

DOSSIER

Las empresas de inserción, un nuevo y eficaz recurso en la lucha contra la exclusión

The insertion companies, a new and effective resource against the exclusion

Luis María LÓPEZ-ARANGUREN

Fundación Tomillo. Madrid

RESUMEN

Las empresas de inserción han demostrado ser un mecanismo muy eficaz en la lucha contra la marginación y exclusión del mercado de trabajo de los colectivos «tradicionalmente desfavorecidos». En España, son una realidad relativamente reciente que incluye iniciativas en el sector servicios, residuos, reciclaje y medio ambiente, construcción y otros. Pese a este auge en los últimos años, la mayoría de las empresas de inserción han de resolver a diario el dilema de armonizar los objetivos enfrentados de rentabilidad económica y utilidad social, siendo el grupo humano la principal fortaleza y, a la vez, su mayor dificultad. Por último, ha de señalarse que la ausencia de un marco normativo estatal es un problema añadido que limita las iniciativas que desarrollan las Comunidades Autónomas, sin que hasta la fecha se hayan concretado los compromisos adquiridos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1999). En este artículo presentamos un balance de las empresas de inserción en España, sus características, ventajas y dificultades y se proponen líneas de acción para el inmediato futuro con vistas a satisfacer las metas sociales y productivas antes señaladas.

PALABRAS CLAVE

Empresas de inserción, Economía social, Lucha contra exclusión, Inserción social y laboral.

ABSTRACT

The insertion companies have demonstrated to be a very effective mechanism in the fight against the exclusion of the labour market of the groups traditionally disadvantaged. In Spain, they are a relatively recent reality that includes initiatives in the sector of services, residuals, environment, construction and others. In spite of this peak in the last years, most of the insertion companies must solve the dilemma of harmonizing the conflicting objecti-

ves of economic profitability and social utility, being the human group the main strength and at the same time their biggest difficulty. Finally, it must pointed out that the absence of a normative rule is an added problem that limits the initiatives developed by the regional governments, and since 1998 there has not been new commitments from the Spanish Ministry of labour on this subject.

KEY WORDS

Insertion companies, social economy, fight against exclusion, insertion into active life.

INTRODUCCIÓN

En Abril de 1995, organizadas por la Comunidad de Madrid se celebraron las primeras jornadas internacionales sobre Empresas de Inserción en España. Aunque desde hacía años se venían impulsando algunas experiencias en diferentes ámbitos del trabajo social en España, fue tal la difusión alcanzada por dichas jornadas internacionales que, desde ese año, todos los foros relevantes sobre trabajo social han venido incorporando en sus programas el estudio de diversos aspectos sobre las Empresas de Inserción (a partir de ahora, EI).

El año 1996 fue declarado por la ONU «Año Internacional de Erradicación de la pobreza» y, con mayor motivo, las EI estuvieron permanentemente presentes en las jornadas y simposios celebrados ese año.

Durante 1997, encuentros de expertos en trabajo social tan prestigiosos como el Simposio Nacional de Cáritas (Junio 97), las Jornadas Nacionales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Junio 97), las jornadas técnicas sobre el mercado de trabajo del «Saló Inter Ocupació» de la Generalitat de Catalunya (Octubre 97) y otros muchos de carácter más local han tratado de manera destacada el tema de las EI en España.

Se puede afirmar que, de manera definitiva, en España, entre los expertos y los trabajadores de lo social y los respon-

sables de los servicios sociales se ha apostado por la implantación y desarrollo de las EI. Los medios de comunicación también van acercándose cada vez más a este tema que antes ignoraban.

También durante el año 1997 constatamos avances importantes y compromisos de difícil retorno que suponen un salto cualitativo en el impulso de las EI. Cáritas Española, en el año en que celebraba su 50 aniversario y con motivo del mencionado simposio, realizó una declaración institucional en la que, entre otros puntos, abogaba por la legislación de nuevas fórmulas para el «empleo de inserción» y en la creación de empresas de inserción, elevando sus propuestas al Parlamento y al Gobierno de la nación, así como al resto de administraciones e instituciones. El Consejo Económico y Social en su sesión extraordinaria de Noviembre de 1996 reconoce la importancia de las EI en la lucha contra la exclusión y aboga por su extensión y consolidación.

