EMPLEO E INCLUSIÓN SOCIAL

Un modelo de intervención sociolaboral con personas vulnerables en el ámbito transfronterizo













Copyright Cáritas Diocesana de Salamanca

C/ Monroy, 2

Salamanca

Telf. 923269698

www.caritasalamanca.org

E-correo: caritas@caritasalamanca.org

Depósito legal: DL S 401-2019

Diseño y maquetación: Creativos S.L.







CONTENIDO

introducción4
el contexto7
1. Introducción82. La ocupación y el empleo113. Caracterización de las personas en dificultad214. El empleo como herramienta de inserción social26
el modelo33
1. El trabajo decente y la precarización
las herramientas44
1. La Acogida452. El Acompañamiento483. La Orientación individual y grupal554. La intermediación laboral60
formación para el empleo67
 La estructura de la formación profesional en España
el empleo protegido83
Breve aproximación a los conceptos de economía social y economía solidaria

medio rural y empleo	100
1. Condicionantes de la inserción laboral en el medio rural	101
2. Planteamiento de la intervención	105
otros modelos de intervención	114
1. El modelo de la Fundación Intras	116
2.El modelo de Asprodes	119
3.El modelo de Asociación "El Puente" - Salud Mental	
Valladolid	121
4.El modelo de la Fundación Juan Soñador	127
5.El modelo de Escuelas Campesinas Ávila	130
6.El modelo de la Fundación Secretariado Gitano	134
7. El modelo de Asdecoba (Asociación de desarrollo comuni	tario
Buenos Aires)	139
8.El modelo de ADM Estrela	143
referencias	146









EMPLEO E INCLUSIÓN SOCIAL





Un modelo de intervención sociolaboral con personas vulnerables en el ámbito transfronterizo





I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es el resultado de un proceso iniciado en el marco del Proyecto "On Inclusive Entrepreneur" que se engloba en el Programa de Cooperación Transfronteriza Interreg V-A España - Portugal (POCTEP) 2014 - 2020 liderado por la Gerencia de Servicios Sociales de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León y en el que - además - participan una docena de entidades de Castilla y León y Portugal, entre las que se encuentra Cáritas Diocesana de Salamanca. Los proyectos incluidos en la iniciativa están orientados a promover la empleabilidad en las zonas rurales, con el fin de lograr la inserción laboral de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social.

Este proceso que comenzó en mayo de 2017 y que ahora finaliza ha tenido el objetivo de proponer - desde un análisis de lo ya existente tanto desde el punto de vista teórico como en la práctica cotidiana - un modelo de trabajo que favorezca la inserción sociolaboral de las personas con dificultades en la zona Castilla y León - Región Centro de Portugal, muy especialmente en sus zonas rurales y fronterizas.

Así, al tiempo que se realizaba una revisión teórica, se comenzó sondeando la realidad de la formación para el empleo en la zona objeto de análisis, interpelando a – casi – 250 entidades sobre su realidad al respecto. Se obtuvo una visión privilegiada, un mapa, de acciones formativas reali-

zadas por asociaciones y entidades del Tercer Sector que tenían como público diana a los que más difícil lo tienen, a personas con dificultades de todo tipo que repercuten en su inclusión social. Ese mapa - absolutamente dinámico y cambiante de un momento a otro - ha facilitado tener un primer elemento de contraste en la tarea de proponer un modelo de intervención.

A partir de ese momento – y siguiendo con la revisión teórica – se pasó a pactar con un grupo de entidades significativas que trabajan en el ámbito de la exclusión social y de la discapacidad en los territorios mencionados, una serie de entrevistas en profundidad por las que se pudo "bucear" en los diferentes modelos de intervención con los que se trabaja en este ámbito de la inserción sociolaboral, conociendo en detalle procedimientos y metodologías, dudas y certezas, fortalezas y debilidades de diferentes asociaciones que nos abrieron sus puertas con absoluta trasparencia y con el único interés de colaborar con nosotros en la construcción de este modelo que – ahora - presentamos.

Un tercer elemento, no menos importante, ha sido la experimentación de un modelo de intervención sociolaboral en el medio rural de la provincia de Salamanca con personas derivadas por los servicios sociales de base y con los que desde mayo hasta final de octubre de 2018 - se ha realizado un itinerario de activación y búsqueda de empleo. Ese tra-









bajo "a pie de obra" nos ha dado elementos claros de realidad que confrontar con los modelos teóricos ya revisados.

Así pues, el resultado es este documento que no deja de ser una propuesta de modelo de actuación, basado tanto en nuestra propia experiencia como en elementos de otros modelos investigados, pero que intenta profundizar tanto en estructuras de intervención como en las herramientas a utilizar, desde la reflexión teórica. No se trata tanto del "qué" sino del "cómo". No ha sido nuestra idea la de estructurar recetas de intervención sino la de reflexionar sobre las realidades y los modos de actuar, sobre las bases de las herramientas, sobre las consecuencias de marcar un objetivo diana u otro. Si conseguimos generar algún interrogante sobre su práctica cotidiana en quien pueda leer estas páginas, habremos llegado a la meta.

La estructura del documento es sencilla:

- ★ Partimos de un análisis del contexto general desde un punto de vista socioeconómico, que aterriza en una caracterización de las personas con dificultades en cuanto a su relación con el mundo del trabajo y en qué puede colaborar este en su inserción social.
- ★ Continuamos con una primera aproximación al modelo propuesto, de un modo general.
- ★ El siguiente capítulo aborda la reflexión sobre las herramientas básicas que configuran el modelo, herramientas a las que intentamos dar una "vuelta de tuerca" que nos ayude a renovar nuestra estructura de intervención.
- ★ Los capítulos cuatro y cinco desarrollan dos herramientas que se tornan fundamentales desde nuestro punto

- de vista y que tienen suficiente entidad en sí misma como para dedicarles una sección a cada una. Son la formación para el empleo y el empleo protegido.
- ★ Para finalizar la explicación del modelo, propiamente dicho, reflexionamos sobre el empleo en el mundo rural y sobre las posibilidades y/o dificultades que este medio genera en la búsqueda de empleo y el desarrollo personal.
- ★ En el último capítulo volcamos un resumen de las conversaciones mantenidas con las personas responsables de las entidades que nos recibieron para contarnos sus modelos de intervención. Han sido transcritas intentando respetar al máximo el mensaje que se nos trasmitía y la fluidez de las conversaciones que se dieron.

No nos queda nada más que agradecer a todas las personas que han colaborado en la elaboración de este trabajo: muy especialmente a las de las entidades de todo tipo que han gastado un poco de su precioso tiempo en contestar nuestros cuestionarios, en recibirnos, en explicarnos. También a las que conforman el equipo del Área de Inserción Laboral de Cáritas Diocesana de Salamanca, por su apoyo, sus aportaciones y su maestría y saber estar con quien más lo necesita. Sin olvidarnos de la "orientadora itinerante" del proyecto – Mª Rosa Benito – que, entre viaje y viaje, ha sabido aportar y dar calidez humana a las reflexiones teóricas que hemos ido realizando. A todas, a todos, gracias.

Salamanca. Otoño. 2018







EMPLEO E INCLUSIÓN SOCIAL





Un modelo de intervención sociolaboral con personas vulnerables en el ámbito transfronterizo





2. EL CONTEXTO

1. Introducción

La realidad del contexto transfronterizo Castilla y León -Zona Centro de Portugal desde un punto de vista socioeconómico se caracteriza - fundamentalmente - por una realidad de despoblación creciente, cuestión esta que se agrava con el progresivo envejecimiento de las - cada vez menos - personas que se mantienen en el territorio. La falta de perspectivas hace emigrar a las pocas personas jóvenes que crecen en las áreas rurales, muy especialmente a las mujeres, retroalimentándose el efecto a sí mismo: a menos personas, más emigración; a más emigración, menos personas en los pueblos. Círculo vicioso que parece no tener fin y que está dejando toda la zona Oeste de Castilla y León y gran parte de la Região Centro portuguesa, al borde de la insignificancia demográfica y económica, con lo que esto significa para las personas que - por convencimiento o por otras razones - siguen apostando por vivir en el trozo de terruño en el que nuestros antepasados forjaron lo que hoy conocemos como "civilización", en esa Iberia rural de la que - de un modo u otro - provenimos la inmensa mayoría de la población de las ciudades que fagocitan recursos y posibilidades.

Esta realidad genera multitud de dificultades de todo tipo, especialmente en lo relacionado con la prestación de servicios públicos considerados básicos y en la articulación del territorio, esto es, en la comunicación, los transportes, la relación de los pequeños municipios con entidades locales intermedias o con las ciudades, etc. Por evidentes razones, todo esto se concreta en la cruel realidad de la población rural en falta de oportunidades laborales y en la muy escasa implantación de empresas – ya sean del sector secundario o del terciario –. Además, la posibilidad de emprender se convierte en una lucha contra los elementos – administrativos, legales, económicos, de infraestructuras – que acaba disuadiendo a los más osados.

Ciertamente, al igual que existen dificultades, no debemos obviar la existencia de ventajas y potencialidades que hacen de esta tierra un sitio especial. Así, la calidad de vida en sus pequeñas ciudades, los incomparables entornos naturales, la gran diversidad biológica o la riqueza cultural de sus comunidades configuran a este territorio como un pequeño tesoro a descubrir. Es aquí donde los que no se acaban de dar por vencidos centran la fuerza de sus aportaciones para luchar contra la despoblación e intentar revitalizar la economía de la zona desde una perspectiva del desarrollo a escala humana, haciendo de la carencia virtud y de la virtud modo de vida; también es aquí donde las administraciones de todo signo dicen esforzarse para revertir el proceso







de desertización demográfico, invirtiendo migajas de sus presupuestos tarde, mal y nunca, siendo superados permanentemente por la realidad y a la que – en la mayoría de los casos – no llegan a responder con la eficacia que cabría exigirles.

La cuestión fronteriza que - en otros momentos - puede haber marcado el devenir de estas tierras no es algo relevante en nuestro momento histórico. Más bien, al contrario, la característica fundamental a este respecto es la cotidianeidad en el contacto entre las dos partes de una inexistente Raya, contacto facilitado por la realidad de la libre circulación de personas y mercancías, por la pertenencia de los dos estados al espacio de la "moneda única europea" y por la - cada vez mayor - existencia de multitud de proyectos conjuntos entre entidades y administraciones de ambos lados de la frontera. Esta cuestión fronteriza, lejos de ser una dificultad está siendo en otras regiones incluso facilitadora de ejes urbanos de desarrollo como sucede en Galicia - Região Norte o en el litoral de Huelva y el Algarye¹. No es el caso del eje Castilla y León - Região Centro, en donde se comparten características sociales, demográficas y económicas mucho más marcadas por las dificultades de despoblamiento señaladas más arriba que por las potencialidades de un hipotético mercado transfronterizo.

En estas primeras líneas parece que estemos hablando exclusivamente de las zonas rurales de nuestro territorio, pero no es así. Las características de envejecimiento y despoblación son también evidentes – cada vez más – en los núcleos urbanos de este territorio. Solo por ejemplificar brevemente, las tres capitales de provincia del oeste de Castilla y

1 "La frontera hispano - lusa en la actualidad: una visión geográfica. LOIS GONZÁLEZ, R.C. y CARBALLO LOMBA, A. 2014. Revista de Historiografía 23.

León - Salamanca, Zamora y León, de sur a norte - han perdido población en los últimos veinte años. Así, Salamanca ha pasado de más de 159.000 habitantes en el año 1996 a algo más de 144.000 en 2017; Zamora ha pasado de 63.000 a 62.000 en estos veinte años y León de 145.000 a 125.000; hablamos de las capitales, núcleos urbanos históricos con cierta importancia en determinados momentos, pero en claro declive socioeconómico en este primer cuarto del siglo XXI. Y los datos podrían ser mucho más escandalosos si no se vieran "mitigados" por el efecto boom del ladrillo de los primeros años del siglo que atrajeron a población inmigrante que - aunque haya sido solo temporalmente - rejuveneció y aumentó la población de estas ciudades.

Tabla 1. Evolución de la población en capitales de provincia

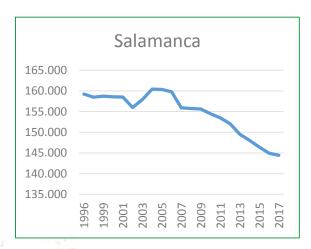
Ciudad	Año 1996	Año 2000	Año 2005	Año 2010	Año 2017
Salamanca	159.225	158.556	160.331	154.462	144.436
	hab.	hab.	hab.	hab.	hab.
Zamora	63.783	65.226	66.123	65.998	62.389
	hab.	hab.	hab.	hab.	hab.
León	145.242	138.006	136.414	134.012	125.317
	hab.	hab.	hab.	hab.	hab.





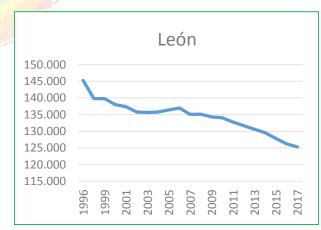


Gráfico 1. Evolución de la población.



(Fuente INE. Padrón municipal. Elaboración propia)

Gráfico 2. Evolución de la población en la ciudad en la ciudad de Salamanca en la ciudad de León.



(Fuente INE. Padrón municipal. Elaboración propia)





El fenómeno en Portugal es similar, tanto en lo rural como en lo urbano, matizado por la contraposición entre el interior y el litoral. Este último junto con algunas ciudades grandes (Lisboa, Porto y Coimbra, básicamente) van asumiendo población proveniente de otras zonas, como son la zona Centro y, en concreto, el distrito de Guarda. Así, según el INE portugués, entre el 2001 y el 2011, la población residente portuguesa pasó de 10.356.117 personas a 10.562.178 en 2011. Ese crecimiento se da en su casi totalidad en el territorio continental, quedando una pequeña parte en los territorios insulares de Madeira y Azores; así en la "Portugal continental" se pasa de los 9.869.343 habitantes a los 10.047.621. Sin embargo, si llegamos al siguiente nivel de división territorial vemos que tengamos en cuenta la Região Centro, el nivel inferior de la Beira Interior Norte o el del distrito de Guarda, en todos los casos se da disminución de población desde el 2001 al 2011. Así, quedándonos en el primer nivel, la Região Centro pasa de los 2.348.397 habitantes en 2001 a los 2.327.755 en 2011, casi veinte mil personas menos en diez años.



Tabla 2. Distribución de la población portuguesa por grupos de edad

Período de referência	Local de residência	Total	0 - 14 anos	15 - 24 anos	25 - 64 anos	65 - 74 anos
2011	Portugal	10.562.178	1.572.329	1.147.315	5.832.470	1.048.139
	Continente	10.047.621	1.484.120	1.079.493	5.546.220	1.009.591
	Centro	2.327.755	319.258	239.248	1.247.499	261.599
	Beira Interior Norte	104.417	12.009	9.987	52.526	13.650
	Guarda	42.541	5.833	4.409	23.426	4.187
2001	Portugal	10.356.117	1.656.602	1.479.587	5.526.435	992.127
	Continente	9.869.343	1.557.934	1.399.635	5.283.178	953.558
	Centro	2.348.397	352.388	322.118	1.217.213	259.147
	Beira Interior Norte	115.325	15.516	14.892	55.646	15.439
	Guarda	43.822	6.809	6.126	22.721	4.352

(Fuente: http://www.ine.pt):

Una realidad similar, pues, para una zona que - más allá de las fronteras políticas - es una de las periferias europeas, acosada por los efectos del envejecimiento y de la despoblación, así como por la falta de impacto que provocan las medidas implementadas por los diferentes niveles de la Administración. Una zona en la que las dificultades se ceban sobre las personas con menos formación, con menos cualificación y con menos posibilidades de superar una realidad ya de por sí compleja y que se convierte - para ellas - en casi insalvable.

2. La ocupación y el empleo

En este contexto sociodemográfico, el empleo se configura como el elemento clave que determina la posibilidad de fijar población en un territorio, de que se puedan implantar familias que rejuvenezcan la pirámide demográfica o, al menos, lo que impide que la emigración de la población potencialmente activa siga marcando el día a día de pueblos y ciudades.

Como es natural dada la estructura poblacional de esta zona Oeste de Castilla y León, la población activa - esto es, las personas ocupadas y paradas en un determinado periodo de referencia - es pequeña respecto a otras zonas de España. Respecto a la media estatal, la tasa de actividad de León se mueve entre los ocho y diez puntos porcentuales por debajo, Zamora entre los ocho y seis puntos por debajo







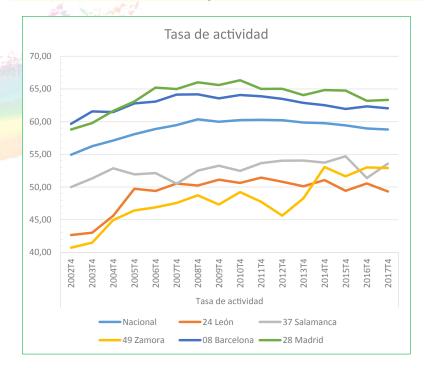


Interreg



(con momentos puntuales de hasta once y doce puntos), y Salamanca entre los cinco y los seis puntos por debajo. Hablamos de una media entre las tres provincias del 52% en el último trimestre del año 2017 frente a los - casi - 59% estatales. Estas diferencias con la media estatal son, siempre, al menos dos puntos superiores si la comparación se da con otras provincias más dinámicas - desde el punto de vista económico y social - como pueden ser Madrid y Barcelona que, en el mismo periodo mencionado, tienen tasas de actividad algo superiores al 63% y al 62% respectivamente.

Gráfico 3. Tasa de actividad comparativa en varias provincias de España



(Fuente: INE. Encuesta de Población Activa, Elaboración propia)

La Encuesta de Población Activa no muestra datos inferiores al nivel provincial, pero si pudiésemos desagregar las capitales de provincia y sacarlos de la selección, es indudable que estas tasas de actividad serían muy inferiores a lo que muestra la gráfica. Por poner solo dos ejemplos, si aterrizamos en dos poblaciones salmantinas como son Ciudad Rodrigo y Ledesma, de diferente dimensión entre sí, pero - ambas - de cierta importancia histórica, veremos que la estimación de una hipotética tasa de actividad calculada en la proporción entre la suma de afiliados a la Seguridad Social y de registrados en el ECYL y el número de potencialmente activos (mayores de 15 años), sería de un 38% en el caso de Ciudad Rodrigo y de un 32% en el caso de Ledesma. Teniendo en cuenta que la media de las tres provincias señaladas es de - aproximadamente - el 52%, y estas se mueven en siete puntos porcentuales por debajo de la media estatal, estamos hablando de que estas dos poblaciones se moverían - al menos - en veinte puntos porcentuales por debajo de la media estatal. Y estamos hablando de dos localidades de cierto relieve, nada que ver con muy pequeñas poblaciones en donde - con probabilidad - la tasa de actividad pueda bajar del 15%.





Tabla 3. Población de Ciudad Rodrigo y Ledesma por grupos de edad

	Total	0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85-89	90-94	95-99	100 y más
Ciudad Rodrigo	12.668	418	496	560	532	564	624	670	767	870	936	958	985	821	760	735	628	612	446	224	50	12
Ledesma	1.688	50	44	50	63	88	111	104	100	108	125	154	137	116	85	89	65	91	71	31	5	1

(Fuente: INE)

Tabla 4. Tasa de paro registrado en Ciudad Rodrigo y Ledesma

Fecha	Tasa de Paro Registrado	Nº de parados registrados	Población
Ciudad Rod. Abr-18	22,08%	1.150	12.668
Ledesma Abr-18	14,62%	109	1.688

(Fuente: www.datosmacro.com)

Tabla 5. Afiliación en la Seguridad Social en Ciudad Rodrigo y Ledesma

AFILIACIÓN ABRIL DE 2018												
PROVINCIA	MUNICIPIO	Reg. General	R. G S.E.Agrario	R. G S.E.Hogar	R. E. T. Autónomos	TOTAL						
37 SALAMANCA	37107 CIUDAD RODRIGO	1.826	86	70	1.206	3.188						
37 SALAMANCA	37170 LEDESMA	186	47	10	142	385						

(Fuente: <u>www.seg-social.es</u>)

Datos, pues, que indican que - desde el punto de visto productivo - la actividad en la zona de la que venimos hablando es muy escasa, con poca capacidad productiva y con mucha población viviendo de pensiones o de algún tipo de prestación social. No conviene olvidar que estas últimas cifras son estimadas, no proceden de la EPA que es la herramienta homologada y que da una radiografía más aproximada de la realidad; los datos de paro registrado no

tienen en cuenta parámetros que sí considera la encuesta y que reducirían el número de activos, con lo que la realidad puede ser aún más negativa que la mostrada.

Insistimos en hacer el análisis desde las tasas de actividad porque creemos que es el tipo de estadístico que mejor refleja lo que ocurre, ya que tanto la tasa de paro como la tasa de empleo nos dan una visión un tanto distorsionada.







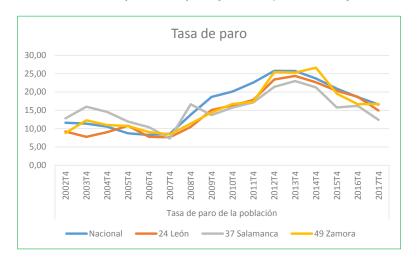
Veamos por qué:

En el caso de la tasa de paro, se calcula como una proporción entre las personas paradas, esto es, personas que sin estar ocupadas están activadas buscando empleo, y las personas activas o, lo que es lo mismo, la suma de personas ocupadas y paradas. En el caso del territorio que estamos analizando, como hemos visto está perdiendo población porque las personas emigran hacia zonas más dinámicas. Es de entender que quien se marcha - en la mayor parte de los casos - es alguien que no tiene trabajo. Por lo tanto, estadísticamente, esto se refleja disminuyendo el número de personas paradas, manteniéndose las ocupadas y disminuyendo las personas activas; por lo tanto, la proporción entre las paradas y las activas tras la salida de algunas personas paradas es menor, acercándonos a los estadísticos de otras zonas de España. Este es un fenómeno típico de zonas despobladas dado que, si apenas hay personas activas desempleadas porque se marchan fuera, las tasas de paro son significativamente inferiores a lo que serían si las personas en paro no hubieran emigrado, despoblando la zona. Todo esto se refleja claramente en la gráfica siguiente:





Gráfico 4. Tasa de paro en España y en León, Salamanca y Zamora



(Fuente: INE. Elaboración propia)

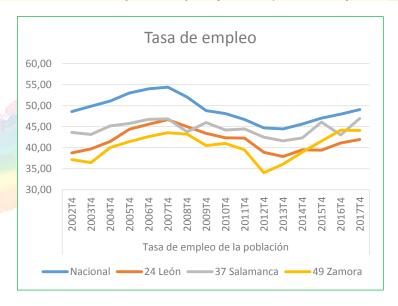
Como se puede ver, a pesar de que la tasa de actividad estatal sea siempre superior a la de las tres provincias occidentales de Castilla y León, las tasas de paro son similares o, incluso en algunos años, significativamente inferiores, precisamente en años donde la población se está reduciendo notablemente como se puede ver en las gráficas de más arriba.

En cuanto a las tasas de empleo o de ocupación, que se definen como una proporción entre las personas ocupadas y el total de la población mayor de 15 años, a un mismo número de empleos en una determinada zona, la tasa será mayor cuanto menor sea la población de referencia. Si esta población disminuye significativamente en un determinado periodo de tiempo, manteniéndose el número de empleos, la tasa de empleo crecerá, también, de manera significativa. Exactamente esto es lo que ocurre en León, Zamora y Salamanca, aunque con un efecto menos acusado que en el



caso de las tasas de paro porque en este periodo de tiempo también se ha destruido empleo, reduciéndose – por lo tanto- el número de personas trabajando en los años de la crisis económica. Aun así, la diferencia del estadístico con la media estatal no es desdeñable, estamos hablando de que en el último trimestre del 2017 León tiene una tasa de empleo inferior en siete puntos porcentuales a la media de España, Zamora cinco puntos por debajo y Salamanca dos.

Gráfico 5. Tasa de empleo en España y en León, Salamanca y Zamora



Por supuesto, más allá del número de personas que tienen trabajo y de las que no lo encuentran, cabe buscar explicaciones a la despoblación del territorio también en el tipo de ocupaciones que se dan y en sus condiciones. Así, el sector predominante en las tres provincias del Oeste de Castilla y León es el sector servicios, aunque en los últimos diez años la cifra de personas ocupadas en este sector está bastante estancada, tendiendo incluso a reducirse ligeramente, con la excepción de Zamora, caso en el que se produce un ligero aumento:

Entre las tres provincias, hay 17.000 personas menos ocupadas en el sector servicios, durante la última década. El dato es importante, dado que es el sector que más personas ocupa en la Región, en la zona Transfronteriza y en estas tres provincias.

Tabla 6. Personas ocupadas en el sector servicios en León, Salamanca y Zamora

(Fuente: INE y elaboración propia)

	2018T1	2017T1	2016T1	2015T1	2014T1	2013T1	2012T1	2011T1	2010T1	2009T1	2008T1
León	124,0	122,3	119,1	116,0	113,3	119,6	125,9	132,7	126,7	129,6	133,5
Salamanca	94,0	92,9	87,3	91,4	92,3	91,5	95,2	94,9	92,7	83,4	102,6
Zamora	41,5	44,8	41,8	42,8	38,7	34,6	40,9	41,6	40,2	39,7	40,4





(Expresado en miles de personas. Fuente: INE: elaboración propia)



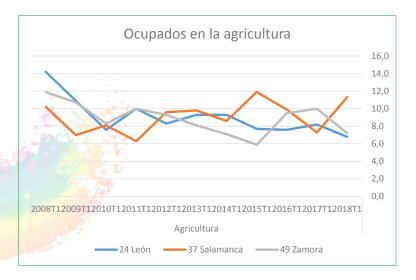
Σ

En el caso de la agricultura, siendo mucho menor el número de personas ocupadas, también se reduce en la última década. En el caso de la provincia de Salamanca hay un pequeño repunte en el último año, pero el global es claramente inferior:

Gráfico 6.

Personas ocupadas en agricultura en León, Salamanca y

Zamora



(Expresado en miles de personas. Fuente: INE; elaboración propia)

Estamos hablando de que la población ocupada en el sector primario en estas tres provincias españolas, pasa de 36.300 personas a 25.300 personas, es decir, casi nueve mil personas menos en diez años.

El caso del sector de la construcción no es desconocido para nadie, aunque está bien cuantificarlo para poner cifra a la sensación catastrófica que nos ha dejado la realidad de los últimos años que – parece – se va atemperando últimamente. Se pasa de 45.200 personas ocupadas entre las tres provincias a 26.500 en diez años, perdiéndose diez mil personas en León, más de cuatro mil en Salamanca y unas cuatro mil quinientas en Zamora.

Gráfico 7. Personas ocupadas en construcción en León, Salamanca y Zamora



(Expresado en miles de personas. Fuente: INE; elaboración propia)

Por último, en la industria, también se reduce el número global de personas ocupadas, pasando de 56.800 personas a 50.800. Son 6.000 ocupaciones menos en un sector ya de por sí reducido en cuanto a personas empleadas. En este caso, es León quien marca la excepción, dado que consigue un pequeño aumento, pasando a tener cifras ligeramente superiores en una década (quinientas personas más), después de haber experimentado una subida grande en el último año. Ojalá sea una tendencia estable en el tiempo y que se generalice al resto de provincias de su entorno.

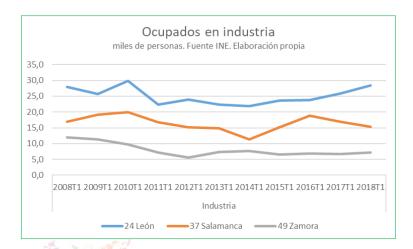






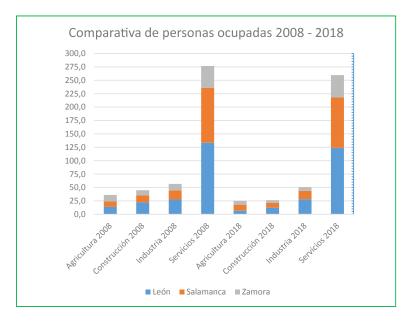


Gráfico 8. Personas ocupadas en industria en León, Salamanca y Zamora



Tenemos - pues - un mercado laboral muy centrado en el sector servicios y con poco peso relativo de la construcción, la industria y la agricultura. Un mercado laboral que - de manera global - se va encogiendo y que va expulsando a personas - 52.700 personas en diez años - hacia la desocupación o a la emigración.

Gráfico 9. Comparativa de personas ocupadas en León, Salamanca y Zamora



(Expresado en miles de personas. Fuente: INE; elaboración propia)

Y dentro de ese abanico – amplio – de los servicios, fundamentalmente, se contrata a camareros y camareras, en un porcentaje muy amplio sobre el total de los contratos celebrados. Hablamos, por ejemplo, de que en el primer trimestre del 2018 más del 22% de los contratos que se firman en León, Zamora y Salamanca son de "camareros asalariados" -algo más del 17% en toda Castilla y León-, frente al casi 10% de peones de la industria manufacturera, el 6,5% de limpiadores y limpiadoras y del 5,5% de vendedores, siempre hablando de medias entre las tres provincias. En Castilla y León, fundamentalmente por la influencia en determinadas provincias de algunas industrias muy potentes.

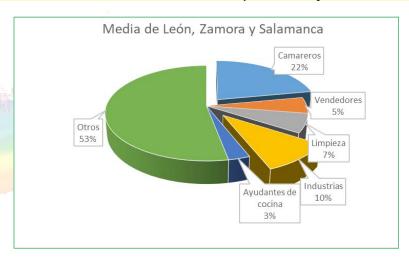






la primera ocupación más contratada es la de peones de la industria manufacturera con algo más del 20% seguida de los ya mencionados camareros. Este reparto en el número de contratos se mantiene en los diferentes momentos del año y a lo largo de los años con pocas variaciones porcentuales. Además de las ocupaciones mencionadas – y para completar el "quinteto" de las cinco ocupaciones más contratadas – tenemos a los ayudantes de cocina, que vienen a ser un 3% del total de las contrataciones.

Gráfico 10. Contrataciones en León, Salamanca y Zamora



Fuente: Sistemas de información de los Servicios Públicos de Empleo. Elaboración propia.

Es decir, casi uno de cada cuatro contratos firmados en las provincias occidentales de Castilla y León es de camarero; solo uno de cada diez se celebra en la industria manufacturera. Muy probablemente, esta estructura ocupacional está directamente relacionada con la temporalidad de los con-

tratos, que alcanza el 92,5 % de media entre las tres provincias, un 92% en Castilla y León en general.

Más allá de la seguridad o incertidumbre que genera el tener un tipo de contrato temporal o indefinido – cuestión esta, nada baladí -, el nivel de ingresos medios obtenidos por trabajadores por cuenta ajena en función del tipo de contrato varía sustancialmente. Así, en Castilla y León en 2014 (último dato disponible), la diferencia media en el salario bruto entre los contratos de duración determinada y los contratos indefinidos era de casi 6.000 euros anuales – algo más de 15.000 euros los temporales, casi 22.000 los indefinidos- un 30% de diferencia. Pero es que la diferencia entre la media nacional y la media castellano y leonesa en los indefinidos era de casi 3.000 euros anuales y de 7.000 respecto a la Comunidad de Madrid.

Gráfico 11. Diferencias salarias en España



Fuente: INE. Elaboración propia







En ese mismo año, en la Comunidad de Castilla y León, la diferencia de las medias de ingresos entre los trabajadores de los servicios y de la industria era de –aproximadamente – 6.000 euros a favor de estos últimos, pero no olvidemos que el sector predominante en la Región y en nuestras tres provincias de referencia es el sector servicios. Si descendemos un poco más en el nivel de análisis, nos encontramos con que las personas ocupadas en tareas elementales – la inmensa mayoría del sector servicios – o en tareas relacionadas con la restauración y la hostelería cobran hasta 8.000 euros anuales menos que la media de los trabajadores de Castilla y León, siendo esa media 2.000 euros inferior a la media estatal.

Resumiendo: La media salarial global es sensiblemente inferior en Castilla y León que en el conjunto del Estado Español. Junto a esta realidad, los salarios en las contrataciones temporales en Castilla y León son un 30% inferiores a los salarios en puestos con contrato indefinido, siendo en la Región los temporales aproximadamente el 92%; a lo que le sumamos que – si aterrizamos en perfiles concretos – los perfiles de hostelería y de ocupaciones elementales que conforman aproximadamente el 30% de las contrataciones en Castilla y León, cobran hasta 8.000 euros menos que la media de los trabajadores y trabajadoras en la Región y hasta 10.00 euros menos si la comparación es con la media estatal.

Gráfico 12. Salarios medios en España



Fuente: INE. Elaboración propia







La fotografía que resulta después de ver de modo global estas cifras es desoladora y justifica perfectamente el constante goteo de personas que abandonan estas tierras en busca de un lugar más amable en el que poder desarrollar un proyecto de vida mínimamente viable. Es en este contexto en el que las personas que más difícil lo tienen, que menos cualificados están, que menos posibilidades tienen de emigrar, es en este contexto – decimos – en el que tienen que buscar la forma de salir adelante y en el que las administraciones y las entidades privadas del tercer sector tienen la obligación de generar posibilidades de inclusión y de desarrollo personal, favoreciendo la justicia social y la equidad.



Media salarial global inferior en Castilla y León al conjunto de España

92% de los contratos son temporales8% de los contratos son indefinidos

30% de las contrataciones en Castilla y León son en hostelería y ocupaciones elementales Los salarios en los contratos temporales son inferiores en un 30% a los indefinidos

Los salarios en estos perfiles son inferiores en 8000 € a la media de Castilla y León









2. EL CONTEXTO

3. Caracterización de las personas en dificultad

Si lo que hemos hecho hasta este punto ha sido una breve descripción de nuestra visión del contexto económico - laboral de esta zona fronteriza de Castilla y León y Portugal. lo realmente importante para nosotros son las personas que habitamos el territorio y - más concretamente - las personas con más dificultades, las que van toreando el día a día, las que ocupan los lugares más bajos de las escalas profesionales, los que no acceden - siguiera - a un puesto de trabajo, los que trampean la realidad desde la economía sumergida en condiciones - igualmente - sumergidas. Personas que no emigran porque no tienen razón para ello; personas que han llegado de otros lugares y, ahora, no pueden irse; personas a las que su situación de salud les impide un adecuado desarrollo personal; personas, en fin, que por unas razones u otras viven "en el margen" cuando no "al margen" de la sociedad integrada.

Estamos hablando de colectivos muy dispares:

- ★ Personas jóvenes sin titulaciones básicas.
- ★ Personas jóvenes sin cualificación ni experiencia profesional.
- ★ Personas en proceso de rehabilitación de adicciones.
- ★ Personas que han pasado por una situación de encarcelamiento.
- ★ Personas sin hogar.

- ★ Personas inmigrantes en situación administrativa irregular.
- ★ Personas inmigrantes con imposibilidad de homologar su cualificación y / o formación.
- ★ Mujeres víctimas de violencia machista.
- ★ Mujeres solas con cargas familiares.
- ★ Personas desempleadas mayores de 45 años expulsadas del mercado laboral.
- ★ Personas desempleadas de larga duración.
- ★ Personas con discapacidad.
- ★ Personas enfermas crónicas.
- ★ Personas pertenecientes a minorías étnicas.
- ★ Personas en situación de pobreza económica sobrevenida por diferentes causas.
- Personas perceptoras de Rentas Mínimas.









Cada uno de estos colectivos con sus propias características y peculiaridades absolutamente específicas y con la realidad de que, con frecuencia, las personas no se pueden encuadrar solo en una de las categorías que establecemos. sino que conforman su realidad de un modo mucho más poliédrico, más flexible, y donde las fronteras entre una realidad v otra se desdibujan con facilidad.

Podríamos hablar, en función del nivel de empleabilidad, de tres grandes grupos que ordenen para nuestros rígidos esquemas mentales a las personas de las que hablamos²:

- ★ Personas de muy baja empleabilidad.
- ★ Personas de baja empleabilidad.
- ★ Personas con precariedad laboral.

Aunque ahora entraremos en describir brevemente cada una de las tres categorías, no queremos pasar por alto el concepto de empleabilidad, sobre todo porque, aunque ahora mismo se entienda - fundamentalmente - como la capacidad, el conjunto de características, que la persona posee para incorporarse y mantenerse en el mercado laboral, adaptándose a los cambios que se vayan produciendo en el entorno, lo cierto es que - a pesar de que lo asumamos como un concepto positivo e intentemos trabajar en torno a él - se trata de un concepto nacido desde el más puro estilo individualista del liberalismo económico en donde el individuo tiene que competir con sus semejantes, de un modo permanente, por ser el mejor en lo suyo, teniendo el mejor expediente académico posible, teniendo un perfil social sin mácula, acumulando las experiencias profesionales más

Interreg I



² SÁNCHEZ, P. y FERNÁNDEZ, G. "Una propuesta metodológica del diagnóstico del mercado laboral para personas de baja cualificación". Col. "La acción social. Cuadernos de formación". Cáritas Española. 2004.

completas, sabiendo afrontar cualquier imprevisto, estando permanentemente disponible para la empresa sabiendo - al mismo tiempo - gestionar los cansancios y las emociones de manera positiva. El concepto, en realidad, habla de las expectativas de una organización empresarial o de la sociedad y de la capacidad del individuo para cumplir esas expectativas y así poder ser un miembro "incluido" en el club de los que viven en "este lado del margen".

empleabilidad: la capacidad, el conjunto de características, que la persona posee para incorporarse y mantenerse en el mercado laboral, adaptándose a los cambios que se vayan produciendo en el entorno

Y decíamos que no queremos dejar pasar este tema de la empleabilidad porque, en función de cómo lo abordemos, afrontaremos la perspectiva del individuo y los esfuerzos por lograr una hipotética inserción laboral; porque no es lo mismo entender el concepto en clave de competición y de adaptación permanente como - insistimos - fue concebido originalmente, que entenderlo en clave de mecanismo de protección y seguridad en el mercado laboral, siempre y cuando las personas posean unas competencias determinadas. Dicho de otro modo, no es lo mismo competir con el resto de personas candidatas por cumplir las expectativas de una empresa que entender que si tengo unas determinadas competencias podré vivir más tranquilo mi devenir laboral. En este sentido, la OIT en su Recomendación 195 sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos, habla de la empleabilidad como de: "Las competencias y calificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas





para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a los cambios tecnológicos, de empleo o de condiciones en el mercado de trabajo.³"

Aunque más adelante vuelva a salir este concepto y el modo de afrontarlo, creemos honesto por nuestra parte el aclarar que nuestra opción es - sin ningún género de dudas - las personas y sus oportunidades, frente a un mercado laboral que funciona sin rostro, intentando maximizar beneficios y obviando, en muchas situaciones, el requisito de ser "decente" que nombra la OIT.

También ha salido en las líneas anteriores - y no de modo casual - el concepto "devenir laboral". Adoptamos este término y no el más habitual "carrera laboral" porque las personas con las que trabajamos y sobre las que se quiere centrar este trabajo no pueden desarrollar carreras laborales o profesionales, demasiado tienen con sobrevivir y - si es posible - transitar por esta parte de la hoja de papel, la que discurre a la derecha del margen, aunque sea muy cerca de él. Entendemos que hablar de "devenir" incorpora muchos más elementos de realidad, porque supone tener en cuenta momentos de trabajo, momentos de desempleo, momentos de búsqueda, momentos de formación y no expresa - necesariamente - la idea de "avance", a diferencia del concepto de "carrera" que sí implica esa idea; además "devenir" no tiene ninguna implicación competitiva, raramente se da en solitario y expresa con claridad la idea de proceso que defendemos⁴. Creemos, desde esta posición, que ese concepto sería mucho más adecuado para nombrar los ciclos profesionales y laborales de las personas en su generalidad, más allá de aquellas circunstancias personales - más propias de las elites - que permitan entender el periplo como una carrera a largo plazo.

Dicho lo anterior, retomamos el concepto de empleabilidad y los tres grupos en los que habíamos agrupado a los colectivos arriba mencionados, para intentar caracterizarlos mínimamente desde el punto de vista de la fortaleza respecto a la protección que supone contar con ciertas herramientas en el ámbito laboral:

★ Personas con muy baja empleabilidad. Suelen coincidir con lo que en el ámbito de la intervención social se entiende como la "gran exclusión", es decir, perfiles vitales muy deteriorados por diferentes causas y que han sufrido o sufren situaciones de encarcelamiento, de sinhogarismo o de dependencia a diversas substancias, circunstancias a las que - frecuentemente - se añade el hecho de sufrir algún tipo de enfermedad crónica, de discapacidad o de enfermedad mental diagnosticada o no. Son personas que pueden haber pasado en algún momento por el mercado laboral y que han sido expulsadas de éste. Sus posibilidades de conseguir un puesto de trabajo son bajas dado que cuentan con muchas dificultades personales además de las lagunas formativas, actitudinales y competenciales que su historia ha generado. Incluso, puede ser complicada su incorporación al mundo laboral desde el empleo protegido o la economía social - de los que hablaremos más adelante - dadas las características tanto de las personas como de esos contextos laborales.





