de la integración del trabajador en la empresa ordinaria. Esta última etapa del itinerario de inserción estaría relacionada con lo que hemos descrito anteriormente respecto a las subvenciones a la inserción en el mercado laboral en las empresas ordinarias (subvenciones a la empresa de inserción para la realización de acciones de seguimiento de los trabajadores en inserción después de su integración en el mercado laboral ordinario).

MERCADO DE SERVICIOS QUE PUEDEN INCORPORAR PROYECTOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL A TRAVÉS DE EMPRESAS DE INSERCIÓN

EN CASTILLA Y LEÓN (ESPAÑA)

| | Mercado-actividad | Poder adjudicador | Cláusulas sociales | Ciudad o CCAA |
|---|---|---|---|--|
| 1 | Limpieza | Ayuntamiento Diputación Provincial Junta de Castilla y León | mercado reservado | Castilla y León, Burgos, Salamanca |
| 2 | Obras y reformas | Ayuntamiento Diputación Provincial Junta de Castilla y León | mercado reservado | Castilla y León, Burgos, León |
| 3 | Servicios de lavandería | Ayuntamiento Diputación Provincial Junta de Castilla y León | mercado reservado | Castilla y León, Burgos |
| 4 | Actividad medioambiental (Gestión de puntos limpios) | Ayuntamiento Diputación Provincial Junta de Castilla y León | mercado reservado | Castilla y León, Burgos |
| 5 | Ayuda a domicilio | Ayuntamiento Diputación Provincial Junta de Castilla y León | mercado reservado | Castilla y León, Salamanca |
| 6 | Hostelería | Ayuntamiento Diputación Provincial Junta de Castilla y León | mercado reservado (el problema de los centros de la administración es que tienen unos precios de venta fijados muy bajos) | Castilla y León, Burgos |
| 7 | Trabajos de conserje | Ayuntamiento Diputación Provincial Junta de Castilla y León | mercado reservado | Castilla y León, Salamanca |
| 8 | Jardinería | Ayuntamiento Diputación Provincial Junta de Castilla y León | mercado reservado | Castilla y León, Salamanca, Zamora |

EN VALONIA (BÉLGICA)

| | Mercado-actividad | Poder adjudicador | Cláusulas sociales | Ciudad o región |
|---|---|---|---|------------------------|
| 1 | Recogida de residuos | Ayuntamientos (a través de una intercomunal*) | Cláusulas de adjudicación. Reserva de mercado | Valonia |
| 2 | Selección de residuos | Ayuntamientos (a través de una intercomunal*) | Cláusulas de adjudicación. Reserva de mercado | Valonia |
| 3 | Recuperación de residuos | Ayuntamientos (a través de una intercomunal*) | Cláusulas de adjudicación. Reserva de mercado | Valonia |
| 4 | « Titres Services » | Federal (Nacional) | Reserva de mercado con « tiers payant » (sistema del pago total o parcialmente a cargo de terceros (en este caso, el Estado)) | Valonia |
| 5 | Colocación de paneles fotovoltaicos | Federal (fiscalidad) y/o regional | Tiers payant | Valonia |

* En Bélgica, se llama intercomunal una empresa pública creada por comarcas para realizar misiones de servicio público de interés general (a nivel de la comarca)

OBSERVACIONES

ENSIE: «Cuando una E.I. obtiene un mercado, puede desarrollar o consolidar sus actividades, incluso ampliar su campo. En efecto, la compra pública le permite diversificar su clientela siendo proveedor de los compradores de las colectividades o del Estado. La inserción tiene un gran potencial de desarrollo a través de los mercados públicos, porque las E.I. aportan una respuesta al problema del desempleo de las personas alejadas del mercado laboral ».

FECLEI y RES: «Por las características de las E.I., tienen que ser actividades intensivas en mano de obra poco cualificada y sin grandes inversiones».

RES: «La empresa de inserción finalista permite ofrecer empleos estables a personas poco cualificadas».

FECLEI: «la empresa de inserción de tránsito permite mejorar la empleabilidad (competencias, experiencias) de las personas en exclusión social favoreciendo por lo tanto su inserción en el mercado laboral ordinario al finalizar su itinerario de inserción.».

EN HUNGRÍA

| | Mercado-actividad | Poder adjudicador | Cláusulas sociales | Ciudad o región |
|---|--|--|---|---|
| 1 | Jardinería, mantenimiento de los espacios verdes | Ayuntamientos | | Ciudad (min. 5000 habitantes) |
| 2 | Mantenimiento de las calles | Ayuntamientos | | Ciudad (min. 5000 habitantes) |
| 3 | Escuelas públicas -Preparación y distribución de comidas -Mantenimiento, limpieza -Trabajos de conserje (entrada y salida de los alumnos) | Las escuelas Los ayuntamientos El Estado | | |
| 4 | Control de zonas de aparcamiento de pago | Ayuntamientos | Adjudicación directa basada en una lista de empresas sociales acreditadas (Modo más real en la situación actual de Hungría) | Ciudades con aparcamientos de pago |
| 5 | Control de billetes en transportes públicos/metro | BKV (empresa pública de transporte público) | | Budapest |
| 6 | Limpieza de oficinas públicas | La propia entidad pública (ayuntamientos...) | Reserva de mercado | Budapest en particular y grandes ciudades |
| 7 | Recogida y reciclaje de residuos | Ayuntamientos | Cláusulas de adjudicación. | Budapest en particular y grandes ciudades |
| 8 | Museos : mantenimiento/limpieza | Ayuntamientos | | |
| 9 | Locales de Salud pública: mantenimiento/limpieza | Ayuntamientos | | |

En Budapest, el Estado firma numerosos acuerdos con multinacionales que contratan a miles de empleados. Por lo tanto, hay mucho trabajo por ejemplo en la limpieza de estas oficinas. El Estado debería animar a estas multinacionales para que subcontrataran con empresas sociales. Esta opción representa una ventaja para todo el mundo, sin tocar al “estándar” del mercado público

ACTIVIDADES DE FUTURO PARA LAS E.I.: NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO

Sectores prometedores/NYE: Cubren necesidades sociales insatisfechas, se configuran en mercados incompletos y presentan un potencial de creación de empleo importante. Según la Comisión Europea, los sectores con potencial de creación de empleo importante son:

- empleos verdes: por ejemplo la recogida y tratamiento selectivo de residuos
- empleos blancos (sector social y de la salud): por ejemplo el servicio a las personas mayores
- sector numérico (TIC): por ejemplo la digitalización de documentos de administraciones públicas