El mismo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en las conclusiones de las jornadas mencionadas con anterioridad, destaca la importancia de las EI en la lucha contra la exclusión y se compromete en la elaboración del marco legal que las reconozca. Por último, en el «Programa Plurianual de Empleo del Reino de España» el Gobierno reconoce la utilidad pública de las EI y se compromete con programas funcionales y legislativos para su desarrollo y consolidación.

El 24 de Junio de 1998, la Comisión de Política Social y Empleo del Congreso de los diputados acordó aprobar una proposición no de ley, a propuesta del Grupo Catalán, por la que se insta al Gobierno de la Nación a que establezca el marco legal de las empresas de inserción socio-laboral. En Julio de este mismo año se constituye la Federación Española de Empresas de Inserción (FEDEI) y en Noviembre celebra en Madrid sus primeras jornadas técnicas.

Pero no es menos cierto que, reconociendo el interés creciente que despiertan las EI en el ámbito de las instituciones y entre las personas preocupadas por lo social y la indudable importancia de las mismas, son, a pesar de ello, casi un fenómeno inexistente para el resto de la sociedad. Aún así, parece no muy lejano el día de su presentación en sociedad y el inicio de su divulgación entre el gran público.

1. DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS

Las EI son empresas creadas para la inserción sociolaboral de personas con grandes dificultades de empleabilidad. Son empresas que contratan legalmente a todos sus trabajadores según convenio y que dedican una parte de sus puestos de trabajo a personas inempleables por otras empresas. El objetivo es que estas personas se puedan formar y adaptar a un trabajo normalizado. Pasan, pues, por un proceso de aprendizaje en un trabajo real ya que estas empresas son entidades mercantiles que venden en el mercado sus servicios o productos.

Las EI son intensivas en mano de obra y de escasa inversión de capital. Los bienes o servicios que venden no exigen de sus trabajadores gran cualificación. En España, como veremos más adelante, trabajan en el sector servicios, residuos, reciclaje y medio ambiente, en la cons-

trucción y en todos aquellos que cumplan las características antes enunciadas.

Todas las EI están promovidas y tuteladas por una entidad pública o privada sin ánimo de lucro y son parte del modelo de intervención social de estas entidades, así las EI se constituyen en estructuras permanentes de inserción sociolaboral.

Otro aspecto a considerar es la fórmula legal de estas empresas. En España ni existe, ni se propone una determinada fórmula mercantil, cualquier estructura mercantil e incluso asociativa es válida. La única condición es ser promovida y participada mayoritariamente por una o más entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro. En algunos países, las EI se identifican con alguna estructura mercantil concreta.

2. CLASIFICACIÓN DE LAS EI

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

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

- **Empresas finalistas** . Creadas para insertar a personas que, por sus especiales dificultades insuperables, van a desarrollar su vida laboral en dichas empresas, sin esperar que sean contratadas en el mercado laboral normalizado. Su objetivo es insertar a poblaciones más desfavorecidas y con especiales y, en cierta forma, insalvables dificultades. Colecti-

vos como el de los sin techo, ex-prostitutas y los que sufren polipatología social son los destinatarios de estas empresas.

- **Empresas de transición** . Son aquellas que dedican parte de sus puestos de trabajo a personas en proceso de inserción. Personas que completan sus aprendizajes y consiguen empleabilidad suficiente en la EI para insertarse posteriormente en el mercado laboral. Los puestos ofertados son permanentes, pero las personas los ocupan temporalmente (entre 6 y 36 meses). **Estas empresas son las consideradas en sentido estricto como EI** .

- **Empresas de trabajo temporal para la inserción**. Son aquellas EI que contratan a personas en inserción para ponerlas al servicio de otras empresas, entidades o particulares. En España son escasas y en Francia son las llamadas *ETT d'insertion* y las *associations intermédiaires*.

- **Empresas tuteladas** o empresas de inserción con vocación de normalización. Son aquellas empresas que nacen para insertar a determinado colectivo que, por la capacidad de las personas en inserción, en un tiempo determinado, convertirán la empresa en empresa normalizada. Estas empresas se constituyen por personas sin graves dificultades y con altísimas posibilidades de normalización. Inmigrantes cualificados, jóvenes y mujeres con cargas familiares no compartidas son algunos de los colectivos a los que se dirigen estas EI.