³ OIT. Recomendación 195 sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos. 2005. Pág 4

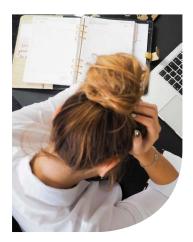


^{4 &}quot;Devenir". 1. m. Fil. Realidad entendida como proceso o cambio continuo. 2. m. Fil. Proceso mediante el cual algo se hace o llega a ser. dle.rae.es

★ Personas con baja empleabilidad. Suelen ser personas en los que la característica más relevante es la falta de titulaciones básicas y la falta de cualificación profesional; habitualmente tienen escasez de herramientas personales y de habilidades sociales adecuadas para llevar a cabo una búsqueda de trabajo efectiva; han podido desempeñar algún tipo de trabajo de perfil bajo - lo que en el siguiente punto relacionaremos con la precariedad - pero, por diferentes razones, perdieron ese trabajo, ha pasado mucho tiempo y ahora necesitarían actualizar conocimientos y trabajar cuestiones personales para poder "reengancharse". En términos de lo que venimos hablando, necesitarían recrear su empleabilidad en el sentido de reconstruir, formalizar y actualizar una serie de cuestiones que protegen a la persona y pueden ayudarla a integrarse en el mundo del trabajo. En este caso, desde nuestro punto de vista, el empleo protegido puede ser un excelente trampolín que ayude a esa recreación - casi - vital. También incluiríamos en esta categoría a aquellas personas con algún tipo de discapacidad que por razón de ésta han carecido de oportunidades formativas o de desarrollo personal o, sencillamente, han sido excluidos del mundo laboral.

★ Personas con precariedad laboral. Estaríamos hablando del perfil más habitual de cualquier servicio laboral generalista: personas que tienen formaciones básicas y escasa cualificación profesional; que siempre han desempeñado tareas básicas y que no han gozado de estabilidad laboral. A veces, cuando el viento ha venido a favor, han podido trabajar dentro de la economía for-

malizada, con contrato y siendo cotizantes de la Seguridad Social: tienen salarios bajos y contratos de poca duración que, a veces, se alargan porque se pueden encadenar. Cuando el viento se para o viene en contra, son trabajadores de la economía sumergida o beneficiarios de prestaciones, en el mejor de los casos. Tienen pocas habilidades, necesitan formación, reciclaje y actualización profesional y - muy habitualmente - cuentan con circunstancias personales que suponen una dificultad seria para poder abordar cualquiera de esas tareas. Son víctimas de los "empleo trampa"⁵, es decir, aquellos empleos de muy malas condiciones que prometen mejoras según pasa el tiempo pero que, lejos de eso, lo que van ofreciendo es más de lo mismo y una imposibilidad de salir porque se depende de lo poco que se gana al tiempo que no se tiene posibilidad de ejercer una búsqueda de empleo alternativo activa e intensa.



⁵ Parafraseamos aquí al Dr. Miguel Laparra Navarro que, en una conferencia organizada por la Plataforma Salmantina de entidades por el empleo, distinguía entre los "empleo trampa" - los descritos - y los "empleo trampolín" que, a pesar, de comenzar con condiciones precarias acaban posibilitando el acceso a un empleo de calidad.







Hablamos, pues, de tres grandes grupos de personas con dificultades en el acceso al mercado laboral. Como decíamos más arriba, ni las categorías son exhaustivas ni las podemos considerar aisladas unas de otras; las personas pasan por unas situaciones u otras y - según su momento vital - no es fácil encuadrarlas en uno de los grupos o en otro. Es más, hablar de categorías solo tiene sentido desde un punto de vista explicativo del modelo al que gueremos llegar porque cada persona es única y mirándola desde la "perspectiva de las casillas" no lograremos ver nada más allá de nuestros esquemas fijos y poco articulados. Insistimos v lo haremos a lo largo de todo el documento: cada afirmación, cada exposición, cada explicación que hagamos a lo largo de estas páginas se harán desde una intención teórica y didáctica: la realidad y las circunstancias de las personas son mucho más complejas que una afirmación más o menos acertada plasmada en un papel.

Sí es cierto que, al menos, esas tres grandes divisiones que hemos hecho entre las personas con las que trabajamos, las que tienen serias dificultades de acceso al mercado laboral, necesitan abordajes diferentes y herramientas diferentes. O, al menos, necesitan que las herramientas sean aplicadas con diferente intensidad y estrategias en función de la realidad de la persona porque – parece lógico – a diferentes necesidades, diferentes respuestas. Pero esto, que parece sencillo, no debe serlo tanto porque lo más frecuente en la intervención sociolaboral es tender a homogeneizar y a ejecutar programas estándar lo que genera no pocas frustraciones y desánimos tanto en un lado como en otro de la mesa, esto es, en los demandantes de empleo y en los acompañantes de esas demandas.

Personas con dificultades en función de su grado de empleabilidad

- **Muy baja empleabilidad.** Gran deterioro personal debido a diferentes causas.
- **Baja empleabilidad.** Falta de formación, de cualificación y de habilidades.
- **Precariedad laboral.** Formaciones básicas. Escasa cualificación.







4. El empleo como herramienta de inserción social

La comúnmente conocida como "Ley de empresas de inserción" (ley 44/07 de 13 de diciembre. BOE 299/07) dice: "El empleo es y será para los más desfavorecidos y excluidos uno de los principales vectores de inserción y una forma de participación en la actividad de la sociedad." Es un tipo de afirmación que, a priori, resulta incuestionable y que forma parte de del "corpus" doctrinal que rige nuestra sociedad. de las verdades de fe que cualquier persona medianamente seria asume a la hora de hablar de la inserción social de personas y colectivos.

Pero lo cierto es que, en este mismo momento, se calcula que en Castilla y León aproximadamente 103.000 trabajadores y trabajadoras son pobres⁶, es decir, a pesar de tener trabajo no han salido - o han entrado - de (en) la espiral de la precariedad económica y de las dificultades para participar activamente en la sociedad sin cortapisas.

Tal vez este primer dato venga a cuestionar la afirmación inicial, esa verdad incuestionable que damos por cierta sin dar dos pasos atrás y mirar con perspectiva la realidad. Porque, ¿realmente creemos que el empleo es y será uno de los principales vectores de inserción para las personas más excluidas? ¿Hay empleo suficiente para que los que viven al margen puedan ser integrados o reintegrados desde la perspectiva laboral? ¿El empleo que puede generarse reúne las características básicas que permitirían insertar? ¿Las

personas con situaciones de exclusión más grave pueden - realmente - beneficiarse del empleo que se genera y responder de modo adecuado a las obligaciones que el desempeño de ese empleo conlleva? ¿Sólo se puede ser parte activa de nuestra sociedad desde la perspectiva del trabajo y, más concretamente, del empleo remunerado y regulado? ¿El simple hecho de tener un empleo garantiza la posibilidad de la participación y el reconocimiento sociales?

Empezando por esta última pregunta: Evidentemente, no. Y no es que gueramos emular a D. Gonzalo Torrente Ballester cuando titulaba a uno de sus libros "Yo no soy yo, evidentemente "7, negando la mayor y explicitando un modelo de intervención sociolaboral que, directamente, asuma su fracaso; pero lo cierto es que si cerramos los ojos a la realidad y no asumimos que se ha roto el pacto social por el que el sistema de equilibrios se basa en el empleo digno y universal, si no lo asumimos - decimos - seguiremos poniendo expectativas en las personas y en los programas que nos llevarán a desheredar a las primeras y a descalificar a los segundos porque "no serán útiles" y fracasarán en el objetivo que se plantean. Tal vez, como sucedía en aquella novela, lo que parece que siempre ha estado ahí nunca ha existido - en realidad - v hava que llamar a las cosas por su nombre para que se den los resultados que se deben dar.

- el trabajo regulado y remunerado - no garantiza la participación y el reconocimiento

Claro que el empleo - el trabajo regulado y remunerado no garantiza la participación y el reconocimiento. No hace









⁶ FEDEA / Juntos por el empleo. En "El Mundo. Diario de Castilla y León". Lunes 4 de junio de 2018-

falta más que pensar en las reivindicaciones de las camareras de piso (salarios, horarios, sistemas de incentivos...), en la realidad laboral de las empleadas de hogar (sin horarios, sin derecho a la prestación por desempleo), en las condiciones de los jornaleros en la agricultura, en las reivindicaciones del colectivo de trabajadoras y trabajadores de los servicios de ayuda a domicilio, en la duración y condiciones de trabajos gestionados por empresas de trabajo temporal, en las condiciones que se marcan para el acceso a determinados puestos de trabajo de atención directa al cliente... Es evidente que la mayoría de estas situaciones no solo no garantizan ni la participación ni el reconocimiento, sino que la impiden, esclavizando a las personas "de facto", alejándonos demasiado del ideal de empleo que, habitualmente, tenemos en nuestras cabezas. No es una casualidad ni una idea peregrina que se le haya ocurrido al iluminado de turno, que estén vigentes en las reivindicaciones de algunas asociaciones de trabajadores y trabajadoras la idea de la recuperación del domingo como día obligatorio de descanso, entendiendo esto como la posibilidad de restaurar la posibilidad de participación y convivencia social y familiar, asumiendo que tiene que haber elementos normativos en la organización social que faciliten la posibilidad de participar y convivir más allá de lo que a cada quien - de manera individual - le permite la estructura socioeconómica que dirige (¿rige?) sus tiempos y ciclos vitales. El empleo a día de hoy - hablando en términos generales - no es garantía de nada y conviene que seamos conscientes de ello. Tal vez - y con todas las reservas - podríamos conceptualizar el empleo en condiciones ideales como un elemento facilitador de lo que entendemos por integración social; con muchas más reservas aun, como una condición sine qua non; en ningún caso como seguro de previsión ante ninguna circunstancia.

Y en este contexto, querríamos incidir también - contestando a una de las preguntas que nos hacíamos más arriba - en la afirmación que una de nuestras interlocutoras hacía cuando nos explicaba su modelo de intervención (modelos que veremos más adelante): "intervenimos desde la certeza de que no hay y no va a haber empleo para todos y mucho menos para las personas con las que trabajamos"⁸. No vamos a volver a insistir en las cifras de actividad, de ocupación y de paro que ya hemos visto antes, pero no podemos estar más de acuerdo con nuestra compañera: la sociedad occidental del siglo XXI ya ha asumido en su estructura y organización que un número notable de las personas que la componen no van a formar parte del ámbito laboral, por diferentes razones: porque son menores de la edad legal marcada para trabajar; porque son mayores y se les va a proteger con una jubilación; porque siempre se dedicaron a cuidar de la familia, ahora son viudas y decidimos - igualmente - protegerlas; porque han tenido algún tipo de accidente o enfermedad y se decide que no pueden seguir trabajando; porque no reúnen las características que. como sociedad, creemos oportuno que se deben tener para desempeñar unas tareas. La razón, casi, es lo de menos. Lo cierto es que asumimos que un gran porcentaje de la población no va a trabajar y - lo que es más importante - a la sociedad no le hace falta que esas personas trabajen para que todo siga funcionando correctamente. Y con las personas jubiladas - por poner un ejemplo - no se nos ocurre montar programas de inserción sociolaboral sino que se fomenta una ocupación del tiempo creativo, se crean recursos turísticos ajustados a sus posibilidades e intereses, se estructuran programas de fomento de la salud y el consumo







⁸ Entrevista mantenida con Mónica Melero, educadora de la Asociación ASDE-COBA (Salamanca)

las tecnologías de la información y de acceso a información creativos, se crean programas universitarios que permitan satisfacer necesidades formativas y de conocimiento que a lo largo del periplo vital - no han podido ser satisfechas. Es decir, se busca que las personas estén integradas y participen socialmente asumiendo que nunca más van a trabajar. ¿Eso quiere decir que van a estar desocupadas o que no van a llevar a cabo ninguna actividad? En ningún caso: solo significa que no van a desarrollar un empleo regulado v remunerado. Pues bien, como miembros de esa sociedad occidental del siglo XXI que nombrábamos más arriba, asumimos que no se va a crear empleo para las personas que - páginas atrás - catalogábamos como de muy baja empleabilidad; socialmente no hay necesidades que ese sector de la población deba cubrir y no van a poder trabajar en un empleo regulado y remunerado. Pero la pregunta que hacíamos en el caso de las personas jubiladas nos la tenemos que volver a hacer en este momento: ¿eso quiere decir que van a estar desocupadas o que no van a llevar a cabo ninguna actividad? Pues claro que no; la diferencia es que, en este caso, sí se crean estructuras y programas de acceso al mercado laboral; sí se destinan recursos públicos y privados a programas de acceso al empleo; sí se realizan acciones formativas y programas de recualificación profesional... pero la realidad es que no cumplen el objetivo de que las personas en situación de exclusión grave se inserten en el mundo laboral sino que crean puestos de trabajo en los que absorber a una buena cantidad de profesionales universitarios - incluyendo quien esto escribe - que, de otro modo, no tendrían trabajo. Pero en esta estrategia hay "víctimas colaterales": las que son exigidas más allá de sus posibilidades a estar activadas y en actitud de búsqueda;

responsable, se generan actividades de conocimiento de

las que tienen que superar sus limitaciones para responder a las exigencias sociales que impelen a no contentarse con vivir de la "sopa boba". Porque esa estrategia, a diferencia de lo planteado con otro tipo de colectivos, lo que consigue - lejos de proteger - es demostrar que se hace todo lo posible "por este tipo de personas" pero que las dificultades intrínsecas, la realidad del mercado laboral, las condiciones socioeconómicas coyunturales, la dependencia de las ayudas... impiden lograr los objetivos de integración social que todos desearíamos. En otros casos la integración social no se cuestiona y se posibilita la activación y la participación social activando múltiples resortes de tipos muy diferentes y que se adaptan a situaciones, estatus, gustos y niveles culturales; en el caso de las personas en situación de grave exclusión las estrategias pasan por los "itinerarios personalizados de inserción", los "programas de acompañamiento personal" o actuaciones similares que justifican lo que se invierte porque se está pidiendo a la persona beneficiaria su implicación y responsabilidad en los programas, cumpliendo tareas y objetivos intermedios que restablecen su equilibrio, generan confianza, mejoran la autoestima, potencian los aprendizajes y posibilitan el contacto con el mundo de trabajo real como modo de abordar el acceso a un puesto de trabajo... que nunca llegará. Como sociedad necesitamos justificar los apoyos que se prestan al colectivo - aunque, en realidad, estos no restituyan ciudadanía ni garanticen derechos básicos - porque en nuestro funcionamiento social subvace el convencimiento de que los recursos que se invierten en él son una dádiva, una limosna modernizada que nos lava la cara como sociedad y nos permite pasear tranquilos por las calles; "son personas que no han puesto nada de su parte para superar situaciones que, en muchos casos, se han buscado y socialmente demasiado hacemos con lo









que hacemos". En lo que a nosotros respecta, creemos que no solo con ese tipo de políticas de activación en la búsqueda de empleo con las personas en situación de grave exclusión sino articulándose otro tipo de políticas sociales, se podría avanzar decididamente en:

- ★ La restitución de los derechos como colectivo.
- ★ La mejora de los programas terapéuticos.
- * El desarrollo de políticas de activación social.
- ★ El desarrollo de un sector de animación sociocultural especializado.
- ★ La construcción de un ideario colectivo de sociedad integradora.

Ahora bien, todo lo anterior no invalida la importancia del desarrollo de modelos de integración sociolaboral que repercutan directamente en lo que hemos denominado más arriba "personas de baja empleabilidad" y en "personas en precariedad laboral". Es ahí donde, más allá de los programas estándar de acceso al empleo generalistas, debemos trabajar con la población que vive en la "zona de influencia" del margen social. Tampoco a cualquier precio, tampoco para cualquier empleo. ¿Por qué decimos esto? Porque desde nuestro punto de vista - hay demasiados elementos en todo lo relacionado con la inserción sociolaboral y con el mundo del trabajo que, digamos, no trata con respeto a la persona que está pasando por dificultades. Elementos que deberían configurarse de otro modo para que esa construcción de ideario colectivo que mencionábamos antes como sociedad integradora, avance de manera decidida.

Algunos elementos a repensar en los modelos de intervención sociolaboral para avanzar en la construcción de una sociedad integradora:

- La concepción del empleo como mérito propio y del desempleo como consecuencia de la inacción.
- La fiscalización de las personas desempleadas, de sus procesos, de sus vidas.
- El retroceso en lo referente a las políticas de empleo y los derechos laborales del personal asalariado.
- La concepción de "mercado de trabajo". La lógica mercantil no debe marcar el mundo del trabajo ni las vidas de las personas.







Así, un primer elemento es la conceptualización del empleo como un mérito personal, propio, que uno se ha ganado a pulso contra otras personas que no lo han hecho tan bien; concepto absolutamente relacionado con el origen del término "empleabilidad" del que hablábamos páginas atrás. Y el reverso de la moneda: la concepción del desempleado como alguien que no se esfuerza lo suficiente, que no hace todo lo necesario para conseguir sus objetivos y que - seguramente - tiene lo que se merece. Es cierto que esta vivencia ha variado algo durante el periodo de crisis que, parece, estamos empezando a dejar atrás, y, seguramente, es uno de los "beneficios colaterales" - seamos positivos - que ese periodo nos ha dejado: de repente toda la clase media de España se vio amenazada en lo laboral, más allá de los méritos, las travectorias y la formación, lo que venía a desmontar el constructo social del desempleo en el modo en el que lo estamos definiendo, actualizando la vivencia que ya describía Eduardo Galeano hace años: "¿Quién se salva del terror a la desocupación? (...). Cualquiera puede caer, en cualquier momento y en cualquier lugar, de un día para el otro; cualquier puede convertirse, de un día para el otro, en un viejo de cuarenta años". Esto, sabiamente expresado, ha atemperado esa visión "meritoria" del empleo versus desempleo, pero según vuelve el bienestar va adueñándose de nuevo la idea que mantiene tranquila a la media de la clase media: solo los que no se lo merecen carecen de empleo. Contra esta conceptualización hay que trabajar todos los días, tanto en la sociedad, como en el personal técnico implicado en los programas de inserción, como - por supuesto - en los participantes en los programas.

Un segundo elemento serían los órganos fiscalizadores de los que – socialmente – nos dotamos para controlar a los desempleados. Porque, con frecuencia, lo que deberían ser herramientas e instrumentos que sirvan a la ciudadanía en su objetivo de encontrar un empleo, acaban siendo controladores de acciones y conductas especialmente en el caso de que queramos percibir aquel apoyo económico que nos corresponde por nuestra situación laboral anterior y que no deja de ser un derecho laboral consolidado por muy mal visto que esté su ejercicio. La exigencia de realizar determinadas acciones de búsqueda, de manera impuesta, por el simple hecho de ser perceptor de la prestación por desempleo o de cualquiera de los apoyos o ayudas públicos, deja sin valor educativo a herramientas interesantes, que de otro modo servirían para incentivar y mejorar la posibilidad de

buscar empleo.











De modo muy global podríamos hablar de un tercer elemento relacionado con el retroceso en los derechos laborales del mundo asalariado y las políticas de empleo. Cuestión esta que viene a acentuar la progresiva deshumanización del mercado laboral en el siglo XXI, con la subida al poder de la economía frente a la política y con el hundimiento de las ideologías relacionadas con la construcción del Estado del Bienestar que se desarrollaron en Europa con unos matices u otros en función del partido de gobierno del momento. Las diferentes regulaciones laborales y la práctica de estas regulaciones han ido subordinando a la persona, a sus posibilidades reales de asociación y representación; con diferentes excusas, en los últimos quince años se ha legislado reduciendo prestaciones por desempleo, indemnizaciones por despido, salarios, se ha permitido a las empresas "descolgarse" de los convenios que han dejado de ser el gran marco de protección laboral, se han fomentado contratos a tiempo parcial y temporales que sumergen en la precariedad a gran cantidad de mujeres y hombres, especialmente mujeres. Se ha fomentado incrementar el número de personas con algún tipo de contrato ante el gran escándalo social que provocaban las cifras ingentes de personas desempleadas, pero se han perdido derechos que difícilmente podrán ser recuperados a corto o medio plazo. Muchas de las personas que se acercan a los servicios de empleo públicos o de iniciativa privada tienen la vivencia de ser lo que, en su día, Joan Manuel Serrat cantó como "mendigo a jornal fijo como él no hubo / entre olivos y trigos / por un mendrugo"10. Habrá que forzar la historia para romper esta tendencia y volver a entender el empleo como algo que caracteriza a las sociedades decentes, es urgente - también y sobre todo desde las políticas de inserción social - recuperar la calidad en el empleo como una condición básica de desarrollo social.

Por último, sin ser exhaustivos, nombraríamos a lo que no por casualidad llamamos "mercado de trabajo". Sabemos que en el mercado todo se compra y se vende y está regido por las estrictas normas de la oferta y de la demanda, pero - desde nuestro punto de vista - no todo puede pasar por estas normas, el trabajo y el empleo no son mercancías que deban adjudicarse al mejor postor, no son productos que se deban adquirir al mínimo coste posible. No se debe identificar a las personas trabajadoras con el "capital humano", concepto que, en realidad, solo tiene en cuenta a las personas en función de su productividad y su eficiencia y, por lo tanto, en función de la cantidad de beneficio que produce una vez descontada la "obsolescencia" de aquellos que no son capaces de producir tanto. El empleo tiene que salir fuera de esa lógica de mercado que tanto ilustra la realidad, porque la actividad humana debe configurar sociedad, interés común, inclusión, bienestar, y nada de esto se consigue desde la lógica de mercado actual.









FICHA RESUMEN



Capítulo 2 - "el contexto"

Realidad sociodemográfica marcada por:

- La despoblación.
- La falta de actividad.
- La precariedad en el tipo de trabajo que se ofrece.



Clasificamos a las personas con dificultades en función de su grado de empleabilidad:

- Muy baja empleabilidad. Gran deterioro personal por diferentes causas.
- Baja empleabilidad. Falta de formación, de cualificación y de habilidades.
- Precariedad laboral. Formaciones básicas. Escasa cualificación.

Susceptibles de otro tipo de intervenciones de carácter social y de promoción personal.

A ellas va dirigido el modelo que se propone.

Algunos elementos a repensar en los modelos de intervención sociolaboral para avanzar en la construcción de una sociedad integradora:

- ★ La concepción del empleo como mérito propio y del desempleo como consecuencia de la inacción.
- ★ La fiscalización de las personas desempleadas, de sus procesos, de sus vidas.
- ★ El retroceso en lo referente a las políticas de empleo y los derechos laborales del personal asalariado.
- ★ La concepción de "mercado de trabajo". La lógica mercantil no debe marcar el mundo del trabajo ni las vidas de las personas.

EMPLEO E INCLUSIÓN SOCIAL





el modelo

Un modelo de intervención sociolaboral con personas vulnerables en el ámbito transfronterizo





1. El trabajo decente y la precarización

Visto lo anterior, se hace inevitable a la hora de abordar las metodologías de la inserción laboral de personas con baja empleabilidad o en precariedad no perder de vista el contexto y sus consecuencias. Dado el momento histórico en el que nos desenvolvemos, ya no basta con pensar en la consecución de un empleo para lograr la inclusión, desde diferentes perspectivas se insiste en la defensa de la dignidad del trabajo y en la lucha contra la precariedad. El concepto de "empleo decente" está presente en multitud de artículos y conferencias, y desde la propia OIT lo han adoptado como eje central de sus objetivos y luchas hace ya veinte años: "Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. "11 Esta idea de trabajo decente abarca la posibilidad de tener un empleo, su remuneración adecuada, la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres; igualmente, incluye la seguridad social y la seguridad de ingresos así como la garantía de los derechos fundamentales del trabajo (libertad de sindicación y erradicación del trabajo forzoso,

de la discriminación laboral y del trabajo infantil) y del diálogo social por el que los trabajadores ejercen su derecho a expresar opiniones y defender sus derechos.¹²

Esta idea se va extendiendo a otros ámbitos, y así, desde el año 2014, la Iglesia Católica lanza a sus organizaciones a la reivindicación del trabajo decente en una estrategia directamente vinculada a la propia Organización Internacional de Trabajo, con el objetivo de colocar explícitamente el trabajo decente para todas las personas en la agenda post-2015: "(...) "Promover y crear un entorno propicio al trabajo" decente es esencial para enfrentar los desafíos actuales de creciente injusticia social y desigualdad, reforzando al mismo tiempo la dignidad humana y contribuyendo al bien común." "En España, en Europa y en todo el mundo, el acceso a un trabajo decente debe ser una meta prioritaria de las políticas públicas y de las organizaciones sociales, empresariales y sindicales. Es necesaria la articulación de políticas en España, en la Unión Europea y en el ámbito de Naciones Unidas de cara a la consecución de este objetivo. Es urgente la formulación y puesta en práctica de un nuevo conjunto de objetivos de desarrollo internacionales, junto con unas condiciones de ayuda y unas políticas económicas."13

Interreg



GHAI, Dharam. Decent work: Concepts, models and indicators, documento de



La Unión Europea, por su parte, en su "Estrategia 2020" se plantea una serie de objetivos entre los que figuran - relacionados - el empleo y la reducción de la pobreza. Aunque el término "empleo decente" no se menciona explícitamente, parece que su línea de "crecimiento integrador" en el que convergen los objetivos de empleo y cualificaciones, por un lado - modernizar los mercados laborales, facilitar la movilidad, incrementar la participación en el empleo...- y de lucha contra la pobreza por otro - garantizar la cohesión social y territorial, participación activa, ...- 14 van en esa dirección, aunque con muchos matices dado que se asume desde sus planteamientos que la realidad económica se mueve a un ritmo mucho más acelerado que la realidad política. A nuestro modo de ver, ese escenario provoca que la estrategia europea supedite todo a la recuperación económica y que - incluso - los problemas más graves como son la pobreza y el cambio climático - ambos muy relacionados - se afronten desde la primacía de lo económico y del crecimiento. Aun así, no cabe duda de que la dignificación de los contextos laborales está en la agenda pública, señal de que la precarización laboral ha llegado a extremos que desestabilizan el sistema, con una ruptura evidente - que ya hemos mencionado más arriba - del pacto social por el que trabajo y bienestar iban de la mano.

¿Y si eso es así, si la precarización del mundo del trabajo es un hecho y preocupa políticamente, por qué se adueña de todos los rincones, de todos los sectores de actividad e, incluso, afecta a la organización laboral de entidades en cuyo ADN va implícita la exigencia ética o la lucha por los derechos de las personas trabajadoras? Ya lo hemos seña-

lado antes refiriéndonos a la Unión Europea: la primacía de lo económico en cualquier contexto marca la reflexión teórica y el mantra del crecimiento – "sostenible", "integrador", "a escala humana", ...- acaba relegando a otras prioridades que, a pesar de ser fundamentales tienen menos capacidad seductora que estos dos conceptos. Y si un concepto – relacionado directamente con el tema que nos ocupa – es seductor es el de flexibilidad, término que se ha adueñado de toda la realidad laboral e íntimamente relacionado con este, la cuestión del emprendimiento.







^{14 &}quot;Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador".



2. La flexibilidad, el emprendimiento y su relación con la inserción laboral

Podríamos entender - siguiendo a Imanol Zubero¹⁵ - que en los movimientos "revolucionarios" del 68 francés, los obreros reclamaban seguridad en sus condiciones de trabajo. mientras que los jóvenes estudiantes pelearon por consequir autonomía y poder de decisión en sus vidas. Parece claro que, para los gobernantes, esta segunda línea reivindicativa era mucho más complicada de abordar, mientras que la primera - a través de la negociación con los sindicatos - pudo ser atajada y - al menos desde el punto de vista social - lograr la pacificación del conflicto al quedar desactivada toda la movilización obrera. Sin embargo, el sueño de una vida mejor para grandes capas de la población que estructuran su vida gracias a salarios justos, rápidamente se ve truncado por la crisis del petróleo y se debe reconducir la negociación hacia nuevas demandas "postmaterialistas": entraríamos en la época de la innovación, la introducción de la democracia en la empresa, de la polivalencia del trabajador, de los horarios adaptables... Se substituye el (hetero) control por autocontrol y en los años ochenta la flexibilidad se ha constituido como elemento principal de los entornos laborales, especialmente de los industriales (aunque en España hubo que esperar a la reconversión para que esto fuera así); la clave de este nuevo paradigma, hábilmente utilizado por el "capitalismo de rostro humano" es "¿quién puede estar a favor de la rigidez si la flexibilidad es tan positiva, genera tantos beneficios y posibilita tanta autonomía en el

menos puestos de trabajo disponibles, el paso a la exaltación de la persona emprendedora era sencillo: no hay nada mejor que ser tu propio jefe, tú puedes adaptar y flexibilizar tu jornada a tus necesidades, no tienes que depender de

nadie, tu vida depende de ti y eres autónomo para llevar-

trabajador?" Los escolares de la época crecimos recibiendo mensajes que venían a desprestigiar el estatus de "funcionario", entendiendo por este no solo el de los trabajadores indefinidos del Estado sino también el de los trabajadores que permanecían casi todo su devenir profesional en la misma empresa: se alimentaba ejemplificando con la realidad de otros países, la necesidad del cambio para mejorar, el no conformarse... Enlazamos, así, con lo que hablábamos en el capítulo anterior: la idea del "mercado" de trabajo y el retroceso en los derechos, el empleo como mérito propio, la lucha contra los demás en ese - supuesto - crecimiento personal y profesional permanente; pero no se vive en clave negativa porque - y aquí llegamos a la idea de "seducción" que antes apuntábamos -, no hay un explotador que maltrate a sus trabajadores sino que cada persona somos "explotadores" de nosotros mismos, somos nosotros quienes nos exigimos, quien flexibilizamos nuestros horarios. Hemos fomentado socialmente una cultura individualista, puesto en crisis cualquier movilización colectiva, los movimientos sindicales y la referencia a las clases sociales.

Hemos fomentado socialmente una cultura individualista, puesto en crisis cualquier movilización colectiva, los movimientos sindicales y la referencia a las clases sociales.

Desde esta cultura, en el momento en que empieza a haber









la a cabo, crea tu propio puesto de trabajo. No hay nada mejor para el Sistema (anónimo, sin rostro, intangible) que un ejército de pequeños explotadores de sí mismos, que arriesgan lo que tienen - en caso de tenerlo -, que no tienen ningún tipo de respaldo asociativo o sindical y que se mueven en la más absoluta de las soledades: es la cultura de la deslocalización, de la falta de horarios, de la inseguridad y del enaltecimiento de quien no se conforma. Surgen, así, los profesionales dispuestos a vender la idea de que todo es posible si se quiere de verdad, los asesores, coach, vendedores de felicidad y otros perfiles etiquetados de un modo o de otro que vienen a reproducir el sistema, envolviéndolo en papel celofán y, en muchos más casos de los deseables, prostituyendo las ciencias que dicen ejercer. En esta época de conexión global, además, se desarrollan nuevas formas de trabajo que profundizan sobre ese concepto emprendedor y sobre la responsabilidad personal en la gestión de la actividad: caminamos del emprendedor - autónomo que vive por y para su pequeño negocio, sin contar las horas de trabajo y haciendo equilibrios permanentes para llevar a buen puerto la empresa, hacia el emprendedor que trabaja para terceros, igualmente sin horarios, a plena disposición. teniendo que cumplir objetivos pero sin control del ritmo ni del desarrollo, un mero prestador de servicios que aunque de facto trabaje por cuenta ajena, lo hace en condiciones de precariedad, condiciones que en muchas ocasiones bordean o -directamente- violan la legislación laboral vigente; la Red Global y sus conexiones facilita tanto la posibilidad de crear empresa como la de des-regular un mercado laboral ya de por sí abierto y, cada vez más, convertido en una selva. La precariedad y, dentro de ella, la incertidumbre pasan a ser norma. Se produce solo a golpe de demanda y sobre seguro; el trabajo se realiza por trabajadores - también - "a demanda" y sin costes sociales que, además, están constituidos como personal ajeno a la estructura empresarial.

En relación directa con todo esto, las estrategias políticas para la superación de la recesión económica y para - supuestamente - reducir las tasas de pobreza hacen el juego a esta ideología, tal vez seducidas por los supuestos beneficios, tal vez movilizadas por el poder económico que ejerce su influencia incluso en el ámbito legislativo que es guien. al fin y al cabo, va a acabar legitimando la desregulación. Y se proponen líneas de ayudas para el emprendimiento, se plantean grandes programas de asesoramiento a emprendedores, se potencian proyectos innovadores sobre los supuestos nuevos yacimientos de empleo, siempre desde la clave emprendedora; aparecen iniciativas de apoyo a la mujer y a sus ideas para generar negocio donde no lo hay; alternativas que favorezcan la implantación de pequeñas empresas (=autónomos y pequeños emprendedores) en el medio rural, como medio de frenar la despoblación... Y de nuevo nos centramos en la responsabilidad personal, la del individuo que acaba convertido en un superhéroe que carga con la responsabilidad de repoblar el enorme desierto demográfico del Viejo ("no so far") Oeste Europeo.









Pero lo cierto es que la estrategia no da buenos resultados y lejos de mejorar hay indicadores que muestran cómo algunos de los factores directamente relacionados con la gestión de la última crisis económica empeoran, profundizando en las desigualdades y en la desconexión, cada vez mayor, entre el mercado de trabajo y grandes sectores de la población, entre el empleo y el bienestar. Así, la Estrategia 2020 se marca conseguir el objetivo de reducir el número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social en veinte millones de personas en Europa; lo cierto es que – según Eurostat – las cifras lejos de reducirse van aumentando, la cuantía exacta depende de los países comparados, pero la tendencia sigue clara, como se ve en la siguiente tabla:

Así las cosas, creemos que la apuesta debe cambiar de dirección y que la inclusión social por el empleo debe abordarse desde la prioridad del trabajo por cuenta ajena sin olvidar que:

- ★ Hay colectivos en los que la inclusión no debe contemplarse desde el empleo sino desde medidas de protección y promoción social.
- ★ Efectivamente, el emprendimiento y la innovación pueden ser interesantes para el desarrollo de determinado tipo de organizaciones y no es nuestra intención quitarle valor a esta posibilidad.

Personas en riesgo de pobreza o exclusión social (unidad: miles de personas) 16

A 100 100 100 100 100 100 100 100 100 10	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
EU (28 countries)	117.907	120.858	123.774	122.849	122.026	119.049	118.036
EU (27 countries)	116.585	119.474	122.390	121.579	120.783	117.833	116.876
Euro area (19 countries)	72.723	75.887	77.373	76.681	77.837	76.668	77.048
Euro area (18 countries)	71.656	74.875	76.398	75.764	77.033	75.811	76.178

★ El problema de la despoblación en el Oeste de Castilla y León y la Região Centro de Portugal no es una cuestión exclusivamente relacionada con el empleo y su abordaje serio implicaría más un cambio estructural en la concepción del trabajo y de las posibilidades vitales que de metodologías de inserción laboral.









3. Explicitando el modelo

En claro conflicto con el paradigma vigente, la apuesta que desde aquí defendemos pasa por superar las lógicas individualistas que culpabilizan a las personas, adentrándonos en metodologías que - desde lo personal - avancen en "modo cooperación" hacia objetivos que poco o nada tienen que ver con la competencia y sí con la inclusión en clave comunitaria. Procesos personales y grupales en los que los tiempos estén asegurados y protegidos, y donde el objetivo de la promoción sea jerárquicamente superior al de la mera consecución de un empleo. Hablamos de itinerarios que, necesariamente, tienen que ajustarse a cada una de las personas en dificultad que participen, tienen que posibilitar la toma de decisiones y la asunción de responsabilidades. No proponemos respuestas simples a problemas complejos, creemos en las estrategias multifactoriales, coordinadas y con múltiples actores que optimicen los - no abundantes - recursos disponibles desde la complementariedad y el respeto a la diferencia.

la apuesta que desde aquí defendemos pasa por superar las lógicas individualistas que culpabilizan a las personas, adentrándonos en metodologías que - desde lo personal - avancen en "modo cooperación" hacia objetivos que poco o nada tienen que ver con la competencia y sí con la inclusión en clave comunitaria.

Pero, con seguridad, lo primero es aclarar qué entendemos por "itinerario" para luego seguir avanzando en el resto de explicaciones. Ciertamente, lo primero que a cualquiera le viene a la cabeza es la idea de "camino" (literalmente, en latín iter - itineris es camino), pero nos parece más interesante quedarnos con la segunda acepción que indica la Real Academia de la Lengua que dice "Dirección y descripción de un camino con expresión de los lugares, accidentes, paradas, etc., que existen a lo largo de él." Es evidente que un itinerario de inserción tiene un punto de partida y una meta a la que se aspira, pero ese camino tiene muchos lugares en los que parar o, incluso, quedarse definitivamente; muchos lugares de descanso, de refortalecimiento o de cura; lugares donde se tropieza, lugares que deben ser rodeados y retrocesos en el camino por diferentes razones que implican desandar lo andado o invertir el sentido de la marcha. A veces el itinerario será rápido, directo, sin distracciones y en otras todo se complicará: Ulises (Odiseo en la traducción griega) estuvo luchando diez años en la Guerra de Troya y, después, tardó otros diez en conseguir volver a su casa, ¿fin del camino después de tantos años? No, la vida y aventuras del héroe no acaban en la vuelta al hogar, eso solo es otro hito más del camino que no deja de ser un continuo fluir. En definitiva, esa es la idea que gueremos trasmitir respecto a nuestro concepto de itinerario: sí hay principio, sí hay un fin, en el medio hay mil vicisitudes y el cumplimiento de los objetivos no significa el fin de la película. Por eso nuestro convencimiento de que en este modelo de itinerario que proponemos no se debe fiar todo al cumplimiento final del "gran objetivo" sino ir reconociendo y celebrando cada paso dado y cada piedra superada: "Que muchas sean las mañanas de verano / en que llegues -icon qué placer y alegría!-/ a puertos nunca vistos antes./ (...)/Ten siempre a Ítaca en tu mente./ Llegar allí es tu destino./ Mas no apresures nunca el viaje."







Parece claro, entonces, que no apostamos por un modelo lineal en el que las fases se sucedan unas a otras secuencialmente de manera invariable. No lo vemos así, creemos que el modelo lineal – que, en otros ámbitos, tal vez, sea el más correcto – no responde a las necesidades de las personas con las que trabajamos.

Hace ahora doce años, la Fundació Pere Tarrés publicó en el contexto de su proyecto InserQual II un protocolo de calidad que titularon en su versión en castellano como "Calidad en el acompañamiento sociolaboral. Aplicación de una metodología de calidad instrumental"

. En esta publicación se realiza un esfuerzo muy interesante por conceptualizar e integrar muchas cuestiones de los procesos de inserción laboral dispersas en la práctica del apoyo en la búsqueda de empleo. Es en este protocolo en el que se presenta un modelo de itinerario que ellos llaman "en rotonda" que les permite colocar las diferentes fases - "procesos clave" en su terminología - del proceso, de tal manera que cada profesional pueda adaptar a la realidad del trabajo que esté realizando la metodología más ajustada; igualmente, se pueden adaptar los tiempos y la secuenciación de manera absolutamente libre, sin más ataduras que las necesidades de la persona a acompañar. Creemos que fue un esfuerzo explicativo muy útil, una visión gráfica perfectamente entendible y que dotaba de imagen a realidades cotidianas del trabajo de inserción laboral y que afinó bastante en la definición de conceptos, aunque - a nuestro entender - en estos años hemos podido seguir haciendo reflexión de nuestra práctica y hay algunos elementos que podrían ser mejorados o considerados.

El modelo plantea dos únicos pasos obligados para cualquier persona que realice el itinerario: la Acogida y la Conclusión. En ambas cuestiones estamos de acuerdo. El momento de la Acogida es básico y va a marcar muchas cuestiones de los siguientes momentos, aunque – en nuestro caso – creemos importante separar la acogida del diagnóstico no solo en formato gráfico, sino fundamentalmente en momentos y en referentes. Más adelante hablaremos de ello.

El tema de la conclusión es, también, importante y demasiado frecuentemente la gran olvidada. Creemos que los procesos no pueden ser eternos, por lo tanto, deben ser finalizados con sentido y no automáticamente ante una inserción laboral, sino después de cualquiera de las fases que configuren el itinerario.

Ocupación Acogida Acompañamiento a la inserción (orientación) Conclusión Necesitan De... Formación en contexto laboral







En el caso del modelo que nos ocupa, se concibe a la "Formación en el contexto laboral" como "el paso de la adquisición de capacidades al cumplimiento de competencias", incluyendo tanto las prácticas de un curso de formación como aquellas experiencias de trabajo tutorizado (escuelas – taller, en terminología ya vieja, empresas de inserción, etc.). Por nuestra parte, estamos más inclinados a separar claramente las experiencias formativas tengan o no componente laboral de las iniciativas empresariales de la economía social que generan empleo para las personas en situación o riesgo de exclusión social o en situación de discapacidad. Creemos que hay matices suficientemente diferenciadores y que nos llevarían a conceptuarlos como fases diferentes en el itinerario. Más adelante entraremos en detalle.

Igualmente, creemos que sería interesante diferenciar entre empleo y ocupación. El primero entendido como el ejercicio de un trabajo regulado por la legislación laboral vigente, tiene elementos relacionados con la inserción social que no los tiene la ocupación entendida como el ejercicio de algún tipo de actividad laboral en el ámbito de la economía informal o, también, de la economía ilegal.

Nos situamos - en líneas generales - en la misma perspectiva teórica en cuanto a los conceptos de "orientación laboral" - entendida como un proceso de acompañamiento para la identificación de habilidades y competencias, así como de su puesta en valor por parte de la persona orientada -, de "formación" - entendida en un sentido amplio de la palabra - y de "intermediación laboral" - entendida como facilitar el contacto entre la persona y la oferta de empleo -. Matizaremos el significado de la fase de Acompañamiento porque creemos que no tiene por qué ir directamente vinculada a la Orientación Laboral.

