



VNIVERSITATIS VALÈNCIA

Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación
Departamento de Didáctica y Organización Escolar

La construcción de subjetividades en el Tercer Sector:
aproximación a las Empresas de Inserción en el marco
del Capitalismo Flexible

Tesis Doctoral presentada por:
Núria González García

Dirigida por:
Dra. Almudena A. Navas Saurin
Dr. Joan Carles Bernad i Garcia

Programa de doctorado: 100B Crisis de legitimidad del pensamiento y prácticas educativas.

**LA CONSTRUCCIÓN DE SUBJETIVIDADES EN EL TERCER SECTOR:
APROXIMACIÓN A LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN EL MARCO DEL
CAPITALISMO FLEXIBLE**

La construcción de subjetividades en el Tercer Sector: aproximación a las Empresas de Inserción en el marco del Capitalismo Flexible

A Manolo y Susana, mis padres,
quienes siempre confiaron en mi potencial
y me han apoyado y acompañado
en todas las etapas de mi vida.
Nunca os podré agradecer todo
lo que habéis hecho por mi.

Os quiero.

A Dani,
porque me has enseñado que
“El que nada hace, nada teme”.
Por la suerte de haberte encontrado y
por empujarme a mirar en todo
momento hacia delante.

Te amo.

A Daniella,
por enseñarme el verdadero
significado de la palabra AMOR.
Eres lo mejor que tengo en esta vida.

Mamá.

Agradecimientos

Un trabajo como el que a continuación se presenta siempre es fruto de experiencias, proyectos, idas y venidas y, sobre todo, es el fruto de personas con las que compartes trozos de tu historia. Es el resultado de años de trabajo, esfuerzo y dedicación compartidos con muchas personas, entidades y sobre todo amigos que me han acompañado y apoyado para que hoy esta Tesis sea una realidad y pueda ver la luz.

Gracias al Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Valencia, a sus profesores y personal administrativo por su plena disposición y por todo lo que me aportaron, tanto en mi etapa como alumna como en mi etapa como docente.

Gracias a mi amigo y socio Raúl Contreras, quien apostó por mi allá por el año 2003 y al lado de quién tanto aprendí y sigo aprendiendo. Junto a él y a Bego, dimos sentido a muchas de nuestras inquietudes. Inquietudes que tuvimos la suerte de poder construir y materializar en muchos proyectos. y todo a pesar de los molinos que nos encontramos en el camino.

Gracias a todos aquellos que fueron y ya no están como Felipe Samper, gracias a todos los que son y siguen estando como Javi, Paloma, Jeromo, Pericles, Faustino, Paco, Enrique o Isabel entre otros muchos y muchas y gracias a los que han llegado y llegarán como Paula, Magalie, Lizer, Martín o Daniella. En reconocimiento, cariño, agradecimiento y admiración.

Gracias a todas las personas y entidades que han participado desinteresadamente en el estudio de casos que forma parte de esta Tesis por sus aportaciones, comentarios y facilidades y gracias a todas las entidades que forman parte del Tercer Sector que siguen creyendo y trabajando fieles a la premisa de Otro mundo es posible.

Gracias, gracias, mil gracias de todo corazón a mis dos amigos, compañeros y directores de tesis, Almudena y Joan Carles por la gran dedicación y apoyo brindado durante todo este tiempo. Por su paciencia, su apuesta y por esas reuniones en el Departamento en las que tanto pude aprender y crecer y en las que también disfrutamos de espacios para la reflexión, el debate y las risas. Sí las risas, porque en una Tesis también hay espacios para la risa. Gracias por vuestra confianza, por exigirme y señalarme el camino hacia el trabajo bien hecho. Gracias JC, nuestro gurú particular, por compartir todo tu saber y hacerme ver y entender otras lógicas que rigen nuestros espacios más cercanos. Almu, compañera pero sobre todo amiga, qué decirte que no sepas ya. Has estado, estás y sé que estarás siempre a mi lado. Ha sido un verdadero placer compartir este camino contigo. A los dos deciros que nunca una decisión externa sobrevenida pudo tener mejor recompensa. Salut i Revolta.

Y por encima de todo gracias a mi familia y amigos, por su incondicional apoyo y ánimo durante todo este tiempo y sobre todo en esta última etapa. Gracias papá y mamá por inculcarme los mejores valores que una hija puede llegar a tener. Sólo espero estar a la altura para poder transmitirle a Daniella tanto amor, respeto y confianza. Me habéis dejado el listón muy alto. Gracias a mi hermano Alejandro por centrarme en mis momentos más bajos y hacerme ver que la vida continúa y que nunca debo rendirme. Sin vuestro apoyo y empuje esta Tesis nunca hubiera existido.

Gracias Dani, gracias Vida por tu paciencia, por ser y estar, por creer ciegamente en mí y empujarme a seguir creciendo, a no decaer nunca y a superarme día a día. Porque aquel día en un ascensor de un hotel de Ámsterdam fue el maravilloso inicio de un viaje que emprendimos y gracias al cual tenemos lo mejor de nuestras vidas, Daniella. Y a ti Daniella, que llegaste en paralelo a esta Tesis y que fuiste compañera de reuniones y de noches de trabajo, gracias por enseñarme lo verdaderamente importante en esta vida: reír, jugar, compartir, amar y ser esponja de todo lo que este

mundo nos ofrece.

A todos muchas gracias y perdonadme por los espacios robados y por mis ausencias. Esta Tesis nunca hubiera sido posible sin vosotros y por ello esta recompensa es también vuestra, es una recompensa compartida. Os quiero.

ÍNDICE

Agradecimientos

Introducción general 17

CAPÍTULO I. ORIGEN DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL:

EL NACIMIENTO DEL MECENAZGO EN ESPAÑA 23

I.1. Introducción 25

I.2. Delimitación del Tercer Sector 25

I.2.1. Enfoque desde la Economía Social 30

I.2.2. Enfoque No Lucrativo 31

I.3. Las Entidades Sociales y la Administración Pública 32

I.4. Características de las Organizaciones del Tercer Sector 47

I.5. El Tercer Sector de Acción Social en España:
perspectivas actuales 53

I.5.1. La actividad del Tercer Sector en España 61

I.5.2. Destinatarios del trabajo de las Entidades del TSAS 65

I.6. El Tercer Sector como Actor Social 67

I.6.1. La inclusión sociolaboral 67

I.6.2. La participación social	69
I.7. El modelo mixto	71
CAPÍTULO II. LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN. ORÍGENES Y MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL	75
II.1. Introducción	77
II.2. El nacimiento de las Empresas de Inserción como espacios de empleo	77
II.3. Caracterización de las Empresas de Inserción	81
II.3.1. Las Empresas de Inserción en el marco de otros procesos	89
II.3.2. El desempeño laboral en las Empresas de Inserción	90
II.3.3. El trabajo de acompañamiento dentro de las Empresas de Inserción	90
II.3.4. La empleabilidad	95
II.3.5. El itinerario de inserción	96
II.4. Las Empresas de Inserción en España: perspectiva actual	106

II.5. Críticas al discurso del Tercer Sector y de las Empresas de Inserción	119
CAPÍTULO III. LA CENTRALIDAD DEL MUNDO DE TRABAJO EN UNA SOCIEDAD EN TRANSFORMACIÓN	129
III.1. Introducción	131
III.2. Del triunfo a la crisis de la sociedad salarial	132
III.2.1. Construcción y triunfo de la Sociedad Salarial	133
III.2.2. Crisis de la Sociedad Salarial	134
III.2.3. La construcción de identidades en nuestro tiempo	139
CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	145
IV.1. Introducción	147
IV.2. Métodos de recogida de información	148
IV.2.1 Técnica de recogida de datos: la entrevista	150
IV.2.2. Especificaciones del procedimiento empleado	153
IV.2.2.1. Selección de los entrevistados	154
IV.2.2.2. Registro y análisis de las entrevistas	155
IV.2.3. Análisis social del discurso	157

IV.3. Los discursos legitimadores del capitalismo: sus espíritus	159
IV.3.1. Discursos para la construcción del orden social	163
IV.3.2. Críticas y compromisos entre las ciudades	172
IV.3.2.1. Críticas existentes entre las ciudades	172
IV.3.2.2. Compromisos existentes entre las ciudades	176
IV.3.3. Relación entre los espíritus y las ciudades	179
CAPÍTULO V. ANÁLISIS	181
V.1. Introducción	183
V.2. Posicionamiento ante los diferentes escenarios de la investigación	183
V.3. Delimitación del contexto de la investigación	188
V.3.1. Empresas de Inserción analizadas	190
V.3.1.1. Empresa de Inserción 1	190
V.3.1.2. Empresa de Inserción 2	191
V.3.1.3. Empresa de Inserción 3	191
V.3.1.4. Empresa de Inserción 4	192
V.3.2. Entrevistas realizadas	193
V.4. Análisis del marco legal de las Empresas de Inserción	195

V.5. Las lógicas discursivas en torno al sujeto en las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana	199
CAPÍTULO VI. REFLEXIONES FINALES	231
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	243
ANEXO I: Ley Empresas de Inserción	255
ANEXO II: Guion entrevistas	289
- Guion entrevistas a los Trabajadores de Inserción	
- Guion de entrevistas a los Trabajadores Acompañantes, Educadores y/o Gerentes	291
	292

INTRODUCCIÓN GENERAL

LA CONSTRUCCIÓN DE SUBJETIVIDADES EN EL TERCER SECTOR: APROXIMACIÓN A LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN EL MARCO DEL CAPITALISMO FLEXIBLE

El presente trabajo de Tesis Doctoral pretende realizar una aproximación a las Empresas de Inserción, sus prácticas, lógicas y efectos en el marco de las entidades del Tercer Sector.

El objetivo que perseguimos al aproximarnos a las Empresas de Inserción es describir su situación en la sociedad actual atendiendo al papel que juegan las entidades en la construcción de subjetividades. Hacerlo posibilitará la comprensión y el análisis de las prácticas concretas que se desarrollan en las Empresas de Inserción, así como la comprensión y análisis de las lógicas seguidas por las entidades que las desarrollan.

Para contextualizar el análisis emplearemos los desarrollos teóricos y metodológicos de Luc Boltanski, Laurent Thévenot y Eve Chiapello, los cuales nos posibilitan situar lo que sucede en una Empresa de Inserción vinculándolo a las lógicas de funcionamiento en la sociedad actual. Especialmente relevantes para nuestro análisis se muestran los conceptos, acuñados por estos autores, de Tercer Espíritu del Capitalismo y Ciudad por Proyectos. El Tercer Espíritu del Capitalismo se corresponde con el momento histórico que vivimos que, según los autores, ha de ser isomorfo a un capitalismo mundializado que se sirve de las nuevas tecnologías, un capitalismo informacional en una sociedad-red. Por su parte, la Ciudad por Proyectos es el concepto usado para designar el nuevo aparato justificativo de adhesión al capitalismo que estaría formándose en la actualidad en el marco del Tercer Espíritu del Capitalismo (BOLTANSKI y CHIAPELLO, 2002).

Por otro lado, el Tercer Sector es definido por el Observatorio del Tercer Sector como aquel que está formado por las organizaciones con personalidad jurídica e inscritas en un registro público que no tienen ánimo de lucro (y, por lo tanto, reinvierten sus beneficios en la propia actividad), de titularidad privada, que desarrollan su acción social siguiendo principios de proximidad al territorio o el entorno y que trabajan para la promoción de la persona y para la inclusión de los colectivos vulnerables.

Especialmente relevante para nuestra investigación, en el marco del Tercer Sector, son las Empresas de Inserción definidas por la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción en su artículo 4 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 sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario. A estos efectos deberán proporcionar a los trabajadores procedentes de situaciones contempladas en el artículo 2, 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 sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario”*.