EN CASTILLA Y LEÓN (ESPAÑA)

| Propuestas de actividades NYE | Razones | Ciudad o CCAA |
|--|--|---------------|
| Limpieza | Necesidades de la provincia: limpieza a domicilio | Burgos |
| Obras y reformas | Necesidades de la provincia rehabilitación de edificios antiguos. | Burgos |
| Limpieza de espacios naturales | Necesidad de la provincia: limpieza y mantenimiento de espacios fluviales y otras zonas verdes. | Burgos |
| Limpieza de espacios naturales | Necesidad de la provincia protección y mantenimiento de espacios naturales. | Burgos |
| Recuperación y reutilización de materiales | La materia prima tiene prácticamente coste cero, la sociedad está cada vez más concienciada hacia esta actividad y lo valora. Esta crisis actual está poniendo en entredicho a esta sociedad excesivamente industrializada, consumista y derrochadora. Una gran parte de la sociedad intenta volver a la vida sencilla. Actividad que se puede potenciar a través de las Nuevas Tecnologías, sin la dependencia de intermediarios. | Salamanca |
| Trabajos de pequeñas explotaciones agrícolas y ganaderos a través de la producción ecológica asentados en el territorio, con ventas directas (panificadoras, apicultura, fabricación de tejidos naturales) | Cada vez más personas ponen en valor lo Comunitario, volver a la tierra. Las personas estamos cada vez más sensibilizados sobre la conservación de los recursos naturales y a favor de un desarrollo humano más sostenible. Actividad que se puede potenciar a través de las Nuevas Tecnologías, sin la dependencia de intermediarios. | Salamanca |
| Servicios de facilitación de la vida diaria: <ul style="list-style-type: none"> - ayuda a jóvenes con dificultades de inserción por delincuencia y drogadicción - acompañamiento a personas con dificultades sobre todo personas mayores (ayuda a domicilio) | <ul style="list-style-type: none"> - Necesidad social no cubierta totalmente. - Posibilidad de generar una buena oferta laboral y de dar una buena respuesta a las demandas de empleo para personas que de otra manera tendrían muchas dificultades. - Este tipo de actividad es mucho más asequible para mujeres y colectivos que carecen de formación o bien que debido a la situación actual tienen que modificar su currículum vitae. | Salamanca |

EN VALONIA (BÉLGICA)

| Propuestas de actividades NYE | Razones | Ciudad o región |
|--|---|-----------------|
| Servicios de proximidad (trabajos domésticos,...) | Las autoridades públicas pueden hacer que estos oficios sean viables, convirtiéndolos en verdaderos oficios asalariados; existe actualmente una demanda no "viable" (mercado negro); tradicionalmente no valorados como empleo legal. | Valonia |
| Ayuda a domicilio | Necesidad observada en el sector de ayuda a domicilio. | Valonia |
| Acogida y ayuda a la infancia | Necesidad observada en guarderías | Valonia |
| Reparación y reciclaje de bicicletas | Necesidad creciente debido al aumento del uso de este medio de transporte (por elección propia o necesidad). | Valonia |
| Reciclaje del textil | Potencial : mercado en el cual podemos dar trabajo a muchas personas poco cualificadas | Valonia |
| Carpintería de interiores a medida (muebles) | Hay una demanda de muebles a precios reducidos. | Valonia |
| Construcciones alternativas respetuosas del medio ambiente | Demanda creciente debido a un fenómeno de moda.(casas de madera, yurta, compostaje baño seco, ...). | Valonia |
| Gestión de cementerio | Demanda permanente, sin necesidad de tener personal cualificado. | Valonia |
| Carpintería: fabricación de ataúd | Demanda permanente, y posibilidad de formar rápidamente a un personal poco cualificado. | Valonia |

EN HUNGRÍA

| Propuestas de sectores/actividades (NYE) | Razones | Ciudad o región |
|--|--|------------------|
| Servicios a las personas | En Hungría, hay una necesidad creciente en las residencias de ancianos. Es un mercado todavía abierto. Actividades de cuidados a las personas mayores y dependientes, como distribuir las comidas, darles de comer, hacer la cama, etc. | Budapest y otras |
| Sector Agrícola | La agricultura es un sector todavía muy desarrollado en Hungría. Las zonas de campo reúnen un porcentaje importante de personas en situación de pobreza y de exclusión social. Hay trabajo que hacer y por lo tanto un potencial de creación de empleo. Además, el sector agrícola recibe financiación del Estado y de las UE. | Budapest y otras |

CREACIÓN DE EMPLEO PARA PERSONAS DESFAVORECIDAS EN HUNGRÍA

Con respecto a la situación en Hungría, la figura de empresa de inserción no existe y hay muy pocas medidas para ayudar a las personas en situación de exclusión (que no son personas con discapacidad). Sin embargo, si tomamos en cuenta las recomendaciones de la OCDE y de la propia esencia de las empresas de inserción, podemos observar una relación directa que justifica la necesaria creación y el apoyo de este tipo de empresas en Hungría.

POLÍTICAS DE EMPLEO MÁS ACTIVAS

Según el informe de estudios económicos de la OCDE, ya en 2012, sobre Hungría: *«Una de las prioridades inmediatas de los poderes públicos consiste en hacer disminuir rápidamente el desempleo para limitar los problemas sociales y reducir los riesgos de una subida del desempleo estructural. Para lograrlo, es indispensable adoptar **políticas de empleo más activas**, capaces de apoyar la necesidad de mano de obra. El programa de trabajos públicos debe ser temporal y **basarse más en la formación**, (...). Los poderes públicos han empezado a reestructurar el sistema de impuestos y de prestaciones con el fin de aumentar las incitaciones al trabajo y la oferta de mano de obra. Pero, deberán realizar esfuerzos adicionales para **garantizar que el mercado laboral sea más inclusivo**. En efecto, varias categorías de población están poco representadas en el mercado laboral, como los **trabajadores con baja cualificación, los jóvenes, los mayores, las mujeres en edad de procrear, las personas con discapacidad y los “Roms”**. Medidas estructurales se imponen para desarrollar el empleo a tiempo parcial y otras formas flexibles de empleo, (...), aumentar el nivel de cualificaciones y de competencias a todas las edades, (...) y luchar contra la discriminación de los Roms».*

PROGRAMAS DE TRABAJOS PÚBLICOS NO SUFICIENTEMENTE EFICACES

En 2013, los poderes públicos han puesto en marcha un nuevo **programa de trabajos públicos con el fin de hacer trabajar a los beneficiarios de prestaciones sociales durante 11 meses en grandes obras públicas**, como la limpieza de las calles, el mantenimiento de los parques y bosques, tomando en cuenta que esta medida se dirige sobre todo a los Roms. Según las observaciones de los países de la OCDE, estos programas de empleo subvencionados en el sector público representan la política activa menos eficaz porque **su empleabilidad no mejora, mientras que los programas de formación dan mejores resultados a medio plazo**. Por lo tanto, habría que mejorar la eficacia del programa de trabajos públicos ofreciendo al mismo tiempo servicios de formación y desarrollo de competencias para facilitar el acceso de los participantes al mercado laboral.