Por fin, en nuestra propuesta de modelo creemos que se debe incluir una referencia clave a los procesos grupales de inserción, sean entendidos o no como la clásica "orientación grupal", pero con la certeza – que ya hemos adelantado – de la necesidad de superar las lógicas individualistas y avanzar en "modo cooperación". Creemos que este elemento se configura como una fase que puede estar circunscrita a un momento del itinerario o darse a lo largo de todo el desarrollo de éste. Lo veremos con detalle.









En todo caso - y más allá de las aportaciones que podamos realizar por lo que nuestra realidad nos dice o porque el paso del tiempo nos va enseñando cuestiones que antes habíamos pasado por alto - insistir en la novedad que supuso el original "itinerario en rotonda" de la Fundació Pere Tarrés y en que nos sentimos deudores agradecidos de su modelo.

A modo de conclusión y antes de pasar al desarrollo de cada una de las fases nombradas en el esquema, podríamos terminar con lo que - entendemos - son las características principales del itinerario integral por el que apostamos:

- ★ Modelo no lineal y bidireccional. Las distintas fases pueden recorrerse de manera adaptada a la realidad de cada participante, con la única excepción de la Acogida y la Conclusión que marcan el principio y fin del proceso.
- ★ Itinerario, pues, absolutamente personalizado e individualizado a cada persona y sus condiciones.
- Y, sin embargo, modelo que huye de la lógica individualista para contemplar una fuerte dimensión de afrontamiento cooperativo y comunitario de los objetivos planteados.
- ★ Articulado de principio a fin por el acompañamiento personal y grupal que va dotando de coherencia al proceso, articulando los apoyos y resistencias y celebrando los logros pequeños o grandes.
- ★ Que tiene en cuenta no solo la dimensión formativo laboral sino la integralidad de la persona.

- ★ Que, en relación con lo anterior, debe favorecer sinergias, establecer redes, articular recursos y ajustar procedimientos desde una visión holística de la persona.
- ★ Que, consecuentemente, es austero en el sentido de no derrochar recursos duplicando intervenciones, sino que busca optimizar cada una de las acciones que pueden darse en diferentes entidades.
- ★ Que busca movilizar a la sociedad en general y, muy especialmente, al empresariado en particular como elemento generador de riqueza, de actividad y de inclusión en el territorio.
- ★ Que entiende que no se puede afrontar la inserción sin aprovechar las oportunidades que ofrece la sociedad conectada y que aborda sin complejos la lucha contra la brecha digital.
- Que aprovecha, desde el punto de vista técnico, las herramientas estandarizadas generadas para el trabajo de la inclusión sociolaboral sin, por ello, renunciar a crear herramientas ad hoc que mejoren lo existente.
- ★ Que se apoya en las figuras empresariales que configuran la Economía Social y Solidaria para completar los itinerarios sociolaborales cuando eso sea posible y/o necesario.
- ★ Que no se limita a tener una mirada geográfica restrictiva, sino que considera a las fronteras cercanas como una posibilidad y un recurso disponible.









Capitulo 3 - "el modelo"

"Promover y crear un entorno propicio al trabajo decente es esencial para enfrentar los desafíos actuales de creciente injusticia social y desigualdad, reforzando al mismo tiempo la dignidad humana y contribuyendo al bien común."

El problema de la despoblación implica un cambio estructural en la concepción del trabajo y de las posibilidades vitales, no tanto de metodologías de inserción laboral

Priorizando - con estos colectivos los procesos de inserción desde el trabajo por cuenta ajena.



- ★ Modelo no lineal.
- ★ Personalizado e individualizado.
- Con un estilo de afrontamiento cooperativo y comunitario de los objetivos planteados.
- Priorizando el acompañamiento personal y grupal.
- ★ Que se apoya en las figuras de la Economía Social y Solidaria.
- Que no tiene una mirada geográfica restrictiva. Las fronteras como posibilidad.

EMPLEO E INCLUSIÓN SOCIAL



las herramientas

Un modelo de intervención sociolaboral con personas vulnerables en el ámbito transfronterizo





4. LAS HERRAMIENTAS

1. La Acogida

A priori, hablar de "Acogida" no parece algo especialmente técnico y probablemente no lo sea, al menos en el sentido de que cualquier persona entiende sin dificultad alguna lo que significa acoger y qué implica el ejercicio de la acogida en cuanto a sus significados de "recibir a alguien", "proteger o amparar", "servir de refugio", "aceptar o aprobar"¹⁷. En realidad, no estamos hablando de otra cosa cuando hablamos de este tema en el ámbito de la inserción laboral, ni siguiera cuando hablamos de la inserción laboral con personas en situación o riesgo de exclusión social; lo realmente importante, lo substancial, de una fase de Acogida en un itinerario de inserción laboral por la que deberían pasar como decíamos en el capítulo anterior - todas las personas que se embarquen en esta aventura, lo realmente importante - decíamos - va está nombrado con esos términos: es el momento en el que la persona llega al servicio de empleo y es recibido, aceptado y protegido, sin más miramientos, distinciones o elucubraciones teóricas; cualquier persona que llega debe ser acogida independientemente de su condición. de su formación, de su cualificación, de su nacionalidad, de su situación documental o de su estado de salud: estas cuestiones son accesorias cuando hablamos de "acoger".





Ahora bien, para que - en los términos en los que estamos hablando - se dé una acogida significativa deben darse una serie de elementos y/o momentos que configuran su utilidad:

★ Así, no podremos hablar de una buena fase de acogida si no hay un momento de identificación mutua de las partes: quien llega a un servicio de empleo, normalmente, no sabe con quién se está encontrando, cuál es su función y qué importancia puede tener en la resolución de la demanda que va a plantear; por lo tanto, se hace









J

J

imprescindible la toma de conciencia por parte de quienes estamos "de esta parte de la mesa" de que se deben incluir protocolos de presentación personal en nuestros primeros momentos de atención a la persona que atendemos por primera vez. Protocolos, modos, que respondan a las preguntas ¿quién soy? Y ¿qué función tengo en este espacio? Probablemente no haga falta más, pero desde luego responder a estas preguntas es imprescindible. Igualmente, debemos posibilitar que la persona se pueda presentar antes de hacernos ningún tipo de demanda porque – y esa es la clave – lo importante no es el problema o la carencia, nos importa la persona y en torno a ella va a pivotar nuestra actuación. Por lo tanto, quien llega debe sentirse individualizado y nombrado; tiempo tendremos, después, de abordar dificultades.

- ★ Un segundo momento será el de recibir la demanda de la persona que llega. Y es muy probable que ésta no sea expresada con toda la "propiedad técnica" que nos gustaría, (¿quién no ha escuchado un "vengo a que me den un trabajo"?) lo que no quiere decir que debamos censurar o cortar la intervención. Es el momento de escuchar y de animar a seguir hablando con preguntas que ilustren más la idea inicial.
- ★ Y en un tercer momento, y solo después de estar seguros de que la persona ha podido expresarse completamente, podemos resumir, reformular y aclarar.
- ★ Es el momento de informar de nuestros servicios y nuestras posibilidades. ¿Qué podemos hacer? ¿Hasta dónde queremos llegar? ¿Qué podemos ofrecer? Esta fase de información sobre nuestra entidad se configura como

- algo clave a la hora de situar las expectativas que trae la persona; probablemente, si no situamos perfectamente cuál es nuestra tarea, los desencuentros se irán dando a lo largo de todo el proceso precisamente porque las dos partes de la relación tengan expectativas que nunca van a llegar a encontrarse porque se muevan en dimensiones diferentes.
- ★ Posiblemente, y en función de las necesidades o los protocolos de cada entidad, este sea el momento de recabar datos. Es un momento que, a veces, genera cierta incomodidad porque se suelen recoger datos que las personas participantes en nuestros proyectos no acaban de entender para qué son necesarios; y se llega al conflicto interno de saber que se tiene una necesidad y que, tal vez aquí puedan ayudarme, con la sensación de no querer dar más información personal que la estrictamente necesaria. Habrá que hacer un esfuerzo por parte de la persona que está acogiendo, para explicar el porqué de la recogida de los datos, para qué van a ser utilizados y cómo están protegidos. Todo esto, además, dando cumplimiento a la Ley de Protección de Datos vigente en cada momento.
- ★ A continuación y con la agilidad que se presupone a la persona que hace este tipo de tareas - se debe llegar a determinar los primeros acuerdos del itinerario. Se trata de que - por una parte - la Entidad tenga tiempo de valorar la demanda efectuada para hacer su propuesta y - por otra - la persona pueda seguir haciendo tareas que acerquen la posibilidad de resolver la demanda por sí misma, mientras espera por la valoración de la enti-







dad sin tener la sensación de estar perdiendo el tiempo. Esto último es importante, porque las urgencias de quien llega no tienen nada que ver con los tiempos de los equipos de trabajo de inserción laboral y conviene acompasarlos, de manera que las dos partes estén razonablemente satisfechas con el ritmo impuesto. Con toda probabilidad, serán tareas que ayuden a movilizar a la persona en el caso de no estarlo, comenzando a ejecutar acciones de revisión de ofertas de empleo, de posibilidades formativas o - también - a ir consiguiendo documentación que vaya a ser útil posteriormente y de la que, en este momento, detectamos su carencia.

Es decir, los momentos que configuran nuestra acogida son:

- ★ Las presentaciones mutuas.
- La escucha de la demanda.
- * Resumen y reformulación.
- ★ Información de los servicios que puede prestar la Entidad.
- * Recogida de datos.
- ★ Primeros acuerdos y tareas.

Desde nuestra perspectiva, la fase de acogida llegaría hasta aguí. Puede darse en un solo día o en varios si no ha sido posible completarla en el primer contacto, pero siempre desde la opción de la acogida incondicional, de la empatía y de la autenticidad por parte de quien acoge. Es evidente que hablamos de un modelo basado en el mutuo acuerdo y en el que quien hace la demanda debe adoptar un rol activo en el proceso. Es un momento de prioridad absoluta de

la escucha, intentando entender y empatizar con lo que el otro plantea; creemos que esa es la manera - al menos, una manera útil - de llevar a cabo una buena acogida en el ámbito de la inserción sociolaboral. No debemos olvidar - además - algo que ya hemos nombrado en otros momentos: al ser una intervención de carácter integral, en la demanda podremos encontrar necesidades que vayan mucho más allá de nuestras posibilidades en el ámbito laboral y sería un error - desde nuestro punto de vista - desestimarlas de un plumazo porque caigan fuera de nuestras competencias; aguí es donde deben entrar en juego las herramientas relacionales de quien hace la acogida, sea con otros recursos de la propia entidad en el caso de contar con ellos, sea con otras entidades que sí atiendan esas cuestiones en el caso de que en nuestra entidad no se haga. Creemos que es especialmente importante que la persona sienta que se tiene en cuenta todo el abanico de dificultades que ha planteado en el momento de ese primer contacto.









48

2. El Acompañamiento

Una vez finalizado ese primer momento de Acogida, se empieza a configurar lo que – propiamente – ha de ser el itinerario de inserción de la persona que ha acudido a nuestro servicio de empleo. Digamos que se accede a la "rotonda del acompañamiento" para – desde ahí – ir accediendo a los recursos que sea necesario articular para afrontar con éxito la tarea que la persona se plantee; es esta acción – la del acompañamiento – la que estructura y da consistencia a todo el modelo que planteamos, dado que se extiende a lo largo de todo él y que tanto desde la dimensión individual como desde la grupal va ayudando a la persona a tomar decisiones, a evaluar el proceso y a abordar nuevas metas.

2.1. El Acompañamiento individual

Desde nuestra posición teórica, es la persona acompañante quien va a estar al lado de quien realiza el itinerario en todo momento, quien va a ayudarle a hacer los diagnósticos iniciales y los competenciales, permitiendo – por lo tanto – tomar decisiones respecto a qué acciones imbricar en cada momento. Esta figura no es la del orientador, que tendrá un rol diferente, sino la de "referente" tanto para la persona como para otros profesionales que vayan a implicarse en el itinerario desarrollado. Digamos que en esa tarea de "disponer una serie de cosas –en nuestro caso, fases del itinerario de manera que queden superpuestas parcialmente, como las escamas de los peces" , en esa tarea, el acompañante es el operario que se asegura de que – realmente – las cosas



(las fases del itinerario) queden bien colocadas, adecuadamente superpuestas como las tejas en un tejado.

Una vez revisado el material generado en la Acogida, el acompañante debe afrontar la tarea del diagnóstico inicial, entendiendo por este aquel resultado de una evaluación tanto de los objetivos laborales de la persona como de las herramientas para lograr esos objetivos y de la correlación entre ambos; además, una tarea fundamental junto al diagnóstico es lograr una buena vinculación entre el referente y la persona participante porque harán un tándem hasta la conclusión del proceso, por lo que una vinculación positiva será muy facilitadora a lo largo del camino.

Independientemente de las herramientas que utilicemos, apostamos por que estos contactos entre el referente y la persona acompañada se realicen en una o varias entrevistas – apostaríamos más por varias, dos o tres porque si no puede que sean demasiado largas – en las que se afronten diversas cuestiones. Las más importantes, desde nuestro punto de vista son:

 Recorrido formativo. Incluyendo en este recorrido tanto la formación académica como otras formaciones que la persona pueda haber recibido a lo largo de su vida, con









carácter homologado o no. Más allá de este tema de la homologación y la validez legal de los títulos, nos parece importante tener claridad en cuanto a los contenidos de la formación y el grado de adquisición de estos, porque pueden ser datos decisivos en el trascurso del itinerario.

- * Recorrido laboral. Igual que en el punto anterior, nos importan tanto las experiencias de empleo que cumplan con todos los requisitos de la legalidad vigente como aquellas otras que se puedan haber dado en el ámbito de la economía sumergida. Conviene analizar tanto los puestos de trabajo, como las razones de la finalización de los contratos; igualmente, el análisis de los periodos de tiempo sin trabajo, ha de darnos información relevante.
- 🙀 Afrontaríamos, también, un diagnóstico social de la persona participante si es que este no está hecho previamente. Es decir, si la persona ha pasado ya por un recurso de carácter social que ha realizado este diagnóstico y en razón de éste ha llegado a nuestro servicio, creemos que es redundante y poco respetuoso con la persona demandante el volver a incidir en ese ámbito social; pero si no se ha hecho previamente, es indispensable situarnos al respecto.
- ★ Con todo lo anterior, creemos importante tener una evaluación de las competencias prelaborales que la persona tiene para poder acceder a cualquier empleo, así como de aquellas de carácter más profesional que - de manera transversal - se necesitan en el ejercicio de un puesto de trabajo. A este respecto, creemos que la Fundación Accenture con la colaboración de entidades sociales y

empresas está haciendo un esfuerzo interesante con las herramientas que propone en su aplicación "Emplea+"19.

Con la información obtenida en estas entrevistas, la persona referente tendrá que hacerse una idea global de la realidad del participante. En función de esa imagen - que debería ser devuelta, convenientemente elaborada, a la persona participante - el referente ha de hacer propuestas de cómo hacer avanzar el itinerario, propuestas que deben ser consensuadas, nunca impuestas, porque no pueden ser solo decisión del técnico, sino que deben ser asumidas por ambas partes en un proceso de toma de decisiones que, posteriormente, pueda ser evaluado como el resto de elementos del itinerario.

En todo caso y como indicaciones generales, podríamos considerar que sería adecuado proponer un proceso de orientación laboral personalizado si, en el diagnóstico, detectáramos alguna(s) de las siguientes cuestiones:

- ★ Bloqueo de la movilización para la búsqueda activa de empleo.
- ★ Falta de definición de perfil laboral.
- ★ Falta de motivación.
- ★ Falta de seguridad personal.
- ★ Falta de autoestima.
- ★ Falta de conocimiento de sus propias capacidades y de sus limitaciones.







J

J



¹⁹ https://www.accenture.com/es-es/~/media/Accenture/Conversion-Assets/Microsites/Local/Documents/PDF/Accenture-Empleamas.pdf

J

J

- ★ Descentramiento de expectativas personales, laborales, relacionales, económicas.
- * Falta de capacidad organizativa.
- ★ Falta de constancia.
- ★ Falta de autonomía, iniciativa, voluntad.
- ★ Bajo grado de competencias personales, relacionales, laborales.
- ★ Necesidad de apoyo para la planificación de acciones.
- Necesidad de apoyo para la definición de objetivos y proyectos personales.
- ★ Desconocimiento de la realidad laboral de un contexto socioeconómico.
- ★ Necesidad de reciclaje profesional o readaptación funcional al mercado.
- * Necesidad de información o conocimientos de carácter laboral.
- ★ Otras.

Por el contrario, si en el proceso no se detectara ninguno de estos temas, hubiera un recorrido laboral demostrable, así como una implicación activa de la persona en su proceso de búsqueda, sería razonable proponer directamente un acceso a la fase de la intermediación, más allá de que – de manera paralela o secuencial – se puedan hacer otras propuestas.

Una tercera posibilidad sería la de la detección de una falta de cualificación profesional, así como de experiencia en el perfil deseado y que hubiera viabilidad de realización de una acción formativa que aportara esa cualificación. En ese caso, lo procedente sería hacer una propuesta formativa que permitiera al participante acercarse al cumplimiento de sus objetivos.

Podríamos reflejar este primer momento de propuestas y toma decisiones con el siguiente diagrama de flujo, donde - desde la primera acogida - comienza el proceso de acompañamiento propiamente dicho, realizando un diagnóstico en el que se intenta responder a tres grandes cuestiones:

- ★ ¿Hay dificultades personales / laborales que impiden o dificultan la búsqueda de empleo?
- ★ ¿Hay necesidades formativas en algún perfil determinado?
- ★ ¿Hay constancia de experiencias laborales y/o formación previa?











51

España - Portugal



Es, evidentemente, una simplificación explicativa para visualizar fácilmente el modelo, pero hay cuestiones específicas que determinarán ya no solo el acceso a unas fases u otras del itinerario, sino incluso el desarrollo del mismo o no. Así, cuestiones como una situación de sinhogarismo o de episodio agudo en el contexto de una enfermedad mental pueden ser determinantes y ya nos hemos pronunciado anteriormente al respecto, por lo que no hacemos más énfasis en ello.

En todo caso, y más allá de los primeros diagnósticos y del proceso de toma de decisiones que se le ayude a realizar a la persona, es este espacio el que consideramos adecuado para llevar todo el hilo del proceso. Así, una vez lograda la vinculación que nombrábamos arriba, un paso fundamental es el de la adopción de los compromisos por ambas partes: el acompañante debe expresar con toda claridad cuáles son las competencias de la entidad, hasta dónde se va a llegar, en qué situaciones y con qué condiciones; ha de quedar muy claro qué es lo que la persona que se embarca en el proceso puede esperar de nosotros y qué es lo que no puede esperar. Por supuesto, quien busca empleo y va a comenzar - recordemos, de manera voluntaria - su proceso, su itinerario, tiene que explicitar también sus compromisos. sus "líneas rojas", sus condiciones, y hacerlo de modo libre y explícito. Nuestra recomendación sería que ambos objetivos - los de la persona y los de la entidad - fueran revisados periódicamente para evaluar su cumplimiento y ajustar lo que fuera procedente en cada momento ya sean los propios compromisos o la forma de situarse respecto a ellos, pero siempre han de ser una guía de acción.

Es este el espacio del itinerario al que siempre se vuelve. No olvidemos que a la persona responsable de su ejecución la hemos llamado "referente" o "acompañante"; no se darán nuevos pasos o decisiones sin la revisión de lo ya realizado y el discernimiento en común de qué será lo más apropiado en el siguiente paso. Además, esta figura es clave no solo para dar nuevos pasos sino, también, para afrontar situaciones de crisis o de urgencia que, frecuentemente, se presentarán en el camino.

Es evidente que la existencia y rol de esta figura de "referente" exige de un trabajo de equipo fuerte y basado en la confianza y en las capacidades técnicas de todas las personas que lo componen; los contrastes de casos, el trabajo en equipo del itinerario de cada una de las personas, el diálogo sobre el funcionamiento en cada una de las fases y sobre el rol que los diferentes técnicos deben jugar en el proceso, debe ser el modo habitual de funcionamiento. Y llegado el momento, no se debe olvidar que quien asume el papel de referente tiene que asumir – igualmente – la toma de decisiones final respaldado por la entidad en cada uno de los itinerarios, más allá de su puesto jerárquico en la organización de aquella.

Es este, también, el espacio en el que se debe acordar la finalización del proceso, momento que no tiene por qué coincidir con la consecución de un empleo; es más, desde nuestro punto de vista y siempre situándonos en el trabajo con personas en dificultad, la consecución de un empleo solo sería una fase más, pero fase importante que debería requerir de un acompañamiento intenso en el que ir trabajando las dificultades diversas que pueden surgir en el puesto de trabajo después de un largo tiempo sin trabajar. El fin del proceso debería darse cuando, por ambas partes, se considere que se han cumplido los objetivos inicialmente planteados; también sería una razón suficiente el incum-



J

J



plimiento de los compromisos adoptados, aunque en este caso - y en función de la situación - lo realmente interesante sería retomar el tema para re-encauzarlo. En todo caso, creemos que sea con un resultado final satisfactorio o no. el momento de finalización debe ser cuidado, si es posible procesual y en el que se haga un balance final de resultados obtenidos en el proceso y cuestiones pendientes que la persona debería retomar en algún momento; también deberían manejarse propuestas de mejora que el participante haga a la entidad para valorar su incorporación en metodologías futuras. Más allá de los resultados finales, el proceso debe ser valorado al completo y la persona reconocida en sus esfuerzos y tareas realizadas; es clave que - ambas partes - nos creamos lo que hablábamos en el capítulo anterior al caracterizar lo que es un itinerario, reconociendo cada uno de los hitos del camino y su importancia en el futuro devenir.

2.2.El Acompañamiento Grupal

Una vez realizado este primer diagnóstico nuestra propuesta sería - salvo en aquellos casos concretos en los que se aconseje no comenzar el itinerario - la de incorporar a la persona a lo que hemos venido llamando "acompañamiento grupal", esto es, a un grupo de iguales que se reúnen habitualmente para apoyarse mutuamente en su proceso de búsqueda de empleo. Pero no estamos hablando, aquí, de una orientación grupal - otros espacios habrá en donde lo hagamos - sino de un grupo de apoyo mutuo en el que las personas - desde un contexto de seguridad emocional - puedan ir expresando lo que sienten, escuchando a otras personas que se mueven en situaciones similares, explorando soluciones novedosas que otras personas puedan haber experimentado a problemáticas similares, elaborando el

duelo en las situaciones de pérdida de trabajo o de derechos... Es esta una realidad a la que los modelos tradicionales de acompañamiento en la búsqueda de empleo no han dado demasiada respuesta y que, sin embargo, es perfectamente adecuada para trabajar los acompañamientos a medio y largo plazo; además, sus efectos positivos están ampliamente testeados en otros contextos socio-terapéuticos.

Sería un espacio animado por una persona con perfil técnico, pero en el que lo fundamental sería que el peso y la responsabilidad de la dinámica fuera ejercida por el grupo de personas buscadoras de empleo. Se adaptaría al formato que mejor encaje para el grupo en concreto, pero – al menos en nuestro contexto – el de reunión alrededor de un café suele ser un formato que a estas acciones de marcado carácter comunitario le suelen ir bien. Igual ocurre con la temporalidad, que puede ser mayor o menor, aunque – si hay que marcar un "estándar" – nosotros hablaríamos de un encuentro quincenal de no más de hora y media de duración en total.





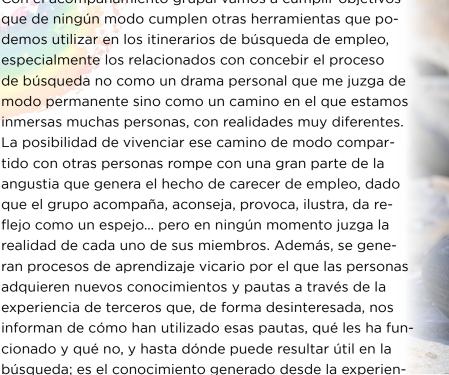


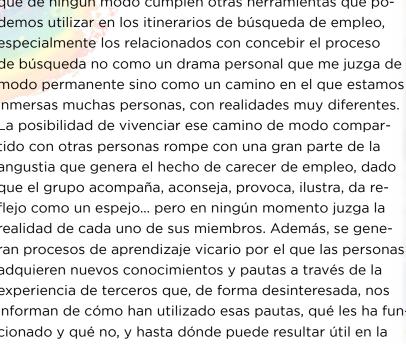


Podría ser, incluso, un grupo que no fuera conformado solo con personas procedentes de una entidad, sino que puede ser "alimentado" por participantes de diversos procesos de búsqueda de empleo en entidades que estén coordinadas o trabajando en red. Esto facilita varios objetivos: por una parte genera espacios de trabajo real compartido por varias entidades, espacios concretos que no siempre son fáciles de generar cuando se intenta aterrizar la coordinación en estos asuntos; por otra parte - y más importante - se amplía la mirada de las personas que buscan empleo, más allá de la relativa homogeneidad de las personas que participan en determinadas entidades, superando clichés - autoimpuestos o socialmente aceptados - sobre unas característi-

cas personales u otras. Con el acompañamiento grupal vamos a cumplir objetivos que de ningún modo cumplen otras herramientas que podemos utilizar en los itinerarios de búsqueda de empleo, especialmente los relacionados con concebir el proceso de búsqueda no como un drama personal que me juzga de modo permanente sino como un camino en el que estamos inmersas muchas personas, con realidades muy diferentes. La posibilidad de vivenciar ese camino de modo compartido con otras personas rompe con una gran parte de la angustia que genera el hecho de carecer de empleo, dado que el grupo acompaña, aconseja, provoca, ilustra, da reflejo como un espejo... pero en ningún momento juzga la realidad de cada uno de sus miembros. Además, se generan procesos de aprendizaje vicario por el que las personas adquieren nuevos conocimientos y pautas a través de la experiencia de terceros que, de forma desinteresada. nos informan de cómo han utilizado esas pautas, qué les ha funcionado y qué no, y hasta dónde puede resultar útil en la

cia práctica y puesto en valor y a disposición del grupo sin más pretensión que el que pueda ser útil para otras personas. Es este el espacio en el que se van a comenzar a poner los cimientos de lo que podríamos llamar "reconstrucción de la persona", dado que la demolición que la expulsión del mercado de trabajo hace de los valores de cada individuo respecto a sus responsabilidades personales y sociales es tan profunda que se requiere de toda la dinámica grupal, solidaria y co-responsable para comenzar a pensar en que - una vez limpio el solar - es posible volver a levantar el edificio pero desde planteamientos nuevos, situando los pilares fundamentales y los muros maestros dispuestos de modo diferente a como se habían planteado previamente.











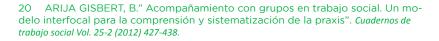


El acompañamiento grupal, al igual que el individual, se debe dar a lo largo de todo el itinerario sociolaboral, incluyendo en este itinerario las posibles entradas y salida del mercado de trabajo. Solo cuando se decida cerrar este proceso se debería abandonar el acompañamiento grupal, abandono explícito y apoyado por el resto de personas que componen el grupo.

Creemos que esta pieza es clave en el proceso; al menos, tan importante como el acompañamiento individual pues sitúa el itinerario en una dimensión cualitativamente diferente a lo que las personas suelen haber experimentado en relación con lo que se les propone en la inmensa mayoría de los procesos de búsqueda de empleo. "Es momento de trazar el círculo y escucharnos, a pesar del miedo a lo desconocido. El miedo es una emoción legítima; es mejor acercarse con temor a proponer un grupo que quedarse paralizado por miedo tras la mesa de un despacho lleno de papeles (...). Con miedo podemos, desde lo "suficientemente bueno", proponer experiencias grupales y juntarnos para aprender a resolver problemas."²⁰







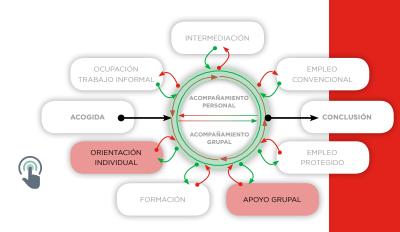


3. La Orientación individual y grupal

Como ya hemos mencionado más arriba, hay una serie de dificultades o circunstancias personales que aconsejan comenzar un proceso de orientación personal y/o grupal para la búsqueda de empleo; ese proceso no tendría otro objetivo que el de afrontar las dificultades detectadas para poder hacer una búsqueda realmente efectiva y, en el modelo que planteamos, estaría claramente diferenciado del proceso de acompañamiento personal y grupal que estructura todo el itinerario; en este caso, de lo que hablamos es de un proceso limitado en el tiempo, con un principio y un fin claramente delimitados, que se estructura en torno a una serie de entrevistas personales y de encuentros grupales – en su caso – también temporalizados previamente.

Desde nuestro punto de vista, es esencial que se pacten y consensuen con claridad qué objetivos se van a afrontar con la orientación laboral, qué es lo que se espera del proceso, qué herramientas se van a poner en juego, qué compromisos adquiere cada una de las partes y en qué plazo de tiempo se pretende desarrollar el plan de trabajo. Porque, a diferencia del itinerario completo, que puede sufrir más vicisitudes, en este caso hablamos de un plan de trabajo concreto para abordar cuestiones concretas; no vemos ninguna dificultad en que pueda haber diferentes momentos de orientación dentro de un itinerario, cada uno con su plan de trabajo y su periodo de tiempo marcado con claridad.

En función del diagnóstico que se haya realizado en el primer momento del acompañamiento, habrá unas cuestiones u otras que afrontar y las estrategias a utilizar serán diferentes. Así, tendrán poco que ver aquellas cuestiones



relacionadas con el aprendizaje de técnicas de búsqueda tales como el manejo en la entrevista de trabajo o la utilización del currículum vitae con otras que nos hablen más de bloqueos personales para buscar, de niveles bajos de autoestima que – a su vez – favorecen el fracaso en los procesos de búsqueda. En la misma dirección, no es lo mismo afrontar un problema de organización o de conocimiento del entorno en el que realizar la búsqueda que trabajar las habilidades sociales o los hábitos básicos en la búsqueda de empleo.

Así, creemos que todos los procesos que tienen que ver con el aprendizaje de pautas o la adquisición de conocimientos son susceptibles de ser abordados complementariamente desde el ámbito individual, en entrevistas y encuentros "tête-à-tête" entre la persona orientada y la orientadora, y desde el ámbito de grupo en trabajo de apoyo grupal. Así, en cuestiones como el aprendizaje de la realización de un currículum vitae y en optar por un modelo u otro, en la redacción de cartas de presentación, en el conocimiento y manejo de herramientas relacionadas con las tecnologías de la información, en el uso de redes virtuales para la búsqueda o en el entrenamiento de las entrevistas personales, creemos que deben ser abordados con la doble vertiente







J

J

(1) Interreg España - Portugal

> ချိန် မြောင Cáritas Diocesana de Salamanca

personalizada - grupal; la motivación que favorece el entorno grupal a este tipo de cuestiones así como la productividad que genera el aprendizaje colectivo serán clave en el éxito de estas tareas que, también y de manera complementaria, se van a abordar en lo individual, afinando mucho más en las necesidades de cada persona y en aquellas dificultades que pueden parecer insalvables y que - desde un abordaje personalizado - van a diluirse con relativa facilidad si hay implicación por todas las partes.

Por otra parte, el trabajo sobre la clarificación y definición del perfil profesional, la búsqueda de la motivación intrínseca para la búsqueda, el trabajo sobre la seguridad personal y la autoestima, el afrontamiento de expectativas descentradas y faltas de realidad o la planificación de acciones a corto y medio plazo, son cuestiones que tendrán un abordaje prioritariamente individual - en muchos momentos - un abordaje intimo y de una confidencialidad exquisita, porque vamos a tener que tocar elementos emocionales y de la historia personal que pueden ser muy delicados y deben ser manejados con estricta sensibilidad y respeto. En este tema, creemos que es importante - muy importante - incidir en que el modelo que defendemos está focalizado en personas en situación de exclusión, en situaciones de dificultad, en situaciones de vulnerabilidad de todo tipo, lo que implica que la fragilidad emocional ha de ser cuidada especialmente porque - en ocasiones - ya viene muy dañada; y así, y aunque no creemos que este tipo de trabajo deba ser realizado exclusivamente por profesionales de la psicología, sí afirmamos que debe ser llevado a cabo por profesionales que estén formados en el uso de herramientas psicológicas y en cuyo código deontológico esté marcado "a fuego" el respeto por y la primacía de las personas, y muy especialmente, de las personas que lo pasan mal. Hablamos - además de los profesionales de la psicología -, de educadoras y educadores sociales, de personas del ámbito del trabajo social y la sociología en general... Otros ámbitos del itinerario hay en los que los profesionales de otras disciplinas tales como el derecho, la empresa, la economía o las relaciones laborales pueden desempeñar sus tareas, pero no creemos que esta sea la adecuada para sus perfiles. Y no es exagerado afirmar que en una gran mayoría de casos de los que enfrenta una orientadora u orientador del ámbito del tercer sector, la tarea fundamental antes de cualquier otra cuestión es la de favorecer procesos de reconstrucción personal, la misma que antes nombrábamos en el punto del acompañamiento grupal; porque nos encontramos con vidas muy dañadas, con experiencias previas de adicciones destructivas, con historias de violencia física y psicológica, con largos años de prisión que provocan - no solo - miedo sino mucha desorientación vital al volver al medio abierto, con desarraigos vitales provocados por migraciones no deseadas, con discapacidades sobrevenidas que cambian los significados de la cotidianeidad, con realidades vitales marcadas por dificultades físicas o mentales, con vidas marcadas por la incultura, por la privación, por la miseria. Y si todas las posibles fases del itinerario tienen un carácter de construcción o reconstrucción, el momento de la orientación individual lo tiene con mayor motivo: el encuentro per-

el encuentro personal entre la persona orientadora y la orientada tiene tanta potencia "per se", que no se puede perder la oportunidad de hacer un buen análisis de dificultades, un buen listado de capacidades y un programa para afrontar las potencialidades



J

J

 \triangleright

sonal entre la persona orientadora y la orientada tiene tanta potencia "per se", que no se puede perder la oportunidad de hacer un buen análisis de dificultades, un buen listado de capacidades y un programa para afrontar las potencialidades superando las primeras y aprovechando las segundas. No se trata - también queremos dejarlo claro - de hacer terapia psicológica, sino de favorecer los mecanismos que provoguen cambios en la forma en que cada persona se mira a sí misma y, por lo tanto, en la forma en que afronta su proceso de búsqueda de empleo. Se trataría de que la persona pudiera revisar-se, renovar su mirada, refrescar sus motivaciones, reincorporar conocimientos y aptitudes, re-encontrar actitudes y habilidades y re-vivir la experiencia de sentirse capaz para ser capaz, ante los propios ojos - lo fundamental - y ante los ajenos, "sé que soy mucho más guapo /cuando no me siento feo".21

Y, además de lo anterior, algo que inquieta a muchos de los profesionales que están trabajando en cuestiones de empleo es el tema de la búsqueda de trabajo en la sociedad conectada. Es evidente que en los últimos diez años el panorama al respecto se ha modificado brutalmente, dejando en situación de "fuera de juego" a la inmensa mayoría de las personas con las que trabajamos en las entidades del tercer sector. Lo que en su día comenzamos a nombrar como "brecha digital" y que designaba a la desigualdad de las personas en el acceso a los conocimientos, procedimientos y tecnología de carácter digital, se ha hecho evidente en el tema de la búsqueda de empleo, generando una sociedad a varias velocidades y en la que – una vez más – se produce la terrible paradoja de que las causas provocan efectos que, a su vez, reproducen causas nuevas que perpetúan el pro-

blema. Nos explicamos: parece lógico que el menor acceso a medios económicos y culturales provoque un distanciamiento de la población con más dificultades respecto a la tecnología y sus usos; en el caso que nos ocupa, un distanciamiento respecto al mundo del empleo que se mueve en el ámbito digital. Pero lo cierto es que este distanciamiento, en el momento en el que la mayoría de las ofertas de empleo y del acceso a herramientas optimizadas de búsqueda se sitúan en ese mundo virtual, alejado cada vez más del papel, ese distanciamiento – decimos – provoca que el acceso al empleo y por lo tanto a los recursos económicos para acercarse de un modo productivo al mundo digital, sea cada vez menor. Es decir, se produce una "exclusión por lo digital" – personal y territorial - que acaba siendo no solo efecto de la exclusión sino, también, causa de ella.

Las dudas en el sector de la inserción laboral de las personas con dificultades vienen dadas en el dilema de formar en competencias digitales en general - lo que, a priori, hay profesionales que no ven como competencia propia del ámbito de lo sociolaboral -, o de capacitar exclusivamente para una búsqueda de empleo a través del mundo digital, solo con cuestiones aplicadas a la realidad de la inserción laboral. Desde nuestro punto de vista, este dilema viene más marcado por la falta de recursos con la que cuentan los servicios de apoyo laboral que por la duda teórica, porque es evidente que el uso correcto de las tecnologías de la información y de las redes sociales en la búsqueda de empleo, solo será posible si se comprenden esas herramientas de un modo global; su utilidad restringida para la búsqueda es solo un parche muy limitado y de escasa eficacia. Obviarlo solo llevará a hacer la brecha digital cada vez más grande.









Entonces, ¿dónde está la solución? Porque caemos en el riesgo de convertir los servicios de Orientación Laboral en academias de informática que se pasen el tiempo enseñando el uso del ratón y cómo se utilizan los teclados táctiles de las tabletas y los móviles... Pues, a nuestro modo de entender, parece claro que debería configurarse desde las administraciones públicas y las entidades del tercer sector una red de fácil acceso que tuviera una oferta permanente de alfabetización digital que permitiera adquirir los conocimientos digitales básicos para moverse en la vida cotidiana actual. Una vez conseguidos esos previos, sería tarea de los servicios de orientación laboral la de enseñar y entrenar herramientas de búsqueda y acceso al mundo del trabajo. Es ahí donde situaríamos el trabajo de la orientación grupal en el contexto de las TIC, en los diferentes formatos para poder hacer funcionar un currículum en clave digital; en cómo moverse por las redes sociales y a qué información

personal es interesante que los posibles ofertantes accedan; dónde encontrar ofertas de empleo en tiempo real; cómo acceder digitalmente a las ofertas del "mercado oculto", etc. A este respecto, y a pesar de que comienzan a darse iniciativas puntuales que mejoran equipamientos e instalaciones, sorprende la falta de planteamiento de la mayoría de los programas de orientación laboral sobre las competencias digitales y las redes sociales, viviendo de espaldas a una realidad que -

a todas luces – nos ha superado; apenas hay iniciativas que formen no ya en el uso del ordenador para la búsqueda de empleo – cuestión esta que empieza a quedarse vieja – sino en el uso de los Smartphone para esta cuestión; curiosa paradoja, teniendo en cuenta que el 87 % de la población

en nuestro país lleva uno en el bolsillo²² y que, la mayoría de las veces, quien no lo lleva no es por cuestión económica sino por un posicionamiento personal al respecto. Pero las personas a las que cada día intentamos ayudar en sus búsquedas de empleo no saben utilizarlo en ese proceso y cabría preguntarse si lo saben hacer los orientadores (¿a qué "iniciado" no le han levantado de su escritorio para ir al equipo de un compañero o compañera a recordarle - al equipo - quién manda allí y hacer que vuelva a funcionar. como si el dichoso aparato reconociera a la autoridad competente y deiara de dar problemas con su mera presencia?). Si no trabajamos desde la perspectiva digital en los acompañamientos para la búsqueda de empleo, estaremos donde estábamos hace treinta años, en un mundo que - hace mucho - ya no es el que era, seguiremos utilizando herramientas desfasadas y seguiremos condenando a las perso-

nas que más difícil lo tienen a tenerlo cada vez más difícil, viendo la meta cada vez más lejos.









INCLUSIÓN SOCIAL ш MPLEO

59

De modo evidente, todo lo anterior no quita importancia al desarrollo que en la orientación individual - y también en la grupal - se debe hacer de herramientas clásicas de la búsqueda de empleo tales como el currículum y sus formas, las cartas de presentación, las entrevistas personales de selección, el conocimiento de los recursos de búsqueda, la activación de la red personal de contactos, la organización de la agenda de búsqueda o cualquier otra que se considere adecuada a la persona en concreto y sobre el desarrollo de las cuales no creemos oportuno profundizar en este momento. Lo realmente importante es que se tengan en cuentan, que la persona responsable de guiar la orientación las maneje con fluidez y tenga la suficiente creatividad para irle dando las formas necesarias sin quedarse encasillado en lo que siempre se ha hecho, porque cada persona necesita algo diferente a las demás, las recetas - en este campo - no sirven. Por lo tanto, la exigencia a entidades y personal técnico de reciclaje y formación permanente.





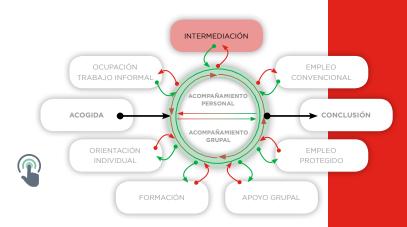


4. La intermediación laboral

Uno de los elementos del itinerario que más desarrollo ha sufrido en el último decenio ha sido el de la intermediación laboral, entendida esta como "el establecimiento de cauces de conocimiento, comunicación y relación con las empresas para favorecer la inserción sociolaboral de personas desempleadas". Es este un elemento peculiar del itinerario porque tiene una triple dimensión:

- ★ El trabajo que se realiza con la persona, a la que hemos caracterizado como centro y elemento fundamental del proceso.
- ★ El trabajo que se debe realizar con la empresa, generadora de empleo y potencial empleadora de las personas con las que se realiza el itinerario.
- ★ El trabajo que la entidad debe hacer a nivel interno para resultar fiable y eficaz en la gestión de ofertas de empleo.