Las Empresas de Inserción se sitúan al final de un proceso formativo en el marco de las políticas de inserción. En su seno, encontramos distintos tipos de trabajadores (Trabajadores Acompañantes, Trabajadores de Inserción y Trabajadores de Producción) entre los que se establece una relación pedagógica (al menos entre dos tipos de trabajadores). Además, para nosotros es relevante el hecho de que su práctica pedagógica se disponga de manera que acompañe procesos dirigidos a colectivos en situación de vulnerabilidad social.

Estas características de las Empresas de Inserción nos permiten pensar en el papel de las entidades que las desarrollan en la construcción de subjetividades.

Si entendemos al Trabajador Acompañante y al Trabajador de Inserción como categorías sociales, tal y como apunta GRAIZER (2008), es posible describir la construcción de la subjetividad atendiendo a la forma en

que estas categorías son seleccionadas en el seno de la entidad. Los sujetos se configuran en las relaciones pedagógicas en las que siempre se produce algún tipo de selectividad entre quienes participan de esas relaciones. Dicha investigación se realizará a través de un trabajo de campo que contemplará diferentes entrevistas focalizadas en los procesos de selección.

En cuanto a los resultados, esperamos que los productos concretos del presente trabajo de Tesis sean, por un lado, la revisión de la normativa existente en materia de Empresas de Inserción y, por otro, identificar el papel que juegan las entidades en la construcción de determinadas subjetividades y su papel dentro del Tercer Sector.

Desde este marco, la primera parte de la Tesis está dedicada a la descripción histórica del Tercer Sector de Acción Social a través de diversos autores y textos para pasar posteriormente a describir las Empresas de Inserción según datos que ofrece la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI), puesto que son en éstas donde se centra el presente trabajo de investigación y en base a la normativa legal bajo la que se amparan. Una vez delimitados ambos espacios de trabajo, se llevará a cabo una crítica a los discursos presentados tanto del Tercer Sector como de las Empresas de Inserción que permitirán aproximarnos mejor al objetivo final de esta Tesis.

Posteriormente, nos adentramos de lleno en el mundo del trabajo y en la construcción de las nuevas configuraciones identitarias que se están produciendo en nuestro tiempo.

Situado el marco descriptivo en el que se centra la presente Tesis y la centralidad del mundo del trabajo en una sociedad en constante transformación, nos adentraremos en la delimitación de la metodología de investigación empleada así como en los discursos legitimadores del capitalismo. Seguidamente la última parte de la Tesis profundiza tanto en el trabajo de campo llevado a cabo, como en el encuadre teórico desde el cual centrar la mirada sobre el material empírico recogido: el modelo de las

ciudades de BOLTANSKI Y CHIAPELLO (2002). Esta propuesta posibilita estudiar y analizar el discurso imperante en la normativa estatal que rige a las Empresas de Inserción así como los discursos ofrecidos por las personas entrevistadas así como de las Empresas de Inserción donde se encuentran trabajando.

Por último se ofrecen las conclusiones al trabajo de investigación realizado, proponiendo posibilidades de reflexión e investigaciones futuras junto con las referencias bibliográficas empleadas y los anexos correspondientes al trabajo de investigación.

CAPITULO I

ORIGEN DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL: EL NACIMIENTO DEL MECENAZGO EN ESPAÑA

I.1. INTRODUCCIÓN

*Las relaciones de poder múltiples atraviesan,
caracterizan, constituyen el cuerpo social;
y estas no pueden disociarse, ni establecerse,
ni funcionar sin una producción,
una acumulación, una circulación,
un funcionamiento del discurso.*

Michel Foucault

A lo largo de este capítulo se va a presentar el origen y evolución que el concepto de Tercer Sector ha sufrido a lo largo del tiempo así como los elementos que caracterizan a las entidades sociales que lo conforman y su vinculación con la Administración Pública a través de diferentes autores. Posteriormente y basándome en la legislación vigente, se procederá a caracterizar a las Empresas de Inserción y el marco teórico-conceptual propio de las mismas. Finalmente, y una vez presentada toda esta información, se llevará a cabo una reflexión crítica sobre los discursos y las lógicas imperantes tanto en el Tercer Sector como en las Empresas de Inserción que posibilitará entender el posterior trabajo de campo y su análisis correspondiente.

I.2. DELIMITACIÓN DEL TERCER SECTOR

Delimitar el origen del Tercer Sector es ciertamente complejo, ya no sólo por la cantidad de literatura existente sino también por la relativa juventud del

término y las múltiples y variadas organizaciones que forman parte de él. Podemos definir el Tercer Sector como un espacio económico caracterizado por estar regido tanto por leyes propias del mercado como del ámbito normativo y que está conformado por aquellas instituciones, discursos y sujetos que realizan actividades propias del ámbito de lo público, entendido como Estatal que, si bien están dentro de la esfera privada, pretenden mantener relaciones diferenciadas de la noción tradicional de empresa privada, tanto en el seno de la propia organización como en las relaciones que mantienen con aquello que queda fuera de ella. Si hace unos años definiera el Tercer Sector *“vinculado con actividades altruistas que parten de la acción ciudadana y que busca la generación de servicios a la comunidad proporcionando alternativas a la acción privada y pública”* (GONZÁLEZ, 2009), hoy en día, una lectura atenta de los procesos de conformación de subjetividades propios del tercer espíritu del capitalismo, permiten poner en duda esta afirmación.

El Tercer Sector nace como una tercera vía entre la economía de mercado y las posibilidades para gestionar recursos que tiene en un momento histórico determinado la Administración del Estado. Se constituye pues, en un elemento clave ante la reorganización de los papeles que, dentro del Estado de Bienestar, poseen estos dos agentes. Así, ESPADAS cita a,

“...los expertos en política social que elaboraron en 1981 el informe OCDE “El estado protector en crisis”¹, quiénes recomendaron como medida para mejorar la eficacia y la flexibilidad de los sistemas de protección social, la delegación más activa de las responsabilidades administrativas en la sociedad civil”. (ESPADAS, 2006:32,33).

¹ Cit. en SARASA, S., 1995.

Una de las primeras definiciones que encontramos sobre el Tercer Sector se remonta a los años 70 donde, derivado de la crisis del Estado de Bienestar, comienza a hablarse de ciertas organizaciones que jugaban un papel fundamental en el campo del bienestar social. LEVITT, sociólogo americano, lo definió como:

"Tradicionalmente se distinguen dos sectores: el privado y el público. El sector privado corresponde al mercado. El público se supone que es todo lo demás. Pero "todo lo demás" resulta demasiado genérico; abarca tanto que al fin y a la postre no significa nada. Comúnmente hablando, se entiende por sector público aquello que hace, puede hacer o debiera hacer el gobierno. Pero también queda un enorme espacio residual. Yo he llamado a este residuo "tercer sector"". (LEVITT, 1973).

LEVITT usa el término, pues, para hacer referencia a aquellos espacios de actuación pública no atribuibles a la administración ni al funcionamiento de los intereses privados. Es decir, como apunta BALAS (2011:27), hace referencia al espacio que éste ocupa dentro de la estructura institucional de las sociedades industrializadas con economía de mercado, compuesta por al menos tres sectores:

- Sector Público (Estado), formado por las administraciones públicas que se caracteriza porque, en él, el control último le corresponde a los individuos o grupos legitimados por el poder político y por disponer de recursos públicos;
- el Sector Privado Mercantil (Mercado), formado por las entidades que desarrollan actividades con ánimo de lucro y son controladas por

propietarios privados y,

- el llamado Tercer Sector o Sector Privado No Lucrativo, que recibe también los nombres de "sector Social", "Sociedad Civil", "Tercer sector de acción social" u "Organizaciones no lucrativas". Las entidades que forman parte de él ni son gubernamentales ni tienen fines lucrativos.

Pero fue con el Informe de la Comisión Filer (1975), la Comisión sobre filantropía privada y necesidades públicas (Commission on Private Philanthropy and Public Needs), con el que el concepto de Tercer Sector alcanza su legitimidad al reconocer la importancia de éste, independientemente del sector público y privado y por su alcance dentro del sector económico. Los resultados alcanzados por esta Comisión dieron el pistoletazo de salida al Tercer Sector, creándose los cauces necesarios para velar por los intereses de este sector y promover su desarrollo dentro del supuesto Estado de Bienestar, el cual, como sabemos, no tiene los mismos desarrollos en los países que lo utilizan como marco de referencia.

Igualmente importantes son las aportaciones realizadas por DONATI quien incide que un elemento diferenciador del trabajo que se lleva a cabo dentro del Tercer Sector y es la definición, en sí, de lo que es el bien relacional concebido como una forma solidaria de lo privado social (DONATI, 1992:152). Un bien relacional que es generado y gestionado desde una estrecha vinculación con su carácter comunitario y primario y que no puede ser producido por otros sistemas. En definitiva, el autor afirma que estos bienes sólo pueden ser producidos y disfrutados por quienes los producen y los usan, a través de las relaciones que entre ellos se conforman, y siempre desde la premisa del "compartir". Aparece, entonces, otro concepto que, si bien no será desarrollado en ese momento, el alcance que en la época actual está logrando merece de nuestra consideración por su relevancia: el bien común. Plantea que los bienes entendidos como bien común producen una nueva generación de derechos humanos, fuera de los derechos

políticos, civiles y económico-sociales. *"La solidaridad social como directriz distintiva y específica de las relaciones del tercer sector se vuelve un medio de comunicación, un medio simbólico generalizado"*. (DONATI, 1992:158).

Los elementos fundamentales que según DONATI (1993:116) caracterizan al Tercer Sector son:

- Un modo de ser positivo y propositivo de la sociedad.
- Una forma social emergente que nace de la experiencia de diversificar las respuestas a necesidades sociales específicas que siguen dinámicas de multiplicación y que siempre solicitan nuevas relaciones.
- Un producto de la diferenciación de la sociedad en condiciones de creciente complejidad.

La visión en exceso esencialista e idealista de DONATI, carente de una aproximación crítica al mismo, sin embargo, no es la única que podemos encontrar. El Tercer Sector no supone únicamente un reducto de entidades, sujetos y organizaciones que luchan en favor de los intereses de la sociedad civil, sino que su campo de actuación es mucho más amplio y engloba también a todas aquellas organizaciones que participan de la vida económica, que gestionan recursos, y producen bienes de acuerdo a las nuevas necesidades que van emergiendo en la sociedad. Este hecho hace que dentro del sector puedan incorporarse acciones como el autoempleo, las microempresas o, incluso, iniciativas económicas informales, que nacen y se desarrollan para dar respuesta a las necesidades sociales no cubiertas por las empresas ni por el sector público. (BARREIRO, 1999).

Otros autores como SALAMON Y ANHEIER (1999) definen al Tercer Sector como el conjunto de entidades privadas y con estructura formal que no distribuyen beneficios puesto que son autogestionadas y puesto que sus recursos provienen de distintas donaciones.

Esta indefinición sobre el Tercer Sector viene propiciada por la

existencia de dos enfoques que tradicionalmente han estado enfrentados. Por un lado el enfoque de la Economía Social donde la importancia radica en la dimensión democrática de las entidades y la producción para el mercado de bienes y servicios sociales. Y por otro lado, el enfoque del Sector No Lucrativo donde la importancia se centra en la no distribución de beneficios y la presencia de voluntarios.

El concepto de no lucrativo es el elemento diferenciador entre ambos enfoques, puesto que éste puede entenderse desde dos perspectivas bien diferenciadas:

- Perspectiva finalista: las entidades serán entidades sin ánimo de lucro (*not for profit organizations*) cuando éstas persigan fines orientados a la satisfacción de necesidades sociales, es decir, cuando la prestación de servicios prevalezca por encima del lucro.
- Perspectiva de no distribución de beneficios: las entidades serán entidades no lucrativas (*non-profit organizations*) cuando, en virtud de sus parámetros constitutivos, esté prohibido distribuir sus beneficios entre aquellas personas que ostentan la propiedad legítima de la entidad.