■ Las empresas de inserción se ajustan a las características identificadas en las recomendaciones de la OCDE. Si estas empresas fueran reconocidas, podrían encargarse de estas obras públicas contratando a personas desfavorecidas, como los Roms. Entonces, tendríamos una de las herramientas más eficaces de las políticas activas de empleo, y no de asistencia, para los colectivos en exclusión social: más empleos, formaciones, acompañamiento social personalizado, mejora de la empleabilidad, mercados públicos, retorno económico a las administraciones, disminución de las prestaciones sociales.

ACCESO A LOS MERCADOS PÚBLICOS PARA LAS « ORGANIZACIONES PROTEGIDAS »

En Hungría, las empresas que emplean a personas con una capacidad de trabajo reducida (las empresas de Trabajo Adaptado en Bélgica o los CEE en España) pueden obtener el título de « Organizaciones Protegidas », permitiéndoles tener acceso a los mercados públicos (decreto del gobierno 302/2006 - XII. 23.). Sería por lo tanto interesante reconocer también a las empresas de inserción, como lo hemos definido anteriormente, y permitirles acceder a los mercados públicos mediante la inclusión de cláusulas sociales o de mercados reservados.

UNA LEY QUE PUEDE SER UNA BASE DE REFERENCIA EN LA ELABORACIÓN DE UNA LEY NACIONAL SOBRE EMPRESAS DE INSERCIÓN

En Hungría, el Estado desea facilitar la contratación de las personas desfavorecidas (ley CVI (106)/2011). Se trata de una ayuda al puesto para las organizaciones que contratan a personas desfavorecidas en búsqueda de empleo. Se puede definir estos empleos como “empleos socialmente útiles ». Esta ley podría ser una base de referencia en la elaboración de una ley que reconozca el estatuto de empresas de inserción.

Definición de las personas desfavorecidas en búsqueda de empleo:

- Las personas que cobran la prestación por desempleo (inscritas en la agencia nacional por el empleo) y que buscan activamente un empleo.
- Las personas que reciben una ayuda financiera por tener una capacidad reducida de trabajo.
- Estar en una de estas situaciones:
 - Nivel de estudios no superior a la escuela primaria
 - Los menores de 25 años y mayores de 50 años.
 - En búsqueda de empleo desde hace más de 6 meses
 - Familia monoparental con hijos o padres a cargo
 - En baja por maternidad durante los últimos 12 meses
 - Ex reclusos en los últimos 12 meses

Tipos de organizaciones que pueden solicitar esta ayuda (en función de la forma jurídica y de la actividad):

- Ayuntamientos
- Consorcio de ayuntamientos
- Empresas públicas locales
- Instituciones públicas nacionales
- La Iglesia
- Organizaciones de utilidad pública
- Fundaciones y asociaciones (civiles)
- Organizaciones que gestionan bienes públicos

Sectores en los cuales estas organizaciones pueden trabajar:

- Salud
- Social
- Educación
- Cultura
- Medioambiente
- Juventud-Infancia-deporte
- Seguridad pública y transportes
- Prevención de riesgos
- Actividades sin ánimo de lucro

Las organizaciones que cumplen estos requisitos en cuanto a la forma jurídica y al sector de actividad pueden presentar su solicitud a la agencia nacional por el empleo. Pero es importante subrayar que la posibilidad de tener acceso a esta ayuda financiera no es sistemática.

Tipo de apoyo:

La ayuda financiera apoya:

- Los empleos a corto plazo (4 meses-empleos parciales)
- Los empleos a largo plazo (11 meses- 6 a 8 horas por día)

Se trata de cubrir una parte del salario (y seguridad social). El salario bruto considerado es de 250 a 320€ mes (salario mínimo en Hungría: 320€mes). Es posible pagar salarios más altos, pero el porcentaje de la subvención se calcula en base al salario considerado anteriormente.

La ayuda cubre:

- Hasta 95% del salario para los empleos a corto plazo
- Del 70% al 100% del salario para los empleos a largo plazo

Observaciones:

Esta ley podría representar una muy buena base para elaborar una ley nacional para las empresas de inserción. En efecto, mediante esta ayuda, el Estado desea favorecer la contratación de personas desfavorecidas en distintas organizaciones. En el caso de las empresas de inserción, favorecer la inserción de las personas desfavorecidas es justamente su objetivo principal. Además, gracias a la simulación del cálculo del beneficio social de las E.I., hemos visto que la administración pública obtendría un retorno (Ver explicaciones en la simulación del cálculo del beneficio social de las E.I. en Hungría).

RECOMENDACIONES/PROPUESTAS BASADAS EN LAS EXPERIENCIAS DE ÉXITO EN ESPAÑA Y EN BÉLGICA:

Según la predisposición del Estado que desea favorecer la contratación de personas desfavorecidas, la simulación del beneficio social de las E.I. en Hungría y las observaciones de la OCDE, observamos claramente el interés de favorecer el desarrollo de las empresas sociales de inserción en el país. Recordemos los principales valores añadidos de las E.I.:

- Son un instrumento eficaz de las políticas activas de empleo ya demostrado en varios países europeos
- Permiten crear empleos para las personas desfavorecidas
- Ofrecen formación y acompañamiento social y profesional personalizado a las personas desfavorecidas
- Favorecen la inserción en el mercado laboral de las personas desfavorecidas
- Son rentables ya que generan un retorno para la colectividad en cuanto al IVA, seguridad social, impuestos
- Son rentables porque permiten ahorrar en cuanto a gastos de protección social
- Existen buenas prácticas sobre el funcionamiento y las normativas sobre E.I. en Europa (España, Bélgica, Francia, etc.)

Están aquí reunidas las principales líneas para facilitar la elaboración de una ley que reconozca las Empresas de Inserción en Hungría.

Ámbito legislativo: Elaborar una ley nacional que reconozca la figura de empresa de inserción (utilizar como base de referencia las leyes nacionales existentes en Europa, en España, Bélgica o Francia, y también la ley húngara sobre el trabajo socialmente útil (Ley CVI/2011)).

Ayudas financieras:

- Bonificación a la seguridad social
- Reducción/exención de IVA
- Ayudas al puesto en inserción
- Ayudas al acompañamiento

(Conviene recordar que incluso con estas ayudas financieras, las empresas de inserción aportan un retorno importante a la Administración Pública).