Así, en cuanto a la persona parece evidente que no todas las personas que están realizando un itinerario están en el momento de poder ser candidatas a una oferta de trabajo, participando en un proceso de selección. A ese respecto, la claridad del referente con la persona participante debe ser total y se deben expresar desde el primer momento – desde la Acogida – cuáles son los criterios mínimos que se establecen para que alguien pase a ser posible candidato en una gestión de una oferta, más allá de haber nombrado tal o cual preferencia en cuanto al perfil profesional se refiere. Igualmente, una vez superados esos criterios mínimos, la



persona debe saber cuáles son los criterios de gestión ante una oferta y cómo se preseleccionan las personas que van a ser candidatas entendiendo que va a haber muchos más demandantes que puestos ofertados. Así, además de todo el trabajo que la persona tiene que hacer en función de su itinerario, podremos garantizar que las expectativas estén situadas correctamente y no haya lugar a malentendidos que frustren el proceso.

En cuanto al trabajo a realizar con las empresas, estamos hablando de un tema radicalmente diferente al que hemos venido nombrando hasta ahora. Sin la empresa, sin su colaboración a diferentes niveles, los itinerarios que se puedan realizar estarían lastrados de base, dado que lo que la persona está buscando cuando se acerca a cualquier servicio de apoyo a la búsqueda de empleo es, precisamente, poder desempeñar una labor profesional en un ámbito empresarial, y hacerlo de un modo satisfactorio. Así, se configura la relación con el mundo de la empresa como una herramienta básica; y cuando hablamos de "mundo de la empresa" nos estamos refiriendo no solo a la relación con empresas concretas – que también – sino también a cualquier tipo de acción que se pueda desarrollar con asociaciones y colectivos empresariales, desde jornadas de sensibilización, hasta







J

Z

Interreg

trabajos comunes con las empresas del sector, pasando por convenios marco que permitan el acceso a las empresas para la realización de prácticas o para la colaboración en momentos formativos... Lo realmente importante es que la relación fluya aplicándose las herramientas que sean necesarias.

Claro está - icuántas veces lo habremos oído! - que la em-

presa no es una ONG y que su objetivo es obtener un beneficio a través de la actividad que realiza. A priori, "enredarse" con las actividades de una entidad que trabaje con personas en situación de exclusión solo le puede complicar la vida y no digamos nada si de lo que estamos hablando es de incorporar a su plantilla a personas con ese tipo de situaciones. Lo más normal desde un punto de vista racional es no querer mezclarse en esos asuntos y cumplir sus tareas con la máxima eficiencia para obtener el mayor beneficio posible. Y esto es absolutamente legítimo y no creemos que se pueda juzgar a la ligera la negativa de cualquier empresa a colaborar con el desarrollo de itinerarios de inserción laboral. De ahí que sea necesario que las entidades hagan un buen trabajo de explicación, de reconocimiento e, incluso, de negociación de contraprestaciones (sí, contraprestaciones, ¿por qué no?) para mover la voluntad del empresariado a la posición de "complicarse la vida", esperando obtener algún beneficio por ello, aunque ese beneficio no pueda ser reflejado en el balance final del ejercicio. A este respecto, a la mayoría de las empresas de mayor o menor tamaño les interesa unir su imagen a la de entidades del tercer sector de reconocido prestigio social, consiguiendo - así - un marchamo de empresa socialmente responsable y comprometida con su entorno y con los que peor lo pasan; esta es una posibilidad relativamente fácil de ejecutar, con poco coste

económico para las partes y de una eficacia notable en cuanto a la mejora de la imagen de las empresas.

Otra posibilidad es la de establecer convenios con empresas para que acojan a personas que están realizando algún curso de formación para el empleo en la fase de prácticas. Esta posibilidad, con las debidas seguridades legales cubiertas, favorece no solo la culminación de un buen proceso de formación para el alumnado sino, además, una posibilidad de empleo al facilitar el contacto directo formando – empresa y, para el empresariado, un excelente "escaparate" donde poder visualizar diferentes posibilidades en caso de tener necesidad de reclutar personal.

Otra posibilidad es la de establecer convenios con empresas para que acojan a personas que están realizando algún curso de formación para el empleo en la fase de prácticas. Esta posibilidad, con las debidas seguridades legales cubiertas, favorece no solo la culminación de un buen proceso de formación para el alumnado sino, además, una posibilidad de empleo

Por supuesto, otra posibilidad es que la entidad - una vez que se da la oportunidad - pueda actuar con rapidez y eficacia en la gestión de una oferta de empleo, facilitando que en sucesivas ocasiones la empresa tenga a ese recurso como referente en sus necesidades de incorporar personal, fidelizando así una relación que será de beneficio mutuo.



J

IJ

J

J

Y aquí entra en juego el tipo de trabajo que hemos nombrado como el que tiene que hacer la entidad a nivel interno. Y es, con toda probabilidad, el punto en el que más se está avanzando en los últimos tiempos, pero en el que más recorrido le queda hacer al Tercer Sector si quiere configurarse como una alternativa real que las empresas utilicen. Y lo debe hacer en varios aspectos:

- ★ El reconocimiento como agencia de colocación, única forma legal de poder hacer gestión de ofertas desde las entidades privadas en España. Es cierto que muchas entidades han ido cumpliendo los trámites necesarios para ser reconocidas como agencias, pero todavía hay quien realiza gestión de ofertas desde la "a-legalidad" y lo que eso conlleva. Si el sector quiere ser un referente fiable, lo primero que debe hacer es cumplir con la legalidad vigente.
- ★ Los protocolos de incorporación de las personas a lo que se conoce popularmente como las "bolsas de empleo" y que, en la actualidad, es la sección de gestión de ofertas de las agencias de colocación. Como decíamos en el apartado de trabajo con las personas, los criterios a este respecto tienen que estar muy claros tanto para quien busca trabajo como para quien lo ofrece, de modo que las personas que se seleccionen para un determinado puesto estén realmente cualificadas para llevar a cabo la tarea encomendada. Así, el criterio no puede ser solo social, sino que debe demostrarse una experiencia o una formación que permita ese desempeño y una evaluación de competencias para ese puesto en concreto. El intermediador debe poder hacer una gestión de

- oferta estando seguro de que la persona a la que pre-selecciona para el proceso está capacitado para la oferta y eso solo se consigue cuidando los previos y siendo rigurosos en los criterios. El éxito en la gestión de una oferta puede facilitar el conseguir más ofertas posteriormente; el fracaso conlleva - casi - automáticamente perder las siguientes ofertas que desde esa empresa se pudieran dar..
- ★ Se debe ser especialmente riguroso con la legalidad en las condiciones de la oferta. En ocasiones ocurre que, aprovechando el carácter social de la agencia de colocación y la supuesta urgencia económica que tienen las personas allí apuntadas, llegan ofertas que no garantizan todos los extremos legales que deberían garantizar; esto ocurre tanto con ofertas de empresas como con ofertas de personas particulares para el ámbito doméstico. A este respecto, la entidad tiene que tener claro que el trabajo decente del que hablábamos páginas atrás tiene que ver, también, con el cumplimiento de la legislación y con el respeto de los derechos básicos de las personas trabajadoras. ¿Esto quiere decir que se debe perder la oportunidad de insertar laboralmente a una persona en dificultad porque no se cumpla alguna cuestión como la cantidad de salario, los descansos o el alta en la Seguridad Social? No se pierde una oportunidad de insertar. porque desde lo no legal no se pueden aspirar a una integración real, solo a poner parches indeseados; se debe favorecer que la oferta sea decente y, solo desde esa decencia, la entidad debería entrar a la gestión de la oferta.





las condiciones de igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo por ningún tipo de razón como pueden ser causas de tipo racial o étnico, sexo, origen, edad, convicciones religiosas, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra. Es adecuado incorporar en los protocolos de actuación, fórmulas de trabajo basadas en el anonimato de la persona candidata, pudiendo – el técnico - acceder solo a méritos y competencias hasta que se haya producido la preselección. Creemos que estas condiciones borran la arbitrariedad y el ámbito de discrecionalidad que, con frecuencia, han caracterizado el funcionamiento en la gestión de empleo de algunas prácticas del mundo de la inserción. Esto, a su vez, favorece la credibilidad y el buen hacer de la entidad ante terceros.

★ A la hora de hacer la preselección, se deben cumplir

★ Creemos adecuado hacer confluir las acciones formativas que realizan las entidades con sus prácticas de estudio de mercado y de prospección que, necesariamente, han de realizar si quieren intervenir en el tema que estamos desarrollando. Este tipo de acciones van a posibilitar tener una imagen nítida de lo que el mercado laboral de cada zona necesita y la entidad tiene datos para valorar la pertinencia o no de afrontar esas demandas formativas que permitirían al alumnado tener más posibilidades de incorporarse al mercado laboral desde el contacto que se consigue con las prácticas en empresa. Aunque hablaremos de ello de un modo más desarrollado en otro capítulo, lo realmente interesante sería que hubiera una planificación de la formación de un modo conjunto por parte de las entidades, de manera que se

- cubriera el abanico al completo de especialidades con potencial de empleo y que no hubiera excesiva oferta en determinados perfiles.
- ★ Y, además de todo lo anterior, , facilitando la resolución de posibles conflictos que puedan surgir. En inserciones que se producen con personas que hace mucho tiempo que no trabajan o que no lo han hecho nunca, la posibilidad de realizar este tipo de acompañamiento se acaba configurando como una herramienta clave para lograr la estabilidad en el puesto de trabajo y conseguir que la experiencia sea satisfactoria y no se convierta en otro fracaso más que las personas metan en su, ya pesada, mochila de experiencias previas.

Llegado este punto, es inevitable abordar la figura del "mediador", "prospector", "intermediador", "gestor" o como queramos llamar a la persona que va a realizar las tareas relacionadas con esta fase del itinerario que, como vemos, tiene una complejidad elevada. Tal vez debiéramos hablar no de "persona" en singular, sino de "personas" dada la diversidad de tareas y la complejidad de éstas; sería lo ideal que hubiera personal especializado para - al menos - las más importantes pero somos conscientes de las dificultades económicas con las que se mueven la mayoría de los programas de inserción sociolaboral y reconocemos como "privilegiada" la situación de aquellas entidades que pueden contar con alguna persona que se encargue exclusivamente de las tareas de prospección e intermediación laboral sin tener que repartir la jornada con tareas de acogida o de orientación laboral, por poner un ejemplo.







J

J

En todo caso, este tipo de tareas implican que el técnico se centre en las necesidades de ambas partes, esto es, el demandante de empleo y la empresa; es cierto que llevamos todo el documento repitiendo que el centro de la intervención ha de ser la persona con la que se trabaja y, aquí, no dejamos de decir lo mismo pero matizamos el asunto en virtud de su eficacia: si no se responde, también, a las necesidades de la parte empleadora estaremos "matando a la gallina de los huevos de oro", es decir, perdiendo lo fundamental de esta acción que son las ofertas de empleo. Por lo tanto, adoptar - en este caso - una posición equidistante que conozca a fondo la realidad empresarial, sus necesidades reales más allá de la oferta de trabajo en cuestión, y que también conozca la realidad de las personas candidatas y medie entre ambas para ofrecer a la empresa aquello que sea posible ofrecer, ajustando las expectativas de ambos lados y sin dar lugar a confusión es un rol absolutamente imprescindible.

Esto, que parece fácil según se nombra, exige la realización de un buen diagnóstico de la situación, realizando un análisis completo del puesto de trabajo ofertado, así como de las competencias personales y profesionales de las personas candidatas. Por lo tanto, la persona que haga la tarea debe estar formado y familiarizado con ambos tipos de diagnóstico: el del puesto de trabajo y el de las competencias de la persona.

Se trata de no ser cortoplacistas sino de tener capacidad de hacer proyecciones de futuro, teniendo perspectiva suficiente para ajustar la demanda en cada momento, ofreciendo lo posible, aplazando lo que sea conveniente aplazar o reconocer la incapacidad para cubrir tal o cual puesto. llegado el momento. Se trata de consolidar relaciones de

colaboración entre la entidad y la empresa que perduren en el tiempo y que no se tengan por qué limitar a la gestión de ofertas; si en un momento dado, no se pueda dar respuesta a una necesidad de la empresa es mejor no hacerlo que hacerlo mal y empezar a resquebrajar la relación. Facilitemos alternativas y ganaremos en fiabilidad.

Por supuesto, y aunque en el ámbito de "lo social" no sea el rol más deseado, el mediador debe desempeñar una tarea "comercial" indudable. La capacidad de explicar qué es lo que hace la entidad y qué posibilidades le da esto a la empresa, la facilidad de trato, la habilidad para guardar el equilibrio entre hacerse presente en los ámbitos empresariales sin resultar una molestia que interrumpe el trabajo o la maestría en el arte de "vender" las virtudes de las personas candidatas en búsqueda de empleo, son habilidades y competencias que el prospector debe desarrollar. Además, debe tener la capacidad de no esperar resultados inmediatos sino saber aguardar y sembrar con la esperanza - fundada - de que el tiempo hará que las cosas fructifiquen. Y desde esta perspectiva de "sembrar" debe plantearse tener una red de apoyo y colaboración tanto de empresas como de otras entidades que, en cualquier momento, le puedan servir de apoyo o quienes ofrecer un favor que, con el tiempo, puede servir para solucionar una urgencia que hay que afrontar saltándose todos los criterios previamente acordados; esas redes en el ámbito de la intermediación acaban siendo una herramienta de trabajo de la que no se puede prescindir.







J

Z

Y todo lo anterior lo debe hacer desde la sistematicidad y el trabajo en equipo con el resto de personas implicadas en el itinerario. Debe ser capaz de desarrollar herramientas que recojan su trabajo y que permitan evaluarlo con posterioridad para determinar la eficacia o no de las medidas implementadas. No cabe duda de que, en tiempos en donde la transparencia es obligatoria tanto ética como estéticamente, la acción y el trabajo cotidiano de actividades tan diversas y, en ocasiones, tan poco convencionales y estandarizadas como las que se deben hacer en esta dimensión de trabajo, debe estar recogida de manera diáfana, de modo que cualquier observador externo pueda entenderla. De nuevo, estamos hablando de credibilidad y eficacia de las intervenciones que se realizan desde el Tercer Sector.

Cerrando ya, si el rol central en todo el proceso de la persona es el del referente y el acompañamiento que favorece, en este caso, el referente para la empresa en todo momento, desde el inicio de los contactos hasta tiempo después de haber realizado la primera contratación, debe ser el mediador. Es a él a quien van a acudir tanto en momentos positivos como en momentos de crisis, y si la entidad quiere ser tenida en cuenta, el mediador debe estar a la altura en todo momento.









Capítulo 4 - "las herramientas"

ACOGIDA

Elementos para una acogida significativa:

- Identificación mutua.
- Recepción de la demanda.
- Reformulación y resumen.
- Información del servicio.
- Recopilación de datos.
- Primeros acuerdos

Prioridad: La escucha.

Desde el mutuo acuerdo entre las partes.

Con la mirada abierta para ser capaz de derivar a otros espacios las demandas que superen nuestras competencias.

ORIENTACIÓN

INDIVIDUAL

Espacio de referencia permanente para la persona participante.

Diagnósticos iniciales y competenciales. Toma de decisiones.

Recorrido formativo.

Diagnóstico social.

Trabajo de la resolución del proceso.

ACOMPAÑAMIENTO

GRUPAL

Grupo de iguales. Apoyo mutuo. Responsabilidad de las personas participantes.

Pueden provenir de diferentes entidades.

Proceso paralelo al acompañamiento individual.

INTERMEDIACIÓN

Como afrontamiento de dificultades para hacer una búsqueda de empleo efectiva.

Proceso limitado en el tiempo. Puede haber varios procesos en un mismo itinerario.

Con obietivos claramente definidos.

Individual: Clarificación del perfil, motivación, autoestima, afrontamiento de expectativas, planificación de acciones...

Grupal: Búsqueda desde las TIC, aprendizaje de técnicas de búsqueda, trabajo de habilidades sociales...

Mixto: Aprendizaje de pautas, adquisición de conocimientos.

Triple dimensión de trabajo:

- Con la persona. Claridad en cuanto a los criterios de selección y de gestión, la abundancia de demandantes, ubicación correcta de expectativas.
- Con la empresa. Herramienta básica. Buscando cubrir sus necesidades. Explicando, reconociendo, negociando. Con eficacia.
- A nivel interno. Reconocimiento legal como agencia de colocación, con protocolos claros de gestión de ofertas, con buena evaluación de competencias, con rigurosidad en la selección de personas. Seguimiento en el puesto de trabajo.

Importancia del rol del prospector / intermediador. Que sepa centrarse en las necesidades de las personas y de la empresa de modo equidistante. Con capacidad de proyectar la mirada y no ser cortoplacista.

Un modelo de intervención sociolaboral con personas vulnerables en el ámbito transfronterizo

EMPLEO E INCLUSIÓN SOCIAL



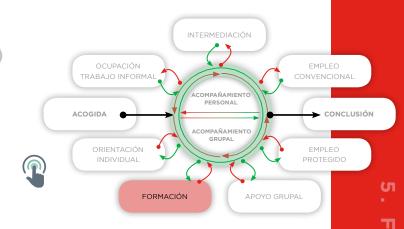
formación para el empleo

Un modelo de intervención sociolaboral con personas vulnerables en el ámbito transfronterizo





5. LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO



1. La estructura de la formación profesional en España

La realidad de la formación profesional en España o, para ser más precisos, de la formación para el empleo es compleja en cuanto a su estructura y, también en cuanto a los actores que la ejecutan. Al tiempo, las sucesivas modificaciones legislativas no vienen a simplificar esa estructura, pero no es nuestro objetivo en este momento profundizar con demasiado detalle en esta última parte.

Lo más importante a este respecto y a lo que nos influye en la actualidad es el proceso que se desarrolla a partir del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP) que viene a constituirse como un referente para unificar todas las vías de formación profesional existentes y, así, permitir que las personas trabajadoras puedan desarrollar un itinerario lógico que vaya integrando sus formaciones y experiencias a lo largo del devenir formativo - laboral²³. El SNCP crea el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que son el conjunto de competencias profesionales con signifi-

cación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral; a su vez, las competencias son definidas como el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. El agregado mínimo de competencias susceptible de reconocimiento y acreditación parcial es la unidad de competencia.

Con estas herramientas, se organizan las titulaciones en 26 familias profesionales y en cinco niveles de cualificación de acuerdo al grado de conocimiento, iniciativa, autonomía y responsabilidad preciso para realizar la actividad laboral. Son niveles acumulativos y no se podrá acceder a un nivel 2 de formación – por ejemplo - si no se tienen titulaciones básicas o un certificado profesional de nivel 1.

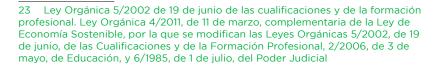
Digamos que existen dos grandes bloques en la formación:

- ★ La formación profesional reglada.
- ★ La formación profesional para el empleo.

Cada uno de estos bloques está entre las competencias de diferentes actores. Así, en el caso de la formación profesional reglada estaríamos hablando de un tema que depende direc-









tamente de las autoridades educativas, es decir, Ministerio de Educación y departamentos educativos - con sus diferentes denominaciones - en las Comunidades Autónomas que son las directamente encargadas de su gestión.

La formación profesional para el empleo cae dentro de las competencias de los diferentes servicios de empleo, comenzando por el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) y continuando con los específicos de cada Comunidad Autónoma. Además de estos dos actores, las organizaciones representativas del empresariado y de las organizaciones sindicales también tienen su papel a través de la Fundación Estatal para el Empleo que vienen a substituir a la Fundación Tripartita para el Empleo.

La formación profesional reglada, a su vez, tiene tres niveles: la formación profesional básica, los ciclos formativos de grado medio y los ciclos formativos de grado superior.

- ★ En el caso de la formación profesional básica, los objetivos son más socioculturales que, propiamente, técnicos buscándose completar los conocimientos básicos en materia de lengua española, matemáticas, lengua extranjera, ciencias sociales y ciencias aplicadas al contexto técnico. Superar este nivel básico supone obtener una cualificación profesional de Nivel 1 así como el Graduado de Educación Secundaria Obligatoria; igualmente, permite acceder a la formación profesional de grado medio.
- ★ Los ciclos formativos de grado medio a los que se accede desde la FP Básica, desde la Educación Secundaria o desde haber realizado otro tipo de formaciones, permiten obtener una cualificación profesional de Técnico que vie-

- ne a suponer un Nivel 2 de cualificación. A su vez, facilita el acceso a ciclos de grado superior.
- ★ Los ciclos formativos de grado superior dan lugar a un título de Técnico superior. Se accede desde la realización de pruebas específicas o desde la posesión de determinados títulos como el de bachiller o universitarios. Darían lugar a un nivel 3 de cualificación.

Por su parte, la formación profesional para el empleo²⁴ - que podría ser de modalidad presencial, teleformación o mixta incluye diferentes modalidades de formación:

- ★ Formación programada por las empresas. Es la formación que las empresas programan en materias directamente relacionadas con la propia actividad desarrollada y que se adecúa a las necesidades formativas de los trabadores en relación con dicha actividad. Los responsables de su gestión son las Comunidades Autónomas donde la empresa está radicada o el SEPE en el caso de que la empresa esté en más de una Comunidad. Se financia a través del crédito de formación que se genera desde las cotizaciones a la Seguridad Social y se organiza con el apoyo de la Fundación Estatal para el Empleo.
- ★ Formación para trabajadores ocupados. Que viene a responder a la necesidad de actualización y adaptación a los cambios y mejora de la competitividad en el puesto de trabajo. Se organiza desde programas sectoriales que responden al interés general de ese sector, desde programas transversales que responden a competencias y ac-







П



²⁴ Ley 30/2015 de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y Real Decreto 649/2017 de 3 de julio por la que se desarrolla la Ley 30/2015 de 9 de septiembre.

tualizaciones de interés para diferentes sectores y desde programas de cualificación y reconocimiento profesional por los que se busca el avance y reconocimiento de la cualificación profesional desde la experiencia y el ejercicio del oficio.

★ Formación para trabajadores desempleados. Que marcan la prioridad en las personas desempleadas con bajo nivel de cualificación y que se estructuran en programas planificados por los servicios públicos en base a las necesidades formativas detectadas a través de los itinerarios personalizados de inserción, de las ofertas de empleo y de los informes emitidos; en programas específicos de formación dirigidos a personas desempleadas con necesidades formativas especiales o con dificultades de inserción laboral o recualificación profesional y en programas de formación con compromiso de contratación. Además, las personas desempleadas podrán participar en la formación de trabajadores ocupados, muy especialmente en los programas de cualificación y reconocimiento profesional. Se contempla la realización de prácticas laborales no profesionales en empresas. Además de los mecanismos de financiación a través de convocatorias y subvenciones en las acciones no directamente ejecutadas por la Administración, se contempla la articulación de un sistema de "cheque - formación" en base a ciertos requisitos.

★ Otras iniciativas de formación. Se contemplan otra serie de posibilidades formativas como son los permisos individuales de formación, la formación de los empleados públicos, la formación específica de personal de tropa y marinería con contrato temporal o la formación para el empleo de las personas en situación de privación de libertad. Pero entre las diferentes opciones de esta categoría destaca muy especialmente la formación en alternancia con el empleo, que son programas mixtos de formación y empleo e incluyen la formación profesional dual, por los que se permite compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

Una cuestión importante es que ya desde el momento de la creación del sistema de los Certificados Profesionales, además de la formación en sus diferentes modalidades, se puede alcanzar la certificación a través del reconocimiento de la experiencia mediante convocatorias abiertas por las diferentes administraciones públicas en el ámbito de sus competencias²⁵. Igualmente se



articula el reconocimiento de la formación para el empleo adquirida por vías no formales. Ambas cuestiones, a nuestro entender, son fundamentales en el proceso de incorporación de las personas con más dificultades al sistema "homologado" de formación y cualificación profesional dado el recorrido profesional que muchas de las personas en riesgo de exclusión tienen y cuya cualificación no pueden demostrar. Al tiempo, la posibilidad de que una parte de la formación que han podido adquirir a través de programas específicos y no homologados de asociaciones y entidades pueda ser reconocido, abre la puerta a tener una – mínima - acreditación profesional.







П

²⁵ Ley Orgánica5/2002 de 19 de junio. Disposición adicional séptima. / RD 1224/2009 de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral.

España - Portugal



26 familias profesionales organizadas en certificados de profesionalidad de cinco niveles de cualificación, siendo el nivel 1 el más básico

Además de la fomación homologada, posibilidad de procedimientos por los que acreditar experiencia laboral y formación no homologada

Formación Profesional Reglada		Formación para el empleo			
Formación Profesional Básica		Programada por las empresas. Relacionada con la actividad de la empresa y adecuada a las necesidades del personal.			
	Modalidad presencial / Tele-formación / Mixta	Para trabajadores ocupados:			
		Programas sectoriales			
Ciclos formativos de Grado Medio		Programas transversales			
		Programas de cualificación y reconocimiento profesional			
		Para trabajadores desempleados. Prioridad: Desempleados con bajo nivel de cualificación.			
		 Programas de los servicios públicos en base a necesidades formativas detectadas. 			
		 Programas para personas con necesidades formativas y/o dificultades de inserción. 			
		 Programas con compromiso de contratación. 			
		Pueden contemplar prácticas profesionales no laborales en empresas.			
		Posible desarrollo de cheque formación.			
Ciclos formativo~ de Grado Superior	ad p	Otras iniciativas de formación:			
	Modalid	• Permisos individuales de formación.			
		• Formación de empleados públicos .			
		• Formación de personal de tropa y de marinería .			
		 Formación profesional de personas en prisión. 			
		 Formación en alternancia con el empleo. Programas mixtos de formación y empleo, FP Dual. 			



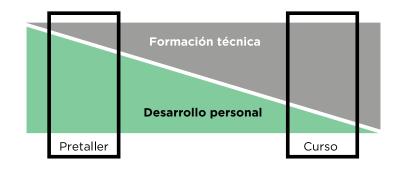
2. La formación para el empleo en los colectivos con dificultad

Más allá de la formación regulada por la legislación vigente en cada momento, el mundo de lo social y de la formación para el empleo en el ámbito de la vulnerabilidad social y de la exclusión ha ido haciendo su camino intentando adecuarse a esta legalidad de acuerdo a las posibilidades estructurales, económicas y operativas con las que cuenta cada entidad.

Así, desde la implantación de los certificados de profesionalidad, las diferentes entidades han ido ajustando estructuras de trabajo e infraestructuras para que la formación impartida respondiera a las recogidas en el sistema nacional de cualificaciones profesionales; esto no se ha hecho de forma automática sino que está siendo un proceso lento y durante el cual no se ha dejado de utilizar la formación para el empleo con las fórmulas que se venían utilizando previamente, con metodologías propias y poco consensuadas con otras instancias - sean estas oficiales o no -. Son acciones formativas de muy variada duración, desde una pequeña cantidad de horas - 20 o 30 - hasta otras que superan con creces lo marcado en los certificados de profesionalidad; con temarios que se acercan mucho o, incluso, superan lo especificado en la norma hasta otros que no tienen nada que ver con aquella; con sistemas evaluativos de todo tipo o sin valoración de la adquisición de competencias...

Es claro que, especialmente en las personas de baja cualificación y con escasa o nula formación, la opción de acceder en uno o varios momentos del itinerario a algún tipo de acción que conduzca a cubrir lagunas formativas grandes o pequeñas puede ser algo pertinente. No es menos cierto que, incluso, teniendo un trabajo, la necesidad de formarse permanentemente afecta a la mayoría de los perfiles, más cualificados o menos y aporta un plus al perfil de la persona de cara a su posterior devenir profesional. Pero, ¿qué podemos considerar formación para el empleo en el contexto de la inclusión de las personas con más dificultad? En este recorrido de convergencia con la formación homologada, ¿todo vale o debemos marcar límites claros entre lo que es formación y lo que queda fuera? Vayamos viéndolo:

En la inmensa mayoría de la formación diseñada especialmente para personas con dificultad se suelen combinar contenidos de carácter técnico – profesional en los que se abordan cuestiones del aprendizaje de un determinado oficio, con contenidos más de desarrollo personal o de trabajo de precondiciones laborales. Desde esta perspectiva, ya en 2007 el equipo del Programa de Empleo de Cáritas Española explicaba con un esquema muy sencillo que la combinación de estos dos elementos, en diferentes grados de intensidad, daría como resultado un continuo en el que estarían incluidos desde lo que ellos denominaban "pretaller" hasta los "cursos de formación para el empleo" propiamente dichos. El esquema sería el siguiente:









П

0

0

T

J



Así, cuanto más contenido de formación técnica y menos de desarrollo personal tuviera la acción, estaríamos hablando más de "Curso" propiamente dicho, mientras que, en la opción inversa, estaríamos hablando más bien de lo que ellos llamaban un "pretaller". En medio de ese continuo, tantas opciones como se quiera.²⁶ Es decir, centrándose más en el tipo de contenidos que en la duración de la acción distinguen entre diferentes posibilidades sin marcar una "frontera" clara entre unas categorías y otras, pero asumiendo que estamos hablando de formación en todos los casos.

En este sentido, desde su perspectiva los talleres prelaborales o pretalleres serían acciones que abordan el proceso educativo orientándolo desde el desarrollo personal, utilizando como "excusa" el aprendizaje de un determinado oficio o, incluso, el aprendizaje polivalente de una serie de técnicas comunes a una familia de profesiones. Pero lo realmente consistente en estas acciones son esos contenidos relacionados con las habilidades personales y sociales, con los hábitos, con la formación cultural básica o con cuestiones relacionadas con la búsqueda de empleo.

Por su parte, los cursos de formación profesional para el empleo ofrecerían capacitación práctica para el desempeño de un oficio. Se supone que las personas con dificultades ya tienen trabajadas las cuestiones más básicas por lo que se afrontaría la capacitación técnica, aunque no se olvidarían de cuestiones de habilidades personales y sociales o de cuestiones más transversales como la igualdad de oportunidades o la sensibilización medioambiental. Serían acciones

claramente dirigidas a la cualificación profesional y a la inserción por el empleo.

Pero este modelo explicativo que nos parece bastante claro en cuanto al aspecto del tipo de contenidos manejados en la acción, creemos que deia de lado muchas cuestiones que no deberíamos ignorar. Muy probablemente, esta década que ha pasado desde la publicación de ese documento ha complejizado el panorama de la formación, obligándonos a ser más "puntillosos" en su definición y abordaje.

Así, por nuestra parte, estaríamos inclinados a determinar que se pudieran considerar formación para el empleo de personas en situación de desempleo, aquellas acciones que se centraran en el aprendizaje de un oficio o de unas competencias concretas relacionadas con una familia de profesiones que - en ningún caso - tenga una duración efectiva de menos de 100 horas formativas y que contemple una vertiente práctica de la formación sea esta simulada o desarrollada en el contexto real de una empresa. Además, el contenido del curso debería cumplir - o superar si fuera preciso - la estructura propuesta por el catálogo de ocupaciones para la unidad de competencia de la que estemos hablando, independientemente de que la formación sea homologada o no.

Así, a nuestro modo de ver, con el tema de la duración se debe ser claro: los aprendizajes mínimos de cualquier perfil laboral, por básico que este sea, requieren unos tiempos y la honestidad con las personas participantes debe llevarnos a no difundir ni "vender" como curso, taller o cualquier otra terminología similar nada que no pueda responder de manera objetiva al aprendizaje de esos mínimos. Las personas con las que trabajamos no tienen por qué entender nuestra





Interreg



"jerga" y diferenciar entre lo que en esta entidad se llama "curso", en aquella otra "taller" y en la administración de la esquina "acción formativa"; y, de hecho, no diferencian y le dan el mismo valor a un curso válido para poder conseguir un certificado de profesionalidad que un taller de macramé en la asociación del barrio al final del cual le han dado un diploma acreditativo. Lo cierto es que hay talleres de asociaciones de vecinos que duran más que algunos "presuntos" cursos de empleo... El criterio de 100 horas reales, viene a responder a la necesidad de establecer límites claros; por debajo de esto, a nuestro juicio, es imposible abordar un aprendizaje mínimamente consistente de los rudimentos básicos de cualquier oficio o de cualquier unidad de competencia de perfiles básicos y, desde luego, cabría preguntarse si no es este un límite demasiado escueto.

Otra cuestión importante es la de la vertiente práctica de la acción formativa. Esta nos parece una condición básica e ineludible en el aprendizaje. ¿Lo ideal? Con toda probabilidad una combinación entre teoría, práctica simulada y práctica real sería lo más oportuno; los porcentajes de cada uno de esos aspectos habría que ajustarlos en función del perfil a desarrollar y, también, del alumnado. No creemos que las recetas "prefabricadas" sean del todo válidas v - desde ese punto de vista - creemos que las especificaciones de la duración de los módulos formativos que se marcan en el diseño de los certificados de profesionalidad, deberían tener un carácter más flexible, permitiéndose adaptar en función del grupo y sus necesidades. Pero - siguiendo con la cuestión de la formación práctica - no siempre es sencillo articular un buen programa de prácticas en el contexto empresarial - más allá de la colaboración o no del empresariado - si se quiere hacer de un modo absolutamente legal: la mayoría de la formación para el empleo que se imparte desde el

Tercer Sector sin homologar, se realiza con prácticas en empresas realizadas en la "a-legalidad", no por mala voluntad sino por la falta de un contexto normativo que permita su realización de un modo ordenado. A este respecto, creemos que las entidades del Tercer Sector y las autoridades competentes de cada Comunidad Autónoma deberían ser capaces de articular un mecanismo uniforme, sencillo y eficiente que permitiera la realización de prácticas en empresas con total garantía de legalidad y seguridad jurídica para todas las partes, independientemente de que la acción formativa se desarrolle según los estándares homologados por la administración correspondiente o sea parte de la formación propuesta por la entidad sin un correlato homologado.

Creemos que estas serían las condiciones mínimas para hablar de formación para el empleo sin, con ello, minusvalorar otro tipo de acciones que vengan a afrontar cuestiones de índole social, personal o cultural y que repercutan en la empleabilidad de la persona; creemos que son - igualmente - importantes pero su ámbito de reflexión y organización debe deslindarse claramente del ámbito laboral porque, de no ser así, se acaban mezclando metodologías y - lo que es más importante - objetivos en un ámbito que, como hemos nombrado antes, deben estar especialmente claros.

¿Y todo lo anterior quiere decir que en la formación para el empleo se debe descartar la parte de formación más relacionada con el desarrollo personal u otras cuestiones más de hábitos o habilidades? En ningún caso. En nuestra propuesta metodológica creemos que deben incluirse dos figuras de referencia: por una parte el profesional técnico que imparte la formación del oficio y por otra la del educador responsable de la acción formativa en su conjunto - planificación, gestión, seguimiento y docencia de módulos trans-



0

J



alumnado, derivación - en su caso - y contraste y trabajo conjunto con otros profesionales; trabajar con personas en situación de dificultad en el ámbito de la formación debe significar la posibilidad de romper con estructuras clásicas de la formación básica reglada en la que muchas de las personas participantes han fracasado con anterioridad y de la que no tienen un buen recuerdo. Se trata de poner a disposición del alumnado recursos - personales en este caso que faciliten el tránsito por la formación como un elemento positivo y altamente determinante en el desarrollo de un buen itinerario de formación; esta dualidad educador - técnico permite profundizar no solo en los contenidos sino también en la resolución de las dificultades que a la persona le van asaltando, al afrontamiento de "atascos" en determinados módulos o materias, adaptación y refuerzo personal de los contenidos, en la gestión del grupo y sus conflictos, en el seguimiento y acompañamiento de la fase práctica. No estamos, pues, abogando por olvidar el desarrollo personal en las acciones formativas sino - todo lo contrario favorecer el que los contenidos técnicos sean amplios y las cuestiones personales trabajadas con eficacia.

versales - así como del acompañamiento y tutorización del

No quisiéramos olvidar aquí el tema de lo que - de modo bastante equívoco - se viene llamando "formación dual" y que responde a prácticas muy diversas en los que se compatibiliza la formación en un centro educativo con el aprendizaje "in situ" en la empresa. Esto se da en diferentes contextos de la formación para el empleo y muy especialmente en la de personas en situación de exclusión, en la de personas con algún tipo de discapacidad y - también - en la ocupación de estos colectivos. Lo cierto es que, propiamente, la formación profesional dual está regulada y claramente estructurada en el contexto de la formación reglada y de

los certificados de profesionalidad con el RD 1529/2012 de 8 de noviembre, en donde se establece el contrato para la formación y el aprendizaje, se establece la relación entre la empresa y el centro educativo, así como los requisitos que unos y otros deben cumplir para llevar a cabo la formación. En todo caso - y sin guerer abundar excesivamente en el tema - lo que queda meridianamente claro es que el centro educativo será un centro de formación profesional tal cual se menciona en la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio, esto es:

- a. Los centros integrados públicos y privados concertados de formación profesional.
- b. Los centros públicos y privados concertados del sistema educativo que ofertan formación profesional.
- c. Los Centros de Referencia Nacional.
- d. Los centros públicos del Sistema Nacional de Empleo.
- e. Los centros privados acreditados del Sistema Nacional de Empleo que ofertan formación profesional para el empleo.









0

0

En este sentido, y en el ámbito de Castilla y León la Formación Profesional dual se enmarca en el contexto educativo y, por lo tanto, en los centros que imparten Formación Profesional, como se describe en el Decreto 2/2017 de 12 de enero, por el que se regula la Formación Profesional Dual del Sistema Educativo en la comunidad de Castilla y León y en las Órdenes 398/2017 de 24 de mayo y 372/2018 de 2 de abril por las que se desarrolla el Decreto. Así, en el marco territorial de esta Comunidad Autónoma, deberíamos ser estrictos y manejar el término de FP Dual para esta formación reglada desde el ámbito educativo y utilizar los términos de "Programas mixtos de formación y empleo" o de "prácticas en alternancia" cuando la formación corresponda a estas realidades, lo contrario puede llevar a confusiones, especialmente entre los participantes en las acciones formativas.



Y cuando hablamos de confusiones no queremos dejar de valorar la importancia de que las herramientas sean utilizadas para los fines con las que, realmente, fueron creadas. En el caso de la formación dual y de los programas mixtos de formación y empleo, estamos hablando de la capacitación de personas y el aprendizaje de un oficio; constatamos que, con demasiada frecuencia, hay programas mixtos que se utilizan más como "ocupación" de personas en situación de exclusión que están cobrando algún tipo de prestación o ayuda al tiempo que se realiza algún tipo de trabajo socialmente útil más que como un programa de aprendizaje. Y no podemos estar de acuerdo, no por el hecho de que las prácticas del alumnado redunden en el beneficio común sino por lo que supone la no utilización de las herramientas adecuadamente: las acciones formativas deberían responder a las necesidades del alumnado, a aquellas especialidades con potencialidad de inserción laboral y contar con la motivación y la voluntariedad por parte de las personas participantes. Cuando se solicita una escuela taller o un taller de empleo pensando en tal o cual necesidad de una administración local o de una entidad privada en vez de hacerlo pensando en las necesidades del colectivo, se está pervirtiendo un buen instrumento de trabajo y - de algún modo - engañando al alumnado.

las acciones formativas deberían responder a las necesidades del alumnado, a aquellas especialidades con potencialidad de inserción laboral y contar con la motivación y la voluntariedad por parte de las personas participantes.







П

0

3. Apostando por la convergencia de modelos

A nuestro modo de ver, el modelo implantado desde el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales puede ser sumamente eficaz por su carácter acumulativo y por la diversidad de caminos desde los que se puede llegar a obtener una certificación profesional. Es decir, en principio, todo suma para obtener la certificación siempre y cuando se cumplan algunas condiciones por parte de quien imparte la formación.

Por otra parte, entre las entidades del tercer sector que trabajan en el mundo de la inclusión social hay posicionamientos muy diferentes respecto a la homologación de sus estructuras formativas y respecto a la certificación o no de los cursos de formación para el empleo que van desarrollando. A veces, el posicionamiento viene dado por los requerimientos a cumplir cuando se quiere homologar una estructura formativa, lo que no siempre es fácil fundamentalmente por lo que se refiere a las instalaciones y a sus características; en otras, a pesar de contar con instalaciones adecuadas o, incluso, con alguna estructura formativa ya homologada, se prefiere dejar otra parte sin homologar y desarrollar determinadas acciones "por libre", por razones diversas. En otras, independientemente de que se pudiera o no acceder a la homologación de estructuras, se prefiere no explorar - siguiera - este camino porque se entiende que la estructura y duración de las acciones formativas certificadas no responden a las necesidades de las personas con las que se trabaja desde la entidad.