I.2.1. ENFOQUE DESDE LA ECONOMÍA SOCIAL

El enfoque de la Economía Social surge del Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública Social y Cooperativa (CIRIEC) a finales del año 1950 donde se define al Tercer Sector como,

"El conjunto de entidades no pertenecientes al sector público que, con funcionamiento y gestión democráticos e igualdad de derechos y deberes de

los socios, practican un régimen especial de propiedad y distribución de las ganancias, empleando los excedentes de ejercicio para el crecimiento de la entidad y la mejora de los servicios a los socios y a la sociedad". (CIRIEC, 1950).

Dentro de la Economía Social existen dos grupos de entidades:

- Las productoras de mercado privadas. Empresas creadas para satisfacer necesidades de sus socios a través del mercado (por ejemplo, produciendo bienes y servicios). Empresas organizadas de forma democrática y con una distribución de beneficios no vinculada al capital aportado por el socio. Se refiere sobre todo a cooperativas, mutualidades y sociedades laborales.
- Las productoras no de mercado privadas. Se trata, en su mayoría, de asociaciones y fundaciones (aunque también de entidades con otras formas jurídicas), cuya producción se suministra mayoritariamente de forma gratuita o a precios económicamente no significativos. El Observatorio del Tercer Sector en Bizkaia incluye además el calificativo "al servicio de los hogares" y se refiere a instituciones privadas sin fines de lucro que *"aún desarrollando una actividad productiva, producen servicios no destinados a la venta para determinados grupos de hogares"*.

Desde este enfoque se deduce que forman parte del Tercer Sector tanto las entidades *non-for profit* como las *non profit*.

I.2.2. ENFOQUE NO LUCRATIVO

Este enfoque tiene su origen en el mundo académico vinculado al proyecto

de Lester en el Centro de Estudios para la Sociedad Civil de la Universidad Johns Hopkins. En España destacan los trabajos dirigidos por el profesor OLABUENAGA (Fundación BBV, 2000 y 2006). El enfoque No Lucrativo pone el énfasis en la segunda de las perspectivas de la no lucratividad, es decir, exige a las entidades del Tercer Sector que no se hayan creado con el objetivo principal de generar beneficios ni de obtener una rentabilidad financiera y que no puedan repartir beneficios entre sus miembros. Asimismo, en el enfoque del Sector No Lucrativo, el Tercer Sector es el ámbito que se comprende entre el mercado y el Estado.

Un enfoque donde el Tercer Sector reúne a otra tipología de entidades que claramente quedan fuera de la Economía Social como por ejemplo, las organizaciones que no tienen por finalidad servir a los hogares, es decir, que no desarrollan una actividad productiva (no prestan servicios) sino que tienen una función representativa, reivindicativa y defensora de derechos.

I.3. LAS ENTIDADES SOCIALES Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Actualmente, en el contexto del Estado español, las entidades sin ánimo de lucro, u ONGs, forman parte de una amplia y compleja red de entidades que llevan a cabo muy diferentes funciones y, que entre ellas, son, al mismo tiempo, bien diversas.

“Estamos presentes en todos los campos de acción y en todos los ámbitos temáticos: asociaciones vecinales, de mujeres, de jóvenes, de educación en el tiempo libre, medioambientales, culturales, de acción social, de cooperación al desarrollo, de acogida de inmigrantes, en torno a las más diversas discapacidades físicas y mentales, de atención a

personas drogodependientes, de ex alcohólicos, etc.”
(FUNDACIÓN ESPLAI: 2003).

Si bien son amplios y heterogéneos los aspectos sobre los cuales trabajan las entidades no lucrativas dentro del Tercer Sector, vemos que comparten un objetivo: el cambio y mejora de una sociedad que cada vez más crea colectivos en riesgo de exclusión social.

Es importante, por otro lado, dejar constancia que, pese a ser entidades sin ánimo de lucro, no significa que algunas de ellas posean actividades productivas que generen beneficios económicos. La diferencia radica en que dichos beneficios son reinvertidos en la propia entidad y, más concretamente, en las personas que acuden a ellas para intentar buscar soluciones y respuestas a sus situaciones laborales, personales, familiares, sociales, judiciales y así un largo etcétera. Pero no sólo pueden y/o deben producir beneficios económicos, sino que también son generadoras de beneficios sociales intangibles que, al igual que en el primer caso, son reinvertidos en este caso, en la propia sociedad.

Aunque muchas de estas organizaciones carecen de ánimo de lucro, ello no significa que puedan sustentarse al margen de lo económico. Sus objetivos y, en consecuencia, los medios materiales y humanos que ponen a disposición de los mismos, deben ser cubiertos de una u otra forma y de ello dependerá su nivel de actuación.

Actualmente vivimos en una sociedad cada vez más cambiante y en constante dinamismo que afecta irremediabilmente a tres ejes fundamentales:

- Mercado laboral.
- Administraciones públicas.
- Entidades no lucrativas.

Estos tres ejes están directamente relacionados, y cualquier cambio

en uno de ellos supone una afección directa y/o indirecta en cualquiera de los otros dos. Los cambios que pueden sufrir y que estamos viviendo en estos momentos se centran sobre todo en aspectos relacionados con la economía, cambios de valores y creencias, cambios políticos, cambios demográficos y de inmigración.

DE VITA y FLEMING (2001) resumen a la perfección cómo inciden dichos cambios en los ejes descritos anteriormente:



FIGURA 1. Factores de cambio (DE VITA y FLEMING, 2001:5).

Por otro lado, es muy frecuente el hecho de que cada vez más se afirma que este estado de bienestar al que estamos asistiendo en nuestra sociedad utiliza, se aprovecha de dichas entidades como recurso para realizar las funciones que a ella le competen y que conlleva consecuentemente un escaso o nulo coste económico. Es decir, las emplean como “mano de obra barata”, derivándolas y haciéndolas responsables de los deberes que como tal deben asumir.

Las entidades no lucrativas han sido capaces de crear, sostener e impulsar un gran número de redes de acción social que permiten la participación ciudadana de cara a resolver problemas reales que se están

produciendo hoy en día. Pero, para llevar a cabo esa participación ciudadana, de forma eficaz y efectiva, las entidades no lucrativas buscan de un margen mayor de actuación, por lo que reclaman una dependencia menor del estado. Sin embargo, la realidad es bien diferente puesto que, si puede darse cierta descentralización de las administraciones públicas, los márgenes de actuación, asunción de responsabilidades o poder de actuación, no son totales, puesto que dependen en última instancia de los organismos públicos.

Las administraciones públicas no deben delegar, basándose en la adjudicación de subvenciones, ciertas responsabilidades y obligaciones que a ella le competen. Por el contrario, deben asumir una corresponsabilidad que conlleve, impulse y genere una participación activa de todo el tejido social en la toma de decisiones.

De esta forma, y tal y como apunta TOURAINE,

“El estado debe recuperar el espacio de lo público; la sociedad, que reclama una mayor presencia en los círculos de decisión y de poder, debe pasar también a la acción y participar activa y solidariamente en la lucha contra las situaciones de necesidad que, por muy avanzada que esté una sociedad, nunca dejarán de presentarse”. (TOURAINE, 2005:177).

Pero hay que olvidar el concepto del carácter benéfico-asistencial de las entidades sin ánimo de lucro y desechar la idea de que, al recibir subvenciones de carácter público, deben y están obligadas a asumir las responsabilidades y deberes de la acción pública.

Evidentemente también es cierto que dichas creencias, dichas afirmaciones, provienen de la excesiva dependencia que muchas de estas

entidades poseen de las subvenciones de carácter público y que ha mermado, incluso en exceso, su credibilidad y su poder de actuación, reconocimiento y reivindicación.

Es en este punto, donde dichas entidades se encuentran con un largo y amplio horizonte que no es otro que el de conseguir una fuerte y estable independencia económica de forma que, de acceder a subvenciones públicas pueda deberse a:

- Complementos para sufragar gastos.
- Subvencionar planes y/o proyectos específicos.
- Creación de servicios y/o acciones específicas.
- Etc.

Es bien sabido que las organizaciones no gubernamentales así como asociaciones y fundaciones sin ánimo de lucro dependen principalmente de subvenciones y partidas presupuestarias que administraciones públicas², tanto locales, autonómicas, nacionales, incluso europeas, ofrecen de cara a la gestión de diversos proyectos así como para su propia supervivencia y mantenimiento. Es más, según afirmó POYATO (2015), presidente de la Plataforma del Tercer Sector en España, *“casi el 90% de las entidades que lo conforman dependen directamente de estas subvenciones”*.

En el año 2000 y según datos de la Coordinadora de organizaciones no gubernamentales para el desarrollo, casi el 60% de los fondos de éstas provienen del sector público en sus ámbitos local, nacional e internacional.

En definitiva, cómo las entidades obtienen los recursos presupuestarios puede ser indicativo de cara a conocer:

- Su nivel de autonomía real y funcional y su capacidad para generar ingresos en la propia sociedad civil.

² Las subvenciones públicas representan un 36% de la financiación, según un estudio realizado por el Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia en 2013.

- La estructura de relaciones con otros sectores como el Estado y/o el mercado.
- El grado de independencia frente al sector público y privado.

Independientemente de lo que esta reflexión puede conllevar a nivel de corresponsabilidad y ética por parte de las administraciones públicas, hay que reconocer que, estas entidades están manteniendo una red de servicios que, de no existir, no alcanzarían a las personas en su totalidad y todo lo que a ellas les rodea.

¿A qué puede deberse el que las administraciones públicas deleguen en entidades sin ánimo de lucro ciertos deberes y responsabilidades de su propia competencia? Esta pregunta, que a priori podría responderse fácilmente, encierra una realidad compleja y preocupante que afecta a todos y cada uno de los agentes que formamos parte de la sociedad.

El Tercer Sector logra su mayor expansión a partir de la crisis del Estado del Bienestar, asumiendo ante todo, un papel primordial en la gestión de los servicios sociales. Pero tal y como apunta MARTÍNEZ MORALES *“No se trata de sustituir a la red pública, sino de complementarla, lo que se evidencia desde el momento en que “donde la provisión pública es más débil, también hay una red asociativa menos desarrollada” (Pérez Eransus, 2003:429).”* (MARTÍNEZ MORALES, 2006:117).

Un papel que, como se verá a continuación, conlleva también una serie de vínculos y procesos de dependencia del Estado, sobre todo en lo relacionado con las políticas de subvenciones. Así y siguiendo a MARTÍNEZ MORALES,

“Se ha valorado (Rodríguez Cabrero, 2003) que todo ello implica un cierto riesgo en la medida en que el énfasis en la necesidad de una mayor profesionalización de la gestión de servicios suponga

una cierta empresarialización -asumir estilos y culturas organizativas próximas a las de la empresa privada-, y pongan en peligro la cultura organizativa solidaria como clave definitoria del quehacer de las organizaciones no lucrativas". (MARTÍNEZ MORALES, 2006:118).

Todo ello ha propiciado que las entidades sociales se muestren ante los poderes públicos como entidades necesarias y útiles, persuadiendo a éstos de la asunción de algunas de sus funciones y responsabilidades y, a su vez, que dichas entidades se alejen de sus dimensiones participativas o críticas.

"Es especialmente en estos casos cuando la labor de las entidades entra en competencia con la actuación de las empresas que empiezan a descubrir un nuevo sector de mercado, vinculado además en ocasiones a fondos y garantías públicas, en el espacio de los servicios de proximidad y socioeducativos. Una vía de afrontamiento a este tipo de situaciones podría ser, según Cabra de Luna (1996) la creación de empresas de servicios por parte del sector no lucrativo, siempre en cumplimiento de sus fines de interés general." (MARTÍNEZ MORALES, 2006:118).³

En líneas generales cabría afirmar que esta delegación se debe a, entre otras cosas:

- Las entidades sin ánimo de lucro están especializadas en ámbitos de

³ Este sería el caso de las Empresas de Inserción, objeto de estudio de la presente Tesis.

actuación específicos mientras que las administraciones públicas son un todo complejo y genérico que, por unas u otras razones, carece de dichas especialidades y parece que ni tan si quiera percibe la necesidad de invertir y disponer de las mismas.