Mercados públicos

- Adaptar la fórmula del programa de trabajos públicos (obligatorios) aplicándola a las empresas de inserción, para que representen una verdadera política activa de empleo, y no de asistencia.
- Una vez reconocidas las empresas de inserción, añadirlas en el reglamento sobre mercados públicos para las empresas protegidas (decreto 302/2006. (XII. 23.)

Subcontratación

- Fomentar la subcontratación de las empresas de inserción por parte de las empresas privadas/multinacionales para la limpieza de sus oficinas y otras actividades. Esta opción representaría una ventaja para todo el mundo, sin tocar al “estándar” de los mercados públicos.

CONCLUSIÓN

La Economía social tiene un papel cada vez más importante en nuestras sociedades. Además, en el marco de la Estrategia Europea 2020, los distintos países europeos como España, Bélgica y Hungría fijan entre los principales ámbitos de actuación la promoción de la inclusión social, la lucha contra la pobreza y la generación de oportunidades para colectivos con especiales dificultades.

Ante este problema, una de las herramientas que ya demostró su eficacia es el modelo de Empresa de Inserción (E.I.), cuyo objeto social es favorecer la integración de las personas desfavorecidas. Las E.I. crean empleos para las personas más alejadas del mercado laboral, desarrollan sus competencias y son expertas en la realización del acompañamiento social y profesional. Además, colaboran con numerosas entidades tales como administraciones públicas, empresas ordinarias, servicios sociales, servicios públicos de empleo, organizaciones sociales.

Además, las E.I. aportan a las administraciones públicas un retorno importante y les permite ahorrar mucho en gastos sociales en la medida en que los potenciales perceptores de prestaciones y de servicios asistenciales se convierten en contribuyentes y consumidores.

En resumen, las empresas de inserción encajan perfectamente en la Estrategia Europea 2020. Permiten simultáneamente responder a los objetivos especificados en los tres grandes ejes de la Estrategia: son fuentes de innovación social y de aprendizaje de nuevas competencias, para un crecimiento inteligente; crean cohesión social y empleo, para un crecimiento inclusivo; desarrollan muchos proyectos teniendo en cuenta consideraciones medioambientales y generando empleos verdes, para un crecimiento sostenible. Además, participan en el desarrollo territorial de las diferentes provincias y regiones en las cuales se implantan.

Por lo tanto, las administraciones públicas, europeas, nacionales, regionales y locales deben contar con las Empresas Sociales de Inserción, como **herramientas rentables de las políticas activas de empleo** y como modelos de empresas capaces de reunir los objetivos sociales y económicos.

Para garantizar **el efecto multiplicador del trabajo de las E.I.**, la administración tiene en sus manos un instrumento muy bueno para fomentar el empleo de las personas desfavorecidas permitiendo a las empresas de inserción acceder a los mercados públicos incorporando cláusulas sociales y mercados reservados.

La “receta” es sencilla y eficaz: A la vez que realizan un trabajo de Interés general, las E.I. generan un retorno importante y cuestan menos que las políticas pasivas. Luego, le añadimos las cláusulas sociales en los mercados públicos que son políticas de coste « cero » facilitando el acceso de las E.I. a algunos mercados. El resultado a nivel de toda Europa se traduciría en un beneficio social para la administración pública y la sociedad en general de varios millones de euros y la creación de más y mejores empleos para las personas en situación de exclusión social.

ANEXOS

1- FICHA « REALIDAD DEL TERRITORIO »

ESTUDIO Y ANÁLISIS INICIAL EN CADA TERRITORIO: LA EXCLUSIÓN SOCIAL Y LAS EMPRESAS SOCIALES DE INSERCIÓN

Estudio comparativo de la situación en los territorios de los Estados Miembros representados en el proyecto, con respecto a la problemática sociolaboral de los colectivos en situación o riesgo de exclusión social.

Características socio-económicas del territorio

- Situación geográfica
- Población
- Situación económica
- Datos mercado laboral
- Pobreza y exclusión social
- Políticas realizadas en el territorio: empleo, inclusión social

Respuesta eficaz frente a la exclusión social: Las Empresas de Inserción

Para entender que las E.I. representan un protagonista clave en la creación de empleo y el desarrollo de competencias, debemos primero analizar lo que son, quienes son sus beneficiarios principales y conocer el contexto y su funcionamiento en cada uno de los territorios representados en el proyecto

Realidad de las E.I. en cada territorio

- Definición
- Legislación
- Propietario(s) del capital social de la empresa de inserción
- Forma jurídica de las E.I.
- Colectivos
- Organización regional de E.I. (Red)
- Situación de las E.I.
- Necesidades actuales

2- CÁLCULO DEL BENEFICIO SOCIAL

PROGRESS

PROYECTO R.E.S.P.E.C:

Rentabilidad de las Empresas Sociales, Previsión, Empleo y Competencias

La empresa de inserción : una herramienta eficaz de creación de empleo y una inversión segura y rentable para las autoridades públicas

ALGUNAS EXPLICACIONES SOBRE EL ESTUDIO DEL BENEFICIO SOCIAL

A RELLENAR POR CADA EMPRESA DE INSERCIÓN PARA OBTENER LOS RESULTADOS EN CADA TERRITORIO REPRESENTADO

PLAZOS: ENERO-MARZO

OBSERVACIÓN:

Con este estudio, vamos a observar en nuestros territorios la diferencia entre el dinero público invertido en nuestras empresas de inserción y lo que la Administración recibe directamente en costes de seguridad social, tasas e impuestos, y también los gastos de protección social ahorrados (Renta Garantizada de Ciudadanía y otras ayudas)

OBJETIVO:

El objetivo consiste en darnos cuenta que la contribución de las empresas de inserción a la economía no es una carga para la colectividad, sino una ganancia y llegar a la conclusión que en cada uno de nuestros territorios, para 1€ invertido por la administración pública en concepto de ayudas, la empresa de inserción retorna ...€ en concepto de tasas, impuestos y costes de seguridad social y ahorra el gasto de ...€ correspondiente a la ayuda media para estos colectivos cuando están en situación de desempleo

INDICACIONES:

Puesto: Equivalente a jornada completa

No se calcula en número de trabajadores sino en "puestos". Por ejemplo, si un trabajador trabaja a media jornada, contará como 0,5 puesto. Varios trabajadores pueden ser necesarios para cubrir 1 puesto. También, si un trabajador trabaja a jornada completa pero solamente durante 6 meses en la E.I., será contabilizado como 0,5 Puesto en el computo anual.

E.I: Empresa de Inserción

En cada bloque, tenemos una columna "por puesto de inserción" y otra "Total de puestos en inserción" que corresponde al importe de un puesto en inserción multiplicado por el total de puestos en inserción de la E.I.