Respetando - faltaría más - la posición de cada quien a este respecto, creemos que - desde el ámbito de los itinerarios personales de inserción, desde la formación para el empleo - solo habría una razón por la que no plantearse, al menos, la homologación de las estructuras formativas independientemente de que, finalmente, sea posible o no en base a los recursos de la entidad: si el fin de quien imparte la formación es trabajar con personas inmigrantes en situación administrativa de irregularidad, tal vez, tenga poco sentido embarcarse en la aventura de homologar las acciones cuando las personas participantes no van a poder beneficiarse de esa situación dado que no podrán conseguir ninguna certificación oficial por su irregularidad administrativa. Pero más allá de esto, nuestra perspectiva sería la de aspirar a que la formación ofrecida a las personas en situación de vulnerabilidad rompa la línea de la precariedad pudiendo - con el esfuerzo invertido en los procesos formativos - lograr los mismos títulos y certificaciones que el resto de personas que, igualmente, hacen esfuerzo por formarse desde otras perspectivas; de no ser así y seguir manteniendo estas vías formativas no homologadas para personas en situación de dificultad, estaremos reproduciendo una y otra vez condiciones de precariedad que acaban sometiendo a las personas y haciendo - a las entidades - copartícipes en la generación de un sistema generador de desigualdad.

Porque es adecuado apostar por la creatividad para romper las barreras - especialmente mentales - que hacen a las personas fracasar al enfrentarse a estructuras de formación más o menos clásicas y que les colocan en situaciones de conflicto tantas veces repetidas desde la infancia; es totalmente adecuado adaptar contenidos, manejar procedimientos y compensar carencias básicas para permitir acceder a niveles formativos más elevados. Se deben poner todos los







T

0

0

 \triangleright



Interreg



recursos posibles en juego para que las personas con más dificultades afronten la tarea formativa con motivación y con la expectativa de mejorar su situación, evitando la adherencia por "causa de contraprestación" o por - sencillamente - ocupar el tiempo sin más perspectivas. Pero nada de todo esto nos debe llevar a justificar - como en nuestra opinión se ha hecho hasta ahora - un sistema paralelo de formación para el empleo para "personas en situación o riesgo de exclusión social" de segunda categoría, con titulaciones propias de las entidades que no tienen ningún valor más allá del socialmente aceptado, con contenidos no contrastados con autoridades educativas o laborales y con la única supervisión de los auditores encargados del seguimiento económico de tal o cual subvención proveniente de fondos públicos o privados. Y con esto no gueremos decir que, esa formación que se viene dando, no tenga calidad o no responda a contenidos necesarios para el aprendizaje de un oficio, porque no estaríamos siendo fieles a la verdad de muchas entidades que se toman este tema muy en serio y son sistemáticas y rigurosas en sus actuaciones. Y por eso mismo, desde el Tercer Sector no se debe tener miedo a la convergencia con el modelo propuesto desde el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y ser totalmente transparentes para adecuar instalaciones y condiciones a una norma que, si algo facilita, es la normalización de los participantes y la validez plena del esfuerzo realizado en el proceso formativo. Creemos que hay mucho que ganar - especialmente por las personas que participan - y poco que perder. Porque si esto es así, si seguimos funcionando con líneas paralelas de formación estaremos alimentando el círculo de la precariedad y perpetuando con nuestras actuaciones las desigualdades sociales y la pobreza; sí, suena fuerte el decir que las entidades solidarias, sin ánimo

de lucro, de inclusión social, de lucha contra la pobreza, etc., participan en la perpetuación de las estructuras que generan desigualdad y son, por tanto, cómplices en gran medida del Sistema al que dicen combatir pero, ¿cómo habría que llamar, entonces, al hecho de que una persona con problemas de acceso al empleo, con deudas y con familia a la que alimentar invierta cinco meses todas las mañanas en un curso en el que aprende muchas cosas de tal o cual perfil, teniendo al final un papel con el sello de esa entidad y otro del Fondo Social Europeo, sin ningún reconocimiento legal, mientras que en la calle de al lado otra persona sin especiales dificultades ha realizado un ciclo formativo con las mismas horas de duración, con contenidos muy similares resultando que, al final, tiene una certificación oficial que le permite seguir estudiando u optar por trabajar en ese perfil con todos los requisitos marcados por la legislación vigente? ¿No habría que hacer todos los esfuerzos por conseguir que las dos formaciones sean igual de válidas? ¿Si no se hace ese esfuerzo, se combaten realmente la exclusión y la precariedad?

Y, claro está, las dificultades existen y no siempre será fácil acceder a la homologación y a las autorizaciones pertinentes para lograr certificar acciones formativas. Pero, al igual que se innova en otros aspectos de la intervención social. habrá que hacerlo en este aspecto para vencer las dificultades; igual que se crean redes de trabajo y plataformas en temas diversos, se pueden crear en el tema de la formación y afrontar de manera conjunta diferentes objetivos: con demasiada frecuencia, los esfuerzos de las entidades sociales por formar a personas con dificultades es invisible para la sociedad y para las Administraciones Públicas, ¿se pueden coordinar las diferentes organizaciones para hacer visible ese trabajo y, desde ahí, más rentable socialmente



0

J

hablando? Desde una posición común, tal vez sería viable trabajar con la Administración un proceso ordenado de convergencia hacia el modelo legislado, aceptándose determinadas peculiaridades del sector, pero sin renunciar a que las personas obtengan una formación certificada totalmente normalizada. Es más, tal vez, en diferentes ámbitos geográficos - más urbanos, más rurales, dependerá de la realidad del entorno -, se deba tender a unificar intervenciones formativas de entidades sociales, conformando "centros de enseñanza", con la fórmula jurídica que mejor proceda y por la que se pueda acceder - superando, así, obstáculos económicos insalvables para muchas pequeñas entidades - a impartir formación homologada y certificada; o se deba pactar con las administraciones locales la disponibilidad de locales homologados donde las organizaciones, de manera ordenada y programada puedan impartir formación sin necesidad de hipotecarse para poder contar con instalaciones adecuadas...

Hay tantas posibilidades como gueramos imaginar y el sector no pueda quedarse parado en este aspecto. Cierto es que todo esto exige modificar formas de funcionamiento. ordenar la oferta formativa, salir de las estructuras - mentales y físicas - con las que toda organización funciona. estar dispuestos a perder el control de algunas cosas para ganarlo en otras, pero todo irá en favor de las personas con las que se trabaja y a las que les puede aportar otra herramienta más para romper con las estructuras que generan desigualdad.

Y nada de esto impide - en realidad, favorece - el poner en valor las buenas prácticas que se realizan en la formación para personas con dificultades en cuanto a integrar conocimientos del oficio correspondiente con otro tipo de contenidos más relacionados con el desarrollo personal y el crecimiento del alumnado y que vienen a compensar carencias y a descargar de pesadas mochilas con las que las personas llegan hasta las entidades. Si algún sector ha sido creativo y ha sido eficaz en el desarrollo de herramientas educativas compensadoras, ese ha sido el de las Entidades que luchan contra la exclusión y sus metodologías deben ponerse al servicio de toda la sociedad para que puedan ser integradas en actuaciones de tipo generalista, para que puedan ser estudiadas y asumidas por las personas que salen de la Universidad, para que sean implantadas por los equipos de trabajo en sus respectivos contextos de intervención. Y para ello, ¿qué mejor que hacer confluir los modelos de formación para el empleo, utilizando lo mejor del modelo "normalizado" enriqueciéndolo con las metodologías propias y específicas?

Si algún sector ha sido creativo y ha sido eficaz en el desarrollo de herramientas educativas compensadoras, ese ha sido el de las Entidades que luchan contra la exclusión y sus metodologías deben ponerse al servicio de toda la sociedad para que puedan ser integradas en actuaciones de tipo generalista,

Así, pues, además de por un modelo homologado, que responda a las especificaciones del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, que combine sabiamente teoría, práctica simulada y práctica real, que tenga una duración mínima razonable y que responda a las necesidades del alumnado, abogamos por una reorganización de todo el







0

Tercer Sector en el ámbito de la formación por el empleo para poder aportar al ámbito generalista todo su bagaje en cuestión de compensación y de innovación pedagógica y para poder afrontar los retos que la participación en el mismo tablero de juego que el resto de agentes supone.

Hay, además, otra ventaja que vendría de la mano de esa "reordenación" de la formación impartida por el Tercer Sector: necesariamente se organizaría de un modo más eficiente el abanico de especialidades formativas impartidas, evitándose situaciones como las que se dan en la actualidad en las que, en un mismo territorio, hay perfiles con necesidad de personas formadas que no tienen un espacio formativo mientras que otros están saturados de formación, habiendo cursos que no alcanzan el número de alumnos necesario para su impartición... Esto se corregiría si se abordara un buen trabajo en red como el propuesto más arriba, haciendo converger las metodologías y planteamientos más exitosos de las organizaciones sociales que trabajan con colectivos en dificultad, aportando racionalidad a la oferta y favoreciendo nuevas oportunidades en perfiles novedosos.

Pero, también es justo decir, que no todo el esfuerzo por la convergencia de los modelos deben hacerla las entidades del Tercer Sector y sus planes formativos. Ya hemos nombrado más arriba, casi "de pasada", lo que nosotros consideramos "excesiva rigidez de los contenidos" marcados en los certificados de profesionalidad y en sus unidades de competencia. Sería interesante estudiar posibilidades por las que – dejando marcados de manera diáfana los contenidos mínimos – se pudiera apostar por acomodar las acciones formativas a la realidad del grupo / colectivo en cuestión sin romper, por ello, con la posibilidad de homologación de la acción. Sería algo parecido a las programa-

ciones que los centros educativos de educación primaria y secundaria realizan de sus respectivos planes estudio y que pueden adaptarse a su entorno geográfico y social.

Además, en cuanto al reconocimiento de la experiencia profesional v de procesos formativos adquiridos por vías no formales, la realidad es que están siendo convocados con "cuentagotas", lo que provoca no poca sensación de frustración entre las personas interesadas. Es habitual encontrar personas que han podido acceder a algún curso por el que han obtenido el reconocimiento parcial de alguna unidad de competencia con lo que podrían completar la certificación, pero acaban sin poder hacerlo porque, al no salir convocatorias, esa formación acaba "caducando". Sin entrar en la complejidad de los procesos, creemos que es una vía susceptible de ser explorada más profundamente, en diferentes ámbitos y con más asiduidad por parte de las administraciones públicas. La prioridad nominal por incorporar al sistema homologado de cualificaciones a las personas con más dificultades debe ser puesta realmente en práctica dotándola de los medios necesarios porque es un mecanismo de inclusión social evidente que no solo favorece la mejora de las condiciones de vida de la población de un territorio sino que, además, acaba siendo económicamente rentable para la sociedad dada la mayor facilidad para la incorporación laboral de las personas y, por tanto, la reducción de gasto social que se debe implementar.







0

AC

J

Una última cuestión que cabría mejorar por parte de las administraciones en este camino de convergencia es el del reconocimiento directo de la certificación profesional correspondiente tras la finalización satisfactoria de un proceso completo en un centro especial de empleo o en una empresa de inserción²⁷, especialmente en este último caso dada su naturaleza de recurso "puente" frente al carácter más finalista de los primeros. Parecería razonable que, dada la legislación existente de este tipo de figuras empresariales. la formación práctica permanente que se realiza en el puesto de trabajo. la formación teórica que acompaña los procesos, la presencia continuada de personal pedagógico que vela por el buen desarrollo del itinerario en la empresa, etc., el final de ese tránsito formativo - laboral fuera la consecución de un certificado de profesionalidad pero de un modo directo, no teniendo que ir a una convocatoria abierta de reconocimiento por la experiencia. Y si, por alguna razón, no se considera adecuado que sea una certificación directa, sí se podría articular un mecanismo "ad hoc" para este tipo de situaciones que facilitara los trámites. Creemos que el control que la Administración ejerce sobre este tipo de figuras empresariales, garantiza la cualificación profesional de sus participantes, cualificación que - siendo reconocida - haría más sencillo el cumplimiento del objetivo final de estas empresas que no es otro que el de la incorporación de las personas a empresas normalizadas.











П



Capítulo 5 - "la formación para el empleo"

En cuanto a los colectivos con dificultad. Los criterios por los que apostamos desde el modelo

26 familias profesionales organizadas en certificados de profesionalidad de cinco niveles de cualificación, siendo el nivel 1 el más básico

Además de la fomación homologada, posibilidad de procedimientos por los que acreditar experiencia laboral y formación no homologada

	nomorogada	
Formación Profesional Reglada	Formación para el empleo	
Formación Profesional Básica	Programada por las empresas. Relacionada con la actividad de la empresa y adecuada a las necesidades del personal.	
Ciclos formativos de Grado Medio Ciclos formativo~ de Grado Superior Ciclos formativo~ de Grado Superior	Para trabajadores ocupados: Programas sectoriales Programas transversales Programas de cualificación y reconocimiento profesional	
	Para trabajadores desempleados. Prioridad: Desempleados con bajo nivel de cualificación. Programas de los servicios públicos en base a necesidades formativas detectadas. Programas para personas con necesidades formativas y/o dificultades de inserción. Programas con compromiso de contratación. Pueden contemplar prácticas profesionales no laborales en empresas. Posible desarrollo del cheque formación.	

- Centrado en el aprendizaje de un oficio o de competencias relacionadas con una familia profesional.
- Nunca menos de 100 horas de formación.
- ★ Siempre con formación práctica, a ser posible en empresa.
- Respondiendo a la estructura marcada por el catálogo de ocupaciones
- Con dos figuras de referencia: el monitor perfil técnico del oficio - y la persona educadora, que acompaña, tutoriza, coordina, relaciona recursos.

- Apostando por romper la línea de la precariedad, de modo que los esfuerzos por formarse de las personas en dificultad tengan la misma recompensa que las del resto de la población.
- Buscando la forma de converger con el modelo oficial
- Siendo creativos en las respuestas para conseguirlo, reorganizando si fuera preciso la realidad de este tema en el sector, o incluso del propio sector.
- Trabajando de manera coordinado con la Administración una convergencia ordenada que reconozca las peculiaridades propias de las entidades.
- Visibilizando las buenas prácticas que se vienen realizando.
- Con la flexibilización de los contenidos formativos.
- Pactando modos de certificación de la capacitación adquirida en empresas de inserción y centros especiales de empleo.

El dilema de la homologación de la formación en las entidades del Tercer Sector

EMPLEO E INCLUSIÓN SOCIAL





Un modelo de intervención sociolaboral con personas vulnerables en el ámbito transfronterizo



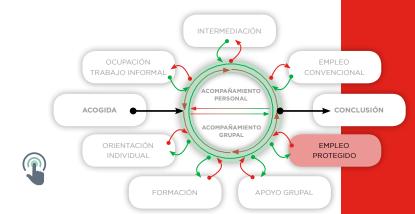


VI. EL EMPLEO PROTEGIDO

1. Breve aproximación a los conceptos de economía social y economía solidaria

Mencionábamos en el capítulo 2 a "las iniciativas empresariales de la economía social que generan empleo para las personas en situación o riesgo de exclusión social o en situación de discapacidad". Creemos que puede ser una fase interesante a tener en cuenta en determinados itinerarios de personas con baja empleabilidad; tal vez también en personas con precariedad laboral, aunque en este caso con muchas reservas. Pero, exactamente, ¿de qué estamos hablando?

Básicamente, hablamos de dos herramientas de trabajo: los centros especiales de empleo y las empresas de inserción. Ambas figuras son consideradas parte de lo que se denomina "economía social" según la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, junto con otras figuras como son "las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación (...)"28. Figuras muy diversas que, según la misma ley tienen en común el funcionamiento en base a determinados principios:



- a. "Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.
- b. Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.
- c. Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.
- d. Independencia respecto a los poderes públicos."29









0

U

U

Z

En esta ley, el legislador marca claramente qué entiende por economía social, más allá de determinar qué figuras empresariales y con qué principios deben funcionar, optando por fijarse en el objetivo de las entidades: "conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que (...) persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos".30

Ciertamente, este tipo de definición es una opción que viene a responder a los modelos teóricos desarrollados ya desde el siglo XIX aunque se implantan con cierta importancia a partir de la crisis económica de los años 70 del pasado siglo. Desde aquellos primeros momentos del XIX se consideró la justicia social como un objetivo básico y a las cooperativas, las mutualidades y las asociaciones su forma de concreción. Con el paso del tiempo y el continuo "resituarse" de este tipo de organizaciones, fueron surgiendo formatos y teorías diversas en las que las entidades se situaban bien en el ámbito del mercado - cooperativas, mutualidades, sociedades laborales, empresas de inserción -, bien en el ámbito de no mercado, en donde operan las organizaciones sin ánimo de lucro.

Sin embargo, desde la última parte del siglo XX vienen imponiéndose otro tipo de conceptos entre los que destaca el de "economía solidaria", entendido como algo que nace del tronco de la economía social pero que intenta poner a la persona en el centro del sistema económico y en el que el mercado debe estar al servicio del bienestar de todas las personas. En la línea europea de estas teorías frente a la línea latinoamericana, más "radical", se sitúan dos perspectivas: una de mirada macro que busca una manera nueva de entender la economía que permita democratizar la producción, la distribución y el consumo, y otra de mirada micro que se centra en las experiencias concretas de economía solidaria cuya preocupación no es tanto generar modelos alternativos sino el encaje en el que estas experiencias puedan coexistir con las empresas tradicionales y el sector público.³¹

Así, podríamos hablar de que en España en la actualidad cada vez está más implantando el término "economía social y solidaria" y que, aunque los centros especiales de empleo y las empresas de inserción son parte de la Confederación Empresarial Española de Economía Social -CEPES-, la mayor parte de estas entidades se engloban en otras agrupaciones como son la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo -FEACEM- y sus diferentes delegaciones autonómicas o la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción - FAEDEI - también con sus organizaciones territoriales. Igualmente, existe la Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria -REAS - que engloba a diferentes espacios de economía alternativa en la que - además de redes territoriales - se trabajan experiencias de comercio justo, de comercialización energética, de banca ética o de experiencias de reciclaje, entre otras.

- Economía social: Conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que (...) persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos.
- Economía solidaria: Nace de la economía social, pero intenta poner a la persona en el centro del sistema económico y al mercado al servicio del bienestar de todas las personas.









0

³¹ Para un análisis más pormenorizado de este tema ver: PÉREZ DE MENDI-GUREN, J.C., ETXEZARRETA ETXARRI, E. y GURIDI ALDANONDO, L. "¿De qué hablamos cuando hablamos de Economía Social y Solidaria? Concepto y nociones afines". XI Jornadas de economía crítica. Bilbao, 2008

Probablemente, esta última organización - REAS - sea la que más se identifique con una perspectiva más "latinoamericana" en cuanto a la concepción de la economía social y solidaria y su papel de cuestionamiento del orden vigente, mientras que las otras dos organizaciones sean más de la tendencia "europea", con una visión más pragmática de la acción.

En 2011, REAS propone la "Carta de la Economía Solidaria" en la que marca seis principios de funcionamiento:

- ★ La equidad.
- ★ El trabajo.
- ★ La sostenibilidad ambiental.
- ★ La cooperación.
- ★ Sin fines lucrativos.
- ★ Compromiso con el entorno.

En el tema que nos incumbe más directamente, el del trabajo, nos parece interesante hacer reseña de cómo se concibe desde esta organización y posición teórica. Así:

- ★ "Consideramos que el trabajo es un elemento clave en la calidad de vida de las personas, de la comunidad y de las relaciones económicas entre la ciudadanía, los pueblos y los Estados. Por ello desde REAS situamos la concepción del trabajo en un contexto social e institucional amplio de participación en la economía y en la comunidad.
- ★ Afirmamos la importancia de recuperar la dimensión humana, social, política, económica y cultural del trabajo que permita el desarrollo de las capacidades de las

- personas, produciendo bienes y servicios, para satisfacer las verdaderas necesidades de la población (nuestras, de nuestro entorno inmediato y de la comunidad en general). Por eso para nosotros el trabajo es mucho más que un empleo o una ocupación.
- ★ Constatamos que estas actividades las podemos ejercitar individual o colectivamente, y pueden ser remuneradas o no (trabajo voluntario) y la persona trabajadora pueda estar contratada o asumir la responsabilidad última de la producción de bienes o servicios (autoempleo).
- ★ Dentro de esta dimensión social hay que destacar que, sin la aportación del trabajo llevado a cabo en el ámbito del cuidado a las personas, fundamentalmente realizado por las mujeres, nuestra sociedad no podría sostenerse. Trabajo que aún no está suficientemente reconocido por la sociedad ni repartido equitativamente". 32



^{32 &}quot;Carta de principios de la economía solidaria". REAS - red de redes - mayo de 2011.







0

Así, en línea con esta conceptualización de trabajo, inciden en cómo debe ser una empresa que forme parte de la economía solidaria:

"Estas empresas, para conseguir sus objetivos sociales y económicos, tendrán que tener:

- ★ Un funcionamiento autogestionario, si no, no tendrán la libertad de planificar y decidir, ni contarán con el apoyo de todas las personas que las integran...
- ★ Un funcionamiento transparente, que asegure una buena comunicación para que la información llegue a todo el mundo...
- ★ Un funcionamiento participativo y con asambleas abiertas a todas las personas socias y trabajadoras donde se consulta a todas sobre las decisiones relevantes a tomar."33

Esta visión, desde nuestro punto de vista, sin ir contra ella, da "una vuelta de tuerca" a la conceptualización - que veíamos al principio de esta sección - en la que la ley describe los principios por los que deben regirse las empresas de la economía social, principios exigentes ya de por sí. Una diversidad de realidades en continuo proceso y revisión teórica, así como en la reformulación práctica de sus actuaciones, en la que no faltan algunas contradicciones o puntos en los que fortalecer el discurso y la práctica, así como en los que buscar formatos de convergencia que permitan optimizar los esfuerzos aunando fines y voluntades.







0

2. Las empresas de inserción y los centros especiales de empleo

La Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción vino a satisfacer una demanda que, especialmente, el sector de la acción social venía haciendo desde tiempo atrás sobre la conceptualización de lo que había de entenderse como empresa de inserción, sobre qué papel habrían de llevar a cabo, qué requisitos debían cumplir y qué relaciones laborales se podrían establecer entre las empresas y sus trabajadores. En el periodo previo, las diferentes asociaciones o agrupaciones regionales de empresas de inserción habían ido consiguiendo el establecimiento de registros o legislaciones autonómicas por las que se habían ido rigiendo, pero faltaba este paso para que el sector tuviese meridianamente claro el marco en el que moverse.

Así, el artículo 4 de la "Ley de empresas de inserción", las conceptualizó como "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 socio-laboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario. A estos efectos deberán proporcionar a los trabajadores (...), como parte de sus itinerarios de inserción, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social. Asimismo, estas empresas deberán tener servicios de intervención o acompañamiento para la inserción socio-la-

boral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario."

Por lo tanto, lo que caracteriza a una empresa de inserción es:

- ★ Puede ser una sociedad mercantil o una cooperativa.
- ★ Puede realizar cualquier actividad económica de producción de bienes o de servicios.
- ★ Objetivo: la integración y la formación socio-laboral de personas en situación de exclusión social.
- ★ Es un recurso de tránsito, no finalista.
- ★ Deben proporcionar trabajo remunerado.
- ★ Deben realizar procesos personalizados de inserción laboral en los que se incluya formación laboral y en habilidades básicas.
- ★ Deben realizar acompañamiento y preparar la incorporación al mercado laboral ordinario.

Lo más interesante de estas características es que la legislación viene a recoger, como decíamos al principio, las demandas de un sector que ya existía "de facto", siendo – pues – una realidad de la iniciativa privada que iba muy por delante de la regulación pública. En el momento de su publicación ya existían bastantes legislaciones autonómicas entre las que cabe destacar – dado nuestro ámbito territorial – el Decreto de abril de 2007 en Castilla y León³⁴ que regula el procedimiento de calificación de las empresas de

interreg España - Portugal





0

T

T

³⁴ 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.

inserción y se crea su registro administrativo para ese territorio. Es - ese - un resultado del trabajo desarrollado por Feclei y las empresas de inserción de Castilla y León en el Proyecto Emi-Equal, dentro de la iniciativa europea Equal.

Lo cierto es que, más allá de lo que legalmente puede ser considerada empresa de inserción o no, y a pesar del largo recorrido de este tipo de iniciativas - como veíamos, mucho más extenso en el tiempo que el de la propia lev de empresas de inserción -, no hay investigaciones consistentes sobre sus logros. Ciertamente, las agrupaciones de las empresas presentan memorias y una descripción de sus acciones y avances, pero faltan datos objetivos para poder afirmar que se cumplen las metas que se quieren cubrir y que, básicamente, son la de promover la inserción laboral de personas en situación de exclusión en empresas normalizadas desde la experiencia y preparación en un puesto de empleo "tutorizado". Junto a este objetivo principal, en función de la tendencia teórica o ideológica de la estructura empresarial o de la entidad promotora, habrá una serie de objetivos instrumentales subordinados al anterior como son la obtención de un ingreso económico digno durante un periodo de tiempo marcado a priori- no más de tres años -, la adquisición de habilidades básicas como son la puntualidad. el cumplimiento con el puesto de trabajo, el cumplimiento de tareas e instrucciones, etc. Y es en este tema del acceso a un puesto de trabajo en la empresa normalizada tras acabar el proceso en la empresa de inserción donde menos datos claros tenemos para poder evaluar la eficacia o no de la herramienta. Siguiendo a Retolaza, San José y Torres³⁵ no sabemos no ya cuántas personas han pasado al mercado

normalizado sino que han consolidado el puesto de trabajo y no han "vuelto para atrás" al perder el trabajo conseguido y comenzar de nuevo; tampoco sabemos - dado las diferentes situaciones y grados de exclusión de las personas - cuántas personas de las que se insertan laboralmente, lo hubieran hecho de manera espontánea sin haber pasado por un proceso en la empresa de inserción. Con esto no queremos decir que las empresas de inserción estén siendo opacas en cuanto a sus resultados o que no estén siendo eficaces en sus metodologías de trabajo, sencillamente, creemos que hay esfuerzos que se deben realizar de cara a tener datos claros con los que evaluar su trabajo y, con ello, poder avanzar por la línea correcta. Las estructuras empresariales del sector tienen ya suficiente recorrido como para poderse plantear este tipo de cuestiones más allá de invertir sus esfuerzos en el reconocimiento de las administraciones públicas, en las reservas de mercado o en la búsqueda de la inclusión de cláusulas sociales en los concursos generados por las diferentes administraciones.

También el tema de la participación y toma de decisiones es importante en el proceso y es aquí donde más críticas directas reciben las empresas de inserción que funcionan en la actualidad en España, desde el modelo regulado legalmente: la mayoría ha optado por fórmulas mercantiles basadas en el derecho de la propiedad y que, por lo tanto, no consideran el elemento democrático en sus formas de participación y toma de decisiones. Si bien es cierto que la ley de economía social no considera este elemento como excluyente sí lo considera fundamental y como algo a lo que aspirar. Por lo tanto, ¿se debería considerar que las empresas de inserción – por extensión, los centros especiales











0

T



consideradas parte del tronco de la economía social cuando son entidades que optan con rotundidad por formatos no democráticos en cuanto a la toma de decisiones? ¿Las empresas de inserción favorecen la formación en la participación o - dado el perfil mayoritario de su personal - se priorizan otro tipo de contenidos sacrificando aquellos a "mayor gloria" de los últimos? Yendo un paso más allá, ¿es compatible el modelo de empresa mercantil, inserta en el mercado ordinario y funcionando con los esquemas tradicionales con los principios que se marcan desde las redes de economía solidaria en cuanto a la transformación del sistema y la construcción de un sistema económico alternativo? ¿Qué es lo que realmente importa? ¿Colocar en el centro de la economía a la persona y su proceso de inserción cuestionando - desde ahí - al sistema? ¿La empresa y su funcionamiento, legitimando el sistema, aunque corrigiendo sus defectos para que pueda garantizar los procesos de inserción? ¿Los procesos de transformación social y la construcción de un mundo nuevo, apostando por nuevas estructuras, nuevas formas de relacionarse - también económicamente - y nuevas formas de afrontar lo que llamamos - desde el modelo actual - "exclusión social"? Evidentemente, la respuesta no es sencilla porque unas cuestiones implican otras y las cosas no son blanco o negro, pero parece que el colectivo de empresas debería tomar posiciones claras y buscar que la legislación respalde esas posiciones y esto más allá de concepciones "buenistas" o de discursos políticamente correctos que quieran contentar a las entidades promotoras, a las administraciones públicas y al mundo de la acción social más reivindicativo, de manera simultánea...

de empleo, lo veremos más adelante -, deben seguir siendo

¿Es compatible el modelo de empresa mercantil, inserta en el mercado ordinario y funcionando con los esquemas tradicionales con los principios que se marcan desde las redes de economía solidaria en cuanto a la transformación del sistema y la construcción de un sistema económico alternativo?

En cuanto a los centros especiales de empleo, el análisis es similar, aunque no exactamente idéntico, fundamentalmente porque la situación de reconocimiento y de apoyo oficial a la inserción laboral del colectivo discapacitado no tiene nada que ver con el de la exclusión social. La ley de derechos de las personas con discapacidad del año 2013³⁷ y, previamente, la lev 13/1982 de 7 de abril de integración de las personas con discapacidad - más conocida popularmente como la "LISMI" -, la 51/2003 de 2 de diciembre de igualdad de oportunidades y la 49/2007 de 26 de diciembre, reconocen una serie de derechos para las personas con algún tipo de discapacidad que favorecen mucho la posibilidad de inserción laboral y la ponen en un punto de partida cualitativamente diferente al de las personas en situación o riesgo de exclusión social. Así, se reconoce específicamente un derecho al trabajo y se articulan medidas para el ejercicio de este derecho como es la obligación de que - en empresas de 50 trabajadores o más - al menos el 2% de la plantilla sea ocupada por personas con discapacidad o la reserva de un cupo

³⁷ Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.



0

T

T

libre para personas con discapacidad en las convocatorias públicas de empleo. Igualmente, se articulan apovos varios a la contratación de personas con discapacidad y se regula la creación y funcionamiento de los centros especiales de empleo (CEE) a los que define como "aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente."38 Igualmente, se especifica que pueden ser creados "tanto por organismos públicos y privados como por las empresas, siempre con sujeción a las normas legales, reglamentarias y convencionales que regulen las condiciones de trabajo"³⁹. Además, en los casos en los que el CEE carezca de ánimo de lucro, se establecen una serie de mecanismos por los que se compensa económicamente el esfuerzo de inserción y se garantice la viabilidad económica de los centros y su actividad. También se articula la creación de los "enclaves laborales" que en el Real Decreto 290/2004 de 20 de febrero define como "el contrato entre una empresa del mercado ordinario del trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del Centro



Especial de Empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora."40 El objetivo fundamental de estos enclaves sería la de facilitar el tránsito de las personas trabajadoras de un centro especial de empleo al empleo ordinario, mediante la presencia durante un periodo de tiempo determinado en la empresa normalizada realizando un trabajo que, posteriormente, podría realizar en esa empresa.







IDEM que nota anterior

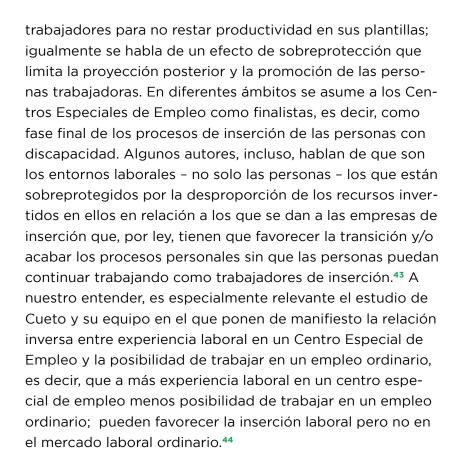


0

T

U

En multitud de estudios se destaca la importancia de los centros especiales en la creación de empleo para las personas con discapacidad, siendo la principal herramienta, dotando de más estabilidad al empleo de personas con discapacidad, destacándose en este éxito la continuidad en las políticas públicas de apovo a la inserción laboral a este tipo de personas desde los CEE como base fundamental. Además, son considerados como la principal posibilidad de empleo en los casos de especial dificultad para la inserción laboral.⁴¹ La gran mayoría de los centros especiales de empleo, al igual que las empresas de inserción, forman parte del "gran tronco" de la economía social y desarrollan su actividad en el ámbito de los servicios especialmente en sectores como la limpieza o la jardinería; en el ámbito industrial, se concentran en actividades de manufacturación o artesanales. 42 Se podría afirmar, pues, que esta figura empresarial cumple uno de los objetivos fundamentales para los que fue creada, en concreto, el de "asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad". Ahora bien, no parece tan claro - según los estudios ya mencionados - que se cumpla ni con el objetivo de facilitar la inclusión en el empleo ordinario, ni siguiera con un objetivo más genérico de inclusión social a través de las unidades de apoyo y ajuste. Especialmente clara es la cuestión de la inclusión en el empleo ordinario, transición que apenas se produce por varias razones, según los distintos autores. pero se hace especial hincapié en la selección de las personas que forman parte de las plantillas de los CEE v de la resistencia de sus gestores a prescindir de los mejores



En este "debate" no sería justo dejar sin recoger la voz de los que - desde el ámbito asociativo - defienden el modelo finalista de los centros especiales de empleo. Así, la Asociación "FEAPS para el empleo" (AFEM) tanto en su "Libro verde sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual" como en su posterior "Libro blanco sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual" defiende que el objetivo de







⁴¹ Ver Barea, J. y Monzón, J. L. (2008). Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco. Madrid: Biblioteca Nueva o Casado, D. (2004). Conocimiento y gestión del empleo de las personas con discapacidad. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº50, 47 72.

⁴² Jorrán de Urríes, F., Verdugo Alonso, M.A. "Informe sobre la situación de los centros especiales de empleo en España". INICO. Universidad de Salamanca. 2010

⁴³ Red2Red Consultores (2009). El empleo de las personas con discapacidad ante el nuevo paradigma de la flexiguridad. Madrid: Fundación ONCE

⁴⁴ Cueto, B., Malo, M. A., Rodríguez, V. y Francos, C. (2009). Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y centros especiales de empleo: análisis empírico con la MCVL.

los CEE es proporcionar a los trabajadores con discapacidad un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y, en principio, siempre que sea posible, de carácter estable⁴⁵. Esta cuestión de la estabilidad no es un detalle menor porque es una opción ideológica por la que la LISMI no apostaba, sino que lo hacía por la transición al empleo ordinario. Jordán de Urríes y Verdugo (2010) reseñan, se sorprenden y se alarman con la concepción que AFEM muestra del itinerario, definiendo que se suele concebir que el fin del itinerario es el empleo ordinario, siendo esta meta falsa porque el empleo ordinario es extraordinario en el colectivo y porque así se concibe el itinerario de forma lineal, sin posibilidad de que haya recorridos en una u otra dirección⁴⁶. Los citados autores - más allá del tema de la linealidad del itinerario - insisten en su posición de que lo ideal es que la meta final sea el empleo ordinario47.

Todo esto provoca que, en este momento, haya un debate abierto sobre la figura de los Centros Especiales de Empleo sostenidos desde diferentes ámbitos y tendencias en los que surgen voces que - de una manera o de otra - critiquen el modelo actual, acusándoles de "mercantilización" o de "acaparadores de subvenciones"⁴⁸, de que la "discapacidad se convierte en un negocio", de "que en los CEE hay personas con muy poco grado de discapacidad que podrían trabajar perfectamente en la empresa ordinaria" o que "tener un CEE es un negocio rentable"⁴⁹.

Por supuesto, todo este tipo de interrogantes y de críticas que surgen del mundo científico, asociativo y sindical sobre los centros especiales de empleo no vienen sino a profundizar en los interrogantes que ya vertíamos sobre las empresas de inserción y sobre su encaje con el término de "economía social" y – especialmente – con el de "economía social y solidaria", sobre el papel que juegan las personas con discapacidad en su proceso de inserción, sobre el cuestionamiento o no del sistema socioeconómico vigente y sobre las prioridades del modelo que el sector de la discapacidad y los legisladores tendrán que plantearse.





⁴⁵ AFEM (2006). Libro verde sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual. Badajoz: Asociación FEAPS para el Empleo.
46 AFEM (2008). Libro blanco sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual. Burgos: Asociación FEAPS para el Empleo.
47 Jorrán de Urríes, F., Verdugo Alonso, M.A. "Informe sobre la situación de los centros especiales de empleo en España". INICO. Universidad de Salamanca. 2010



0



⁴⁸ https://www.leonoticias.com/leon/comisiones-obreras-critica-20171204150156-nt.html

⁴⁹ http://www.elmundo.es/sociedad/2016/08/30/57bf1f7022601db6348b45e7.html

3. Las opciones de nuestro modelo

En cuanto a nosotros, en las próximas líneas intentaremos definir nuestras opciones que no son otra cosa más que nuestra postura y las posibilidades que proponemos y visualizamos en el itinerario que venimos definiendo. Insistimos en que es nuestra visión, sin más valor que la de estar forjada a caballo entre la experiencia práctica y la revisión teórica y permanente de diferentes modelos de intervención.

Más allá de otras posibilidades o modalidades de empleo protegido en procesos de inserción, sean estos más formales o informales, creemos que tanto las empresas de inserción como los centros especiales de empleo son fórmulas interesantes y, potencialmente, eficaces en la inserción socio-laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social y de personas con discapacidad. Además, son fórmulas reguladas legalmente, con apoyos públicos estructurados y con posibilidades de acceder a los diferentes contratos que las diversas administraciones puedan licitar. Esto último – a nuestro parecer – no es interesante por el hecho de competir con otras empresas por el dinero público que no debería de ser, en ningún caso, objetivo de este tipo de entidades sino por la posibilidad de contar con pequeños espacios productivos de carácter público que puedan dar visibilidad al trabajo realizado al tiempo que se cuenta con una pequeña parcela de trabajo estable que facilite la viabilidad de las empresas y garantice la continuidad de los procesos.

Desde nuestra propuesta, no es posible concebir el recurso empresarial de inserción de manera aislada o, si se quiere, absolutamente autónoma. Entendemos y asumimos que este tipo de recursos ha de tener una dinámica propia porque realiza una actividad, presta un servicio o genera un producto, que se mueve en el mercado normalizado y que, por lo tanto, no se puede asimilar - en cuanto a su funcionamiento- a ningún recurso social de apoyo a la búsqueda de empleo o de inserción socio-laboral; dicho lo cual, creemos que este funcionamiento autónomo tiene que estar modulado por la actividad de la entidad promotora, que esta ha de ser una entidad social y sin ánimo de lucro que realice acciones de inserción social y laboral con personas vulnerables. El funcionamiento de la El o del CEE debe estar articulado en las opciones estratégicas y metodológicas de la entidad promotora, engarzando absolutamente los procesos en este recurso con los del resto de fases del itinerario sin que haya rupturas o distorsiones evidentes tanto en los fines como en los medios. Hablamos de criterios de acceso y participación, de normas de funcionamiento, de modelos de acompañamiento y seguimiento, de referentes a lo largo de todo el itinerario, de metodologías y también de la identidad de la intervención.

creemos que tanto las empresas de inserción como los centros especiales de empleo son fórmulas interesantes y, potencialmente, eficaces en la inserción socio-laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social y de personas con discapacidad.







0

ס



95

Entendemos, pues, a este "recurso empresarial de inserción" como una fase más del itinerario de inserción con autonomía de gestión como empresa, pero con una vinculación directa en lo metodológico y en lo identitario con la entidad promotora. Y esto ha de concretarse en un trabajo en equipo permanente tanto al interno de la empresa - centro de empleo como con el equipo de inserción laboral referente, dado que hemos apostado por la persona como centro de la intervención y con figuras de acompañamiento muy específicas que funcionan como referentes a lo largo de todo el itinerario, más allá de las personas responsables de cada una de las fases, entre las que se encuentra la experiencia laboral en el recurso de inserción. Trabajo en equipo que tiene la obligación de profundizar en la democratización de los procesos de toma de decisiones y que ha de plantearse decididamente cómo transformar sus estructuras en clave participativa, pero no solo para el personal técnico de las entidades, también para los sujetos de la intervención que no son otros que los trabajadores en inserción. Es este - el de la participación de las personas, "centro" de la intervención, decimos - un reto urgente a plantearse por parte de las entidades sociales y, con mucho más motivo dada su estructura empresarial, por parte de las empresas de inserción y de los centros especiales de empleo.

De todo lo anterior, creemos, se puede deducir que apostamos por la naturaleza transitoria de los procesos y las inserciones laborales, tanto en los centros especiales de empleo como en las empresas de inserción, asumiendo que el fin de cualquier proceso es "la no protección" en el sentido de no necesitar un empleo protegido, una tutorización o un seguimiento social del tipo que sea, sino ser un ciudadano o ciudadana más, con trabajo o sin él, pero con conciencia de ciudadanía y derechos plenos. Evidentemente, no nos referimos aguí a la protección que el Estado del Bienestar debe facilitar a cualquier persona por el hecho de formar parte de esa sociedad sino a esas protecciones especiales que se han de articular cuando - por las causas que sea - una persona queda a la izquierda del margen social, siguiendo con el símil que utilizamos al principio de este trabajo.

Transición, proceso con principio y fin que debe facilitar que las personas sean realmente el centro y no lo sea ni la productividad de la empresa ni el volumen de facturación. Se trata de que, como sociedad, seamos capaces de vivir la diversidad con naturalidad y respetando los derechos de todas y todos; y entre esos derechos está el de poder trabajar en el ámbito ordinario, en función de conseguir tener las competencias necesarias para ello. Si no tenemos en cuenta ese principio, sobreproteger, precarizar, crear guetos laborales o "empresas para pobres" sostenidas con actitudes benevolentes no es la solución. Seamos eficaces y, con las herramientas que tenemos, formemos a personas capaces de trabajar en cualquier ámbito laboral. Ese es el reto.

Pero para cumplir este tipo de objetivos, no solo se trata de cuidar las metodologías, la participación o la relación con la entidad promotora. También se empiezan a cumplir cuando la toma de decisiones previa se realiza de manera correcta.