- Las administraciones públicas carecen de recursos humanos suficientes, experimentados y formados para dar respuesta a las necesidades demandadas por los ciudadanos y, más concretamente, por los colectivos más vulnerables y, al igual que ocurre en el punto anterior, no los contemplan por el gasto que ello supondría, entre otras razones posibles.
- Las entidades sin ánimo de lucro poseen una red de actuación muy amplia que incluso sobrepasa el ámbito local, ampliándose a ámbitos estatales y nacionales.
- Las administraciones públicas conllevan una gran burocracia que excede y se aleja de las realidades que presentan los ciudadanos.
- Existencia de un sobredimensionamiento de las administraciones públicas en comparación con las entidades sin ánimo de lucro.
- Las entidades sin ánimo de lucro cuentan con recursos humanos próximos a las personas que acompañan a éstos a lo largo de sus diferentes y complejos procesos (vivienda, salud, trabajo, formación, etc.)

Estos son algunos elementos que justificarían esa delegación o, dicho de otra forma, esa no asunción de responsabilidades por parte de las administraciones públicas. Como cita MENDOZA:

“Las propias limitaciones del estado del bienestar para dar respuesta a las demandas de una sociedad cada vez más desarrollada, compleja e interdependiente, acentuadas por las presiones

derivadas de la internacionalización de la economía, ponen de manifiesto la necesidad de replantear las relaciones entre los ámbitos público y privado, entre estado y sociedad, dando lugar a la emergencia del estado relacional". (MENDOZA, 1995:5).

Y todo ello genera un gran ahorro para las administraciones públicas puesto que:

- En primer lugar estas entidades privadas sufragan sus gastos materiales.
- El estado logra abaratar sus costes puesto que los salarios del personal contratado por las entidades para llevar a cabo los proyectos corre a cargo de éstas.
- La administración se ahorra costes en cuanto al número de funcionarios y formación que deben poseer de cara a la gestión de recursos.
- Los costes derivados de las infraestructuras corren por cuenta de las entidades privadas.
- La Administración Pública no sostiene el desgaste político que conlleva la no consecución de ciertos proyectos o la mala gestión de los mismos, resguardándose en su desconocimiento o en su no competencia en los mismos al estar en manos de entidades privadas.

Con esta forma de gestionar lo que es público, la Administración Pública, en consecuencia, se beneficia de todo lo citado anteriormente a cambio de subvenciones que cada vez se incrementan en su grado de complejidad y que disminuyen en el montante subvencionado, y que deben completarse con otras (por ejemplo aquellas que otorgan las Obras Sociales de Bancos y Cajas) y con un alto nivel de compromiso particular por parte de los trabajadores para que puedan obtenerse los resultados esperados.

Además, la financiación en forma de subvención pública se otorga, generalmente, con una cadencia de carácter anual (fomentando de esta forma las contrataciones temporales y por tanto la precariedad laboral), tarde, son insuficientes, sus justificaciones posteriores suponen un gran esfuerzo para las personas que trabajan en las entidades y la no consecución de los objetivos (de dudosa evaluación) propuestos por quienes las otorgan, supone una penalización cómo no, económica, que repercute en la entidad, puesto que debe devolver parte de la subvención concedida y siempre, una vez el proyecto ha finalizado.

Por todo lo expuesto, inevitablemente, llegamos a formularnos la siguiente pregunta: ¿cuáles son los intereses de quienes detentan los cargos de poder que permiten una gestión tal de lo que se considera público? Si para poder llevar a cabo el objetivo de mejora de la sociedad, las entidades necesitan de cierto grado de estabilidad como hemos señalado hasta el momento, un grado que contemple la indispensable independencia económica y política respecto de sus fuentes de recursos, el que las entidades finalmente no lo tengan, debe necesariamente responder a intereses concretos. En la medida en que exista una fuerte dependencia de una única fuente de financiación, podría producirse, entre otras muchas cosas, un fenómeno de inducción, es decir, financiar sólo aquellos proyectos y programas que tengan interés para el que los aporta, y condicionar la concesión de las ayudas a una determinada orientación ideológica. En esta situación se estaría incidiendo directa y negativamente sobre la misión, hipotecando en definitiva el futuro de la entidad.

La dependencia financiera de las entidades privadas tiene como consecuencia asumir unos riesgos que influyen negativamente en su propio carácter y funcionamiento. La hegemonía de la financiación pública crea situaciones de dependencia e incertidumbre financiera que afectan negativamente a sus capacidades para producir, mantener y consolidar bienestar social.

La independencia económica, al contrario, debe proporcionar la flexibilidad financiera que posibilite la imprescindible independencia ideológica y administrativa para poder así garantizar el cumplimiento de la misión. Para lograr esta flexibilidad e independencia, la entidad privada debe consecuentemente diversificar las fuentes de recursos.

La financiación, por tanto, repercute claramente en la gestión de las entidades privadas ya que, una de las principales preocupaciones de éstas es conseguir una financiación estable y regular, que les permita planificar y ejecutar sus proyectos sobre unas bases concretas y, sobre todo, conocidas con antelación.

Estas transferencias desde el ámbito público a entidades sin ánimo de lucro de carácter privado, hacen que el horizonte entre ambas se encuentre actualmente muy difuminado y, en consecuencia, se diluyan los niveles de responsabilidad de cada uno de los mismos. Y las grandes dotaciones presupuestarias que la Administración Pública ofrece, no garantizan la mayor participación de entidades, sino todo lo contrario, se ahorran grandes costes económicos ya que supone su descentralización.

Pero, cabría preguntarse asimismo, qué medidas ejerce el estado para controlar y evaluar las actividades que dichas entidades desarrollan en relación a políticas públicas tales como la salud, el empleo, la formación o la inserción sociolaboral.

Hoy el concepto clave es el de corresponsabilidad social -entre todos los agentes socioeconómicos- y la metodología se basa en la transversalidad y la cooperación. No es casual la progresiva asunción de la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) puesto que ninguna organización puede permitirse actuar a espaldas de la sociedad y, mucho menos el sector público, que debe gestionar sus actuaciones bajo criterios estrictamente economicistas aunque tampoco puramente benéficos.

Por lo tanto, entiendo la gestión ética de las administraciones públicas desde una doble visión de rentabilidad social y sostenibilidad

económica, estableciendo sinergias con empresas, agentes sociales y ciudadanos, mostrando eficiencia con los recursos, procurando la máxima cohesión social y conformando un juego en el que todas las partes salen beneficiadas y ninguna perjudicada (políticas *win-win*). Es por ello necesario valorar el papel de las entidades sin ánimo de lucro, de una ciudadanía sensibilizada y de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), pero al mismo tiempo las administraciones públicas están llamadas a fomentar y vertebrar una responsabilidad compartida, a generar un verdadero capital social impulsor del bienestar y el desarrollo. Entonces sí podremos referirnos a territorios socialmente responsables, en los que el sector económico, las entidades sociales y las personas asumen su propia responsabilidad social, y no suman sino que multiplican sus efectos.

GIDDENS escribió lo siguiente:

"Dejar a la gente enredada en prestaciones tiende a excluirla de la sociedad globalmente considerada. Reducir prestaciones para forzar a los individuos al trabajo les empuja a mercados de trabajo precarios ya saturados". (GIDDENS, 1999:123,131).

Combatir la exclusión social desde las instituciones es una tarea de suma complejidad debido, fundamentalmente, al carácter multifactorial del problema, algo que no encaja fácilmente en la forma compartimentada que tiene de organizarse el sector público, debido a las numerosas causas que originan el problema. El único abordaje posible de las políticas sociales es aquel que contemple como línea estratégica la transversalidad, priorizando aquellas medidas encaminadas a debilitar los factores que generan precariedad y marginación.

Las políticas sociales, deben partir desde una visión integral del

problema, promoviendo prácticas participativas con una fuerte implicación ciudadana e impulsando una forma de alcanzar estos objetivos a través de la incorporación de procesos e instrumentos de participación y de fortalecimiento del capital humano y de construcción de la ciudadanía.

Es cierto, por otro lado, que actualmente las entidades sin ánimo de lucro siguen siendo unas grandes desconocidas para una amplia mayoría de la sociedad y que los escándalos financieros acaecidos en los últimos tiempos han debilitado notablemente su credibilidad. Si a ello le unimos las dificultades existentes a la hora de establecer un control sobre las actuaciones y resultados de sus acciones, nos encontramos ante una cierta desconfianza que merma su capacidad para incidir en la conciencia social.

Las administraciones públicas rinden cuentas de sus actuaciones a través de diferentes mecanismos y herramientas de control y, de igual forma, las entidades sin ánimo de lucro deberían ser capaces e incluso “obligarse” a ello entre otras cosas, para construir confianza, puesto que sus actuaciones inciden sobre el espacio público y muchos de sus fondos provienen de las administraciones públicas.

Desde esa necesidad ética y moral, que muchas de las entidades sin ánimo de lucro persiguen en su quehacer diario, surge el concepto de balance social (CONTRERAS, GONZÁLEZ y VALCÁRCEL, 2014). Su implementación ha de permitir cumplir con los objetivos fundamentales: información, planificación, transparencia y gestión. Su uso, asimismo, contribuirá a una adecuada gestión, facilitando el registro, evaluación y control -con fines de mejoramiento progresivo- del desempeño social de la organización.

Pese a que actualmente el balance social no está desarrollado, ni tan si quiera implementado, se vislumbra como una herramienta que ha de permitir, mediante la aplicación de una metodología específica, medir cuantitativa y cualitativamente la gestión social de cualquier organización dentro del marco de su responsabilidad social. Su aplicación permitirá un

mejor desempeño, algo que redundará, sin lugar a dudas, en una mayor rentabilidad en el desempeño de la misma. Se tratará de un medio eficaz para auditar, es decir evaluar, controlar y por tanto mejorar progresivamente el desempeño de las organizaciones desde el punto de vista de la función social que éstas desempeñan.

"Herramienta de gestión empresarial que permite evaluar cuantitativa y cualitativamente el cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa en términos de activos y pasivos sociales en sus áreas interna y externa, durante un período determinado y frente a metas de desempeño definidas y aceptadas previamente, con fines de diagnóstico del clima laboral y social, información interna y externa, planeación de su política social y concentración con los diversos sectores con los cuales la empresa se relaciona". (FERNÁNDEZ, 1996: 82).

El balance social, en definitiva, permitirá evaluar la eficacia y eficiencia de las entidades sin ánimo de lucro así como de las administraciones públicas. Este es el punto, el eje fundamental que permitirá un cambio en la gestión de ambos actores y en consecuencia permitirá recuperar el valor social añadido.

Gracias a la conversión a valor económico del resultado del balance social las entidades sin ánimo de lucro podrán:

- Encontrar sistemas de conversión del valor social en valor económico.
- Conocer realmente qué están aportando a la sociedad, en una unidad de medida homogénea, comparable, reconocida y aceptada.

- Trasladar con facilidad esa información a la sociedad civil.

La inclusión del valor social dentro del balance patrimonial imperante en la economía, aporta además un beneficio social como beneficio económico en el largo plazo y representa, a su vez, la socialización de la economía.

Un valor añadido de las entidades sin ánimo de lucro que se lo apropia:

- La sociedad a través de la Administración Pública.
- La sociedad a través del tejido asociativo.
- Las personas más vulnerables.

Teniendo todo ello en cuenta, y, partiendo del interés creciente que muchas entidades poseen para contar con criterios, metodologías e instrumentos que verifiquen la coherencia de las actuaciones de las diferentes iniciativas con los valores señalados propios de la economía solidaria, surge la idea de la auditoría social. Un proceso que requiere de información y conciencia ciudadana sobre los impactos y/o de las consecuencias medio-ambientales y sociales que provocan las actividades y prácticas públicas o privadas, de cara a demandar y exigir mayores cuotas de responsabilidad ética y social a las mismas.