Contacto : Guillaume Tréguer

e-mail : gtreguer@feclei.org

tel : 0034 947 244 914

skype : gtreguer1

| BENEFICIO SOCIAL- EMPRESAS DE INSERCIÓN | | | |
|---|---|---|--|
| Los datos son anuales | | | |
| Año: 2013 | | Empresas de Inserción | |
| Total Puestos en inserción (jornada completa) anual | | Total TI | |
| Total Puestos EI (puestos en inserción y no en inserción) anual | | Total T | |
| Media Salario bruto anual de un Trabajador en inserción | | | |
| 1- SUBVENCIONES ANUALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PARA LAS EI | | | |
| | | Por Puesto en inserción (€) | Total puestos inserción(€) |
| Convocatorias a Empresas de Inserción | Subvención a EI (puesto en inserción) | #jDIV/0! | |
| | Subvención a EI (Técnicos de acompañamiento) | #jDIV/0! | |
| | Subvención a EI (Inversiones) | #jDIV/0! | |
| | Subvención a EI (Asistencias técnicas) | #jDIV/0! | |
| | Subvención a EI (Otros conceptos) | #jDIV/0! | |
| Total subvenciones Convocatorias EI (A) | | #jDIV/0! | 0,00 |
| 2- RETORNO A LA ADMINISTRACIÓN | | | |
| (Seguridad social, IVA, IRPF, otros tributos) | | Por Puesto en inserción (€) | Total puestos inserción(€) |
| EI (aportaciones media anuales a nivel de la EI) | Seguridad Social empresarial | #jDIV/0! | |
| | Impuesto sobre sociedades (si beneficios de la EI) | #jDIV/0! | |
| | Otros tributos | #jDIV/0! | |
| | IVA anual ingresado a Hacienda pública de lasEI | #jDIV/0! | |
| TI (Aportaciones media anuales a nivel de los TI) | Seguridad social Trabajador (CC, desempleo, etc...) | #jDIV/0! | |
| | IRPF | #jDIV/0! | |
| Retorno a la administración (B) | | #jDIV/0! | 0,00 |
| 3- COSTE REAL PUESTO EN INSERCIÓN | | | |
| | | Por Puesto en inserción (€) | Total puestos inserción(€) |
| Coste real puesto en inserción (A -B) | | #jDIV/0! | |
| Para 1€ invertido por la administración en un puesto en inserción, la EI le devuelve #jDIV/0! | | | |
| Un Puesto en inserción cuesta a la administración | | #jDIV/0! | pero la EI le devuelve #jDIV/0! |
| 4- COSTES AHORRADOS EN GASTOS DE PROTECCIÓN SOCIAL | | | |
| Estimación del Coste directo anual de una persona excluida en situación de desempleo (basada en la Renta Garantizada de Ciudadanía) | 1 persona excluida en situación de desempleo | Cálculo en función del nº de puestos en inserción | |
| Renta Garantizada de ciudadanía (80% del iprem) + 25%de la cuantía básica por el primer miembro: Corresponde al 100% del IPREM anual (12 pagas) | #jDIV/0! | | |
| Costes ahorrados (C) | #jDIV/0! | | 0,00 |
| Para 1€ invertido en un puesto en inserción, la administración ahorra #jDIV/0! | | | |
| Un Puesto en inserción cuesta a la administración | | #jDIV/0! | pero evita un gasto social de #jDIV/0! |
| 5-BENEFICIO SOCIAL | | | |
| | | Por Puesto en inserción (€) | Total puestos inserción(€) |
| Costes ahorrados en gastos de protección social(C) | | #jDIV/0! | |
| Coste real de un puesto en inserción (A -B) | | #jDIV/0! | |
| BENEFICIO SOCIAL C-(A-B) | | #jDIV/0! | 0,00 |

3- CUESTIONARIO SOBRE CREACIÓN DE EMPLEO

CUESTIONARIO INTERCAMBIO DE BUENAS PRACTICAS SOBRE LAS CONDICIONES QUE FAVORECEN LA CREACIÓN DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS EN EXCLUSIÓN SOCIAL EN LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN Y EMPRESAS ORDINARIAS

¿CÓMO MANTENER Y CREAR MÁS EMPLEOS EN LAS E.I. ?

Manteniendo las condiciones favorables que ya existen, mejorándolas e implantando nuevas.

→ Favorecer la creación de E.I. y compensar los costes añadidos debido a la menor productividad de los trabajadores en inserción (TI) con respecto al resto de empresas del sector y debido a los sobrecostes de profesionales del acompañamiento sociolaboral de los TI

→ Tener más actividades económicas:

- Favorecer el acceso de E.I. a los mercados públicos

- Favorecer el acceso de E.I. en sectores que representan un potencial de creación de empleo (NYE)

→ Otras condiciones favorables

¿CÓMO CREAR MÁS EMPLEO PARA PERSONAS EN EXCLUSIÓN SOCIAL EN EMPRESAS ORDINARIAS (RSE-RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL)?

→ Colaborar entre las E.I. y las empresas ordinarias

→ Favorecer la contratación de personas en exclusión social en las empresas ordinarias

→ Otras condiciones favorables

| Apellidos y nombre | Empresa y cargo | Localidad |
|--------------------|-----------------|-----------|
| ... | ... | ... |

A- FICHA DE LA EMPRESA DE INSERCIÓN (a 31 de diciembre de 2013)

| | | | | | |
|---|--------------------------------|------------------|-------------------------|-----------------|---|
| Nombre de la E.I. | | | | | |
| Fecha de constitución | | | | | |
| Localidad | | | | | |
| Contacto (tel., e-mail) | | | | | |
| Forma jurídica | | | | | |
| Tipo de empresa | ¿De tránsito o finalista? | | | | |
| Sector de actividad | | | | | |
| Nº Trabajador en inserción | | | Nº Puestos en Inserción | | |
| Principales Perfiles TI (sin techos, adicciones, exreclusos, minorías étnicas, inmigrantes, mujeres y jóvenes en riesgo, parados de larga duración) | | | | | |
| Nº Total de trabajadores | | | Nº Puestos Totales | | |
| Facturación anual (€/año) | | | | | |
| Ingresos por venta | % | Cientes públicos | % | Cientes privado | % |
| Subvenciones públicas : | % (sobre la facturación total) | | | | |
| Donaciones : | % (sobre la facturación total) | | | | |
| Cuotas ce socios : | % (sobre la facturación total) | | | | |
| Otro(s): ... | | | | | |
| ¿Existe mucha competencia en su/sus sector(es) de actividad? | | | | si/no | |

B- AYUDAS FINANCIERAS A LA CREACIÓN DE EMPLEO DE INSERCIÓN

- 1) Presentar cuales son las ayudas financieras que su E.I. recibe para facilitar la creación de empleo: en qué consisten, de donde vienen (normativas a nivel nacional, regional o local). En esta parte, **nos referimos exclusivamente a las ayudas públicas para las E.I.** (ejplo : ayudas al puesto de inserción, a la creación de EI, inversiones, etc...)

| <u>Ámbito</u> | <u>TIPO DE AYUDAS</u> | <u>DURACIÓN e IMPORTE ANUAL DE LA AYUDA POR PUESTOS EN INSERCIÓN</u> |
|-----------------|-----------------------|--|
| <u>Nacional</u> | | |
| <u>CCAA</u> | | |
| <u>Local</u> | | |

- 2) ¿Tienen alguna ventaja fiscal por ser empresa de inserción? Si/No

↳ Si es que sí, cuál:

.....