No se agotaría aquí la clasificación de las EI (Aguilar 1994) aunque sí estarían reflejadas en ésta, los tipos más interesantes. En el caso español y pensando en la futura normativa legal, los expertos, como veremos en capítulos posteriores, proponen la llamada Empresa de transición como EI fundamental, sin menoscabo de la necesidad de desarrollar normativa legal y apoyos en beneficio de las

otras estructuras de inserción por lo económico.

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

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

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

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

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

Caso distinto sería el de una empresa de limpieza de zonas de *pic-nic*. En este

caso el servicio no requiere gran cualificación ni tampoco se da una relación trabajador-cliente que exija grandes habilidades sociales.

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

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

Existen otras entidades que desarrollan un itinerario de inserción en el que el trabajo real está presente desde el primer momento. Este es el modelo desarrollado en España por Cáritas, Traperos de Emaús y la Fundación Deixalles.

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

3. PRINCIPALES DIFICULTADES DE LAS EI

La principal dificultad a resolver por las EI es, casi siempre, la de armonizar objetivos enfrentados de rentabilidad económica y utilidad social.

En cuanto al **grupo humano**, en las EI se da la paradoja de que los recursos humanos son a la vez su principal fortaleza y su mayor debilidad. En estas empresas intensivas en mano de obra y escasamente mecanizadas son las personas las que proporcionan calidad en el servicio y competitividad. Al hablar de recursos humanos nos referimos a los propios trabajadores en inserción, a los trabajadores normalizados, los encargados, capataces y jefes de equipo, monitores y gestores.

Pensemos que la principal dificultad radica en que las EI compiten en el mercado con las otras empresas, contratando a los trabajadores que éstas no aceptan.

En cuanto a la **gestión** y tutela de las entidades sin ánimo de lucro, que consideramos imprescindible para la supervivencia de las EI, resulta que, por tradición histórica y otras causas, las entidades no lucrativas que realizan trabajo social se encuentran muy alejadas del mundo empresarial, desconociendo en la mayoría de los casos las técnicas de gestión empresarial y los propios mercados en los que pretenden instalarse. En muchos casos, incluso, las posiciones ideológicas de los socios y trabajadores de estas entidades son contrarias a componentes básicos del sistema económico en el que pretenden localizar la EI, como la competencia o la rentabilidad económica como única medida de eficacia. Resulta necesario, pues, superar el desconocimiento de los técnicos sobre gestión empresarial y lograr compatibilizar su actitud crítica con los elementos del sistema económico que consideren oportunos con la necesaria actitud responsable con el proyecto y con las personas involucradas en la EI.

En cuanto al **mercado**, decíamos líneas más arriba que resulta difícil competir en el mercado con las empresas al uso,

debido a la situación de desventaja de la EI, a la hora de ofertar sus bienes o servicios, por haber contratado aquellos trabajadores que las otras empresas no aceptan.

Concluimos constatando el cúmulo de dificultades existentes y nuestro acuerdo con los que afirman que la creación y consolidación de EI es un trabajo de alta ingeniería social y empresarial.

4. ACTUALIDAD DE LAS EI EN ESPAÑA

Al no existir una definición comúnmente aceptada sobre el concepto y características de EI, resulta difícil elaborar un censo definitivo sobre las mismas. Por otra parte, el panorama es muy cambiante debido a dos factores. El primero, es el auge que están teniendo debido a las expectativas levantadas en los últimos años y al impulso proporcionado por los programas europeos. El segundo, es la corta existencia de bastantes de estas experiencias debido a las difíciles condiciones en que se desarrollan. Ya hemos hablado sobre estas dificultades que impiden prosperar a las EI y que las obligan a desaparecer o suspender su actividad. Por todo ello, a los pocos años, las estadísticas quedan obsoletas.

Nosotros hemos manejado los estudios de Cáritas Españolas y de AMEI¹ y las apreciaciones de expertos en el tema.