La auditoría social ayuda a las distintas entidades a evaluar en qué medida llevan a cabo sus criterios y objetivos sociales – un proceso que permite a una organización evaluar su “eficacia social” y su comportamiento ético en relación a sus objetivos, de manera que pueda mejorar sus resultados sociales y solidarios y dar cuenta de ellos a todas las personas comprometidas por su actividad. Según el New Economics Foundation, es un instrumento para medir, evaluar, y corregir este impacto social y solidario en función de sus objetivos y valores, así como los de los demás actores implicados. Si las entidades no lucrativas persiguen verdaderamente alcanzar un impacto social en aquellos aspectos que les

competen, deben ser conscientes que ello no será alcanzado, si no parten de un plan de actuación conjunto y en red con otros actores que intervienen en estos procesos como es el caso de las administraciones públicas.

La pérdida de legitimidad por parte de las entidades sin ánimo de lucro se producirá, en tanto en cuanto, sólo sean capaces de velar por su propia supervivencia, manteniéndose dentro de una estructura de subvenciones públicas sin proponerse una verdadera actuación en materia de transformación de la sociedad. Las entidades no lucrativas deben mostrar viabilidad económica, al margen de las posibles subvenciones que deberían ser, en todo caso, un elemento a reforzar la capacidad de asumir mayores responsabilidades y actuaciones por parte de las mismas.

En cualquier caso, esta dinámica de colaboración y competencia requiere del Tercer Sector una cierta atención a mantener lo que constituye su “valor añadido”, tanto frente a la Administración como frente a las empresas.

I.4. CARACTERÍSTICAS DE LAS ORGANIZACIONES DEL TERCER SECTOR

Ya se ha mencionado anteriormente que no existe una clara y consensuada definición sobre el Tercer Sector dados sus continuos cambios, consecuencia de la sociedad tan cambiante a la cual debe adaptarse constantemente. Pero sí es algo reconocido por todos que las entidades que forman parte de él, juegan un papel fundamental entre la Administración Pública y las empresas privadas.

Lo mismo ocurre cuando se intentan delimitar las características propias de dichas entidades. De esta forma se puede citar que algunas de las características propias son: (i) Ausencia de fines de lucro, (ii) no redistribución de beneficios y, (iii), finalidades sociales.

Sin duda alguna esta característica es considerada por muchos, la característica más distintiva de las entidades que forman parte del Tercer Sector. Pero por otro lado hay que dejar claro que la ausencia del fin de lucro no significa que estas entidades no puedan obtener beneficios a través de sus actividades, puesta en marcha y el mantenimiento de éstas. Y, en el caso de existir beneficios, éstos no pueden distribuirse entre los miembros de las entidades. Pese a ello y, tal y como apunta HERRERA GÓMEZ,

“Este principio, considerado hasta ahora como inderogable, ha encontrado una limitación en la legislación belga que, recientemente, ha introducido en el derecho mercantil la figura de la “sociedad con finalidad social”. Estas sociedades se caracterizan “por no ser constituidas para el enriquecimiento de sus asociados” (apartado I, art. 164 bis) y por el hecho de que en sus estatutos establecen “que los asociados no buscan algún beneficio patrimonial o un beneficio patrimonial limitado” (apartado II)”. (HERRERA GÓMEZ, 1998:163-196).

El surgimiento de las entidades del Tercer Sector representa por tanto, la forma en la que los grupos sociales deciden generar bienes y servicios, tanto materiales como inmateriales, que tendrán efectos positivos sobre la calidad de vida de los sujetos que conforman la sociedad.

- Participación de personas voluntarias. Esta es otra de las características más distintivas de las entidades que forman parte del Tercer Sector y que las diferencia del resto de entidades y organizaciones del mercado ordinario. Voluntarios que no buscan gratificación monetaria sino que, por contra, buscan otro tipo de gratificaciones como pueden ser gratificaciones psicológicas y/o

relacionales a través de la pertenencia y participación en movimientos sociales que trabajan en pro del cambio social⁴, así como la búsqueda de una realización personal.

- Carácter igualitario y participativo. Un carácter que viene determinado por su finalidad social y por la gran participación de voluntarios en su quehacer diario que conlleva un modelo de organización participativo y lo más igualitario posible.
- Separación institucional de cualquier nivel gubernamental. Las entidades que forman parte del Tercer Sector no forman parte del sector público y, por tanto, no están controladas por ésta. Ello no quiere decir que las entidades no puedan acceder a subvenciones de carácter público ni tampoco que en sus estructuras no puedan formar parte funcionarios públicos.
- Sector autogobernado: Las entidades que la conforman deben ser capaces de tomar sus propias decisiones y controlar sus propias actividades, algo que debe realizarse a través de sus propios órganos de gobierno.

En España destacan las aportaciones de GARCÍA ROCA que, analizando la naturaleza de los bienes que produce el Tercer Sector, apunta a que la lógica de asignación de recursos no puede limitarse a reglas formales, y por tanto al dilema Estado-Mercado, ya que, en su opinión, hay bienes que por su naturaleza no pueden ser sometidos a las lógicas del mercado ni de la Administración Pública. Para GARCÍA ROCA (1994) existen tres lógicas de asignación de recursos con diferentes motivaciones para la acción que se sustentan en tres espacios y que funcionan como vectores de la política social. Estas son:

⁴ Véase DONATI, P. y COLOZZI, I. (1994).

La construcción de subjetividades en el Tercer Sector: aproximación a las Empresas de Inserción en el marco del Capitalismo Flexible

Tipo de lógica	Espacio de desarrollo	Motivación para la acción
Lógica del don: lógica que compete a la distribución de bienes sociales que se caracterizan por la cercanía, comunicación y personalización.	Esta lógica se desarrolla en los mundos vitales y crea espacios comunitarios. Su racionalidad viene dada por estructuras de sentido y por valores como el altruismo y la reciprocidad.	Su tipo de acción es la comunicativa.
Lógica del intercambio: lógica que se genera en aquellas circunstancias donde la decisión y preferencia son de interés particular.	Lógica que se desarrolla en el escenario del mercado y que genera espacios mercantiles basados en la negociación de carácter contractual. Sus atribuciones características son la eficiencia económica, la competencia y el incentivo.	Su motivación para la acción se fundamenta en el ánimo de lucro.
Lógica del derecho: se concreta en el escenario del estado.	Genera espacios administrados que se estructuran sobre la función reguladora y distribuidora bajo la racionalidad de la ley y la garantía jurídica frente a los riesgos.	Su motivación para la acción es el mandato legal.

TABLA 1. Elaboración propia a partir de "Solidaridad y voluntariado" (GARCÍA ROCA, 1994).

Pero, actualmente, la caracterización realizada por SALAMON Y ANHEIER (1992), investigadores de la Johns Hopkins University, sobre el Tercer Sector es la más extendida y empleada en numerosos estudios sobre la materia. Para SALAMON Y ANHEIER las entidades que constituyen el Tercer Sector deben reunir los siguientes requisitos:

- Ser entidades formales: deben poseer cierto grado de institucionalización aunque se refiere a un nivel de organización

básica, muy flexible y a un cierto ánimo de continuidad, pero ya excluiría las formas más básicas de ayuda, como las familiares, de vecindad, de grupos de iguales o las meras reuniones puntuales.

- Poseer carácter privado: institucionalmente separadas del gobierno, jurídicamente separadas de la Administración Pública y por tanto, no regidas por el Derecho Administrativo sino por el Derecho Privado.
- Debe ser autogobernadas: deben ser capaces de tomar sus decisiones y controlar sus propias actividades, fuera de cualquier control por parte de organizaciones externas.
- Sin ánimo de lucro: SALAMON Y ANHEIER entienden que los miembros de la organización no puedan obtener beneficios, sino que en el caso de que los haya, sean empleados con la máxima utilidad social.
- Gran cantidad de voluntarios: Este punto se refiere a que deben tener un input voluntario ya sea en términos de trabajo, o de donaciones monetarias.

En definitiva y, recogiendo el cuadro elaborado en el VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España en 2014 elaborado por la Fundación FOESSA, las etapas básicas en el desarrollo sociohistórico del TSAS es el siguiente:

Etapas TSAS	Características básicas	Principales investigadores
1978-1992	<p>Eclosión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Movilización –reivindicación. - Control de la gestión pública municipal. - Progresiva profesionalización y creciente presencia en la provisión de servicios. 	<p>Casado, 1989; De Lorenzo, R. et al, 1991; Monserrat y Rodríguez Cabrero, 1991, Barea y Monzón, 1992, Cabra de Luna, M.A et al, 1993; Rodríguez-Piñero et al,1993;</p>

La construcción de subjetividades en el Tercer Sector: aproximación a las Empresas de Inserción en el marco del Capitalismo Flexible

1993-2007	<p>Crecimiento y consolidación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tránsito de un modelo reivindicativo hacia un modelo prestacional. - Profesionalización. - Institucionalización. <p>y crecimiento corporativo del sector.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Profundización debate interno (reivindicación/prestación servicios; dependencia/independencia del Estado; profesionalización y/o voluntariado. 	Rodríguez Cabrero y Monserrat, 1996, Ruiz de Olabuénaga, 2000, Pérez Díaz y López Novo, 2003; García Delgado, 2005.
2008-2014	<p>Recalibración:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crisis económica. - Cambio de lenguaje e interlocutores. - Fortalecimiento de alianzas estratégicas. - Diversificación de estrategias de financiación. - Auge voluntariado social/ disolución de entidades. - Especialización de los movimientos sociales. 	Fundación Luís Vives (2010, 2012); Monzón, J. L. y Chaves, R. (2012), Monzón, J. L (2010).

Fuente: Fundación FOESSA.

I.5. EL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL EN ESPAÑA: PERSPECTIVAS ACTUALES

Según los datos recogidos en el Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España realizado por la Fundación Luis Vives en 2012, el número de organizaciones activas en 2010 se estimó en un total de 29.000. Una cifra que muestra la gran importancia de estas organizaciones con respecto a otro tipo de entidades que poseen personal contratado al suponer un 1,8% del total de empresas con personas asalariadas en nuestro país en el año 2009 y son un 3,7 veces más en número que todas las empresas dedicadas concretamente a actividades de servicios sociales.

Un 92,3% de las entidades que forman parte del TSAS son entidades de base que trabajan directamente con sus beneficiarios, de las cuales tres de cada cuatro son asociaciones y cuyo origen es mayoritariamente de los ciudadanos o del propio Tercer Sector. Dada la relativa juventud del sector se explica que casi el 40% de las entidades no tengan más de quince años de existencia. En 2010 el TSAS estaba compuesto en más de tres cuartas partes, un 77%, por entidades pequeñas que poseen menos de 50 trabajadores. El 23% restante, lo conforman entidades medianas (entre 50 y 250 trabajadores) y muy pocas con más de 250 trabajadores.

Pero, tal y como veremos más adelante, a nivel económico el perfil de las entidades que forman parte del TSAS es bien distinto. Casi un 68,8% de las entidades poseen un presupuesto inferior a 300.000 €.

Por otro lado es importante identificar quién promociona, quién impulsa las entidades que conforman el TSAS. De esta forma, como veremos a continuación, la iniciativa ciudadana sigue siendo parte fundamental al impulsar más de la mitad de las entidades, ya sean asociaciones, fundaciones u otras entidades de primer, segundo y tercer nivel.