.....

- 3) ¿Considera que estas ayudas responden a las necesidades de la E.I. para poder mantener y seguir creando empleos de inserción? Si/No

↳ Si es que no, ¿por qué?

.....

.....

- 4) ¿Las ayudas públicas que su empresa de inserción recibe están sujetas a minimis? Si/No

↳ Si es que sí, ¿Su E.I. encuentra dificultades con respecto a la cantidad máxima de 200.000€ en el periodo de 3 años?.....

.....

.....

- 5) ¿Tiene alguna/s propuestas/s?

.....

.....

.....

C- MODELOS DE COLABORACIÓN ENTRE LAS EI Y LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

→ Queremos identificar la existencia de mercados públicos con cláusulas sociales y/o reserva de mercado que facilitan el acceso de las E.I. a los mercados públicos y por lo tanto la creación de empleo de inserción

→ *La cláusula social representa una herramienta importante del desarrollo económico de las E.I. e implican políticas de coste cero*

→ *Recordamos los tres principales sistemas de incorporar cláusulas sociales:*

Reserva de mercado : permite el acceso únicamente a las E.I.

Criterios de Adjudicación: señalando en el baremo que se valorará la contratación de personas en situación o riesgo de exclusión social, o bien que se puntuará la subcontratación de una Empresa de Inserción.

Condiciones de Ejecución: estableciendo una obligación por la que el adjudicatario deberá contratar un porcentaje (o un número concreto) de personas en situación o riesgo de exclusión social, o bien exigiendo la subcontratación de una Empresa de Inserción.

1) ¿Su Empresa de Inserción ha tenido/tiene acceso a mercados públicos que aplican cláusulas sociales o reserva de mercado? Si/No

↳ Si es que Sí → pregunta nº2

↳ Si es que No → ¿Su E.I. ha realizado durante el año algunas propuestas concretas de incorporación de cláusulas sociales a las administraciones públicas (locales o regionales)? Si/No

↳ Si es que Sí → ¿Cómo estas propuestas se realizaron (reuniones con las instituciones locales como el ayuntamiento, las regionales, con el personal técnico encargado de la preparación de los mercados y de los documentos de la convocatoria)? ¿Cuáles fueron los resultados?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2) Rellene la ficha para explicar en qué consiste el mercado público en el cual su E.I. tiene acceso (en el caso de que su E.I. tenga acceso a más de un mercado con cláusulas sociales, rellenar una segunda ficha)- [SOLO PARA EMPRESAS QUE TIENEN ACCESO A MERCADOS PÚBLICOS CON CLÁUSULAS SOCIALES](#)

FICHA 1

- Nombre de la E.I. que tiene acceso a este mercado
- Sector de actividad/Mercado
- Procedimiento aplicado (Abierto-restringido-Negociado con o sin publicidad)
- Quién lo promueve
- Tipo de cláusula social
- Acceso directo al mercado (solo) o indirecto (subcontratación):
- Desde cuando su E.I. tiene acceso a este mercado público con cláusulas sociales
- Observaciones:
- Comentarios de la administración pública sobre esta buena práctica

3) ¿Cuáles son los frenos al desarrollo de las cláusulas sociales en los mercados públicos?

D- ACTIVIDADES DE ÉXITO EN LAS E.I. EN LOS SECTORES PROMETEDORES (NYE): EMPLEOS VERDES, TIC, SERVICIOS A LA PERSONA ETC...

→ *Sectores prometedores/NYE*: Cubren necesidades sociales insatisfechas, se configuran en mercados incompletos y presentan un potencial de creación de empleo importante. Según la Comisión Europea, los sectores con potencial de creación de empleo importante son:

- empleos verdes: por ejemplo la recogida y tratamiento selectivo de residuos
- empleos blancos (sector social y de la salud): por ejemplo el servicio a las personas mayores
- sector numérico (TIC): por ejemplo la digitalización de documentos de administraciones públicas

1) ¿Considera que su E.I. realiza una actividad NYE? Si/No

- ↳ Si es que Sí: conteste a las preguntas 2 y 3
- ↳ Si es que no: conteste a la pregunta 3

2) ¿Cuáles son las ventajas principales de su actividad?

.....

.....

.....

.....

3) ¿Su empresa tiene previsto la creación de una nueva actividad NYE en los próximos años? Si/No

↳ Si es que sí: ¿En qué se está pensando?

.....

.....

E- OTRAS : CUALQUIER OTRA CONDICIÓN FAVORABLE A LA CRÉACIÓ DE EMPLEO EN LAS E.I. QUE YA SE APLICA O QUE PUEDE SER PROPUESTA

.....

.....

.....

.....

F- COLABORACIÓN ENTRE LAS EI Y LAS EMPRESAS ORDINARIAS

¿Su EI tiene algún tipo de colaboración con alguna/s empresa/s ordinaria que favorezca la integración en el mercado laboral de los TI de su empresa? Si/No

↳ Si es que Sí: ¿Qué tipo de colaboración?

.....

.....

.....

G- NORMATIVA FAVORABLE A LA CREACIÓN DE EMPLEO PARA COLECTIVOS EN EXCLUSIÓN SOCIAL EN ENTIDADES ORDINARIAS

Siguiendo la normativa de contratación de personas con discapacidad, queremos ver si existe alguna normativa parecida para personas en exclusión social en nuestros territorios: En España: Las empresas públicas y privadas que emplean un número de trabajadores fijos que exceda de 50 están obligadas a emplear un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2 %, salvo convenio colectivo o voluntad del empresario, siempre que se apliquen medidas alternativas. La Administración pública deberá reservar el 5 % de las plazas de convocatorias a minusválidos (Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público y Ley 30/1984 de la Función Pública). En Francia: Ley de 1987 y de 2005 que obliga las empresas del sector privado y público-con más de 20 trabajadores- a contratar al mínimo el 6% de trabajadores con discapacidad sobre el conjunto de su plantilla.