¿Cuántas EI hay en España?. En estos momentos, por las razones expuestas sólo podemos hablar de aproximaciones. Algunos autores afirman que «en España pueden existir entre 200 y 300 de estas empresas» (Vidal 1996, 23) pero sin pretender ninguna exactitud. Cáritas nos habla de una muestra de 176 experiencias en las que también contabiliza talle-

res de inserción y entidades promotoras. Los métodos utilizados para los estudios que avalan estas cifras no pretenden ser exhaustivos y los mismos autores hablan de estimaciones. Vidal parte de los datos proporcionados por las redes y coordinadoras y Cáritas de una ficha-encuesta que debía ser rellenada y devuelta por el encuestado.

Las EI en España se concentran geográficamente en Madrid, Cataluña, País Vasco y País Valenciano, y de forma más dispersa en el resto del Estado. De todas formas, mientras no tengamos en nuestro país normas que las definan y un registro administrativo no será fácil cuantificar con exactitud. Lo que sí resulta interesante es estudiar las características de las EI existentes, y algunos estudios sí investigan estos aspectos².

- Forma jurídica de las EI. En España y según el estudio de Cáritas, el 36% se mantienen en el seno de la entidad promotora, es decir, son fundaciones y asociaciones, el 28% está en la economía sumergida, el 18% son cooperativas, el 15% son S.L. y el 3% otras, sin especificar.

Es curioso cómo estos datos cambian radicalmente en Madrid en donde el 75% son SL y el resto fundaciones y asociaciones.

La no existencia de norma reguladora y la complicación que supone crear una EI hace que se mantengan unidas durante largo tiempo a la entidad promotora. En el caso de Madrid hay que reseñar el impulso formidable que ha supuesto el programa IMI de la CAM a la creación de EI en la región. Esto unido a la fuerte influencia del modelo de la Fundación Tomillo, que actúa como asesor del programa, ha dado esta preeminencia a la fórmula SL, propia de EI maduras y consolidadas, así como la casi inexistencia de empleo sumergido.

- Personas en inserción.

Resulta imposible identificar un colectivo de marginados que trabaja en las EI, pero sí podemos afirmar que hay una fuerte presencia de jóvenes con serias dificultades para acceder a un empleo (64% menores de 30 años), seguidos de las mujeres con cargas familiares no compartidas (4,4% en Madrid), ex-toxicómanos (6,4% en Madrid), personas sin hogar (1,4% en Madrid) y resto de población excluida. Predominan las mujeres (54,3% en Madrid) y el 85% tiene estudios primarios, el 6% es analfabeto y sólo el 1,5% tiene estudios superiores.

- Las actividades productivas de las EI vienen caracterizadas por ser intensivas en mano de obra no cualificada y escasa inversión de capital. La recogida y reciclaje, limpieza, jardinería, otros servicios y comercialización y ventas son las mayoritarias.

- Dimensión formativa. Es importante resaltar que las EI no están aisladas, generalmente forman parte del modelo de inserción diseñado por las entidades promotoras. No tendrían sentido si no estuviesen encuadradas en estos programas e itinerarios de inserción. En la mayoría de los casos, se dan numerosas actividades complementarias de todo tipo.

5. LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

No existe para todo el territorio nacional, emanada desde el Parlamento ninguna iniciativa legal sobre EI.

Hubo una proposición no de ley de Regulación de la Empresa de Economía Solidaria y Alternativa presentada por el grupo parlamentario Izquierda Unida/Iniciativa per Catalunya, en el mes de Abril de 1995, que no fue aprobada. Con posterioridad, en el mes de Noviembre, se aprobó en el Congreso de

los diputados una Proposición No de Ley sobre regulación de las EI presentada por el Grupo Socialista del Congreso. En dicha proposición no de ley aprobada se instaba al Gobierno de la nación para que regulase las EI. Como dicha iniciativa coincidía con el final de la legislatura no tuvo más que un valor testimonial pues la composición de la nueva cámara supuso nuevas mayorías que propiciaron un nuevo gobierno.

El 9 de Marzo de 1998 el Grupo Parlamentario Catalán (Convergencia i Unió) presentó en el Congreso de los Diputados una Proposición No de Ley por la que se instaba al gobierno a que estableciese el marco legal de las EI. El 2 de Julio dicha proposición ha sido aceptada por la Comisión.