La construcción de subjetividades en el Tercer Sector: aproximación a las Empresas de Inserción en el marco del Capitalismo Flexible

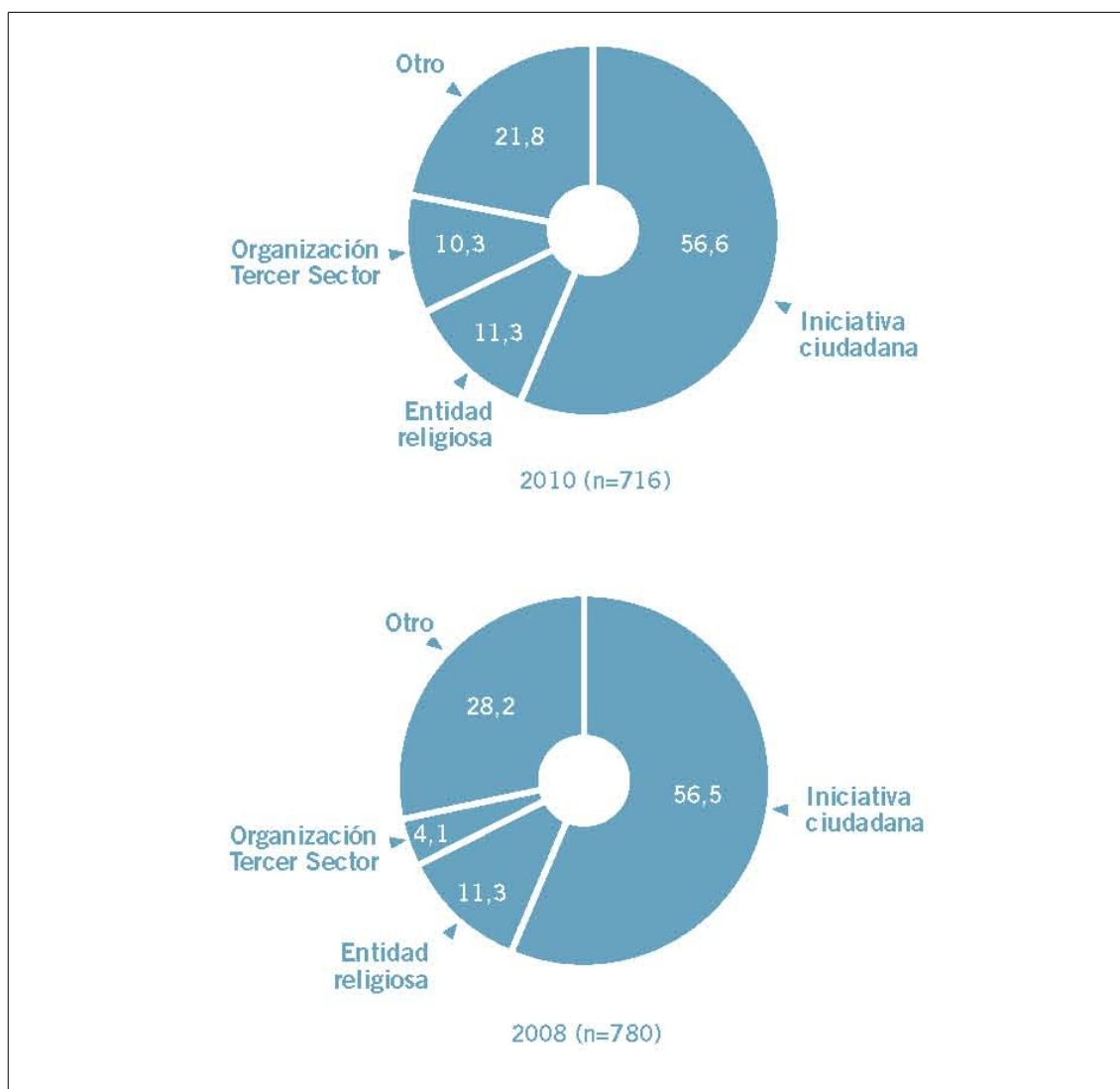


FIGURA 2. Fuente Fundación Luis Vives.

De los datos recogidos podemos evidenciar que un 92,3% del TSAS en España está compuesto por entidades de primer nivel, sobre todo asociaciones con un 67,1%, y en menor medida por fundaciones con un 13%. En último lugar encontramos las entidades de segundo y tercer nivel con un 7,7%.

De forma comparativa, podemos ver a continuación la evolución de las entidades del TSAS en 2008 y 2010.

	2010	2008
Asociaciones N1	67,1%	69,7%
Fundaciones N1	13,0%	10,9%
Otras N1	12,2%	12,6%
Nivel 2 y 3	7,7%	6,8%
TOTAL	100,00%	100,00%

TABLA 2. Fuente Fundación Luis Vives.

Ya hemos citado la complejidad existente en delimitar conceptualmente qué es el Tercer Sector, algo que tal vez venga derivado de "juventud" de un sector que en España se encuentra en proceso de consolidación aunque con una base experiencial acumulada.

	2010	2008
Antes de 1982	22,0%	14,7%
Entre 1982 y 1991	26,3%	27,9%
Entre 1992 y 1995	13,7%	13,8%
Entre 1996 y 2000	18,2%	20,6%
Después de 2000	19,7%	23,1%
TOTAL	100,00%	100,00%
Base (n)	707	806

TABLA 3. Fuente Fundación Luis Vives.

Evidenciamos un descenso en 2010 de las entidades constituidas recientemente y, obviamente, un aumento de aquellas con mayor experiencia, algo que puede evidenciar que las entidades más antiguas

tienden a consolidarse frente a las más recientes.

En cuanto a la antigüedad media de las entidades con respecto al tipo de financiación que poseen, según el citado Anuario observamos:

	Antigüedad media (años)	Base (n)
Tipo de entidad		
Asociaciones (nivel 1)	23,8	418
Fundaciones (nivel 1)	23,6	173
Otras nivel 1	25,9	21
Nivel 2 y 3	20,3	92
Singulares	92,3	3
Principal financiación		
Pública	23,4	464
Privada	21,5	56
Propia	26,1	113
Mixta	23,5	63
Total TSAS	23,8	707

TABLA 4: Fuente Fundación Luis Vives.

Como podemos ver, la antigüedad media de las entidades del TSAS es de 23,8% y es significativo comprobar cómo entidades más antiguas se financian mayoritariamente con fondos propios.

Significativo es igualmente exponer los ámbitos de actuaciones de las entidades del TSAS y más significativo es comprobar cómo prácticamente su totalidad actúan a nivel autonómico, provincial o local y minoritariamente en el ámbito estatal e internacional.

	2010	2008
Autonómico	32,8%	32,6%
Provincial	29,7%	28,6%
Local	21,8%	19,5%
Estatad	11,3%	12,9%
Internacional	4,3%	6,3%
TOTAL	100,00%	100,00%
Base (n)	716	819

TABLA 5: Fuente Fundación Luis Vives.

Según el ámbito territorial de actuación los datos que se recogen en 2012 son los siguientes:

	Asociación	Fundación	Otras N1	Nivel 2 y 3	TOTAL TSAS
Internacional	3,6%	8%	--	6,6%	4,3%
Estatad	8,9%	19,5%	7,2%	18,7%	11,3%
Autonómico	30,4%	36,3%	30,4%	47,3%	32,8%
Provincial	34,8%	18,6%	21,7%	17,6%	29,7%
Local	22,4%	17,7%	40,6%	8,9%	21,8%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Base (n)	423	174	21	95	716

TABLA 6: Fuente Fundación Luis Vives.

De estos datos podemos concluir algunas singularidades del Tercer Sector en España como:

- El ámbito local cuenta con mayor presencia de entidades de primer

nivel. Un 40,6% de asociaciones y fundaciones.

- En cambio, las entidades de segundo y tercer nivel actúan mayoritariamente en el ámbito autonómico y/o estatal.

La existencia mayoritaria en nuestro país de entidades de primer nivel explica que la mayoría de ellas cuente con una única sede (70,4%) tal y como podemos comprobar en la siguiente tabla. Sólo un 19,6% poseen una red más extensa con cinco sedes y de forma excepcional, un 8,3% de las entidades cuentan con más de cinco sedes.

Estas cifras pueden explicarse si tenemos en cuenta el nivel de ingresos de las entidades puesto que a mayor volumen de ingresos, mayor número de sedes. Así, hasta un 82,5% de las entidades con un presupuesto medio de ingresos de 30.000 € o menos, cuentan con una única sede. En cambio, un 46,9% de las entidades con más de 1 millón de € de ingresos poseen dos o más de cinco sedes.

Volumen presupuestario (€ * 1.000)						
	Hasta 30	30-150	150-300	300-1000	Más de 1000	TOTAL
Una sede	82,5%	75,3%	67,5%	70,9%	53,1%	70,3%
De 2 a 5 sedes	12,6%	17,2%	22,5%	22,5%	25,8%	19,6%
Más de 5 sedes	4,9%	7,5%	10,00%	6,6%	21,1%	10,1%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Base (n)	141	124	85	157	209	716

TABLA 7: Fuente Fundación Luis Vives.

En líneas generales, las entidades del TSAS que poseen menos centros asociados son las asociaciones u "otras" entidades de nivel 1 que cuentan con un menor número de ingresos y aquellas que trabajan dentro del ámbito de los derechos humanos y la participación. Según su tipología, un 33,3% de las entidades singulares poseen centros o empresas asociadas, un 31,9% de entidades de segundo y tercer nivel y un 30,1% en el caso de fundaciones.

Como veremos en la siguiente tabla, más de un tercio de las entidades con mayor volumen de ingresos posee centros o empresas asociadas a su entidad, porcentaje que desciende considerablemente entre aquellas entidades con ingresos económicos más bajos. Asimismo, tres de cada diez entidades dedicadas a la inserción socio-laboral disponen de un centro asociado. En este caso, estamos hablando de entidades que trabajan con personas con discapacidad que suelen poseer centros específicos de empleo. Por contra y, al igual que en el caso anterior, esto no ocurre entre aquellas entidades que trabajan en el ámbito de los derechos humanos y la participación, ya que sólo un 8,9% dispone de un centro asociado.

	Sí	No	TOTAL	Base (n)
Tipo de entidad				
Asociaciones (N1)	15,2%	84,8%	100,0%	423
Fundaciones (N1)	30,1%	69,9%	100,0%	174
Otras N1	15,9%	84,1%	100,0%	21
Nivel 2 y 3	31,9%	68,1%	100,0%	95
Singulares	33,3%	66,7%	100,0%	3
Campo de actuación				
Acción Social	15,9%	84,1%	100,0%	289
Inserción	29,0%	71,0%	100,0%	156

La construcción de subjetividades en el Tercer Sector: aproximación a las Empresas de Inserción en el marco del Capitalismo Flexible

Socio-Sanitario	15,2%	84,8%	100,0%	146
DD.HH - Participación	8,9%	91,1%	100,0%	31
Otros	20,4%	79,6%	100,0%	94
Volumen presupuestario (€ * 1.000)				
Hasta 30	10,4%	89,6%	100,0%	141
30-150	6,9%	93,1%	100,0%	124
150-300	14,0%	86,0%	100,0%	85
300-1000	27,6%	72,4%	100,0%	157
Más de 1000	36,3%	63,7%	100,0%	209
TOTAL TSAS	18,9%	81,1%	100,0%	716

TABLA 7: Fuente Fundación Luis Vives.

Es importante apuntar igualmente el tipo de centros o empresas que suelen asociarse a las entidades del TSAS en nuestro país. Así encontramos que:

- El 18,9% cuenta con Empresas de Inserción. Ocho de cada diez cuentan con una única empresa.
- El 6,5% posee centros especiales de empleo. Un 78,6% de éstas únicamente posee un centro de empleo.
- El 7,9% cuenta con residencias. Un 55,9%, algo más de la mitad, dispone de dos o más centros.
- El 7,8% de las entidades cuenta con centros de día. La mitad de éstas administra un único centro y la otra dos o más.

I.5.1. LA ACTIVIDAD DEL TERCER SECTOR EN ESPAÑA

Tal y como podemos ver en la siguiente tabla, las entidades del TSAS trabajan mayoritariamente en el campo de la acción social en un 38,6%, en la inserción social en un 23,2% y en la atención socio-sanitaria en un 22,1%. El 7,2% restante es ocupado por entidades que abordan diversas acciones en estrecha relación con las anteriormente citadas como son, por ejemplo, la educación, la formación y la cultura.