¿Existe en su región/CCAA algún tipo de normativa que facilite la contratación directa de personas en exclusión social en las empresas ordinarias del sector público y privado ordinario? Si/No

Si es que Si: ¿en qué consiste?

 Si es que no: ¿Cree que tal normativa podría aplicarse a nivel nacional y en su CCAA? Si/No

H- OTRAS : CUALQUIER OTRA CONDICIÓN FAVORABLE A LA CREACIÓN DE EMPLEO PARA COLECTIVOS EN EXCLUSIÓN SOCIAL EN EMPRESAS ORDINARIAS QUE YA SE APLICA O QUE PUEDE SER PROPUESTA

.....

I- COMENTARIOS

1) ¿El cuestionario es difícil de rellenar? si/no

Si es que Si: ¿Por qué?

2) ¿Faltan elementos para entender las posibles prácticas favorables a la creación de empleo para colectivos en exclusión social de su empresa? si/no

Si es que Si: ¿Cuáles?

3) Otro(s) comentario(s): ...

.....

4- CUESTIONARIO SOBRE EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

INTERCAMBIO DE BUENAS PRACTICAS SOBRE EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE LAS PERSONAS EN EXCLUSIÓN SOCIAL EN LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

Este cuestionario pretende observar como las E.I. trabajan con los trabajadores en Inserción y cuáles son las herramientas y procesos que permiten desarrollar sus competencias.

| Apellidos y nombre | Empresa y cargo | Localidad |
|--------------------|-----------------|-----------|
| | | |

1-¿Se realiza un proceso de acompañamiento social y profesional de los trabajadores en inserción (TI) de su Empresa de Inserción (E.I.)? [Si/Nd]

→ Si es que sí: describa en unas líneas en qué consiste y sus fases principales

|

]

2- Quienes son los profesionales implicados para llevar a cabo el proceso de acompañamiento social (poner una X en la(s) casilla(s) correspondiente(s))

| | Interno (de la empresa) | Externo |
|------------------------------|----------------------------|---------|
| Técnico(s) de acompañamiento | | |
| Psicólogo | | |
| Gerente | | |
| Otros (especificar):..... | | |

PERSONAL DE ACOMPAÑAMIENTO

3- ¿Su E.I. cuenta con personal de acompañamiento? [Si/nd]

→ Si es que si, ¿con cuantas personas? []

→ ¿Está(n) a jornada completa o a media jornada? []

→ ¿Cuántos TI tiene están su E.I.? []

4- Si su E.I. tiene al menos 1 técnico de acompañamiento, especifica ¿cuál es su misión y cuáles son sus principales funciones?

|

]

5-¿Cada cuanto tiempo se realizan las entrevistas individuales de seguimiento con cada TI?

|

]

6-¿Quién es/son la/las persona(s) responsable(s) de llevar a cabo estas entrevistas?

| |
|------------|
| [] |
|------------|

7-Su E.I. tiene acceso a alguna(s) subvención(es) pública(s) para compensar los sobrecostos del o de los técnico(s) de acompañamiento? [Si/Nq]

→Si es que sí: especifique cuál/cuales y qué cubre(n)?

| |
|------------|
| [] |
|------------|

PRINCIPALES HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DE EMPLEO Y DE COMPETENCIAS

8- ¿Tiene una guía de acogida/ de bienvenida para los nuevos trabajadores? [Si/nq]

9- ¿Su E.I. dispone de instrumentos e indicadores para realizar una evaluación inicial de la empleabilidad con el fin de reconocer las competencias, habilidades y fortalezas del TI? [Si/nq]

10- Su E.I. utiliza fichas de descripción/definición de puestos? [Si/nq]

11- Su E.I. dispone de instrumentos e indicadores (indicadores de competencias) para realizar el seguimiento y la evaluación continua de las competencias con el fin de evaluar de manera cualitativa y cuantitativa la evolución y el alcance de los objetivos de sus TI? [Si/nq]

→Si es que sí, Su E.I. utiliza escalas de valoración (o niveles de profesionalismo) para valorar la adquisición de competencias? [Si/nq]

→Si es que sí, ¿cuáles son estos niveles?

| |
|------------|
| [] |
|------------|

12-Estos instrumentos e indicadores que utiliza su E.I. son:

| | | |
|--|---------|---|
| Elaborados por la E.I. | [Si/nq] | |
| Elaborados por una red regional y aplicados a nivel regional | [Si/nq] | Nombre de la red: } Tipo de entidades: } Nº de entidades: } |
| Elaborado por un red nacional y aplicados a nivel nacional | [Si/nq] | Nombre de la red: } Tipo de entidades: } Nº de entidades: } |
| Observaciones | | |

COMPETENCIAS Y FORMACIÓN

13a.-¿Cuales son las competencias que su E.I. evalúa y en las cuales se trabaja con el TI?
(Conteste Si o No en la tabla siguiente)

13b.-¿Cómo se trabaja con los TI la adquisición y el desarrollo de estas competencias? (poner una X en la(s) casilla(s) correspondiente(s) en la tabla siguiente)

| | Si / No | Formación clásica (teórica) | Formación en el puesto de trabajo | Formación a distancia / on-line | Reunión individual |
|--|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|--------------------------|
| Competencias profesionales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Competencias relacionadas con la seguridad y la higiene | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Autocontrol | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Trabajo en equipo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ejercicio de derechos y obligaciones y gestión de las relaciones laborales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Búsqueda activa de empleo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Confianza | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Responsabilidad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Adaptación | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Productividad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Iniciativa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Apariencia e imagen personal | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Autoestima | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Capacidades físicas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Cuidado personal | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Salud y seguridad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Alfabetización | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Manejo de recursos comunitarios. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Gestión doméstica | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Autonomía y planificación de la vida laboral y familiar | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Otros elementos sociales no directamente asociados a competencias (vivienda, salud, familia, otros...) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

14- Explica en algunas líneas como su E.I. fomenta la motivación de los TI

[

]

15- Las acciones de "formación clásica" se realizan:

- Dentro de la jornada laboral : [Si/No]
- Fuera de la jornada laboral : [Si/No]
- Ambas: [Si/No]

16- ¿Su E.I. propone a sus TI la realización de formaciones que permiten la obtención de certificados de profesionalidad (reconocimiento y validación de las competencias profesionales)? [Si/no]

→ Si es que sí:

- qué entidades pueden impartir estas formaciones? []
- Tienen validez nacional? [Si/no]
- Por quien/quienes están expedidos estos certificados? []

17- ¿Su E.I. obtiene alguna(s) subvención(es) pública que permita financiar la realización de acciones de formación, acreditadas o no, para sus TI? [Si/no]

→ Si es que sí: explica en qué consiste:

[]

18- ¿Cuales son las formaciones que más piden o necesitan los profesionales de su E.I. (gerentes, técnicos de acompañamiento, etc)?