A nivel autonómico existen iniciativas variadas que por su interés pasamos a comentar. No hay nada legislado en las asambleas autonómicas sobre EI. Éstas, pues, no tienen ningún respaldo legal. Se las menciona al amparo de la legislación sobre Rentas Mínimas de algunas CCAA, pero dicha mención no pasa de ser testimonial con escaso valor práctico.

Conviene resaltar que aunque el reconocimiento legal de las EI es una necesidad todavía no se ha producido. Se echa en falta a nivel estatal un marco legal en el que puedan basarse las Comunidades Autónomas a la hora de legislar, según las transferencias adquiridas y las peculiaridades regionales.

En septiembre de 1997 el Mº de Trabajo y S.S. convocó a un grupo de expertos para elaborar una propuesta legal sobre EI. En mayo de 1998 concluyó el trabajo de los expertos. El Ministerio en cuestión se comprometió a elaborar la norma antes del fin de 1998, hecho que no se ha producido, aunque parece próximo.

6. LAS EI, UN PASO IMPORTANTE EN LOS ITINERARIOS DE INSERCIÓN

Las EI no surgen sin más. Son promovidas por algunas entidades³ para completar los itinerarios de inserción de las personas con las que trabajan. Vemos pues la importancia decisiva de las entidades promotoras y del papel de las EI en los itinerarios de inserción.

Un itinerario de inserción es el recorrido a seguir para lograr la plena ciudadanía. Siguiéndolo se desanda el camino que llevó a la exclusión, realizando los aprendizajes necesarios y supliendo las carencias que permitan al individuo su inserción sociola-

boral. Gran parte de este camino se recorre en las EI. Muchas de ellas (la de tránsito) son el último peldaño antes de insertarse en una actividad laboral normalizada. Existen muchos aspectos de los itinerarios de inserción y de las propias EI sin desarrollar. Cuestiones como el diagnóstico de la empleabilidad, desarrollo de las habilidades sociales en un contexto laboral, los aprendizajes y otras no han sido suficientemente preparadas en este campo.

Para los psicólogos, educadores y trabajadores sociales se plantea un reto sumamente interesante: participar en el desarrollo de un nuevo modelo de intervención social

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar, M.; Gaviria, M. y Laparra, M. (coordinadores) (1994). *Bases para el desarrollo de estructuras de inserción por lo económico en la Comunidad de Madrid*. Documento elaborado por la Comisión de trabajo para el desarrollo de estructuras para la inserción por lo económico de la Consejería de Integración Social de la C.A.M.

Cachón, L. y Fundación Tomillo (1998). *Nuevos Yacimientos de Empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Defourny, J.; Favreau, L. y Laville, J.L. (Directores) (1998). *Inserción y Nueva Economía Social. Un Balance Internacional*. Traducción al español de Boix y Miguel. Valencia: CIRIEC-ESPAÑA.

Estivill, J.; Bernier, A.; Valadou, Ch. (1997b). *Las empresas Sociales en Europa*. Barcelona: Ed. Hacer.

López-Aranguren Marcos, G. (Coord.) (1997). *La inserción por lo económico: Experiencias de inserción laborales en la economía social*. Madrid: Cáritas Española.

López-Aranguren Marcos, G. (Coord.) (1999). *¿Cómo desarrollar la empleabilidad?* Madrid: Cáritas Española.

López-Aranguren, L. (1994). «Sobre las empresas creadas por la iniciativa social para la inserción laboral de perceptores del IMI» en Aguilar, M.; Gaviria, M. y Laparra, M. *Los proyectos IMI. Comentarios teóricos y resultados prácticos*. Madrid: Comunidad de Madrid.

Rosanvallon, P. (1995). *La Nouvelle question sociale. Repenser l'état-providence*. París: Seuil.

Vidal, I. (Coord.) (1996). *Inserción social por el trabajo. Una visión internacional*. Barcelona: CIES.

NOTAS

¹ AMEI: Asociación Madrileña de Empresas de Inserción.

² El estudio de AMEI sobre las EI en la CAM y el ya citado estudio de Cáritas.

³ Entidades promotoras: entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro que promueven una EI porque la necesitan para completar el trabajo de inserción sociolaboral al que se dedican. Una EI no nace, ni puede mantenerse sin una entidad que la tutele.