Y hemos nombrado dos elementos que nosotros consideramos fundamentales: Por una parte, el de "otras empresas normalizadas", por otro el de los "servicios de intermediación":

En cuanto al primer tema, el de las empresas, nos parece que es un tema clave que debemos tener en cuenta porque son uno de los actores - potencialmente aliados - con los que hay que contar en cualquier proceso de inserción por lo laboral. Las empresas ordinarias no pueden sentir a los centros especiales de empleo y a las empresas de inserción como competidores con los que repartirse el mercado sino colaboradores que forman trabajadores con garantías y que pueden ser socios que colaboren fructíferamente, cada cual buscando su legítimo interés, que en el caso del empleo

protegido no será otro que el de la inserción laboral de sus personas participantes. Creemos - así - muy importante el cómo se cuida la relación con el empresariado del entorno, cómo se establecen alianzas y el cómo se acude a las posibles licitaciones de trabajo público ofertado; no todo vale por conseguir un contrato, al menos desde los principios de la economía social y de nuestra propia intervención. Insistimos una vez más: el empresariado local tiene que vivir a las empresas de inserción y a los centros especiales de empleo como colaboradores, no como competidores.

El tema de los servicios de intermediación también es importante porque viene a reforzar varias ideas de las que venimos hablando. En primer lugar, el tema de la transición hacia el empleo ordinario se verá facilitado si, además de trabajar con las personas en proceso, también se hace desde los prospectores e intermediadores de la entidad para lograr ser referentes de empresas del sector de cara a sus necesidades de personal. Por otra parte, creemos que lo ideal es que estas figuras técnicas formen parte no del equipo técnico de las empresas de inserción o de los centros especiales de empleo sino de las entidades promotoras y sus servicios de inserción-laboral; se haría, así, evidente la necesidad de un trabajo técnico conjunto v continuado entre unos servicios y otros a lo largo de todo el proceso de la persona trabajadora en el puesto de inserción. Tanto en el caso de las empresas de inserción como en el de los centros especiales de empleo se les critica la escasa efectividad en esta faceta, así que aquí hay tanto un reto como una posibilidad.

Parecería importante, una vez revisados los dos modelos. buscar la manera de hacer converger las posibilidades y las obligaciones que desde el ámbito legislativo se plantean





0

empleo. No parece sostenible que ante un mismo objetivo como es el de la inserción laboral de personas con dificultades - sean de tipo social, de discapacidad o de ambas -, se planteen apoyos del sistema público tan desiguales. Claro está, no se trata de ir a máximos de modo automático sino de establecer un proceso en el que se fueran aplicando los diferentes incentivos adoptados en el ámbito de la discapacidad también en el de la inclusión social haciendo los ajustes legislativos necesarios como - tal vez - las necesarias revisiones de la continuidad o no de la situación de exclusión social tras un tiempo determinado de contratación. Igualmente, convendría incorporar algunas de las exigencias que deben cumplir las empresas de inserción - especialmente las relacionadas con el tiempo de duración de los contratos de inserción - en el funcionamiento de los centros especiales de empleo.

para las empresas de inserción y los centros especiales de

No parece sostenible que ante un mismo objetivo como es el de la inserción laboral de personas con dificultades – sean de tipo social, de discapacidad o de ambas -, se planteen apoyos del sistema público tan desiguales.

Creemos que sería muy interesante abordar la tarea anterior desde un trabajo conjunto de las entidades representativas de los centros especiales de empleo y de las empresas de inserción, haciendo propuestas concretas consensuadas a los legisladores. Creemos fundamental el establecimiento de redes de colaboración entre las entidades de atención a la inclusión social y las de discapacidad, fomentando el encuentro entre ambos tipos de colectivos y avanzando en

metodologías aunque salvaguardando la especialización de cada tipo de entidad en su colectivo y no gueriendo abordar todo tipo de problemáticas desde una misma organización, cuestión está que no haría sino generar confusión entre las personas participantes, en las administraciones públicas y en la sociedad en general. El enriquecimiento de las metodologías por el contraste y la cooperación no deberían confundirse con la "colonización" del espacio de actuación por parte de muy pocos agentes abiertos a tocar "todos los palos de la baraja", homogeneizando protocolos, herramientas y monopolizando recursos. Apostamos con claridad por la generación de redes que optimicen el trabajo, por generar sinergias que puedan favorecer el trasvase de metodologías de inserción en el trabajo con ambos colectivos y en el posicionamiento de las entidades ante las administraciones públicas, siempre que - claro está - en esas redes se trabaje desde la trasparencia, la co-responsabilidad, la descentralización de la toma de decisiones, fomentando la creatividad para generar nuevos recursos y buscando el bien común.



Y entre los elementos que desde estas figuras empresariales de inserción pueden y deben ser contemplados como punto de reivindicación ante la Administración es el reconocimiento legal de la cualificación profesional obtenida a través de la experiencia, la formación y el acompañamiento por los







0

T

98

Interreg



trabajadores y trabajadoras en proceso de inserción. Hemos hablado ya del modelo de reconocimiento de la capacitación profesional en el anterior capítulo y hemos visto modos de alcanzar los diversos certificados de profesionalidad. Entre esos modos, no se contempla una vía específica para las empresas de inserción o para los centros especiales de empleo, sino que deben entrar por la vía "normalizada" de esperar que se abran procesos de habilitación, justificar la experiencia obtenida y - en su caso - realizar las pruebas o acreditar formación obtenida previamente. Dados los esfuerzos que tanto las entidades de carácter social como las administraciones públicas hacen por formar y capacitar a las personas en dificultad con las que trabajan, dados los recursos invertidos, no se debería dejar pasar la posibilidad de aprovechar la sinergia que se produce para - al finalizar el proceso de inserción - articular un mecanismo por el que la persona opte o - al menos - pueda optar a conseguir un certificado de profesionalidad en la actividad desarrollada. No dejan de ser - junto a otras muchas cuestiones - procesos de formación en el puesto de trabajo, formación que habría de ser reconocida legalmente. ¿Qué mejor manera de hacer fructificar un buen proceso de inserción que con la obtención de un certificado de profesionalidad que facilite la posterior inserción en la empresa ordinaria? ¿Se puede hacer más rentable el dinero público invertido en la formación de esa persona? Las entidades, los centros especiales de empleo y las empresas de inserción, así como sus estructuras representativas tienen la responsabilidad de hacer propuestas legislativas viables y coherentes que hagan posible este objetivo, al que - nosotros - consideramos fundamental en el proceso de inserción laboral.

Y, no dejaremos de insistir, apostamos por este modelo de empleo de inserción haciendo los ajustes necesarios que

haya que hacer tras promover las organizaciones empresariales de referencia estudios empíricos que evalúen sus procesos y resultados; son ese tipo de estudios los que - más allá de ideologías o de tendencias respecto a lo metodológico - van a dar una visión realista de lo que se viene haciendo y, por lo tanto, posibilitarán hacer las mejoras necesarias que optimicen las herramientas. Del proceso, sin ningún género de dudas, saldrá un sector de empleo de inserción más contrastado, más eficaz y con mayor trasparencia para el resto de la sociedad.

Y, para finalizar el capítulo, no guerríamos dejar pasar la oportunidad de mencionar la obligación - al menos, en la opción metodológica que defendemos - de que las empresas de inserción y los centros especiales de empleo sean exquisitas en cuanto a su modelo de relaciones laborales se refiere. Puede haber muchas posiciones respecto a la ruptura o no con el sistema económico, el cuestionamiento del mercado, la generación de alternativas económicas o cualquier otro asunto similar, pero - en ningún caso - podemos dejar de tener claro que el sentido de este tipo de herramientas son las personas, concretas, con nombres y apellidos, sus circunstancias y sus procesos vitales. Ningún rendimiento económico empresarial, ninguna metodología de inserción puede estar por encima de esa persona en concreto y, por lo tanto, las relaciones laborales deben estar organizadas de manera digna, con contratos respetuosos, que generen derechos y que permitan a la persona vivir con dignidad. Más allá de cuestiones metodológicas o, incluso, ideológicas debemos ser coherentes con los principios básicos que mueven a las organizaciones de carácter social y sin ánimo de lucro, y - estaremos de acuerdo - no hay mayor valor a este respecto que la dignidad humana.



0

T





Capítulo 6 - "el empleo protegido"

LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

Características básicas:

- Sociedad mercantil o cooperativa.
- Pueden realizar cualquier actividad económica.
- Con fines de integración y formación sociolaboral.
- Empresas de tránsito hacia la empresa normalizada.
- Proporciona trabajo remunerado.
- Realizan procesos personalizados de inserción.
- Realizan acompañamientos personales.

Características básicas:

- Similares a las de las empresas de inserción, aunque con más trayectoria y apoyos públicos.
- Pueden realizar actividades productivas de bienes y servicios.
- Deben prestar servicios de apoyo personal y social
- Pueden ser con y sin ánimo de lucro.
- Son la principal herramienta en la creación de empleo para personas con discapacidad.

Cuestiones pendientes:

- Debate entre la concepción finalista de los puestos de trabajo y la concepción de tránsito.
- La utilización de la figura legal de centro especial de empleo por grandes empresas mercantiles.

Cuestiones pendientes:

- Necesidad de tener datos claros con los que evaluar su trabajo.
- La forma de participación de las personas trabajadoras y la toma de decisiones.

NUESTRAS OPCIONES

- Consideramos que ambos recursos son válidos, interesantes y potencialmente eficaces en su cometido.
- ★ Deben contar con apoyo público que facilite espacios de trabajo y que permita la viabilidad de las empresas.
- ★ Deben estar vinculados a una entidad promotora y articulados desde sus opciones.
- ★ Los consideramos una fase más del itinerario de la persona, por lo que urge democratizar sus procesos de toma de decisiones.
- ★ Apostamos por la transitoriedad en los procesos.
- ★ Se deben conectar con los servicios de intermediación de la entidad promotora.
- ★ Deben cuidar la relación con las empresas normalizadas.
- ★ Se debe tender a hacer converger las posibilidades y obligaciones de ambas figuras.
- ★ Se debe facilitar la obtención de certificados profesionales al finalizar exitosamente el itinerario en el recurso.



EMPLEO E INCLUSIÓN SOCIAL



medio rural y empleo

Un modelo de intervención sociolaboral con personas vulnerables en el ámbito transfronterizo





VII. MEDIO RURAL Y EMPLEO

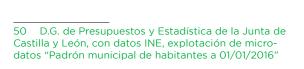
1. Condicionantes de la inserción laboral en el medio rural

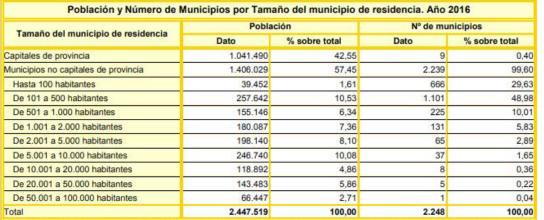
Abordar la inserción laboral de las personas en esta zona fronteriza sin tener en cuenta la realidad rural de la zona sería un grave error por nuestra parte. No podemos obviar el hecho de que, en la Región de Castilla y León hay más de 450.000 personas viviendo en poblaciones de menos de 1000 habitantes y de que, a pesar de que algo más del 42% de la población de esta Comunidad Autónoma reside en las capitales de provincia, hay 2188 municipios – de un total de 2248 – con menos de 5000 habitantes, de los cuales 1992 tienen menos de 1000 habitantes.⁵⁰

Cierto es que hay una gran mayoría de personas residentes en este ámbito rural que no son población activa, en el sentido de estar buscando trabajo y que – por lo tanto – no son susceptibles de este tipo de actividad, son personas integradas socialmente y, de modo mayoritario, viven de pensiones por jubilación o viudedad.

Interreg España - Portugal	0















Pero no podemos olvidar a la población en edad de trabajar que aún reside en esos municipios rurales, que son la mayoría del territorio de Castilla y de León y de la Zona Centro de Portugal, que ven cómo - cada vez más - las posibilidades de empleo por cuenta ajena en su territorio cercano son muy escasas. Es un tipo de exclusión diferente al que se vive en territorios más urbanos, pero la falta de servicios, la ausencia de posibilidades, el difícil acceso a prestaciones básicas del estado de bienestar, las dificultades para poder realizar las gestiones más básicas de la vida cotidiana, la incomunicación y el aislamiento - incluso - de las redes de información, provocan no ya la existencia de personas en situación de dificultad - que también - sino la de sociedades enteras viviendo en el margen o, incluso, al margen del modelo social actual y preponderante.

No vamos a insistir más en datos estadísticos - algunos de los cuales vimos en el capítulo inicial - que corroboren lo que - en todos los niveles - conocemos a ciencia cierta: el despoblamiento de las zonas rurales de Castilla y León y de la Zona Centro de Portugal es un hecho en cuanto consolidado, al tiempo que es un proceso dado que no ha finalizado, continúa produciéndose y vaciando de personas cada uno de los pueblos y localidades, incluso de aquellos que históricamente han podido ser más pujantes.

Con toda probabilidad, ya se ha acabado el tiempo de muchas de estas localidades que tardarán más o menos, pero desaparecerán en un breve espacio de tiempo con lo que esto significa de pérdida de raíces y de referencias culturales, así como de un empobrecimiento estructural no solo en lo económico sino también - y sobre todo - en lo humano, en lo relacional, en la gestión del territorio, en la humanización de la actividad, en la ruralización de lo urbano.

Pero, desde nuestra visión, estaríamos a tiempo de "salvar" lo que podríamos llamar "núcleos intermedios de población", las antiguas "cabeceras de comarca", poblaciones con cierta importancia histórica que - también - están en peligro porque han dejado de cumplir el papel de abastecedoras de servicios de todo tipo para los municipios de su influencia y han comenzado a sufrir el mismo proceso que los anteriores: cada vez menos actividad, por lo tanto cada vez menos puestos de trabajo, más emigración, más despoblación y envejecimiento, lo que provoca menos actividad... v cerramos el círculo. Aún estamos a tiempo de regenerar sociedad integrada con todas las virtudes del acceso a los servicios básicos y de la ruralidad vivida en plenitud... ¿Es posible el equilibrio? ¿Se puede conseguir frenar la emigración, implantar población y fortalecer estructuras sociales, culturales y económicas que equilibren la pirámide de población? Queremos pensar que sí es posible que se puede y se debe restablecer el equilibrio pero que el esfuerzo y la apuesta de los poderes públicos debe ser ingente porque en ellos y en sus decisiones están la mayoría de las claves para lograrlo. Algunas de las claves que intuimos son:

★ Articulación del territorio. Para nosotros es una de las claves principales. El ejercicio del derecho a la movilidad en el medio rural, a nivel comarcal, entre comarcas sean estas del lado de la frontera que sean - y provincial es una condición básica y sine qua non para que se pueda dar una revitalización de los entornos rurales en el desierto demográfico de la estepa castellana. La posibilidad de centralizar servicios en poblaciones intermedias solo será eficaz si se puede acceder - y llegar - a ellos, si hay transporte público y eficaz que permita la comunicación. ¿De qué nos sirve hacer el trayecto Salamanca -



Z









mente - que la despoblación de las zonas rurales en

habrá que forzar las voluntades correspondientes.

Castilla y León y el Centro de Portugal es un problema,

Madrid en hora y media si no podemos ir de San Morales a Cantalapiedra – por poner un ejemplo – a pesar de que ambas poblaciones estén unidas por una vía de ferroca-



- ★ Al respecto de lo anterior, parece claro que la importancia de la población rural debería redimensionarse para que pudiera tener alguna capacidad de influencia en las decisiones políticas y poder superar este momento crítico en el que lo urbano y su población tienen el poder de decidir sobre todo tipo de cuestiones. ¿Podremos estudiar cómo redistribuir el peso en los órganos de decisión política? ¿Podremos valorar qué alternativas existen a la forma actual de la distribución presupuestaria que se olvida siempre de los mismos porque su influencia en número de votos es mínima?
- ★ Será necesario, además de implantar servicios de todo tipo, que las personas que tengan que emplearse en ellos lo hagan desde su vinculación con la zona de referencia. Insistimos: no es sostenible una sociedad organizada solo desde lo urbano, en el que maestros de educación infantil y primaria, profesores de secundaria, farmacéuticos, médicas, enfermeros, trabajadores sociales, asistentes de ayuda a domicilio, secretarios de la administración local, expendedoras de gasolinera, agricultores o – incluso – concejalas y alcaldesas se trasladen a diario desde la ciudad a las pequeñas poblaciones





rurales para hacer su trabajo allí pero sin comprometerse con ese entorno sencillamente porque no es el suvo. Es claro que quien ejerza una actividad privada tiene todo el derecho a elegir cuál es su lugar de residencia, pero, igualmente, la administración tendría que estudiar qué posibilidades tiene de exigir que quien haga trabajos de carácter público sea de manera directa sea a través de contratos, lo haga desde su vinculación con el territorio.

- ★ Claro que, unas cosas llevan a las otras, para poder exigir lo anterior se deben garantizar unas condiciones mínimas de accesibilidad, de servicios y de comunicaciones. Y en este último punto muy especialmente, el territorio rural de Castilla y León y de la Zona Centro de Portugal es muy deficitario. No es posible concebir hoy en día cualquier tipo de actividad económica sin una conexión a Internet rápida y eficaz. Esto es algo que, a pesar del poder de las grandes corporaciones de telecomunicaciones, está en la mano de los legisladores y del poder ejecutivo. Se puede y se debe legislar para que todo el territorio esté en las mismas condiciones de cara a poder conectarse con el resto del mundo. Y no puedes exigir a tus trabajadores que vivan en un determinado entorno si ese entorno no reúne las condiciones mínimas que a día de hoy consideramos necesarias para tener una buena calidad de vida.
- ★ Por último, incentivar la implantación de empresas en el territorio rural es una obligación de las administraciones públicas. No solo desde el nivel de la fiscalidad - cuestión que parece muy evidente - sino también desde el apoyo logístico y las facilidades de los trámites y ges-

tiones. Desde nuestra visión, invertir todos los esfuerzos en potenciar el turismo - verde, ecológico, rural -, en la agricultura y la ganadería - de calidad, ecológicas - y en los servicios de proximidad, no es suficiente y a la vista están los resultados. En realidad, son un tipo de servicios que se conforman - desde nuestro punto de vista - con ayudar a "bien morir" al territorio, sabiendo que - en el mejor de los casos - ralentizarán algo una muerte dulce pero que en ningún caso revitalizará lo rural. Avudan, claro está a que los mayores - cada vez menos - que hay en el territorio estén bien atendidos en sus últimos años de vida; igualmente, buscan mantener los espacios en estado "semisalvaje" para que sean especialmente atractivos para la población urbana y que ésta la utilice como zona de relax y de escape de su ritmo cotidiano; en la misma línea, se empuja a los agricultores y ganaderos a que se vuelquen en producciones muy controladas - que, por supuesto, no hagan sombra a las grandes producciones de uso masivo -, para un público muy concreto y que - persiguiendo un supuesto beneficio ambiental y de calidad de vida - tienen que afrontar las dificultades y el enorme costo de la comercialización de este tipo de producción "de calidad". La realidad es que se generan pocos puestos de trabajo, con un gran nivel de precariedad y de dificultad. El desarrollo de un plan de industrialización de toda la zona, que haga viable el equilibrio con el medio natural, que genere riqueza y facilite la implantación de familias en el territorio rural sigue siendo una asignatura pendiente por parte de los poderes públicos.







2. Planteamiento de la intervención

Pero más allá de las características del entorno – o, precisamente, por ellas – la obligación de las entidades que podemos ejercer algún tipo de apoyo sobre las personas es ofrecer alternativas que respondan a sus necesidades de índole vital. No nos cansaremos de repetirlo las veces que haga falta: nuestro centro de actuación, nuestra preocupación fundamental, son las personas, cada una de ellas, no las cifras, no los colectivos. A ellas nos debemos y para ellas tenemos que ofrecer posibilidades.

Por eso es necesario que ante las dificultades podamos buscar fórmulas que nos permitan llevar a cabo nuestro trabajo del modo más eficaz posible, siendo realistas, haciendo que los recursos invertidos sean aprovechados, buscando la rentabilidad social de los planteamientos, pero sin escatimar esfuerzos en un entorno en el que - evidentemente - es mucho menos cómodo trabajar que en la ciudad. Por lo tanto, el primer planteamiento es que el modelo que hemos ido desgranando a lo largo de estas páginas debe valer tanto para el medio urbano como para el medio rural, aunque, en este último caso, tengamos que salvar algunas dificultades que inevitablemente van a surgir. Con mucha probabilidad, hav cuestiones que se salvan con inversión en personal técnico y asumiendo que la rentabilidad social de este personal no puede ser medida en los mismos términos que el del medio urbano.



Hay, así, algunos temas que dificultan la intervención tal cual planteada:

★ El primero de ellos es el de la dispersión en el territorio de las personas con más dificultades de tipo sociolaboral o con algún tipo de discapacidad. Tanto las atenciones individualizadas como el trabajo grupal se complejizan mucho cuando de lo que hablamos es de las poblaciones pequeñas de Castilla y León o de la zona Centro de Portugal en los que hay pequeños grupos de población con enormes dificultades de todo tipo - sociales, culturales, formativas, laborales - a los que proponer posibilidades. La disyuntiva viene dada en si apostamos por trasladar a las personas con las que queremos trabajar a un núcleo intermedio que haga de "centro" de









la intervención o si apostamos por desplazar al personal técnico a las diferentes localidades, obviando - así - las posibilidades de actuar desde lo grupal. Creemos que el equilibrio viene por compatibilizar ambas cuestiones: por un lado, habría que estructurar un "centro de operaciones" una base en una población bien posicionada geográficamente y que centralice algunas cuestiones básicas, que nos permita tener recursos donde trabajar lo grupal en sus diferentes dimensiones y desde donde poder favorecer estrategias de colaboración con el empresariado local. Pero es indispensable - también - poder acercarse a las pequeñas poblaciones y trabajar con la persona en "su" territorio, lo sea por obligación o por opción. Los equipos itinerantes se configuran como una herramienta básica en el planteamiento que estamos haciendo porque acercarnos a la persona en su entorno, ser acogidos por un contexto poco acostumbrado a "recibir" y con mucha práctica en el "salir", hace que la intervención sea revestida de calidad humana v de reconocimiento de la importancia de la persona "per se". Este hecho de realizar la parte de intervención individualizada en el contexto de las pequeñas poblaciones no va a evitar a la persona la necesidad de movilizarse fuera de esta para realizar otro tipo de gestiones o, incluso (ojalá), entrevistas de trabajo, pero la libera de la vivencia del abandono que se sufre cuando vives en el desierto y para todo hay que marchar, hay que salir, hay que estar en tránsito. Al menos por una vez, el esfuerzo lo hacen otros y lo hacen por mí... Desde el punto de vista psicológico este hecho es crucial y movilizador de voluntades y actitudes.

- ★ Pero, como hemos dicho más arriba, esto tiene que estar complementado con una base de operaciones en una población que centralice las cuestiones grupales entre las que no debemos olvidar las iniciativas de formación para el empleo, que si son importantes en otros contextos lo son más aún en los espacios rurales tan carente de estímulos formativos y de capacitación. Claro está que, si no se cumple la condición expresada más arriba de articulación del territorio y de la facilidad de comunicación entre las localidades cercanas, la entidad o entidades que lleven a cabo la intervención serán las responsables de poder facilitar la movilidad de las personas participantes en las acciones propuestas con lo que esto pueda suponer económicamente. Pero si no se favorece la movilidad - no olvidemos que hablamos de personas con muchas dificultades de índole social - la intervención está abocada al fracaso.
- ★ La falta de actividad en las poblaciones y entornos rurales dificulta de manera muy notable el desarrollo de cualquier intervención que busque la inserción desde lo laboral. Es evidente que la falta de actividad provoca la falta de oportunidades que lleva a la población a emigrar a entornos más favorables donde desarrollar proyectos vitales y esto genera en el planteamiento de la intervención un interrogante clave: ¿la movilización de la persona en su búsqueda de empleo ha de centrarse solo en el territorio de referencia como opción de apuesta por el entorno rural? ¿Se deben favorecer procesos de búsqueda que vayan más allá de ese entorno, favoreciendo así los procesos migratorios y la despobla-





Interreg



el proceso, la opción tendrá que ser la misma: apoyo incondicional a las decisiones personales. ★ A nuestro modo de ver, una de las mayores dificultades con las que se está encontrando el mundo rural de las

ción del medio rural? ¿Se debe "mover" la voluntad de

las personas con las que se trabaja hacia una opción o

hacia otra? Desde la apuesta por la revitalización de lo

rural y por el asentamiento de población en las peque-

ñas localidades parece claro que la opción preferencial

debe ser la de la búsqueda en el entorno con todas las

dificultades que esto suponga; sin embargo, de nuevo, la opción tiene que venir marcada por la persona y su

proyecto vital, por el respeto a las decisiones personales

v por la certeza de que la apuesta por el medio rural no

se puede hacer a costa de las personas sino a favor de

estas. Por lo tanto, con todas las claves que nos hemos

por la necesidad de apostar por la vida de las pequeñas

poblaciones y de su importancia en la construcción de

una sociedad justa e inclusiva, afirmamos que la inter-

vención socio - laboral no puede, no debe, pasar en nin-

gún caso por encima de las decisiones personales, sino

que debe apoyarlas hasta el final. Si la falta de actividad

económica, empresarial y laboral en una zona favorece

establecerse en otros espacios más dinámicos, nuestra

opción no podrá ser otra que la de apoyarles; si, por el

torno rural, a pesar de que el reto pueda ser más difícil

tanto para la persona como para quienes acompañemos

contrario, la apuesta es la de seguir optando por ese en-

que haya personas con las que trabajamos que prefieran

dado hasta ahora y con toda la apuesta que hacemos

la opción tiene que venir marcada por la

zonas de las que venimos hablando (en realidad, esta es una dificultad que sería común a la mayoría del mundo rural del sur de Europa) es que los planteamientos sobre lo que ha de ser o no ese mundo, esos entornos, vienen desde la visión urbana. Son siempre "otros", ajenos a esa realidad quienes recrean - como hacemos ahora mismo nosotros - lo que debería ser y cómo debería serlo. Esto no es diferente en las intervenciones socio-laborales. venimos hablando de "equipos itinerantes", de que las entidades deben apostar e invertir en lo rural, pero lo apropiado sería que los programas estuvieran generados por entidades del propio territorio, por personas de esas entidades "nativas" del mundo rural y que formen parte de su tejido social. Las "soluciones" aportadas por quien se ha movido siempre desde la comodidad de la ciudad no dejan de ser, por muy buena voluntad que se tenga, una especie de "neocolonialismo" por el que se pretende - de manera consciente o inconsciente - uniformar toda la realidad social bajo la mirada predominante. La aportación en los modelos de intervención que hacen y pueden hacer las entidades que son netamente "nativas" o aquellas otras que sin serlo de manera genuina tienen una estructura que abarca desde lo micro hasta lo ma-

persona y su proyecto vital, por el respeto a las decisiones personales y por la certeza de que la apuesta por el medio rural no se puede hacer a costa de las personas sino a favor de estas.



cro, en forma de tela de araña, incorporando a agentes que no solo "proceden" sino que son parte del medio rural y de sus dinámicas, esas aportaciones – decimos – son de una importancia enorme en la lucha contra la exclusión y a favor de la integración social, por coherencia, por conocimiento, por encaje, por realismo. Con esto no queremos decir que otras entidades, más de carácter urbano en su naturaleza, no puedan aportar a este tema de la intervención sociolaboral en el medio rural – el ámbito transfronterizo, básicamente, lo es – pero no pueden obviar el aporte de las entidades propiamente rurales y de sus gentes y agentes.



Dicho lo cual, en la apuesta por el modelo de intervención propuesto a lo largo de estas páginas, con las matizaciones que supone en ese modelo el problema de la dispersión, la falta de actividad y la "foraneidad" – si se nos permite la expresión – de las entidades, hay tres herramientas que consideramos fundamentales a la hora de abordar la cuestión en el espacio rural, a saber:

- ★ Las alianzas con administraciones y empresariado.
- ★ El trabajo en red con otras entidades sociales.
- ★ El uso de las redes de comunicación.

Pasemos a verlas de manera particular:

a. Las alianzas con administraciones y empresariado. Si bien es cierto que ambos tipos de agentes pueden ser de tamaño muy reducido en el ámbito al que nos venimos refiriendo, no debemos soslayar la necesidad de no ir solos en este camino sino con la mochila bien pertrechada de contactos, convenios e intenciones comunes o - al menos - similares.

Por una parte, las administraciones locales deben encontrar en nosotros a unos aliados comprometidos con el entorno, leales y con el objetivo claramente centrado en la lucha contra la exclusión: dado el pequeño tamaño de los municipios, sus posibilidades suelen ser muy limitadas y la colaboración que se puede prestar desde entidades de tipo social se acaban configurando como "maná caído del cielo" para administradores públicos que - contra la imagen más habitual - viven la gestión en medio de estrecheces y pocos recursos económicos y personales. Desde la claridad y trasparencia, podrá haber un enriquecimiento mutuo con la pequeña administración local que podrá poner a nuestra disposición sus recursos, fundamentalmente de infraestructuras, al tiempo que los vecinos cuentan con un recurso que ayuda a dinamizar la zona y hacerla más habitable.

La intervención, además, no tiene que verse favorecida solo por la colaboración pactada con la administración







Z

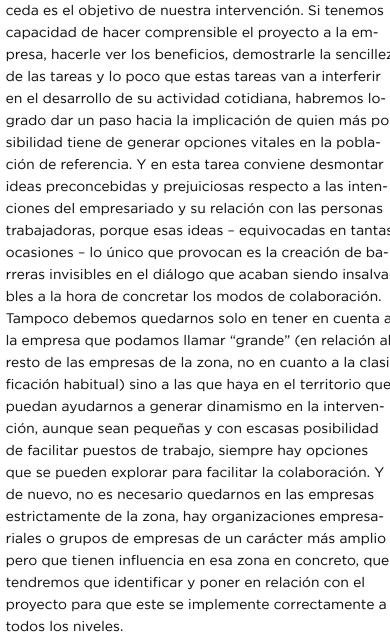
Interreg



local más cercana. La colaboración a otros niveles como son las Mancomunidades o las propias Diputaciones Provinciales en el caso de España, los Distritos y Concelhos en Portugal, pueden ser una realidad que fortalezca las posibilidades de la intervención - por lo tanto, de las personas - al entrar en juego otros recursos que están lejos del alcance del pequeño ayuntamiento de cualquier localidad o freguesía. Los convenios de colaboración con las administraciones públicas se configuran, así, como un elemento de gran importancia en el que cada agente jugando de igual a igual, tiene claramente marcados sus objetivos y tareas siembre buscando el beneficio de los que más difícil lo tienen. Esta tarea es mucho más llevadera si se hace iunto a compañeros y aliados en vez de hacerla frente a espectadores.

En la misma línea, aunque con matices diferentes, es el establecimiento de alianzas con el empresariado local y comarcal. Hav muchas razones por las que a cualquier empresa le puede interesar unir su nombre al de entidades sociales de marcado prestigio y con buena imagen; el beneficio de colaborar responsablemente con cualquier iniciativa de inserción laboral promovida desde este tipo de organizaciones repercute directamente en la percepción social de la empresa y - con seguridad esto lo hace, a su vez, en la cuenta de resultados que es - en última instancia - el obietivo empresarial. El dinamismo de una zona, el rejuvenecimiento de su población y la estimulación de la economía es el sueño de cualquier empresa ubicada en las zonas rurales de nuestro entorno: la posibilidad de acceder a esas empresas es el sueño de los que peor lo pasan desde el punto de vista

laboral. La tarea de establecer puentes para que esto suceda es el objetivo de nuestra intervención. Si tenemos capacidad de hacer comprensible el proyecto a la empresa, hacerle ver los beneficios, demostrarle la sencillez de las tareas y lo poco que estas tareas van a interferir en el desarrollo de su actividad cotidiana, habremos logrado dar un paso hacia la implicación de quien más posibilidad tiene de generar opciones vitales en la población de referencia. Y en esta tarea conviene desmontar ideas preconcebidas y prejuiciosas respecto a las intenciones del empresariado y su relación con las personas trabajadoras, porque esas ideas - equivocadas en tantas ocasiones - lo único que provocan es la creación de barreras invisibles en el diálogo que acaban siendo insalvables a la hora de concretar los modos de colaboración. Tampoco debemos quedarnos solo en tener en cuenta a la empresa que podamos llamar "grande" (en relación al resto de las empresas de la zona, no en cuanto a la clasificación habitual) sino a las que haya en el territorio que puedan ayudarnos a generar dinamismo en la intervención, aunque sean pequeñas y con escasas posibilidad de facilitar puestos de trabajo, siempre hay opciones que se pueden explorar para facilitar la colaboración. Y de nuevo, no es necesario quedarnos en las empresas estrictamente de la zona, hay organizaciones empresariales o grupos de empresas de un carácter más amplio pero que tienen influencia en esa zona en concreto, que tendremos que identificar y poner en relación con el proyecto para que este se implemente correctamente a





INCLUSIÓN MPLEO **b.** Estaremos, así, creando una estructura de alianzas a tres bandas: entidades sociales - administraciones - empresariado que pueden articular proyectos de inserción bien definidos, con tareas y objetivos claros, con herramientas muy diversas y perspectivas diferenciadas, que favorezcan el deseado dinamismo de las zonas y, muy especialmente, la posibilidad de trabajo para las personas del territorio.

nos sacudimos ese aprendizaje que todas y todos hemos tenido que incorporar de hacer cada vez más cosas con menos recursos. La perspectiva tiene que ser la de hacer más con más,

c. El trabajo en red con otras entidades sociales. Las problemáticas generadas por la despoblación y la falta de actividad en las zonas rurales de Castilla y León y de la zona Centro de Portugal, las dificultades con que se encuentran las personas que insisten en no desarraigarse y seguir viviendo en sus entornos, la meta inalcanzable del empleo de las personas con más dificultades sean estas por causas de índole social o por discapacidad o ambas, son cuestiones lo suficientemente amplias y complejas como para entender que ninguna entidad por grande que sea o por mucha experiencia que tenga en el campo de la intervención social o de la inserción laboral, puede afrontar en soledad. Si en otros ámbitos se nos exige abrir nuestra mirada hacia horizontes nuevos y salir de nuestras fronteras, si necesitamos estar interconectados con otras personas que viven en cualquier parte

del mundo y actuamos de manera grupal - aunque solo sea en modo "virtual" - ante lo que consideramos que es una injusticia o una violación de derechos, si la relación con otros - cercanos y lejanos - se ha tornado en elemento central de nuestra sociedad, en el caso de que haya dejado de serlo en algún momento, ¿cómo no va a ser necesario que en el ámbito de la intervención social, las entidades salgamos de nuestras limitadas zonas de influencia para construir junto a otros la posibilidad de superar las limitaciones impuestas por las dificultades estructurales que plantea nuestro sistema? Y aquí, no estamos hablando - como en el punto anterior - de tejer alianzas o de trabajar de manera coordinada, estamos hablando de hacer red. de unificar intervenciones, de crear fórmulas que nos permitan ir juntos para poder afrontar la tarea. Es imposible poder dar respuesta a algunas de las cuestiones que hemos planteado en la exposición del modelo si no se articulan fórmulas por las que las organizaciones se re-estructuren para, sumando recursos y organizándolos, dar forma a nuevas realidades que aporten nuevas miradas. Apostamos con claridad por abordar cuestiones tan complejas como centros de formación para el empleo o iniciativas relacionadas con la economía social desde esta visión en red: porque - desde aguí - nos sacudimos ese aprendizaje que todas y todos hemos tenido que incorporar de hacer cada vez más cosas con menos recursos. La perspectiva tiene que ser la de hacer más con más, la de poner todos los recursos posibles a jugar para conseguir abrir grietas en un sistema injusto y desigual; no nos exijamos más, exijámonos generar - entre todas y todos - más para,









chas, desde el punto de vista legal. Así, podemos pensar en la creación de fundaciones, en la estructuración de partenariados estables que vayan más allá del plazo estipulado por las subvenciones, en fórmulas de "plataformas" más informales... lo importante es que podamos caminar al unísono, con fórmulas que nos permitan tomar decisiones de manera democrática y - siempre apostando por las personas, al tiempo que cada entidad pueda sentir que su identidad, sus principios y sus posibilidades están plenamente salvaguardados. Este tipo de iniciativas, al tiempo que responden con más eficacia a los nuevos retos que se plantean, dan imagen de organizaciones maduras y responsables, que se implican tanto en plantear soluciones a problemas estructurales que son capaces de trascender sus siglas y su imagen en pos del bien común. Porque, en estos temas, o ganamos todos - como personas, como entidades y como sociedad - o no gana nadie; no sirven los protagonismos; sin un espíritu de compromiso común para transformar la realidad no podemos avanzar. Por eso no estamos hablando de "coordinación" o de "alianzas" sino de trabajar en red, desde la cooperación mutua, la co-responsabilidad. el compromiso con el entorno y la esperanza - compartida - de un futuro diferente y mejor.

desde ahí, poder abarcar más. Las posibilidades son mu-

d. El uso de las redes de comunicación. Si hay alguna herramienta potencialmente capaz de transformar la realidad de nuestras poblaciones rurales, de abrirlas al mundo y de romper cualquier vestigio de aislamiento, esa es - sin ningún género de dudas - la conexión a las redes

de información que han hecho de nuestro mundo un espacio mucho más cercano de lo que nunca hubiéramos imaginado. No hay disciplina que escape a la influencia de la conectividad y a sus efectos; desde técnicas diagnósticas que facilitan el ejercicio de la medicina, hasta soluciones globales para la gestión de una empresa, el control del riego de los campos de cultivo, la monitorización del ganado, recursos para buscar asesoramiento en los primeros pasos de un negocio... Nada escapa ni es aieno a la interconexión global.

Ahora bien, nada de esto es posible si la señal de red no llega a los entornos rurales o es de escasísima velocidad para los requerimientos actuales. Y esta es la realidad de la casi totalidad de las poblaciones rurales de Castilla v León. Se produce - así - una exclusión causada directamente por la falta de voluntad política para solucionar un problema de fácil resolución con inversión económica - no excesiva - v legislación adecuada que oblique a las operadoras a prestar el servicio, independientemente de que no sea rentable económicamente. Pero no se puede dejar a las pequeñas poblaciones fuera de las posibilidades de conexión con el resto del mundo, estaremos condenándolas definitivamente v. con ellas, a su población. a las personas que - decimos - deben ser el centro de nuestras propuestas.

¿Podemos seguir hablando de "brecha digital"? Sin ningún género de dudas. Brecha causada por la falta de señal v por la falta de formación digital en un sector de la población que está viviendo de espaldas a estas tecnologías, en parte por esa carencia de infraestructuras, en parte por falta de programas que hayan abordado la formación de la











población, en parte por una mezcla de ambas cuestiones... Lo cierto es que esa brecha existe, lo que plantea graves dificultades a muchos niveles, entre los que se encuentra el de la búsqueda de empleo. Por lo tanto, nosotros seguimos apostando por la necesaria implementación de programas permanentes de inmersión digital con la población del medio rural, con el acercamiento de herramientas que son de necesario conocimiento en la sociedad actual y que no solo no "urbaniza" este entorno, sino que puede ayudar en gran medida a reivindicar y revalorizar lo rural.

También los programas de acompañamiento en la búsqueda de un empleo, los procesos individualizados e, incluso, el acompañamiento grupal – salvando graves dificultades de movilidad entre poblaciones de las que hemos hablado más arriba – pueden ser objeto de un abordaje desde lo digital ya sea como herramienta para "mirar hacia fuera" y buscar ofertas, lugares donde insertar el currículum, contacto con empresas y entidades, o bien como forma de comunicación "semipresencial", con tutorías y reuniones a través de las videoconferencias con las que – cada vez – estamos más familiarizados aunque hasta hace poco nos parecieran ciencia – ficción.

Así pues, este apartado se puede resumir en varias claves a afrontar: universalización de la infraestructura, programas de formación e inmersión digital y utilización de las tecnologías en modo "usuario avanzado" para un avance significativo de los proyectos personales de búsqueda de empleo. Sin olvidarnos de programas de inmersión cultural y lingüística que favorecerían - iy en qué medida!- la movilidad laboral.



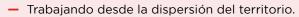


Capítulo 7 - "medio rural y empleo"

Algunas claves que creemos necesarias en la revitalización del medio rural

- * Articulación del territorio.
- ★ Distribución de los pesos políticos.
- ★ Implantación de servicios y de personas.
- ★ Incentivar la implantación de empresas.
- ★ Garantizar condiciones mínimas de accesibilidad, servicios y telecomunicaciones.

APUESTAS PARA LA INTERVENCIÓN:



- Afrontando la falta de actividad y la posibilidad de la migración, lo que supone - a su vez - el apoyo incondicional a las decisiones de las personas.
- Con la aportación de entidades y personas del territorio.

3 HERRAMIENTAS FUNDAMENTALES:

- Las alianzas con administraciones y empresariado local.
- El trabajo en red con otras entidades sociales del entorno.
- La utilización de las redes de comunicación.

EMPLEO E INCLUSIÓN SOCIAL



otros modelos de intervención

Un modelo de intervención sociolaboral con personas vulnerables en el ámbito transfronterizo





VIII. OTROS MODELOS DE INTERVENCIÓN

Como se decía en la introducción, a lo largo del año 2017 hemos tenido la oportunidad de entrevistarnos con responsables de algunas entidades de acción social y de discapacidad de Castilla y León y de la zona Centro de Portugal. Con estas personas hemos tenido la posibilidad de charlar sobre los modelos de trabajo que tienen en relación a la inserción laboral de los colectivos con los que – cada una de ellas – trabajan.