	2010	2008
Acción Social	38,6%	45,3%
Inserción	23,2%	18,2%
Socio-Sanitario	22,1%	15,5%
Otras (específicas)	7,2%	10,8%
Cooperación Internacional	3,4%	4,0%
Participación	3,3%	2,1%
Derechos Humanos	2,0%	2,1%
Medioambiental	0,2%	0,0%
Vivienda	0,1%	0,3%
Base (n)	716	819

TABLA 8: Fuente Fundación Luis Vives.

Mucho más clarificadora es la siguiente tabla que recoge los datos porcentuales de las entidades del TSAS en relación al campo de actuación en el que interviene así como otras variables significativas.

La construcción de subjetividades en el Tercer Sector: aproximación a las Empresas de Inserción en el marco del Capitalismo Flexible

	Acción Social	Inserción	Socio Sanitario	Coop. Internacional	Participación	Resto Campos	Total	Base (n)
Tipo de entidad								
Asociaciones (N1)	38,9	22,5	21,5	3,4	3,4	10,2	100,00	423
Fundaciones (N1)	38,1	23,0	2,1	5,3	0,0	11,5	100,00	174
Otras N1	26,1	29,0	42,0	--	--	2,9	100,00	21
Nivel 2 y 3	47,2	23,6	11,2	4,5	9,0	4,5	100,00	95
Singulares	100,00	--	--	--	--	--	100,00	3
Financiación principal								
Pública	41,0	28,1	17,0	3,2	3,2	7,3	100,00	469
Privada	50,0	7,4	16,7	11,1	--	14,8	100,00	57
Propia	22,2	17,1	38,0	1,9	5,1	15,8	100,00	116
Mixta	40,3	15,6	33,8	3,9	2,6	3,9	100,00	63
Volumen presupuestario (€ * 1.000)								
Hasta 30	33,3	20,3	24,8	1,4	9,0	11,3	100,00	141
30-150	38,9	14,9	26,3	5,1	3,4	11,3	100,00	124
150-300	40,2	27,0	23,0	4,1	0,8	4,9	100,00	85
300-1000	40,4	28,5	19,2	4,6	1,3	5,9	100,00	157

Más de 1000	42,0	27,5	17,1	3,1	--	10,3	100,00	209
TOTAL	38,6	23,2	22,1	3,4	3,3	9,4	100,00	716

TABLA 9: Fuente Fundación Luis Vives.

Es evidente, a raíz de los datos aportados, que el Tercer Sector desempeña un papel vital en el desarrollo social de cada territorio con actuaciones que intentan dar respuesta a las necesidades y problemas de la ciudadanía. Más de la mitad de las organizaciones trabajan en la intervención directa con las personas, es decir, trabajan la asistencia psicosocial, la inserción laboral, la ayuda a domicilio y la atención en centros de día.

Las actividades transversales, asesoramiento, información, sensibilización, etc., continúan ocupando un espacio importante con un 23,1% aunque se evidencia de los datos recogidos en 2008, un descenso del 7,5%. En cuanto a las actividades de promoción de derechos, organización de entidades y promoción del voluntariado, son ocupadas por un 22% de las organizaciones del Tercer Sector.

La construcción de subjetividades en el Tercer Sector: aproximación a las Empresas de Inserción en el marco del Capitalismo Flexible

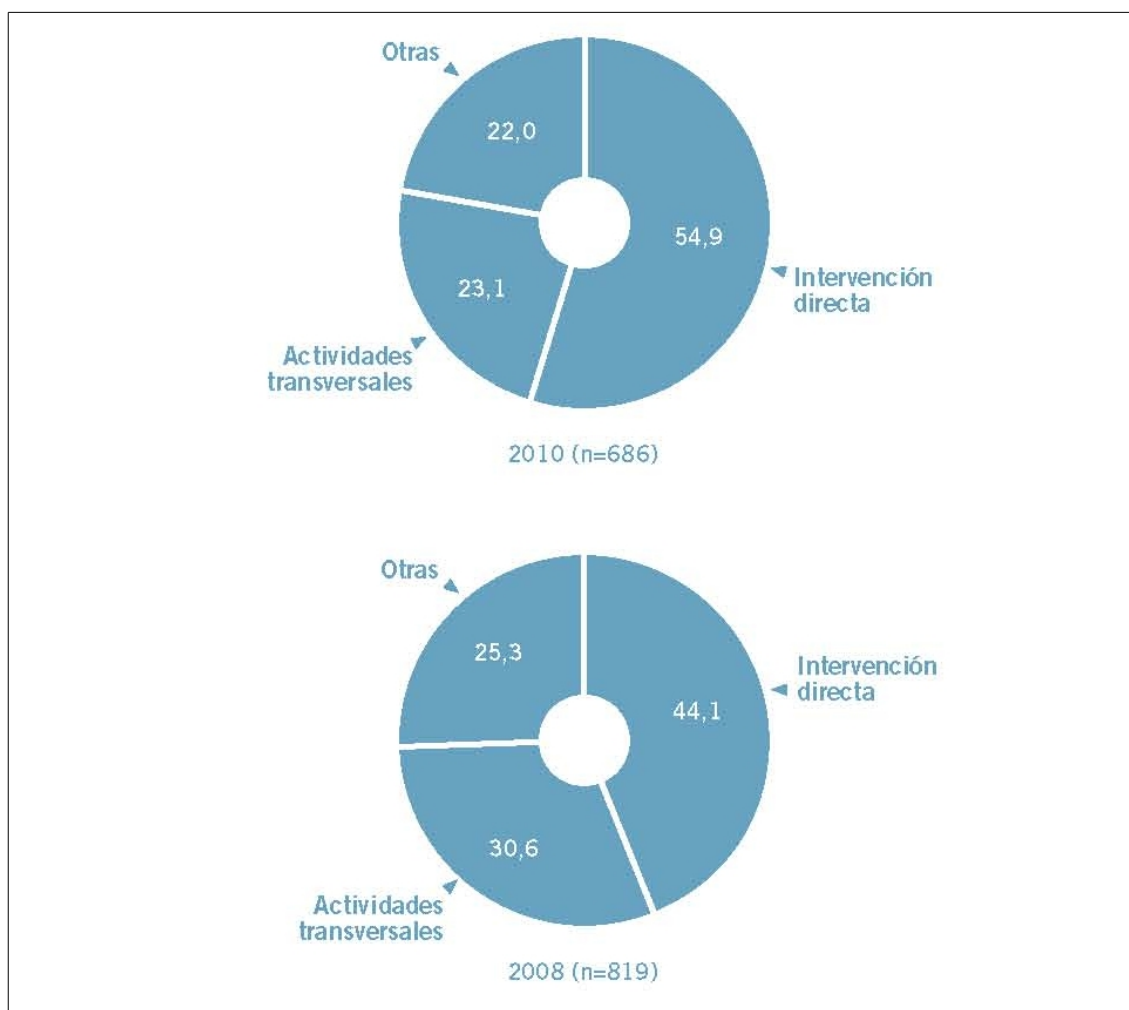


FIGURA 3: Fuente Fundación Luis Vives.

Al ordenar las actividades de forma prioritaria para cada entidad, el anuario confirma la primacía de la intervención directa con las personas. De esta forma se desprende que un 24,8% de las entidades trabaja la asistencia psicosocial y un 13,8% la formación y educación. Entre las actuaciones transversales, destaca la información y sensibilización con un 8,2% y la promoción y denuncia en materia de derechos humanos con un 5,6%. Es la intervención directa con las personas lo que supone para las entidades del TSAS unos mayores costes, es más, se aprecia que, a presupuestos más elevados, mayor es el porcentaje de organizaciones que

trabajan en la intervención directa. El 68,7% de las entidades con más de un millón de euros tienen su actividad principal destinada a la intervención directa.

I.5.2. DESTINATARIOS DEL TRABAJO DE LAS ENTIDADES DEL TSAS (NIVEL 1)

Según los datos del Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España en 2012 de la Fundación Luis Vives, los grupos prioritarios que atienden las entidades de primer nivel son las personas con discapacidad, las personas mayores, la población en general y los menores. La distribución porcentual y comparativa entre los años 2008 y 2010 para estas entidades es:

	2010 (A)	2008 (B)	A-B
Personas con discapacidad	33,9	29,5	4,4
Personas mayores	10,4	8,1	2,3
Población en general	9,4	10,0	-0,6
Niños	7,7	10,7	-3,0
Personas con drogodependencias/adicciones	7,0	6,4	0,6
Familias	5,4	5,7	-0,3
Jóvenes	4,5	5,3	-0,8
Personas en situación de pobreza/marginación	4,4	3,4	1,0
Mujeres	4,1	7,2	-3,1
Personas inmigrantes	2,8	4,7	-1,9
Personas desempleadas	2,1	0,9	1,2

La construcción de subjetividades en el Tercer Sector: aproximación a las Empresas de Inserción en el marco del Capitalismo Flexible

Personas sin techo	0,7	0,9	-0,2
Personas maltratadas	0,6	0,4	0,2
Personas que ejercen la prostitución	0,6	0,4	0,2
Refugiados, demandantes de asilo	0,5	0,6	-0,1
Minorías étnicas	0,5	0,7	-0,2
Gays, lesbianas, transgénero	0,4	0,3	0,1
Reclusos y exreclusos	0,4	0,7	-0,3
Voluntarios y otros profesionales	0,4	1,4	-1,0
Personas en situación de emergencia	0,2	0,1	0,1
TOTAL	100,00	100,00	
Base	618	729	

TABLA 10: Fuente Fundación Luis Vives.

Es importante citar que se constata un aumento de las atenciones directas llevadas a cabo por las entidades de primer nivel del TSAS, siendo de 47,6 millones en 2010, un 29,4% más que en 2007. Cifras que muestran la clara presencia e importancia del trabajo y los proyectos llevados a cabo por las organizaciones sociales.

Asimismo, existen datos relativos a los beneficiarios indirectos de las actuaciones de dichas entidades que muestran, por ejemplo, que en 2010 las entidades de primer nivel realizaron 115 millones de atenciones, un 4,4% menos que en el año 2007.

Existe, por otro lado, un gran número de entidades de primer nivel que prestan servicios de apoyo a otras entidades sociales y/o instituciones públicas. Son las entidades que trabajan en el ámbito de la inserción y la acción social las que mayor presencia poseen con un 53,1% y un 50,7% respectivamente. Estas actividades posibilitan que las organizaciones vean

incrementado su capital social, tejan redes de colaboración y cooperación, intercambien experiencias, potencien sinergias y, por ende, establezcan conexiones institucionales para fines diversos. Son la gestión de servicios públicos, la formación, información, orientación y sensibilización social los principales servicios que las entidades de primer nivel ofrecen a estas entidades o instituciones públicas, destacando la primera con un 23,7% en 2010.

I.6. EL TERCER SECTOR COMO ACTOR SOCIAL

El Tercer Sector ocupa un papel clave en el desarrollo social y económico de nuestro país, puesto que, a través de él, se estructura y da solución a las crecientes demandas, necesidades e iniciativas de la sociedad civil. Su relevancia queda demostrada tras los datos aportados en apartados anteriores que evidencian su gran dimensión, la multiplicidad de demandas sociales que satisfacen, el número de personas beneficiarias que atienden, el número de voluntarios que movilizan, el número de empleos que generan y, cómo no, las grandes inversiones de carácter social que canalizan.

En las dos últimas décadas, el Tercer Sector ha experimentado un importantísimo desarrollo pasando a ocupar un papel primordial en la creación de tejido social, en el fomento del ejercicio democrático participativo, en la canalización del compromiso cívico, en la solidaridad y en la prestación de servicios de apoyo y defensa de los grupos sociales más desfavorecidos pero es vital centrarnos ahora en qué lo constituye como agente social.