[]

TRANSICIÓN- ACCESO AL MERCADO LABORAL ORDINARIO

19- Explica en algunas líneas como su E.I. trabaja con el TI la fase de transición al mercado laboral ordinario y si el acompañamiento a la transición, lo realiza con medios propios a la empresa o externos.

→ Únicamente para las E.I. que son de tránsito y en las E.I. finalistas en las cuales tienen trabajadores que desean acceder al mercado laboral ordinario

[]

Comentarios adicionales

5- CUESTIONARIO SOBRE LA PREVISIÓN DE EMPLEO

| Apellidos y nombre | Empresa y cargo | Localidad |
|--------------------|-----------------|-----------|
| | | |

Anticipación de la oferta y demanda de empleos y de competencias en los mercados públicos

Especifica en un listado qué mercados públicos existen en su territorio en los cuales sus E.I. podrían acceder si hubiera cláusulas sociales (de forma directa o a través de la subcontratación).

| | Mercado de... | Poder adjudicador | Tipo de cláusula que crees sería más adecuado | Ciudad o CCAA |
|---|---------------|-------------------|---|---------------|
| 1 | | | | |
| 2 | | | | |
| 3 | | | | |
| 4 | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Observaciones:

Anticipación de la oferta y demanda de empleos y de competencias en los sectores prometedores (NYE)

Especifica cuales crees que podrían ser las actividades de futuro para las empresas de inserción y explica las razones

| Actividad NYE | Razones |
|---------------|---------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

Observaciones:



BIBLIOGRAFÍA

- Faedei, Aeres, Universidad de Valencia. Manual de acompañamiento
- G.Loboterf (« Construire les compétences individuelles et collectives», éditions d'organisation, 2004)
- Moral, m. & Angel, p. 2006. coaching, outils et pratique. Armand Colin, Paris.
- Étude économique de la Hongrie 2012- Vers un marché de travail plus inclusif en Hongrie (23 mai 2012).
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo del 16 de diciembre de 2010.
- Legislación y normativa de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (España) y de la región de Valonia (Bélgica).
- Libro Verde- La contratación pública en la Unión Europea: reflexiones para el futuro. Comisión Europea. COM(96)583, noviembre de 1996.
- Libro Blanco-Política social europea - Un paso adelante para la Unión. Comisión Europea. COM(94) 333, julio de 1994.

PÁGINAS WEB

- www.fundacionlesmes.org
- www.feclei.org
- www.atoutei.be
- www.ensie.org
- www.resasbl.be

GLOSARIO

- E.I. : Empresas de Inserción
- TI : Trabajador en Inserción
- Puestos: Equivalente a Jornada completa
- GPEC: Gestión Previsional de Empleos y Competencias

AGRADECIMIENTOS

ESPAÑA

FUNDACIÓN LESMES

- Miguel Santos González
- Elena Sanz Hernando
- Montserrat Ángulo Martín

FECLEI (Asociación para el Fomento de las Empresas de Inserción en Castilla y León)

- Guillaume Tréguer
- Sara Peña Carballada

BÉLGICA

RES (Réseau d'Entreprises Sociales)

- Etienne Dewandeler
- Cinzia Troiano
- Joachim Sferrazza

HUNGRÍA

GALILEO PROGETTI Nonprofit Kft

- Claudia Piovano
- Ádám Fekete

EUROPA

ENSIE (European Network of Social Integration Enterprises)

- Aurélie Duprés

Empresas de Inserción y empresas sociales colaboradoras en los estudios y en el intercambio de buenas prácticas:

Castilla y León-España

- CEISLABUR
- GRM
- REUSAD
- EL GUSTO DE SERVIRLE
- LA ENCINA SERVICIOS INTEGRADOS
- ALGO NUEVO
- ACCOREMA
- MIRAVERINTEGRACIÓN PUENTE LADRILLO
- TODO SERVICIOS MÚLTIPLES
- UZIPEN CASTILLA LEÓN

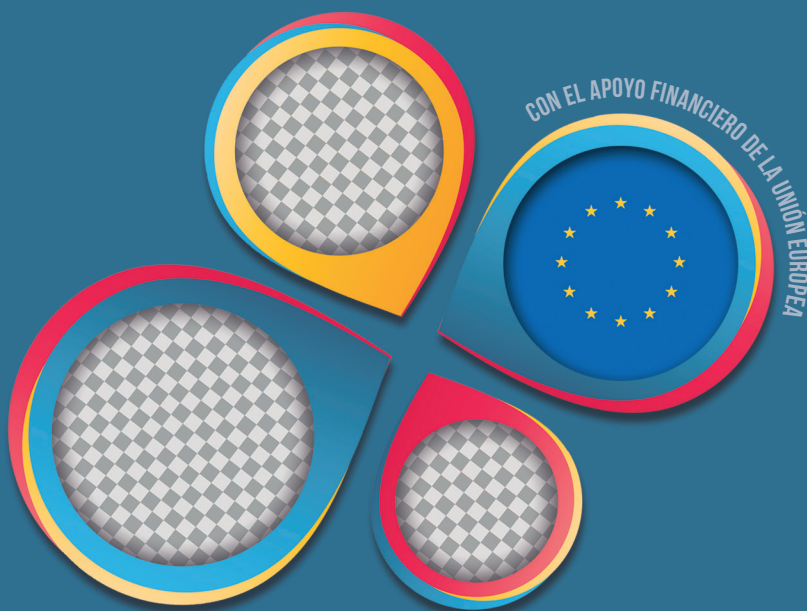
Valonia- Bélgica

- LA LOCOMOBILE
- RÉCOL'TERRE
- TRUSQUIN TITRES-SERVICES
- STEPPES-SERVICES
- NEUPRÉ NET SERVICES
- CORTIGROUPE
- DE BOUCHE À OREILLE
- GROUPE TERRE

Budapest-Hungría

- INFORMATIKA A LÁTÁSSÉRÜLTEKÉRT ALAPÍTVÁNY (FUNDACIÓN IT PARA PERSONAS CIEGAS)

El potencial, el impacto económico-social y la profesionalidad de las empresas de inserción al servicio de la creación de empleo y del desarrollo de las competencias de las personas en exclusión social.



PROYECTO R.E.S.P.E.C
WWW.RESPEC.EU

FUNDACIÓN LESMES/ASOCIACIÓN FECEI

C/Manuel Altolaguirre, s/n. 09006 Burgos (Espagne)
coordinacion@feclei.org
(+34) 947 244 914