Estas conversaciones nos han permitido abrir los ojos a realidades diversas y a modelos variados que ponen el acento en unos o en otros matices en función de sus necesidades y, también, de sus opciones metodológicas. Son elementos que nos han ayudado a reflexionar, de los que nos hemos enriquecido y que nos han ayudado a configurar el modelo que - páginas atrás - hemos presentado.

En este momento, presentamos un resumen de las conversaciones intentando respetar su desarrollo y la naturalidad con la que se llevaron a cabo, de manera que queden explicitados – aunque sea de manera sucinta – los modelos de trabajo de las respectivas entidades.









1. El modelo de la Fundación Intras

Intras

Como dice en su página web, la Fundación Intras es "una entidad sin ánimo de lucro que tiene como objetivo desde su constitución en 1994, ayudar a las personas con discapacidad a causa de una enfermedad mental grave a recuperar su proyecto de vida. Lo logra a través de la puesta en marcha de recursos sanitarios, educativos, laborales, residenciales, de ocio y tiempo libre... y el desarrollo de investigaciones que ayuden a la inclusión social y laboral de estas personas, mejorando con ello su calidad de vida". ⁵² En representación de esta entidad, nos recibe Pablo Sánchez Pérez, gerente de la Fundación, en el Centro Ibérico de Investigación en Psicociencias, en la carretera de la Hiniesta (Zamora).

El público "objetivo" de esta Fundación es la persona discapacitada por salud mental en general, lo que quiere decir que hay mucha diversidad de personas y muchas capacidades diferentes a potenciar y mejorar. Fundamentalmente, trabajan con personas enfermas con enfermedad grave y prolongada. Hay personas que – una vez reconocida su discapacidad – quieren volver a trabajar, bien sea de manera autónoma bien de modo protegido; pero también hay personas que prefieren buscar su integración de otros modos, no desde el empleo sino desde otras actividades. Así, se sitúan desde un concepto clave en la entidad que no es otro que el de "individualidad" y - directamente relacionado con este - el de la "recuperación del proyecto de vida". Esta recuperación se hará a través del acompañamiento personalizado con diferentes perspectivas según las necesidades y la voluntad de la persona; aunque hay actividades que - por su propia naturaleza - se desarrollarán de manera grupal, la clave es siempre la individual.

En los procesos, en general, suelen darse una serie de fases bastante "estandarizadas". Las siguientes:

- * Recepción de la persona.
- * Análisis conjunto de la situación.
- ★ Programa personal de atención laboral (currículum, necesidades formativas...).
- ★ Si fuera posible, acceso al mercado laboral normalizado a través del contacto con las empresas.
- ★ Si lo anterior no fuera posible, se trabaja desde el empleo protegido. Fundamentalmente, desde los centros especiales de empleo.
- ★ Si la persona no quiere volver a trabajar, se pasa a otro tipo de apoyos: de tiempo libre, de la vivienda, etc.







La realidad de las personas con discapacidad por enfermedad mental es que son un colectivo que tiene enormes dificultades para acceder al mercado laboral. Hasta el 90% estas personas están en paro; es cierto - como se ha dicho más arriba - que no todas ellas guieren volver a trabajar, pero - en todo caso - la cifra es demoledora. Además, predominan las bajas cualificaciones, en porcentajes amplios no cuentan con titulaciones educativas básicas y tienen muchas dificultades de acceso a la formación reglada básica o a un certificado de profesionalidad. Por eso, la apuesta va dirigida a que las personas con las que trabajan, puedan acceder a formaciones para el empleo homologadas, con certificado de profesionalidad. Fundamentalmente, son especialidades de nivel 1, que dan acceso a otras de nivel 2, de las cuales también imparten alguna. En relación con estas últimas, y aunque se podría acceder también a través de superar las pruebas de las competencias básicas, prefieren optar por las especialidades formativas de nivel 1 porque a su entender - orientan más hacia el empleo.

En este tema de la formación para el empleo, sigue rigiendo la misma idea nombrada arriba, el de la individualidad. Por eso, se intenta responder a los intereses personales desde la posibilidad de ofertar bastantes líneas formativas y de empleo pequeñas en vez de hacerlo por pocas más grandes, con la salvedad de que requieran de poca inversión para poder montar y desmontar según las necesidades y posibilidades. En este tema se da mucha importancia a dos cuestiones: por un lado, a que las capacitaciones sean prácticas y por otro a que se favorezca el acceso a las certificaciones oficiales.

En cuanto al acceso al empleo, propiamente dicho, se plantea que - en la medida de lo posible - sean actividades muy pautadas, porque facilita la adaptación a esa modalidad de puestos de trabajo. En todo caso, existe una dificultad clara con la que tienen que intentar trabajar cada día y que tiene que ver tanto con la temporalidad de los contratos de trabajo como con la parcialidad de la jornada. En relación con esto último, lo más frecuente es que sean las propias personas o su entorno los que prefieran no trabajar jornadas completas sino jornadas parciales, motivados por diferentes razones relacionadas con su situación. En cuanto a la temporalidad, es raro conseguir contratos indefinidos y cuando se consiguen, la realidad es que se producen muchas bajas voluntarias; la rutina y el esfuerzo continuado que en otra dirección es lo que les aporta seguridad, a medio plazo les cansa, casi les aburre, y necesitan cambios, aunque estos sean muy controlados.

Los yacimientos de empleo por los que más se apuesta desde Intras son:

* Asistentes personales. Perfil innovador, que está comenzando a desarrollarse y por el que se busca que haya personas con discapacidad por enfermedad mental que puedan asistir a otras personas. Fundamentalmente, estamos hablando de asistencia en tareas de movilidad y en la ejecución de acciones básicas de la vida cotidiana. No existe un certificado de profesionalidad, aunque los más cercanos que son los de asistente sociosanitario son de nivel 2, y se puede acceder a ellos bien desde tener la titulación de secundaria, bien habiendo superado un certificado de nivel 1 de empleo de hogar, limpieza, etc. Asimismo está la figura del Agente de Apoyo Mutuo, que son personas con enfermedad mental que apoyan a pares para acompañarles en su proceso de recuperación.







- ★ Agricultura ecológica y jardinería. Actividades que son intensivas en mano de obra, que tiene tareas que son muy pautadas, pero - al tiempo - puede ser un trabajo con diversidad de funciones y de posibilidades que eviten el estancamiento y el aburrimiento.
- ★ Apoyo en las actividades de catering, con características similares a la anterior actividad.

En todo el tema del trabajo, es básico el apoyo del empleo público, en concreto los concursos en los que hay cláusulas sociales o contratos reservados a la economía social - centros especiales de empleo y empresas de inserción, fundamentalmente-. Habría que tener cuidado porque desde la figura de "centro especial de empleo" están accediendo a este tipo de trabajos empresas "convencionales", que - si bien - se benefician de esas cláusulas sociales, en realidad no son entidades sin ánimo de lucro como sí lo son los centros especiales de empleo relacionados con el tercer sector. En todo caso, se entiende que la Administración de Castilla y León está apoyando bien al empleo protegido con contratos, cláusulas sociales y legislación.

Cuando la persona tiene un puesto de trabajo, se realiza acompañamiento en el propio puesto – con diferentes intensidades según las necesidades y la voluntad de la persona -, acompañamiento que tiene un carácter indefinido, no se ponen límites temporales.

Una vez que la persona, por la razón que sea, se aleja de las acciones de la Fundación, no se le suele seguir porque se entiende que es la voluntad de la persona la que le lleva a alejarse de su "círculo". Eso no es óbice para que, en cualquier momento, se pueda recibir alguna petición por parte de otras entidades, solicitando información sobre la

intervención que allí se realizó, por dónde se trabajó y por dónde se puede – en ese momento – continuar con la intervención. En otras ocasiones, lo que ocurre es que el trabajo se produce simultáneamente entre varias entidades, relacionadas entre sí a través de acuerdos y que reparten las facetas de trabajo; de tal modo, que en Intras, en ocasiones, no se trabaja la faceta laboral porque está siendo abordada desde otras entidades, siendo el objetivo principal que la persona alcance un empleo. No siempre es necesario, ni tiene por qué ser bueno abordar todas las facetas desde la misma instancia. Desde aquí, se entiende que el trabajo en red es algo fundamental en el proceso de las personas y en el trabajo que desde la Fundación Intras se lleva a cabo.

En cuanto a las dificultades que el desarrollo de este modelo se encuentra cada día, las más importantes son:

- ★ La ya mencionada rutina que por una parte da seguridad, pero por otra parte acaba cansando.
- ★ La incompatibilidad de las pensiones con los salarios y la dificultad que supone el volver a percibirlas una vez dejadas de cobrar. Esto desincentiva a las personas con enfermedad mental para acceder a un puesto de trabajo.
- ★ Hay épocas del año que, objetivamente hablando, son malas para este colectivo. Se dan empeoramientos cíclicos que se extienden a todas las facetas de la vida, incluida la formativa o laboral.
- ★ En ocasiones, el problema de salud mental viene motivado por el consumo de drogas. Las recaídas en este ámbito se configuran como un elemento de gran dificultad.







2. El modelo de Asprodes



"Asprodes Plena inclusión Castilla y León es una asociación creada, hace más de 50 años, por un grupo de familias que decidieron emprender un trabajo colectivo de reivindicación y, posteriormente, de gestión de centros y servicios. Asprodes lo forman las familias, las personas atendidas, los voluntarios, los socios, los clientes y los profesionales que día a día trabajan para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias."53

Teniendo como centro de su actividad a las personas con discapacidad intelectual, también han abierto su formación homologada a personas sin esta característica. Mantenemos la entrevista con Raquel de Miguel Ruano, técnica responsable de Itinerarios de Inserción en Asprodes, en sus oficinas de la calle Mariseca en la ciudad de Salamanca.

Para esta asociación, lo más importante - y su fortaleza en la intervención - es que desarrollan un modelo individualizado por el que las personas pueden tomar decisiones propias y aprender a hacerlo porque, en muchos casos, no han podido hacerlo nunca.

El requisito para acceder al Programa de Itinerarios, es tener Certificado de Discapacidad, y para las personas menores de 30 años, además deben estar inscritos en el Sistema de Garantía Juvenil. El acceso al itinerario puede darse de varios modos: acceso desde el Centro Educativo Los Tilos, que tiene Transición a la Vida Adulta y Formación Profesional Básica; pueden acceder a través de la Agencia de Colocación de la entidad, también pueden acceder desde los propios centros de la entidad, a través del Observatorio de la entidad...

El Programa de Itinerarios es un programa flexible, Se centra en los perfiles en los que - previsiblemente - se crea empleo en esa zona, aunque lo cierto es que, en su opinión, en Salamanca para el sector de la discapacidad, no se crea empleo. Están trabajando desde perfiles de jardinería, limpieza, auxiliares de asistencia personal - perfil novedoso, muy demandado y que funciona bien para personas con discapacidad que quieren trabajar atendiendo a otras personas, habitualmente también con discapacidad -. Hay otros perfiles que, aun siendo interesantes, no se pueden abordar desde la formación en el Programa de Itinerarios por diferentes dificultades como puede ser la falta de espacio en la actividad de catering o la de pocas posibilidades v personas interesadas con el tema de ordenanzas. En estos casos, se buscan soluciones como, por ejemplo, atender individualmente o con grupos reducidos para preparar a un grupo para oposiciones de ordenanzas.

También incluyen en sus programas formativos lo que llaman "formación dual", es decir programas mixtos de formación y empleo por los que se compagina la formación teórica y la formación práctica ejerciendo una actividad determinada.









Interreg



En este tema formativo, respecto a la homologación y los certificados de profesionalidad, están homologados para impartir algunos, pero entienden que esta no siempre es la mejor opción, por diferentes causas. Y así, en ocasiones imparten formación no homologada porque, por ejemplo, con certificado de profesionalidad no se puede acceder a formación dual. Y esto no quiere decir que lo no homologado sea de peor calidad porque se trabaja con más flexibilidad lo que permite, incluso, impartir más horas o contenidos de los que marcaría el certificado de profesionalidad. Sin embargo, sí tienen claro que los trabajadores de los centros deben acceder, desde la formación continua y la experiencia, a los certificados de profesionalidad.

Previamente a la fase formativa, existe una fase de orientación por la que se imparten una serie de módulos formativos transversales que comienzan antes de la formación y que luego seguirá desarrollándose a lo largo de todo el itinerario. En esta acción entran tanto la persona encargada de la orientación con la de la formación, coordinándose y ajustando para realizar la acción. En las fases previas de orientación, lo fundamental es estructurar el perfil porque hay gente que no sabe lo que quiere hacer; es cierto que con los jóvenes lo que hacen es probar perfiles ("descubro mi perfil"), de manera que tengan una referencia previa para luego realizar el itinerario porque no basta con una entrevista. También puede ser que el resultado de este proceso es que descubran que no les gusta ninguno de los perfiles que Asprodes ofrece, en cuyo caso lo que se hace es derivar donde los haya, apoyando, adaptando, etc. en el caso de que hiciera falta. Se intenta que el apoyo vaya de más a menos, que al principio sea intenso pero que después tienda a desaparecer.

También entra en juego el Centro Especial de Empleo, existiendo una total unión entre los servicios de Orientación, Formación y el CEE. De tal manera que el itinerario siempre es de ida y vuelta, es decir, alguien puede haber pasado al Centro, pero necesita - por la razón que sea - volver a itinerarios o a formación, y aunque no sea fácil, puede hacerlo, cuidando que también pueda volver al Centro Especial de Empleo.

Desde la Agencia se puede acceder a ofertas, a cursos, se mantiene contacto de seguimiento, de que pasen a contar cómo les va, etc.

Las personas, al principio, llegan muy perdidas y deseosas de seguir pautas. Pero, posteriormente, se va fomentando el que tomen sus decisiones con un buen trabajo de confrontar por su parte. Ahí, lo fundamental es mostrar opciones. aunque no se comparta lo que piensan hacer, respaldar y favorecer que decidan.

La mayor dificultad que encuentran en el trabajo es la relación con las empresas, existe mucha desinformación de la discapacidad intelectual, y las empresas se muestran poco receptivas a realizar contratos con personas con discapacidad intelectual. Se percibe como una dificultad no solo propia de esta entidad sino común a la mayoría de entidades de discapacidad y de atención social.





3. El modelo de Asociación "El Puente" - Salud Mental Valladolid



Nos recibe Daniel Cembrero Masa, coordinador del Área de Empleo de la Asociación El Puente Salud Mental Valladolid. El origen de la Asociación está en el cierre de los psiquiátricos; las personas con enfermedad mental pasan de estar encerradas en un psiquiátrico a estarlo en casa de sus padres o de familiares, pero sin atención sanitaria y sin ningún tipo de apoyo. Nace como un recurso reivindicativo no del usuario sino del familiar, y lo primero que se empieza a hacer son escuelas de familias, como grupo de autoayuda. Desde ahí se pasó a dar servicios, siguiendo la línea reivindicativa. Servicios que no se dan desde lo público, porque son muy específicos, uno de ellos es empleo; y no porque no se dé servicio desde lo público en empleo sino porque las líneas generales de empleo no sirven para el colectivo.

La Asociación tiene su foco de atención fundamental en personas con trastornos mentales, problemas de salud mental, debilidad psíquica o riesgo de exclusión social; no se basan en los diagnósticos ni solicitan certificados. En general, parece que tener un certificado de discapacidad te coloca en un "cajoncito" de trabajo poco cualificado por lo que si llega alguna persona con enfermedad mental y con titulación que quiere trabajar en lo que está formado, la es-

trategia de la certificación no es buena, porque suele haber una clara situación de estigma respecto a otras discapacidades: es el colectivo de discapacidad con menos inserción laboral y lo único que cambia es la etiqueta.

Es así por varias razones, primero por el estigma social pero también porque como movimiento asociativo se va por detrás del de otros colectivos que ya nacieron pensando en el empleo, pero no el movimiento FEAFES que nació pensando en salud; el empleo llegó más tarde e, incluso, a algunas personas de las entidades - a veces - les cuesta verlo, porque se sigue conviviendo con personas con trastorno mental muy cronificadas, que no han trabajado nunca y que con setenta años no podemos pretenderlo, están fuera del sistema. Pero, por norma, en la Asociación creen que todas las personas con trastorno mental pueden trabajar, pueden ser productivas; necesitarán equis apoyos que se los podrán dar o no, eso es algo significativo de cómo se funciona.

Se centran en la persona desde un enfoque sistémico centrado en soluciones clásico. Teniendo como objetivo fundamental que la persona se desarrolle profesionalmente. Frente a otras fórmulas que defienden que lo primero es la formación y la cualificación para – después – buscar trabajo, ellos favorecen la consecución de un trabajo y – desde ahí, apoyar la formación continua.









No se entiende que la formación, en sí misma, sea un fin sino un medio para que la persona encuentre trabajo. Por ello:

- ★ Se basa en demandas y necesidades de la persona.
- ★ Se basa en demandas y necesidades de la empresa.
- ★ Cuanto menor tiempo dure la intervención, mejor.
- ★ Buscando la formación suficiente para comenzar a trabajar (habilidades transversales y/o conocimientos profesionales).

Desde las necesidades y los gustos de la persona se marca un itinerario y una solución que, en el caso del área de empleo, será encontrar y mantener un trabajo. Y entienden que un trabajo es terapéutico cuando es parte de la construcción del proyecto personal, cuando es parte del desarrollo profesional de la persona. El trabajo no es terapéutico sin más, incluso puede ser un infierno...

El requisito, lo necesario, para acceder a los servicios de empleo de la entidad es que tenga una motivación hacia el empleo, no se excluye porque tenga consumos o porque tenga una situación inestable mentalmente porque parten de que la condición psicopatológica inestable no excluye, puede trabajar y el trabajo - si se hace de esta manera - puede ayudarle a estar estable.

Intentan huir de un concepto de "rehabilitación" e intentan hablar de un concepto de "construcción personal"; la rehabilitación viene a significar que al que se sale de la norma hay que incluirle en la norma y creen que ese no es su trabajo porque la norma es cambiante y no tiene por qué ser lo bueno; la filosofía tiene que ser de permisividad hacia lo

diferente porque son precisamente las normas lo que puede machacar a mucha gente.

El objetivo no es "colocar" a las personas con enfermedad mental, no se consideran "una farmacia de trabajo", sino un espacio en el que la persona va a ser orientada, apovada, en el que va a poder desarrollar unas habilidades, unas competencias, también va a poder encontrar un trabajo. Es fundamental el trabajo con el locus de control porque en toda la población excluida o con riesgo de estarlo, el locus es externo por lo que - con frecuencia - no se embarcan en procesos porque no se consideran competentes para ello, están anulados. Una persona con enfermedad mental siente que los demás no confían en ella, dudan constantemente de su palabra, pero es que va al médico y éste habla con el familiar no con ella; siempre se tiene la idea de que el referente válido no es el individuo sino el familiar. Por eso, a una persona que llega absolutamente infantilizada hay que favorecerle que recobre el poder de la decisión, que pueda ser adulta. Por lo tanto, hay que trabajar la atribución de control y hacer a la persona competente. Así, por ejemplo, sí hacen empleo con apoyo (ECA) pero no acompañan a la persona en el puesto de trabajo porque la estigmatizan, la diferencian del resto: claro que a la persona con enfermedad mental le cuesta más el aprendizaje pero eso se trabaja, a priori, con la empresa para que sea ésta guien lo asume.

Esta idea del empleo con apoyo (ECA) es la que marca la filosofía de la intervención. Es una modalidad de empleo que implica la inclusión de personas con capacidades diversas y/o especiales dificultades de inserción en empresas del mercado normalizado, mediante la provisión de los apoyos necesarios durante su vida laboral. El concepto de apoyo incluye cualquier forma de ayuda personal facilitada a la







persona trabajadora o a quien la contrata en el puesto de trabajo. En concreto, trabajan con la metodología denominada "Inserción y apoyo individualizado", que tienen varios principios clave⁵⁴:

- ★ Búsqueda de empleo rápida. Preparación simultánea a la búsqueda y formación posterior a la incorporación al puesto, mejor dentro del contexto laboral.
- ★ Selección del puesto de trabajo en función de las preferencias, necesidades y prioridades de las personas.
- ★ No se utilizan criterios de exclusión para participar en los programas, sino que cualquier persona con interés puede hacerlo.
- ★ Los puestos de trabajo y sus retribuciones están dentro de los parámetros del mercado competitivo. No se dirige a puestos creados especialmente para personas con discapacidad.
- * Apoyo individualizado de duración ilimitada e intensidad diversa, según las necesidades de personas y empresas.
- ★ Estrecha colaboración entre los profesionales de inserción y los de salud mental en el ámbito comunitario.
- ★ Apoyo para la obtención de información sobre prestaciones y beneficios sociales para que las personas puedan tomar decisiones de su conveniencia antes de comenzar a trabajar y según necesite durante su vida laboral.

★ Las y los técnicos de empleo se relacionan con el empresariado para conocer sus necesidades y preferencias, brindando un servicio a las empresas a la vez que buscan oportunidades de empleo para las personas que participan en el servicio. De este modo, los servicios se orientan a la comunidad.

Los itinerarios los marcan a seis meses, que se pueden renovar, pero en todo caso con objetivo a corto. En el itinerario puede haber formación por medio y sí se diferencia cuando se da. Cuando hacen formación antes la hacían más parecida a la reglada, pero con todo lo de los certificados de profesionalidad se han quedado atrás porque no les convence, ya que el usuario no es protagonista, la persona es pasiva. Cuando comienzo con un proceso de salud mental, habitualmente tengo que hacer un duelo y generar proyectos nuevos y ese standby de un proceso de formación no es muy real: en algún momento lo han hecho y los resultados han sido nefastos, con la idea de que el objetivo es que la gente trabaje no que tenga más cualificación. Siendo cierto como lo es que en salud mental el tema de la cualificación es malísima porque hay que gente que con 18 - 20 años debuta con un problema y rompe todos los procesos formativos. Pero entienden que si la persona se reinserta laboralmente que es lo que le toca, podrá formarse y cualificarse en el propio puesto de trabajo.

En las entrevistas y tests motivacionales que se realizan, se valora no solo los resultados globales sino lo que indica tal o cual ítem que da pista de que – una vez en el trabajo – la persona dice que lo dejaría si discute con un compañero o si le faltara material... claro, eso les permite irlo trabajando previamente, antes de que ocurra. Hay entrevistas personales semanales. En ocasiones, también trabajan con grupos









0

J



algún tema (un taller de entrevista, control de impulsos...), son pequeñas cuñas que, aunque no están directamente relacionadas, sí que ayudan. De hecho, valoran que el mejor elemento que tienen para trabajar el mantenimiento del puesto de trabajo es un grupo de autoayuda; porque entre ellos mismos – cuando surgen dificultades – se descubren formas de superarlas, tienen el feedback de los iguales.

Es fundamental el enganche terapéutico; también hacerle ver que la persona es válida y que va a llegar hasta donde quiera. Les gusta trabajar con escalas: "si tu objetivo es ser astronauta, nos parece estupendo, pero yo no te voy a acompañar hasta cumplir tu objetivo, siendo el 10 el astronauta, yo te voy a dejar en el 7, lo demás ya, te toca a ti. ¿En qué se concreta para ti ser astronauta? ¿en trabajar en equipo?" Desglosan el tema en funciones, en tareas, en cosas operativas. Si algo tú estás convencido de que no es posible no eres tú quién para decírselo, la realidad le pondrá en su sitio, pero se pueden dar pasos. Si trabajar en un supermercado con luz artificial es un primer paso para ser astronauta, busquemos el primer paso. Siempre desde una construcción en positivo del proyecto personal.

Son un equipo interprofesional: una persona prospectora, otra responsable de autoempleo y orientadores. Con este equipo se hace formación que puede ser muy puntual o algo más tipo taller, pero muy a la carta de la empresa. Te piden un curso de limpieza, te juntas con la empresa y le dices: "¿qué quieres que demos, que necesitáis?" Implican a la empresa y enseñan cómo les gusta; también prácticas y después inserción. Con el tema de los certificados ejemplifican su postura: "Un certificado de profesionalidad de jardinería que hicimos y nos costó muchísimo, no se insertó nadie; hacemos cursos de jardinería entre dos y cuatro me-

ses y tenemos una inserción del 50%... trabajamos mucho lo transversal; todo eso para nuestro colectivo es mucho más importante que otras cosas en las que basta con la base." Se trabaja mucho con almacenes, con fábrica, con limpieza, con jardinería, con comercio... La formación tiene que ir en la línea de que la persona se sienta competente; para eso las prácticas son muy importantes. A veces han hecho prácticas sin formación, donde surgieron muchas dudas éticas, ¿es un contrato de formación encubierto? "Pero es que gente con 30 años tenía un aprendizaje muy, muy importante; pero tenía tan buenos resultados porque la gente se visualizaba en un puesto de trabajo, veía que realmente era capaz (eran personas muy anuladas en su autoconcepto)."

Las sesiones de orientación son clásicas, trabajando en todas las sesiones las competencias, que la persona se sienta competente. Y si la persona no pasa por el proceso de trabajarlo bien, de "patear" un poco y - por circunstancias - consigue un trabajo rápido, luego es mucho más difícil, le cuesta más mantener el puesto de trabajo. "¿Que no estás bien porque crees que te pagan menos o por otra cosa? Bien, busca otra cosa, pero sin dejar lo que tienes, claro que es injusto. Si te acerca más a otro trabajo el estar trabajando, sigue haciéndolo."







Interreg



En cuanto a los Centros Especiales de Empleo, el problema viene en que hay una legislación que no cumple nadie, de modo que las cuotas de discapacidad se cubren subcontratando con un CEE. La empresa genera su propio CEE y contrata más barato, ¿estás generando oportunidades? Sí, pero hay que ajustar porque no estás dando apoyos. Si estás ahorrándote dinero, da posibilidad de que el período de adaptación sea amplio, que la persona sea totalmente productiva en el mes dos y no en el día dos. En todo este ámbito, este tipo de discapacidad - psíquica o por enfermedad mental- es la peor porque no "vende" ni por estética ni por otras características.

Con los CEE de iniciativa social se funciona mejor, pero piensan que siguen siendo muy particulares. Se trabaja con la idea de puente hacia la empresa convencional pero no funciona porque sigue habiendo un salto entre el centro especial de empleo y la empresa, hay mil factores que no manejan... Por otra parte, se paga menos en los CEE pero hay gente que va a la empresa y luego guiere volver - lo que plantea que no estás haciendo bien las cosas en la autodeterminación - pero la gente prefiere más comodidad. En general, aunque la filosofía debería ser la de dar el salto a la empresa normal, en realidad no lo es: a veces las adaptaciones en el CEE son tantas que no pueden dar el salto. incapaces porque ese salto es abismal. Además, cuando se hace indefinido al trabajador es cuando llegan todas las subvenciones. Y los trabajos indefinidos son un problema con la población con salud mental porque si se deja voluntariamente un trabajo indefinido - cuestión bien habitual - se pierde la bonificación por discapacidad durante cuatro meses y no se cobra paro; si ocurre que una persona contratada a jornada parcial de manera indefinida, va haciendo camino y quiere trabajar más tiempo, tendría que dejar

ese trabajo, estar cuatro meses esperando y luego optar, porque en esos cuatro meses sería contratado sin bonificación... No parece que la legislación favorezca la promoción personal.

En el tema de las licitaciones por lo económico, se llega a que los centros especiales de empleo tiren a la baja en vez de generar puestos a precio justo y las entidades sociales entran en ello. Ahí, desde su modo de ver, la Administración se está equivocando.

En todo caso, si de las personas con problemas de salud mental solo trabaja el 20%, de esos, el 60 % lo hace en CEE y dan oportunidades a quien no las tienen. Así que imenos mal que están los centros especiales de empleo a pesar de lo que se les pueda criticar! Que habría que darles vueltas y ver el funcionamiento... bien, pero dan oportunidades.

Otra cosa son las dificultades con el mundo de la empresa en general. Por norma general suelen ser muy "cuadradas". Si te ayudo a que contrates a una persona que pueda hacer una serie de tareas y no otras, ¿puede haber un reajuste de tareas y que otra gente del equipo haga otras? Cuesta muchísimo que las empresas entren por ahí. Otra dificultad son los sindicatos: si una persona por un certificado médico no puede hacer turnos, que no los haga; sin embargo, el sindicato no permite esa adaptación porque dice que perjudica al resto de los trabajadores. En otros casos el derecho no se discute, en este caso sí.





También trabajan el tema de autoempleo. Lo hacen desde el "Programa Incorpora" de la Fundación La Caixa que, opinan, les ha hecho mucho bien. Consideran que los que aquí "pueden ser los mejores", el mismo técnico los habría descartado en otros procesos de selección y llegan a FEAFES porque antes el modelo del ECYL ha fracasado al igual que el modelo de la Universidad de Salamanca, muy intelectual desde su punto de vista. El modelo IPS es otra cosa desde su punto de vista: Yo no soy más que tú, yo solo soy un mediador, tú eres experto en tu vida, no soy quién para juzgar lo que quieres hacer. Se solicitó por romper barreras, pensando en que no se lo iban a conceder y, aunque el primer año fue muy mal, después fue mejorando, coordinándose con otros agentes, trabajando codo a codo con Ayuntamiento. Cámara de Comercio... En general, se trabaja mucho la creación de la empresa, pero no el mantenimiento; para ellos esto último es fundamental, para trabajar la continuidad: cuentas, balances... el mantenimiento del emprendimiento es clave y es su especialidad; además, el Puente avala los microcréditos si ve una mínima viabilidad (el año pasado avalaron a cuatro personas). Hacen hincapié en que el tema del autoempleo no lo trabajan en exclusividad con personas de Salud Mental sino con la población en general.

Finalmente, entre los temas abiertos, se nombran el del perfil de los asistentes personales y sus tareas y competencias, que les genera muchas dudas. Igualmente, se incide en cómo están reguladas las pensiones no contributivas y en cómo desincentivan el trabajo y favorecen la pobreza...







4. El modelo de la Fundación Quan Soñador



Nos reciben en la sede de la Fundación en Valladolid Edurne Cerrato Andrés - responsable regional del Área de Empleo de la entidad - y Vanessa López Laguna - orientadora laboral -. En sus propias palabras, expresadas en la web, la Fundación Juan Soñador es "una iniciativa social de la Familia Salesiana del noroeste de España, que tiene como finalidad principal la prevención, educación y promoción social integral de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos y familias en situación de riesgo y/o exclusión social."55

Trabajan itinerarios individualizados de inserción laboral en Castilla y León, teniendo proyectos en Burgos, Valladolid y León; en Valladolid y Burgos se actúa en clave de intervención local, siendo en León la sede de la Escuela de Formación y empleo, de carácter autonómico, en donde el elemento diferenciador es la financiación del transporte a través de becas que permite a chavales de cualquier punto de la Comunidad Autónoma trasladarse a León a formarse.

Lo que se hace es trabajar a través de itinerarios individualizados, con orientación laboral orientada a la inserción y formación para la mejora de la empleabilidad. El colectivo básico al que va dirigido es el de jóvenes, que son los destinatarios mayoritarios de las acciones de la Fundación en general, en la escuela – por la financiación que recibe- tiene que ser entre 16 y 24 años, dado que entran por Garantía Juvenil, el resto son proyectos abiertos, aunque lo propio son los jóvenes, aunque no hay limitación en ese sentido.

También hay una presencia itinerante en Segovia porque

- a través de la escuela - hay una persona que tutoriza las
prácticas, contactos con empresas, etc. de la zona sur de la
Comunidad. Es decir, los chavales que hacen la formación
pueden ser de cualquier parte de la Comunidad, pero las
prácticas las hacen en su territorio porque es lo que crea posibilidades, no sirve que la persona sea de un punto y haga
las prácticas en la otra esquina de la Comunidad.

En cuanto a los itinerarios, hay un primer momento de acogida y motivación, que se ha incluido en los últimos años porque hay mucha diferencia entre los que están motivados y los que no lo están, por lo que lo han incluido como un previo. Una vez realizado esto se realiza la Ruta 1 que es todo lo relacionado con el descubrimiento de la persona, conocimiento de sus capacidades, de sus puntos fuertes, su objetivo profesional, habilidades de comunicación, trabajo en equipo. Para desde ahí determinar qué orientación laboral hacer, encauzar la ruta 2 propiamente de orientación laboral. Esto es el currículum, la entrevista, la búsqueda 2.0... Una vez realizada esa fase 2, se ofrece la formación, aunque puede darse al mismo tiempo - si en algún momento de la orientación se ve que la prioridad es la formación - que se puede dar desde la propia Fundación o desde otra entidad. Siempre apuestan









por formación que tenga prácticas en empresa. Suelen tener tres tipos de formaciones: larga - 5 o seis meses-, con prácticas en empresa; otra formación media - unos dos meses - y monográficos de especialización de chicos y chicas ya formados y que necesitan esa especialización, fundamentalmente en el sector de hostelería porque es donde se han ido especializando a lo largo de los años. Las tres funcionan bien, porque se adaptan al momento en el que estén, la formación media es específica para una profesión.

Una vez que han hecho la formación sería la fase de inserción laboral, que puede surgir en cualquier momento porque no se deben perder oportunidades. Pero si se llega hasta el final, sería el momento del trabajo de la mediación con empresas, ir a pruebas de selección. Incluso, dentro de la propia entidad, en el ámbito de la hostelería existe la posibilidad de ofrecer trabajo porque tienen un servicio de catering de la propia entidad -"Tierra Viva"-, cerrando el círculo del itinerario. La idea sería poderlo hacer en otros ámbitos, pero de momento, lo han hecho en hostelería. Es una sociedad limitada al uso en hostelería; en Galicia hay limpieza, atención a personas... Sí se barajó la fórmula de la empresa de inserción, aunque en el momento pareció que podía limitar más que favorecer, y por eso se optó por la sociedad limitada. En el catering, los clientes, fundamentalmente son los de la Administración u otras entidades sociales, pero también se está abierto a particulares, etc.

También se realizan itinerarios con colectivos con necesidades específicas: mujeres víctimas de violencia, hombres en riesgo de exclusión, etc. Es algo que se está haciendo. También funciona bien.

En la medida de lo posible, en todos los proyectos se hace mediación con las empresas, aunque no hay financiación específica o exclusiva para que se dedique a ello una persona. Se hace desde los proyectos, dentro de la posibilidad. Es una necesidad, la realidad de los prospectores es escasa. Son agencia de colocación en Burgos y Valladolid.

En cuanto a la formación, sí apuestan por tener una formación certificada; lo que hacen está adaptado al catálogo nacional, no está certificada porque por recursos económicos no pueden, fundamentalmente por el tema de los espacios. Si tienen certificado de nivel III para el colectivo con el que no trabajan (educadores, formadores...); la Escuela está en proceso de certificar los espacios para impartir camareros, cocina de almacén, camarera de pisos (esos son de nivel I). Otra dificultad es acceder a que te puedan subvencionar un certificado. Creen que en este tipo de profesiones lo importante no es el título sino las habilidades, las competencias, etc. En estos niveles, las empresas sí piden formación, pero no que esté certificada.

Se hacen itinerarios individuales y orientaciones grupales. Se agrupa a las personas por características comunes. Se trabajan las rutas del itinerario, pero adaptadas al entorno grupal; a veces se mezclan las acciones individuales con alguna acción grupal.







Fundamentalmente se trabaja en las dificultades que se encuentran en las personas jóvenes: la desmotivación por hacer algo; el romper esquemas porque – aunque los chavales no lo crean - todo el mundo puede hacer algo. Todo el tema de las competencias digitales es una carencia (a pesar del uso del móvil), creen que saben, pero no es así. En el caso de tener acceso a las redes; el lenguaje escrito, se ha perdido la ortografía y la expresión, lo que dificulta mucho de las cosas relacionadas con el trabajo.

Respecto a la Escuela de Formación, valoran especialmente el tema de la movilidad: El hecho de salir, ir a otra ciudad, conocer a otra gente, quitarse etiquetas... todo son ventajas; las dificultades las ponen más los chavales en que hay que moverse, volver a hacer algo, salir de casa y coger tres autobuses para llegar a un sitio... Además, se llega a un contexto diferente que te hace romper. Colaboran los CEAS, las unidades de intervención educativa... Hay mucha gente del medio rural, aunque no desde todos los pueblos es posible llegar a León en un periodo de tiempo razonable; este tema de las comunicaciones es un tema muy complejo y se debe reclamar becas de transporte para todos los proyectos.

Entre las cuestiones que más dificultades les han causado señalan las respuestas inmediatas por la presión de las personas con las que trabajan; son conscientes de que esas respuestas no funcionan porque lo adecuado es respetar los tiempos, no ser "servicios de emergencia".

Por el contrario, las fortalezas de su modelo las centran en la búsqueda de la autonomía de la persona, procesos con principio y fin, itinerarios que no se eternicen. Y dentro de esto, primero la persona, luego la orientación. Insisten en que no todo vale para todas las personas, hay que centrarse en el individuo, adaptar. Otro puntal que resaltan es el del acompañamiento y la escucha, sin paternalismos.

Ahora mismo, se cierra el círculo con la empresa (Tierra Viva), mencionada más arriba. Es importante facilitar una experiencia positiva de trabajo, eso se logra con la experiencia en esa empresa, que – además - hace puente hacia otras empresas que facilitan trabajos con garantía.

Finalmente, algo que les ha ayudado a homogeneizar es la creación del Marco común en el Servicio Integrado de Empleo, estrategias comunes, con fortalezas de cada uno de los sitios a nivel regional con coordinación a nivel interautonómico.







5. El modelo de Escuelas Campesinas Ávila



Nos reciben Carmen Hernández Martínez – responsable de la Entidad - y Pedro Albarracín Durán – educador -. El lugar de encuentro es el "Hotel – escuela El Rondón", en Cebreros, unas magníficas instalaciones que nos sitúan en la importancia y seriedad de la intervención realizada por esta Entidad.

De sí mismos dicen "Somos una Asociación sin ánimo de lucro, formada por socios. Se constituyó el 1980 en Barco de Ávila con el nombre Asociación Cultural Escuelas Campesinas de Ávila y acrónimo, Escuelas Campesinas de Ávila, Somos una entidad comprometida con el desarrollo rural. Entendemos la formación en el medio rural como garantía de la pervivencia y desarrollo de nuestros pueblos." 56

Se han movido siempre en el espacio rural. Nos comentan que ahora hay asociaciones grandes que empiezan a llegar, con una filosofía muy urbana y que – con frecuencia – no cuadra muy bien con lo que ellos han venido haciendo en su trayectoria. El trabajo, en la actualidad, lo realizan fundamentalmente en la comarca del Alberche – Pinares, en la

provincia de Ávila. También realizan algo en la Moraña y en la zona de Piedrahita. En Ávila ciudad tienen sede administrativa.

En este momento, están identificando recursos que están sin utilidad, propiedad de la gente de los pueblos y que por diferentes razones están sin explotar. Son los huertos familiares de toda la vida. Se negocia que les cedan la custodia en régimen de custodia del territorio y hacen que personas en riesgo exploten esos espacios y recursos, en clave de formación. Hay gente que puede tener alguna experiencia y otros que no. Se va marcando una línea con la intención de introducir más elementos de innovación, técnica y organización; criterios de explotación ecológica para buscar un valor añadido; organizar la producción de un modo ordenado es ordenar la vida porque por sus condiciones han trabajado de modo desordenado... intentar que la actitud desordenada, chapucera, desaparezca y se dé una imagen diferente, de construcción personal. No solo es productividad.

Tienen un itinerario en el que está todo integrado. No solo se entra en un curso de formación o en una tutorización en la que se aprende – por ejemplo – a plantar, sino que se buscan también las habilidades sociales... Además, también trabajan con personas que no van a encontrar un empleo como lo conocemos ahora, un trabajo en el sentido estricto. Por su historia de vida y sus dificultades esto va a ser complicado (alcohol, personas sin hogar, malas condiciones de vivienda, discapacidad...). No hay una asociación de discapacidad en cada pueblo y los que trabajan en el medio rural, "lo hacemos a todo", "somos más polivalentes".









131

En el tema de las personas migrantes, algunos han llegado a una edad en la que va no son atractivos para la construcción que es en lo que han trabajado. Hay otros temas como el aprendizaje del idioma que es básico, y que si no se quiere aprenderlo es un problema. Otra dificultad es que la combinación de las ayudas con salarios precarios no es posible, con lo que - en muchas ocasiones - la persona prefiere no trabajar. La Renta Garantizada de Ciudadanía genera más problemas que otra cosa, tendría que ser compatible, parece que es al contrario: te penalizo por trabajar, te quito la RGC seis meses, tardas un montón de tiempo en reanudarla, me vuelves a pedir un montón de papeles. ¿Qué estamos consiguiendo? Que tenemos un montón de gente que podrían tener trabajos temporales que les permitiría evolucionar pero que no lo hacen porque pierden la prestación y es mi base económica... Entramos en una rueda en la que los hijos están viendo eso: la pobreza heredada, mis padres lo están haciendo así, no tienen un ambiente motivador de la formación en casa y están dejando los estudios y no entran al mercado laboral y ahí tenemos que hacer otro frente de actividades. Hay problemas que se van relacionando: al padre, por un lado, los chicos por otro, las mujeres por otro... pero al final si no necesito el español porque solo vengo a hablar contigo una vez a la semana, pero el resto de la semana no lo necesito, pues no avanzamos... ¿Para qué lo voy a aprender? Tal vez cabría a través de un acuerdo entre asociaciones buscar una forma... tienen colapsado el servicio de educación de adultos de población inmigrante, que - además- no mejoran. Fundamentalmente son marroquíes. Están muy cerca de Madrid, el alguiler es mucho más barato, pero no se asientan, se van a la Comunidad de Madrid, que está a diez minutos; las prestaciones son más altas... Si no se asientan, solo tenemos personas mayores en

los pueblos. Habría que ver la manera en que las entidades de manera conjunta le trasladaran a la Junta de Castilla y León la necesidad de cambiar el modelo de la RGC para asentar a la población... porque estamos generando pobreza; igual que los subsidios de 426, por un trabajo de un día me los guitas. Prefiero hacerlo en negro y no voy a ir a más porque no me lo permites.

Son una entidad muy vinculada a la formación, se comenzó con educación de adultos, escuelas de padres, fomentaron el primer CRA de la zona... Entienden que la formación es un vínculo para la inserción laboral. Con sus cursos, la idea no es solo formar sino ver quién se puede insertar en el mercado laboral, ahora tienen varias ramas abiertas:

- ★ Hostelería
- ★ Agricultura, huerto
- ★ Atención a personas dependientes y mayores.
- ★ Más transversal: informática, alfabetización, apoyo escolar, extraescolares.







132

Interreg



El problema con la población en exclusión es que en todos los certificados de profesionalidad que imparten, no pueden acceder, porque no tienen la titulación mínima. Es verdad que con el certificado de profesionalidad se consigue dotar de una titulación oficial a la población, también unas prácticas que facilitan el acceso al empleo, pero no se consigue acceder. A los de nivel básico no hay problema porque no me piden nada, aunque hay que saber un idioma; no están acostumbrados a cinco o seis horas de clase todos los días: si me voy a nivel dos, tengo que tener la ESO o la EGB y muchísima gente del medio rural no la tiene. La gente inmigrante que lo pudiera tener, no lo ha homologado en España, porque los procesos son largos y caros... Así que la gente se marcha a cualquier sitio para hacer un examen de la ESO asequible porque lo necesitan para trabajar... Y las competencias básicas, te homologan para impartir la formación, pero no para realizar el examen; en Extremadura sí. Los exámenes en Castilla y León son dificilísimos, no aprueba nadie por libre. La legislación de Castilla y León a nivel de titulaciones básicas debe variar, igual que la convalidación de los títulos extranjeros.

Dan certificados de nivel I que después dan el pase a nivel II. Por ejemplo, en cocina, hacen un año el básico y al siguiente el de nivel 2. Unos cuantos se re-enganchan; otro problema es que conceden subvencionado la mitad de un certificado, no completo. Necesitas que una persona esté desempleada dos años para que pueda acceder a la formación dos veces y conseguir el certificado... la gente desaparece en mitad del camino. El caso es que cuando se consigue dar la formación y dar certificados, la gente trabaja (de un curso de quince personas de atención a dependientes, las quince trabajando), porque las prácticas son fundamentales.

Los procesos - a veces - son muy largos, de mucho más de un año que te marcan los OFI. Porque van, vuelven, se reenganchan, pasan por varias actividades. Necesitan que les dediques tiempo, porque tienes que reconstruir mucho. La tutorización es fundamental, y que sea siempre la misma persona, que no tenga que volver a contar... La continuidad es lo que crea el vínculo.

Otro problema es el de las becas. No se dan las becas hasta que no se acaba el curso, y después de acabar pueden tardar entre tres y seis meses para dárselas; no puedo pagarme un desplazamiento y de un pueblo a otro no puedo venir andando; el transporte a demanda prácticamente no funciona, el tren no lo tenemos... A Madrid tenemos cada hora, a Ávila una a primera hora de la mañana para ir y otro a última hora del día para volver, no tiene sentido. Mucha gente estaría interesada en formarse, pero no puedo trasladarme y pagarme la gasolina... y el centro es el que reúne las características exigidas, no podemos tener uno en cada población... Adelántame la beca, en vez de dármela dentro de un año, porque no tengo la capacidad económica.

El recorrido tipo se concretaría en que no hacemos sesión de orientación en el despacho, sino que el educador se hace presente en los espacios de trabajo, en el huerto, en la calle... Se inicia con un curso, se incorpora grupalmente; finalizado el curso se ha preparado una infraestructura y se le ofrece a los alumnos para que trabajen en ello, aproximadamente un año, en el que entienden que la persona ha ordenado su vida. Surge la oferta y se va deslindando de la actividad en la que estaba, hasta que su actividad laboral es lo principal y se desengancha del todo. La oferta viene desde su búsqueda de empleo... pero la relación con la Asociación le da puntos, es un punto de partida más ventajoso que no estar haciendo





nada. También llegan ofertas de hostelería, de dependencia y de agricultura. Una idea que todavía solo es una idea es que para conseguir trabajo hay que tener trabajo, por lo que están dándole vueltas a una empresa de inserción en el que haya un periodo de contratación y desde ahí impulsar la búsqueda de oportunidades en el mercado normalizado. Se está viendo si es viable, porque no se quiere crear expectativas y frustrarlas. Hay un compromiso que es que las contrataciones salgan de los usuarios de la asociación y que sea un trampolín. Dan una formación muy elevada en el entorno de un hotel de cuatro estrellas v un restaurante de cuatro tenedores, el servicio es muy bueno y la gente sale muy profesional. Pero no son solo un centro de formación que quiera dar temario, tienen que trabajar muchas más cosas, el orden, el aseo, el vestuario, las condiciones personales, etc. Siempre se trabaja de manera unitaria, el monitor es educador simultáneamente y quien trabaja todo, se engloba la actividad.

Se están planteando un enfoque nuevo en cuanto a la productividad de los huertos, más allá del abastecimiento familiar. Abrir la posibilidad de que los excedentes tengan un rendimiento económico en clave de grupo de consumo o lo que sea... Se trata de abrir una posibilidad bien en clave de autoempleo o en clave de empresa de inserción. La dificultad viene en que la producción es de tres meses, ¿cómo hacer? ¿Es una beca? ¿Cómo hacer la Red? Porque se trata de conjugar con criterios como el del kilómetro cero y la huella ecológica... Siempre se trabaja con productos locales y están muy vinculados con la D.O. del Vino de Cebreros de la que son miembros.







6. El modelo de la Fundación Secretariado Gitano



Entrevista mantenida con María del Mar Fresno García, coordinadora regional de la FSG en Castilla y León en la sede que esta entidad tiene en la ciudad de Valladolid. La Fundación Secretariado Gitano "es una entidad social intercultural, sin ánimo de lucro, que trabaja desde hace más de 35 años por la promoción y la igualdad de oportunidades de la población gitana en España y en Europa."⁵⁷

Trabajan con unos 3000 participantes que tienen dos líneas de acción fundamentales: los itinerarios de inserción sociolaboral por cuenta propia y por cuenta ajena y la formación más ocupacional. Se trabaja en cinco localidades de Castilla y León: Valladolid, León, Burgos, Palencia y Salamanca. También se va a comenzar en Zamora. El perfil es cerca de un 85% de población gitana y el resto no gitana en situación de vulnerabilidad; siempre se intenta no bajar del 70% de atención a población gitana; es muy necesario que todo sea muy intercultural, por los participantes, por las empresas... Eso es un valor positivo de cara a la sociedad en general para ver capacidades; es importante ir teniendo espacios donde desmitificar los prejuicios que existen pero que son

demasiado generalistas, implicando a toda una población por lo que algunas personas pueden hacer.

En el caso de los itinerarios por cuenta propia se han iniciado con mucho impulso en Salamanca, para dar respuesta a un sector que viene trabajando, pero no está regularizado; se trata de regularizar a las personas que hacen ese trabajo autónomo que se da sin regularizar y tiene otra pata que es la de fomentar el autoempleo. Que cuenten con el asesoramiento de otros que hayan sido emprendedores, lo que llaman mentores. En función de los perfiles, se busca un empresario que sea el mentor y le vaya tutorizando en todo el proceso para llegar a la consecución del emprendimiento. Es una idea todavía poco estandarizada, pero que – tal vez –a futuro haya que tener un perfil profesional que pueda dar respuesta a esas personas que quieren emprender.

En el itinerario individualizado del acceso al empleo, trabajan fundamentalmente desde los 16 a los 45 años. A partir de aquí, aunque llegan, no lo hacen con el mismo impulso ni ellos responden de la misma manera. Trabajar con alguien mayor de 55 años, significa que hay que hacerlo con las posibilidades muy mermadas si antes no han tenido experiencia previa. Por eso, dado que el Acceder ya tiene 17 años, alguien que vino con 30 puede estar ahí, y la edad con la que trabajan, lógicamente, irá ampliándose.







 ∞

J

Z

135

España - Portugal



También, en estos años, con la puesta en marcha de una herramienta que evalúa el nivel de empleabilidad de los participantes, el Emplea+, ha sido una gran oportunidad para trabajar las competencias más blandas, aquellas que se presupone que cualquier persona debería tener a la hora de incorporarse al mercado laboral pero que a veces hay personas que por sus condicionamientos sociales o su origen, esas competencias no están suficientemente desarrolladas: competencia lingüística, competencia matemática, autoestima. Este último suele tener un nivel muy bajo y hay que trabajarla mucho: hacer ver que nadie está en blanco. todo el mundo trae algo de lo cual tirar. A este respecto, el nivel es muy muy bajo, y ellos son conscientes. El tener la herramienta es un punto de salida para empezar a trabajar; a veces el itinerario que te planteabas es mucho más corto o mucho más largo de lo que pensabas; la herramienta te hace centrar por dónde debe ir el itinerario. También es importante que la persona conozca el itinerario, donde participe, consensuado y él pueda ir diciendo por aquí sí o por aguí no. Donde vaya marcando tiempos y ritmos. Hay que intentar llegar a que todo el mundo esté en el mismo punto de salida y nuestros participantes a veces están por debajo de cero.

También se va a poner en marcha, un "itinerario digital". Hemos pasado de lo analógico a lo digital en muy poco tiempo y vamos a mucha velocidad, por lo que pondrán en marcha algunos proyectos, uno en Valladolid, de transformación de lo analógico a lo digital donde puedan trabajar el acceso al mercado laboral vía nuevas tecnologías. Quieren iniciarse en hacer un itinerario digital y en hacer una formación de sectores donde se está digitalizando y los participantes acceden porque no se requiere demasiada cualificación. Todos los orientadores y profesionales se formarán

en desarrollar itinerarios digitalizados para dar respuesta al mercado laboral y los participantes más jóvenes.

En cuanto a la formación, los dos modelos con los que se trabaja, funcionan. Ambos acercan al sector empresarial a una persona con unas competencias muy amplias: el primero sería el de formación corta, a la carta donde tengan un primer acercamiento al mercado laboral y donde el empresario les conozca más de cerca; el segundo modelo, más asimilado la formación dual, es el que denominan Aprender Trabajando: intenta asimilar el modelo de seis meses de los que un mes se pasa en la entidad formándose en competencias básicas muy dirigido al sector profesional y los cinco meses restantes en la empresa, tutorizados por alguien de la empresa, siete horas al día, acomodados a lo que es el sector, como podría ser la vida laboral en el futuro. Esto permite al empresario reclutar mucho talento y está funcionando por el nivel de inserción, están en más del 50% que es muy alto para ellos. Es cierto, que las inserciones son de poca duración de los contratos, con jornadas parciales... Pero así es nuestro sector empresarial en Castilla y León.

Ahora mismo, a la empresa llegan alumnos de muchos ámbitos para hacer prácticas, por lo que, en una comunidad autónoma como la nuestra, cada vez chocamos más y al final saturas el mercado. Por eso hay que innovar y ofrecer cada año cosas nuevas y en esa línea se va a poner en marcha un proyecto el "formatéate" en el que se intenta trabajar cosas de coach, trabajar las emociones y las percepciones. Era algo que no habían trabajado pero que les parece importante porque la población con dificultad no tiene por qué estar excluida de esto. Durante 150 horas se hacen prácticas en una empresa, pero con un coach en todo el proceso.





Estas cuestiones de innovación social, el sector empresarial las agradece, da un valor añadido a cosas que se trabajan con las personas, con las personas con dificultad. Introducir cuestiones novedosas puede ser bueno, aunque los técnicos tengan rechazo hacia lo novedoso, se acomodan: nos burocratizamos, parecemos la administración... hay resistencias, Otros, sin embargo, están entusiasmados y transmiten a los participantes todos los beneficios que conlleva poner en marcha acciones de este tipo. Van estando orientados a trabajar por resultados en perfiles profesionales: se marcan un obietivo por perfil profesional, que tiene que cumplirse y de acuerdo a ese objetivo se le evalúa en el desempeño de su puesto de trabajo. Se transforman en objetivos de eficiencia del trabajador. La idea es hacer partícipe al trabajador de que hay que avanzar en el cumplimiento de objetivos y no nos podemos quedar como hace tiempo y cada año introducir cosas novedosas que les permita incluir a los participantes en el mismo punto de partida que otros. El profesional se queja de que esto resta tiempo al tú a tú con el participante y nos dedicamos a meter datos en el programa, cumplimentar fichas... Venimos de un modelo en el que cuanto más tiempo con el participante mejor y esto se relativiza porque hay gente que se puede pasar aquí todo el tiempo y - si no va a avanzar- hay que resituar a la persona y decirle que mi tiempo lo voy a dedicar a otros. Esto no quiere decir que le quites atención con calidad, por mucho que te tengas que poner serio con un participante que no está aprovechando la oportunidad.

En cuanto a la formación: hay mucho volumen de personas gitanas que ni siquiera tienen la ESO. Esto es un lastre; se puso en marcha el programa "Promociona" para intentar que acabaran la enseñanza obligatoria y después se matricularan de ciclos no obligatorios; esto está suponiendo que

acaben la ESO, lo que es cada vez más importante. La segunda premisa es que hay un número grande de población gitana que deja los estudios a punto de concluirlos, por muchas razones. Está desarrollándose un programa para matricularse en el graduado libre de educación secundaria obligatoria, y se ha implantado hacerlo a través de Radio ECCA, porque aguí en Castilla y León es imposible, el nivel es demasiado alto; con claridad, esto es una disfunción, se requeriría de un modelo unificado, tanto en titulaciones mínimas como en las competencias básicas. Las competencias clave están muy avanzadas en algunos sitios, pero no en Castilla y León. A través de las competencias claves se están consiguiendo titulaciones básicas. Para algunos sectores de población, aquí no se está dando respuesta. El programa de Radio ECCA es algo más procesual, a medio - largo plazo. Hay un tutor que va acompañando con los materiales, audiovisuales, el alumnado se va examinando poco a poco de cada una de las materias. Esto nos está funcionando.

En cuanto a otro tipo de formación más reglada, nosotros con el formato que tiene actualmente no la estamos desarrollando en ningún sitio de España. En cuanto a certificados, hay muy pocos de nivel 1 que es a lo que pueden optar nuestros participantes. Además, lo que ofrece la cualificación de nivel 1 es muy poco, se limitan a un par de familias profesionales porque es muy difícil certificar los puestos, es muy costoso. Tenemos el centro de trabajo de León homologado para un nivel 2 – atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales – porque hicimos allí un taller de empleo y ya se aprovechó para homologarlo, pero no lo estamos rentabilizando porque no tenemos ese perfil de gente y además es un perfil muy saturado, y en el que las entidades de discapacidad se han centrado. Sí es un hándicap, es necesario el desarrollo de competencias clave.







Intermediación directa. Sí se sigue haciendo, se dispone de convenios con empresas con compromiso de contratación que se revisan habitualmente; llegan ofertas de grupos empresariales cercanos a la exclusión social y a veces se tienen dificultades para cubrir algunos perfiles profesionales. El hecho de hacer formación con empresas facilita que luego la oferta tenga el contacto para reclamar personal.

En cuanto a las nuevas tecnologías, las personas más jóvenes se mueven bastante bien y, en general, sí se trabajan bien. En elaboración de currículum o de cartas de presentación necesitan más tutorización, aunque la mayoría es capaz de subirlo a páginas, etc.

El acompañamiento – no solo digital – es básico en las personas con las que trabajan. En algún momento lo puede dejar de necesitar, pero cuando cambian algunas cosas, vuelve a necesitar el acompañamiento: por ejemplo, gente con la crisis laboral, volvieron. Es un proceso muy importante.

Relación con otras entidades / redes. Es necesario que haya redes y aunque nos coordinamos, queda mucho camino para buscar puntos de confluencia y no de competencia; muchas veces, lo que funciona es el trabajo con determinada persona de tal entidad, es decir, el trabajo entre personas concretas. Se ha experimentado formación conjunta con otras entidades y ha funcionado bien; las entidades tenemos que ser generosas, debemos saber desprendernos de algo para andar un camino más grande. El trabajo en red supone un trabajo de generosidad, intentar poner en la mesa tu saber hacer por si los demás pueden utilizarlo.

El sector de la discapacidad parece que tiene más trabajado este tema, sus entidades están más unidas. Han formado UTE's...; en exclusión se trabaja de un modo más individualista, no hemos hecho una empresa común o un concierto con alguien para prestar tal servicio...

Para los participantes, en pocas ocasiones se da confluencia en el itinerario; se da en algunas dimensiones, pero no en otras (a veces para la formación). Se da confluencia en cuestiones complementarias, no en el itinerario, que lo desarrollas entero. Se está empezando a palpar cierta tensión competitiva porque los participantes pueden ser "utilizados"; donde más se ve esto es en los itinerarios de los perceptores de las rentas mínimas.

Perceptores de rentas mínimas unidas a itinerarios y a formación: Cómo intentar que no se cronifique - especialmente en los más jóvenes. Estos itinerarios deben ser totalmente diferentes, deben ser más intensos, más largos en el tiempo y con políticas públicas que acompañen las entradas y salidas en el mercado laboral, porque a todos nos gustaría un trabajo para mucho tiempo, pero la realidad no es esa, para todo el mundo no solo para la exclusión. Mientras no haya una apuesta por la compatibilidad de la renta con ciertos límites de salario en el mercado de trabajo, que automáticamente la recuperes... no puedes tardar seis meses en volver a cobrarla. Tiene que haber itinerarios más intensivos en tiempo, en acompañamiento y agilidad en los cambios. "Les hacemos agarrarse a la Renta". El modelo tiene que mejorar la calidad de vida; el actual favorece la economía sumergida y evita que aflore la que hay.







También se debe trabajar la respuesta social empresarial con las empresas. Más allá del medioambiente, lo social no cala lo suficiente. Las empresas no pueden recibir mucho dinero de una subvención y que no contraten a personas vulnerables, eso demuestra poca responsabilidad. Un puesto de trabajo dignifica al ser humano y el tema de la recogida de alimentos... se ha avanzado muy poco.

¿Hemos perdido el grupo de presión por estar muy atomizados? A diferencia del sector de la discapacidad: no hay norma, como la LISMI; existe un contrato el de exclusión social y no se utiliza, ¿por qué no se utiliza? ¿prejuicios y estereotipos? el tema de la discriminación es muy importante. El prejuicio existe por el desconocimiento, todo el mundo tiene derecho a una segunda oportunidad para intentar facilitar segundas, terceras y lo que haga falta. Trabajamos en dar oportunidades a la gente que más difícil lo tiene.

El modelo de la Fundación Secretariado Gitano tiene algunas fortalezas:

- ★ Capacidad de innovación. Iniciativas novedosas para grupos por los que no se da nada.
- ★ Tener proyectos a largo plazo. No proyectos puntuales, sino a medio y largo plazo que hacen un impacto real con el grupo con el que trabajes. A veces tienen que pasar generaciones.
- ★ Modelo intercultural. Inclusivo. Adaptable, específico para la población gitana pero no exclusivo. El modelo intercultural fortalece a la fundación respecto a otros modelos más puramente étnicos.

★ Modelo dentro de la entidad igualmente multicultural. Hay equipos muy interculturales y muy profesionalizaun buen modelo.

★ La Fundación debe trabajar la defensa de los derechos de las personas a las que prestamos un servicio. En este caso de la comunidad gitana. Prestan servicios, pero la defensa de derechos no está lo suficientemente reconocida. Discriminaciones por ser gitano... tenemos que trabajar la defensa de los derechos básicos... Queremos trabajar por ahí.







7. El modelo de Asdecoba (Asociación de desarrollo comunitario Buenos Aires)



Nos recibe en las instalaciones con las que cuenta la Asociación en el Barrio Buenos Aires de la ciudad de Salamanca, Mónica Melero, educadora y responsable de varios proyectos. "ASDECOBA (Asociación de Desarrollo Comunitario Buenos Aires) es una organización sin ánimo de lucro cuya experiencia en el área de la exclusión social es amplia y probada. La entidad se compone de diferentes colectivos relacionados con el barrio, en un claro intento por determinar, conocer y ayudar a solucionar, de la manera más adecuada, todas las problemáticas que se nos presentan."58

La población con la que se trabaja es muy variada.

★ El Centro de Acogida, normalmente está destinado a personas que salen de la cárcel, con permisos, condicional o gente que ya sale libre y no tiene ningún tipo de recursos. Entran dentro de un programa formativo, sanitario, personal, social, para recuperar a la persona en todos los ámbitos: la formación son talleres: habilidades

- sociales, comunicativos, autocontrol, muchas de las personas que llegan tienen este tipo de dificultades.
- Proyecto de inserción individual en el que entran las personas del Centro, entran las huertas, el centro de transformación y todos los cursos que vean que sean necesarios para una salida, no laboral en sí mismo porque creen que ya no hay mercado sino intentar alternativas al mercado laboral actual, creando ciertos nichos ahora mismo sobre todo desde el medio rural, tierras, huertas...
- También hay un proyecto de itinerarios que va enfocado a personas inmigrantes: dan formación como tal. siempre dentro de las posibilidades, por ejemplo, se va a hacer un curso de transformación de productos - continuación - embotado, elaboración de patés, mermeladas... apoyan el curso de obtención de carnet de conducir porque la gente no tiene dinero y es muy necesario. Tienen un acuerdo con una persona en concreto que da apoyo, la Asociación asume la parte teórica y 20 prácticas, a partir de ahí ya depende del profesor, de cada uno... si vas más allá, cada cual se las tiene que costear... El próximo año tienen pensado otro curso de cuidados de personas mayores, especialmente para mujeres inmigrantes porque el 90% se dedica a esto y no están cualificadas, y esta es la vía que quieren seguir por dar visibilidad a las mujeres inmigrantes y cualificarlas más allá de si guieren trabajar en el domicilio y que tengan la cualificación de poder cuidar a personas, porque si no tienen la formación no será posible. Para acceder al certificado tienes que tener la ESO, etc., así que no puedes... Es la lucha de ver de qué manera, porque si no al final tienes









Z

 ∞

0

J

U

la sensación de hacer formación por hacer y no se trata de entretener a la gente y que luego no sirva para nada. No son ni quieren ser entidad formadora.

★ También tienen el espacio comunitario, espacio abierto, en el que trabajan temas que preocupan sobre todo a gente excluida... todos los jueves, son jornadas, charlas, encuentros... Gestionan dos residencias en el medio rural, todos los años hay dos momentos de formación para los trabajadores de las residencias, a veces con la tripartita, a veces por cuenta propia.

En cuanto a las personas del Centro de Acogida, el proceso suele ser un primer momento de acogida, evaluación de la situación que tiene, de las necesidades y luego se da un margen de adaptación. Entienden que la persona que llega está muy institucionalizada e intentan romper eso, intentan recuperar a la persona que recupere su identidad, su toma de decisiones. La gente que llega de la cárcel viene muy conducida, tiene que hacer cosas durante 24 horas y piensa que esto es igual, esto es abierto, no cerrado, no llegan ubicados. Cada cual tiene que tomar sus decisiones, con seguimiento, entonces se le da un tiempo de adaptarse a las normas, a los compañeros, al espacio, y luego un itinerario de si lo inmediato es las necesidades básicas, lo educativo, lo laboral, social... porque siempre llegan diciendo "necesito un trabajo", pero es que, según tu situación, tu nivel educativo, tu nivel de consumos, de habilidades sociales... no te van a acoger en ningún sitio, lo primero es recuperarte... itinerario integral.

Es muy lento, utilizan las herramientas como las huertas, con persona encargada técnicamente y otra que hace de educador y de enlace entre la huerta y la casa. Pasan mucho tiempo en la huerta, es un momento privilegiado para que la gente se abra, no estás en cuatro paredes, se tratan muchos temas. Luego, a nivel administrativo se tienen medidas judiciales, temas pendientes... todo va en paralelo.

Los talleres que hay por la tarde afrontan lo personal, habilidades sociales, autocontrol, de lectura que se utiliza para hablar de temas concretos que preocupan. No hay un fin; hace tiempo sí, ahora se adapta a cada persona, que vienen muy deteriorados, desorientados, el ritmo lo están marcado ellos. La Asociación va con pautas, tienen dos pisos en Tejares - un barrio colindante con el de Buenos Aires - donde la gente va teniendo más autonomía, una persona está dando el paso de buscarse un piso, va a dejar de estar en la intervención, tiene trabajo en las huertas... siguen teniendo trabajo con ellos... Luego hay otros que no están seguros y no quieren arriesgarse porque no quieren recaer; la Asociación no puede dar salida a todo y si no pueden, irá a un centro terapéutico que podrá ayudar; en otros casos, seguir allí les vendrá mal por diferentes cosas, por el barrio o por lo que sea, porque si no va a empeorar. Esto se ha ido aprendiendo con el tiempo, han tenido a gente que empeoraba; personas consumidoras que no sean capaces de asumir hábitos, que vavan a las actividades, que tengan la voluntad... en ese caso, el trabajo por su parte es inútil. Hacen las gestiones oportunas para que pueda haber posibilidades en otros sitios como el Centro de Atención a Drogodependientes "Doctor Pampuri", Proyecto Hombre, etc.

Con personas externas al proyecto del Centro de Acogida: inmigrantes, familias... No dan ayudas económicas, apoyan con necesidades básicas después de una entrevista personal. A nivel alimentación no tienen lo básico, a nivel energético no tienen lo básico, ropa, sanidad... Tienen un grupo







un ropero donde va la gente que tiene esa necesidad. En alimentación que vayan a por la comida, que coman en la casa, afrontar el nivel sanitario. En ropero, ante la acumulación pusieron un tope y un coste de 50 céntimos por prenda, se va generando un bote que se va destinando a gastos médicos, u otros tipos de necesidades... y se va haciendo el itinerario.

de familia que se autogestiona, buscan alternativas, tienen

Sí llegan ofertas de empleo a nivel particular, ofertas de internas, cuidado de mayores... todas las personas que llegan pasan a una bolsa de empleo, luego se hace una valoración para la oferta en concreto, desde la visión de que todos tenemos derecho a trabajar. La mayoría de los trabajos que llegan son para mujeres - ámbito de cuidados - luego en la época de recogida llaman los agricultores, aunque también entran las mujeres, se abre más también a los hombres. Hay un buen número de mujeres que han encontrado trabajo; a veces no hacen contrato, se les dice lo que marca la tabla y se insiste en que hagan contrato, y luego la comunicación que cierran entre la parte contratadora y la trabajadora.

La mayor parte de la gente que está en las huertas está contratada por subvenciones. Es una oportunidad de formación, no es empleo es trabajo. Después no hay más salida; realmente, después no se encuentra trabajo, nadie les llama, intentan que lo vean y crear iniciativas desde una economía alternativa. Intentan que de aquí a final de año, haya un puesto de trabajo estable. En el mercado tradicional es frustrar expectativas porque no es real...

La Asociación es promotora de la empresa de inserción Algo Nuevo, con 20 años. En ella hay dos profesionales fijos discontinuos; después hay gente que va pasando por la empresa y que están en inserción, siempre es gente cercana con la que han trabajado el proceso y se le da esa oportunidad. Son itinerantes; entienden que las empresas en realidad no cumplen la función de ser puente porque no hay empleo posteriormente.

También son promotores de la empresa "Todoservicios". que está empezando, es la que lleva todo el peso de la Marca Manos Verdes de Huertas, envasado y transformación. Sí guieren que sean puente, una herramienta ... Entendiendo que todo lo que hacen son alternativas a lo que hay, que no funciona.

Trabajan en red con otros colectivos, Adecasal por ejemplo está llevando a cabo el proyecto "Gente y tierra" que son experiencias de economía social en el medio rural, el cátering de Sardón, las dos residencias, el centro de día de Monleras, los servicios de proximidad a los mayores de los pueblos (comida a domicilio, lavandería...). Todos los espacios en los que se desarrollan son de los ayuntamientos de los pueblos: las huertas son cedidas. Están empezando la recuperación de una quesería, de una panadería, espacios cerrados que ya nadie trabaja y que están viendo qué posibilidades hay de reabrirlos y de generar posibilidades laborales y de economía social.

Todo tiene que ser a nivel comunitario, nada parcelado. Se asumen riesgos porque hay iniciativas que quedan en nada... pero hay que asumir el riesgo para poder generar posibilidades. Ahora se guieren poner en marcha siete iniciativas, pero no todas van a salir adelante, claramente.

Nos dicen que no son referente formativo ni quieren serlo. Dan mucha importancia a la alimentación: su idea es que las huertas abastezcan 100 % a los servicios: 400 - 500







comidas del catering, al catering de Sardón de los Frailes, las residencias, las pequeñas tiendas del mundo rural, crear tiendas itinerantes... está todo muy en proyecto. Crear un centro comunitario de alimentación con dos puntos, uno urbano y otro rural y que sean lugar de distribución. Sobre todo, por la calidad, saber de dónde viene, no consumir cualquier cosa y dar opción a los productores pequeños y que la red llegue a todos los bolsillos, que es complicado, pero esa es la idea. No sacar a cualquier precio, no a grandes superficies y no pasar de los 200 - 250 km de distancia. Al envasado se le están buscando salidas de comercialización, grupos de consumo, etc.

La Renta Garantizada de Ciudadanía y las Pensiones no Contributivas se viven como parches. Además, a la gente que vive en la Casa del Proyecto de Asdecoba, no se les reconoce que están en un centro de personas sin hogar y no les dan la Renta Garantizada de Ciudadanía porque "están cubiertas sus necesidades básicas". Con toda claridad, desde Asdecoba se apostaría por las rentas básicas universales.







8. El modelo de ADM Estrela



Nos recibe en su sede de Guarda José Carlos Correia, coordinador técnico y responsable del Centro De Formación Estrela. Además, nos da la bienvenida su presidente y parte del equipo técnico, con los que mantenemos un diálogo muy constructivo, centrado fundamentalmente en la acción de formación para el empleo que desarrolla la Entidad. ADM Estrela es una Institución Privada de Solidaridad Social (IPSS), de ámbito nacional en Portugal, que se fundó en diciembre de 1989, teniendo como objetivo "la solidaridad social, la promoción y el desarrollo de actividades sociales de beneficencia, de inclusión social y comunitaria, de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de la salud, de la educación, la formación y la cualificación profesional". Sus áreas de intervención son:

- ★ La infancia y juventud.
- ★ La infancia y juventud con dificultades.
- ★ Personas de edad avanzada.
- ★ Personas adultas con discapacidad.
- ★ Educación, formación profesional y emprendurismo social.

- ★ Familia, comunidad e intervención social.
- ★ Cooperación internacional y desarrollo.
- ★ Granja escuela

Geográficamente, trabajan en el distrito de Guarda, concretamente en las poblaciones de Guarda, Pinhel, Vale de Estrela, Manteigas y Belmonte; en el distrito de Castelo Branco, en Lisboa y en Sao Tome e Príncipe.

Los itinerarios que se plantean desde la entidad son - fundamentalmente - de carácter formativo, de cualificación profesional que se adapta al colectivo en cuestión, así como a la realidad de la zona en la que se trabaja. Así, se realizan diferentes tipos de formación en función de si se trabaja con personas con discapacidad o con población en general (siempre con población en situación o riesgo de exclusión social). Con las personas discapacitadas ("pessoas portadores de deficiencia ou incapacidade") se realizan cursos de cualificación, en concreto:

- ★ Camarero/a de pisos.
- ★ Cocinero/a.
- ★ Operario de jardines.
- ★ Pastelero panadero.

Son cursos de 2900 horas, homologados por el Instituto de Emprego e Formação Profissional, que proporciona una titulación profesional, que cuenta con prácticas reales en empresas, en concreto, 1100 horas de prácticas, además de las prácticas simuladas en el propio curso.







Por otra parte, se desarrollan Cursos de aprendizaje ("cursos de aprendizagem") dual que es una modalidad formativa destinada para menores de 25 años y con la titulación básica finalizada. Son 3500 horas de formación, de las cuales 1500 horas son de prácticas reales en empresas colaboradoras, que se dan en diferentes momentos y con una exposición progresiva. Con este tipo de cursos, se consigue una doble certificación, ambas homologadas: una académica, equivaliendo al 12º curso y profesional. Las especialidades impartidas por ADM Estrela son:

- ★ Técnico de Eletrónica, Automação e Comando.
- ★ Técnico/a de cocinha / pastelaria.

A estos cursos impartidos por la Asociación, se llega a través de la divulgación que se realiza en los Centros de empleo, en las asociaciones de la comunidad o en los IPSS, espacios todos estos en los que ADM lleva la información. Las personas interesadas se apuntan y, posteriormente, tienen una entrevista con el personal de la Entidad – psicólogos, educadores – para intentar ajustar todo lo posible la formación a la persona, a cada una de las personas que conforman el grupo de formandos.

La formación siempre se da en clave dual y tiene cuatro componentes:

- ★ Componente sociocultural.
- ★ Componente tecnológico.
- ★ Prácticas simuladas.
- ★ Prácticas en el contexto de trabajo.

Además de la formación práctica ya mencionada más arriba, se incorporan temas importantes para la integración, como son toda la parte del módulo sociocultural, así como asignaturas que abundan en la parte técnica de la profesión que se esté impartiendo, es decir, materias "tecnológicas".

Con las empresas se desarrollan una serie de protocolos de colaboración por los que se rigen las prácticas y la integración de los formandos en el mercado laboral. Este proceso de colaboración y coordinación con las empresas, es un proceso que – cada - vez cobra más importancia.

Se critica el hecho de que desde las instituciones europeas no se hace un buen diagnóstico territorial, hay lagunas que inciden directamente en las estrategias de las formaciones modulares que se imparten. Así, se considera que el área formativa es muy especializada, siendo necesario un tejido empresarial de base tecnológica del cual carece la zona. Se apostaría – se apuesta – por los sectores de la hostelería y el turismo porque son actividades asequibles a la población con la que se trabaja y, además, la zona tiene gran potencial en el tema. El convencimiento de que la unión entre la formación y la empresa es fundamental para el desarrollo de la inserción de las personas.

En cuanto a la parte más metodológica, los grupos mínimos con los que se puede comenzar son de 20 personas y tienen que finalizar – al menos – ocho personas. Además del trabajo grupal y docente, se realiza un trabajo muy individual con las personas porque es indispensable la profundidad e individualización, dándose la figural del técnico de formación y del tutor, así como del tutor de acompañamiento por parte de la empresa.







Dado que son formaciones muy largas, los alumnos están becados con diferentes ayudas: bolsa de formación, subsidio de alimentación, subsidio de transporte, subsidio de incapacidad en su caso... Todo este dinero viene del estado portugués, con las pertinentes comprobaciones de que se está realizando la formación con la debida diligencia y aprovechamiento por parte del alumnado.

También se da un acompañamiento post-formación, hasta un año después de finalizar esa formación, en la que se retoman cuestiones que pueden no haber quedado bien centradas, pudiéndose – incluso – retomar determinados módulos formativos que necesiten ser reforzados. Tanto para las personas con discapacidad como con las que están en situación de dificultad social se dan adaptaciones para que puedan llevar a cabo la formación con éxito.

En el territorio del distrito de Guarda, hay dos empresas industriales grandes, hay movimiento en el tema de transportes, de hostelería; también industria alimentaria. Se da bastante sector terciario y agricultura – casi – en clave de subsistencia. Hay algo de carne, tanto de cerdo como de ternera, aunque se busca fundamentalmente la calidad, que no la cantidad. En las grandes empresas faltan trabajadores, por eso se insiste en que en la formación falta un buen diagnóstico territorial.

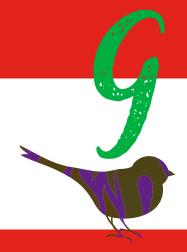






EMPLEO E INCLUSIÓN SOCIAL





referencias

Un modelo de intervención sociolaboral con personas vulnerables en el ámbito transfronterizo





Listado de referencias

- AFEM (2006). Libro verde sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual. Badajoz: Asociación FEAPS para el Empleo.
- AFEM (2008). Libro blanco sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual. Burgos: Asociación FEAPS para el Empleo.
- ARIJA GISBERT, B." Acompañamiento con grupos en trabajo social. Un modelo interfocal para la comprensión y sistematización de la praxis". Cuadernos de trabajo social Vol. 25-2 (2012) 427-438.
- BAREA, J. y MONZÓN, J. L. (2008). Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco. Madrid: Biblioteca Nueva o Casado, D. (2004). Conocimiento y gestión del empleo de las personas con discapacidad. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº50, 47-72.
- CAVAFIS, C.P. "Antología poética". Alianza Editorial. Madrid, 1999. Trad. Pedro Bádenas de la Peña.
- CUETO, B., MALO, M. A., RODRÍGUEZ, V. y FRANCOS, C. (2009). Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y centros especiales de empleo: análisis empírico con la MCVL.

- 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.
- "Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador".
- FEDEA / Juntos por el empleo. En "El Mundo. Diario de Castilla y León". Lunes 4 de junio de 2018.
- Fito & Fitipaldis. "Feo", en "Lo más lejos a tu lado". DRO, 2003.
- Fundació Pere Tarrés. ANTÓN, C., GÓMEZ, M..
 MITJANS, C., PALMA, D., PORTILLO, S., ROIG, S., SESÉ,
 A., SUGRANYES, L., URTASUN, G. "Calidad en el acompañamiento sociolaboral. Aplicación de una metodología de calidad instrumental". Barcelona, 2006.
- GALEANO, E. "Patas arriba". Siglo XXI editores. 1998.
- GHAI, Dharam. Decent work: Concepts, models and indicators, documento de trabajo núm. 139 del Instituto Internacional de Estudios Laborales (Ginebra, 2002).
- JORRÁN DE URRÍES, F., VERDUGO ALONSO, M.A.
 "Informe sobre la situación de los centros especiales de empleo en España". INICO. Universidad de Salamanca. 2010.



147







- Ley 30/2015 de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y Real Decreto 649/2017 de 3 de julio por la que se desarrolla la Ley 30/2015 de 9 de septiembre.
- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.
- Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio de las cualificaciones y de la formación profesional. Ley Orgánica 4/2011, de 11 de marzo, complementaria de la Ley de Economía Sostenible, por la que se modifican las Leyes Orgánicas 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.
- Ley Orgánica5/2002 de 19 de junio. Disposición adicional séptima. / RD 1224/2009 de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral.
- LOIS GONZÁLEZ, R.C. y CARBALLO LOMBA, A. "La frontera hispano lusa en la actualidad: una visión geográfica. 2014. Revista de Historiografía 23.
- OIT, 1999, pág.4.
- OIT. Recomendación 195 sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos. 2005. Pág 4.
- PÉREZ DE MENDIGUREN, J.C., ETXEZARRETA ETXARRI, E. y GURIDI ALDANONDO, L. "¿De qué hablamos cuando hablamos de Economía Social y Solidaria? Concepto y nociones afines". XI Jornadas de economía crítica. Bilbao, 2008.
- Programa de empleo de Cáritas Española. "El trabajo como una respuesta a la exclusión social. Marco de

- actuación del Programa de Empleo de Cáritas". 2007, Cáritas Española Editores.
- Real Decreto 290/2004 de 20 de febrero.
- Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- REAS red de redes "Carta de principios de la economía solidaria". mayo de 2011.
- Red2Red Consultores (2009). El empleo de las personas con discapacidad ante el nuevo paradigma de la flexiguridad. Madrid: Fundación ONC
- RETOLAZA, J.L., SAN JOSÉ, L. y TORRES, J. "Las empresas de inserción en España: ¿una oportunidad perdida?". En GEZKI, nº 10, 2013, 97-123.
- SÁNCHEZ, P. y FERNÁNDEZ, G. "Una propuesta metodológica del diagnóstico del mercado laboral para personas de baja cualificación". Col. "La acción social. Cuadernos de formación". Cáritas Española. 2004.
- SERRAT, J.M. "Manuel". Álbum "La Paloma". Zafiro / Novola. 1969.
- TORRENTE BALLESTER, G. "Yo no soy yo, evidentemente". Plaza y Janés. 1987.
- ZUBERO, I. "Construcción y desconstrucción de la existencia precaria". En "Iglesia viva", nº 263, julio septiembre 2015. Pp 27-42.







149





- http://asprodes.es/quienes-somos/
- http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction. do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020 50&language=en
- http://www.elmundo.es/ sociedad/2016/08/30/57bf1f7022601db6348b45e7.html
- http://escuelascampesinas.org/
- http://www.expansion.com/economia-digital/ innovacion/2018/02/01/5a72e73a22601db2288b4658. html
- https://fundacionjuans.org/quienes-somos/ misonvisionvalores/
- https://www.gitanos.org/quienes_somos/mision_ estrategia.html.es
- https://www.iglesiaporeltrabajodecente.org/ declaracionitd/
- http://www.intras.es/
- https://www.leonoticias.com/leon/comisiones-obrerascritica-20171204150156-nt.html