I.6.1. LA INCLUSIÓN SOCIOLABORAL

Sin duda alguna es la inclusión social el eje principal de muchas de las entidades sociales que forman parte del Tercer Sector. Habitualmente, en el sector social el término inclusión es sinónimo de integración de aquellas personas que poseen especiales dificultades de acceso al mercado laboral. Un concepto multidimensional que hace referencia a un proceso de integración o participación de la persona en el conjunto de la sociedad en uno o varios de los siguientes ámbitos:

- Socio-relacional: inclusión en redes sociales y/o familiares.
- Político-legal: participación política, en el sistema administrativo, protección social, etc.
- Económico: inclusión en la vida productiva y de consumo.

Las posibilidades reales de ejercer los derechos sociales por parte de un individuo determinan por tanto la situación de inclusión de éste, puesto que conlleva la satisfacción de necesidades fundamentales, así como la satisfacción de derechos sociales, políticos, civiles, culturales y económicos. Pero la situación de exclusión no es cambiante, así DONATI (2004) afirma que,

“La sociedad del riesgo viene a demostrar que cualquier colectivo o persona puede ser vulnerable en un momento determinado, que los factores de riesgo cambian a lo largo del tiempo y del contexto y que la exclusión es multidimensional y lo económico-laboral, si bien es importante, no es el único factor que la conforma. La educación, las características demográficas, los prejuicios sociales, las prácticas empresariales y las políticas públicas son otros elementos que hay que considerar”. (DONATI, 2004:9-47).

Y, pese a que la situación laboral es clave en el proceso de inclusión, existen multitud de situaciones que conllevan procesos de exclusión y que no sólo afectan a las personas sino también a los territorios. Según SUBIRATS (2002), los procesos de inclusión-exclusión serán la resultante de la combinación y acumulación de determinados factores a lo largo de las trayectorias personales y vitales marcadas, además, por la pertenencia a los colectivos estructuralmente más vulnerables: mujeres, niños y niñas, adolescentes, jóvenes, personas ancianas y también personas de culturas no dominantes. CASTEL (2004) nos habla en esta misma línea de las zonas de exclusión: zona de integración, de vulnerabilidad y de exclusión como zonas de organización o de cohesión social. En cualquier caso, la inclusión indica “pertenecer”, contar con el reconocimiento social, adaptarse a un criterio de selección. Por ello, inclusión significa la posibilidad de acceder a un sistema societario cuando se reúnen determinadas características. Poseer una determinada propiedad o cualidad significa trazar una distinción respecto de quien no la posee (y que, por lo tanto, queda excluido) (LUHMANN, 1995, citado por DONATI, 2004).

I.6.2. LA PARTICIPACIÓN SOCIAL

Como recoge el Consejo Estatal de ONG de Acción Social en 2004 *“El Tercer Sector de Acción Social trabaja por la promoción de la plena participación social, para la inclusión y la cohesión social”* y se atribuye estar

“Trabajando en la vertebración de la sociedad civil, función que es reconocida y apoyada por el conjunto de sectores sociales y, especialmente, por los poderes públicos” y, de hecho, *“la creación de conciencia de responsabilidad social está siendo*

ejercida por el conjunto del sector y de sus entidades como una cuestión válida en sí misma y no solo de tipo instrumental. Se está planteando como conciencia de participación de la propia sociedad civil y como objetivo estratégico del mismo sector, pues se entiende que le es exigible para mejorar su credibilidad social". (Consejo Estatal de ONG, 2004:105).

Participación social, vertebración y responsabilidad social, credibilidad, son conceptos que aluden al objetivo estratégico de profundizar en la democracia. Y junto al de garantizar los derechos sociales, son dos pilares fundamentales para sustentar la identidad del Tercer Sector.

Autores como RODRÍGUEZ CABRERO (2003) afirman que las entidades que forman parte del TSAS *"son una pieza básica en la creación de cohesión social en un contexto de remercantilización de la acción social"* y que,

"Tan importante como la dimensión económica, la creación de empleo social y la contribución al desarrollo local en un entorno favorable de economía de servicios personales, es la contribución a la dinamización de la democracia participativa y a la reconciliación de las esferas económica y social". (RODRÍGUEZ CABRERO, 2003:83).

Así, tal y como apunta el II Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social 2013-2016 elaborado por la Plataforma de ONG de Acción Social, los objetivos de la participación social en el Tercer Sector son:

Participación para	De quiénes	Con qué mecanismos
Para que con un sistema democrático de funcionamiento, las organizaciones eduquen en democracia.	De todas las personas que están comprometidas con los fines y objetivos de las organizaciones: Personal asociado, remunerado, voluntario, personas y colectivos destinatarios.	Mecanismos de participación democrática interna.
Para ejercer la ciudadanía y para defender y reivindicar los derechos sociales.		Mecanismos de participación social.
Para incidir en la agenda pública que debe garantizar los derechos sociales.	De las entidades institucional y organizadamente.	Mecanismos de participación institucional.

TABLA 11: Fuente Plataforma de ONG de Acción Social.

Una vez visto el origen y evolución que el concepto de Tercer Sector ha sufrido a lo largo del tiempo así como los elementos que caracterizan a las entidades sociales que lo conforman y su vinculación con la Administración Pública, pasaremos a continuación a detenernos en la experiencia concreta de las Empresas de Inserción, objeto de estudio de la presente Tesis.

I.7. EL MODELO MIXTO

Una vez mostrados los diferentes marcos teóricos que sobre el Tercer Sector nos presentan diversos autores, considero importante citar en estos momentos y en lo que se refiere a la intervención social, el modelo de gestión pluralista o modelo mixto de bienestar, que deviene una posibilidad de retomar valores y principios humanistas. Desde el concepto de lo mixto,

la aparición de nuevos agentes en el sistema de bienestar no se entiende, necesariamente, en términos de privatización o precarización, sino que puede ser interpretada como una dinámica de respuesta adecuada a la complejidad de los problemas y recursos y a los diferentes tipos de necesidades y bienes; como un incremento de oportunidades para las personas y los grupos; como un aprovechamiento de la oportunidad que da la disminución de los costes de transacción en la economía informacional; o como una ocasión para que las personas involucradas (destinatarias, trabajadoras u otras) puedan construir trayectorias individuales flexibles, propias de una sociedad red en la que dichas redes pretenden recoger y proyectar para las personas que lo necesiten en cada momento en que sea necesario.

Desde las propuestas del modelo mixto se acostumbra a criticar la mercantilización de la respuesta a las necesidades sociales. Ahora bien, también es común desde este discurso la crítica de las paradojas sistémicas y dinámicas perversas de la que podríamos llamar administración de la inserción, mediante la cual un sistema estructuralmente excluyente encarga a una de sus partes que se ocupe de la inclusión (FANTOVA, 2005:109-124). El modelo mixto se plantea como un sistema más amigable con la familia y las redes sociales informales y, en general, como un sistema menos institucionalizado y más flexible. Y, por tanto, más capaz de gestionar esas situaciones paradójicas de las que hablamos.

El discurso de lo mixto y del Tercer Sector aparece también desde la conciencia de la necesidad de crear las condiciones éticas, culturales, comunitarias, sociales o prepolíticas de la solidaridad (entre sexos, entre generaciones, con las generaciones futuras, con las personas en riesgo o proceso de exclusión social, en el trabajo, en la comunidad, a nivel internacional y así sucesivamente) en las sociedades de la cultura de la satisfacción. Se plantea, por tanto, como una nueva manera de unir lo social con lo cultural y también como una nueva forma de unir lo económico y lo

social (economía social) y de unir lo social y lo político (participación, partenariado, gobernanza).

Así, por ejemplo, VIDAL propone un modelo DIN-A-3 de Estado de bienestar. Modelo dinámico de solidaridad como superación de un modelo distributivo o asistencial y de un modelo insertivo o normalizador. Modelo a tres, en el que se da una relación sinérgica entre mercado, administración y Tercer Sector. Modelo propio de una sociedad del riesgo, de una sociedad reflexiva, de una sociedad informacional y de una sociedad reticular. Modelo para la construcción de comunidades creativas, pluralistas, convivenciales e inclusivas en las que sean posibles las diversas trayectorias personales de ciudadanas y ciudadanos libres. (VIDAL, 2003).

Según RODRÍGUEZ CABRERO, *“el mercado amplía su espacio material y refuerza su peso ideológico al extender la lógica mercantil en forma de cuasi-mercados en el Estado de bienestar y en la propia esfera relacional”* (RODRÍGUEZ CABRERO, 2003:28). Asimismo, invita a *“preguntarnos si estamos realmente reconstituyendo la sociedad civil o, por el contrario, estamos aumentando la responsabilidad de la sociedad en cuanto a los efectos sociales de la crisis pero sin que realmente se extienda y profundice la participación ciudadana”* (RODRÍGUEZ CABRERO, 2003:33). Para MARBÁN,

“La lógica competitiva del proceso de globalización económica, el recelo de las clases medias urbanas sobre un Estado fiscalizador, y la transformación del ciudadano en usuario-consumidor preocupado por un menor coste en los servicios y en reducciones impositivas, están presionando hacia un mayor reforzamiento de la sociedad civil en su versión lucrativa que en la parcela de lo altruista”. (MARBÁN, 2001:174).

Así pues, nos encontramos ante un escenario abierto en el que la idea de modelo mixto aparece más bien por exclusión ya que no parece previsible un desmantelamiento de los sistemas, servicios, programas y prestaciones de bienestar; ni tampoco un despliegue de un potente sistema público a la manera clásica en el campo de los servicios sociales y la acción social. De la misma forma que hay tendencias y discursos que se orientan a la constitución de los servicios sociales como un cuarto pilar del sistema de bienestar (con una envergadura y capacidad equiparables a los sistemas de educación, salud y prestaciones económicas), también hay tendencias y discursos que conducen los servicios sociales a la condición residual de herramienta de control o contención social.

CAPITULO II

LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN. ORÍGENES Y MARCO TEÓRICO- CONCEPTUAL

II.1. INTRODUCCIÓN

*La libertad no consiste
en tener un buen amo,
sino en no tenerlo.*

Cicerón

Una vez detallado el marco general del Tercer Sector sobre el que se asientan las entidades sociales, se procederá a abordar el origen y el marco conceptual que envuelve a las Empresas de Inserción en nuestro país y cómo estas han evolucionado a lo largo de nuestra historia más reciente siempre desde el marco legislativo que las ampara.

II.2. EL NACIMIENTO DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN COMO ESPACIOS DE EMPLEO

Las diferentes realidades por las que atraviesan las sociedades post-industriales y globalizadas, así como los diferentes cambios socioculturales que ello conlleva, han incidido notablemente en aquellos colectivos más vulnerables o, como también se les conocen, colectivos en riesgo de exclusión. Unido a este punto, parece existir un consenso para dotar al empleo del papel de salvoconducto para acceder a los derechos fundamentales de todo ciudadano y, en consecuencia, lograr la inclusión sociolaboral. Es por esta razón por la que durante años, muchos planes y políticas de ocupación se han centrado en la mejora de la empleabilidad y el fomento del empleo de personas en riesgo de exclusión pero son, sin duda alguna, las organizaciones que forman parte del Tercer Sector, las que mayor impulso han mostrado para diseñar y construir espacios económicos

generadores de empleo y es aquí donde las Empresas de Inserción se postularon como una herramienta eficaz para lograr este fin.

Las Empresas de Inserción tienen sus orígenes en Francia donde se creó la figura jurídica como tal. Surgen a partir de iniciativas llevadas a cabo por entidades no lucrativas en la década de los ochenta, alcanzando su mayor expansión en los años noventa como consecuencia de la creciente preocupación existente ante el auge del desempleo, preocupación que se puso de manifiesto en 1993 a través del Informe Delors y en el Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo elaborado en el mismo año por la Comisión Europea. Años más tarde, concretamente el 17 de octubre de 2007, la Comisión Europea elaboró una Comunicación dirigida al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada *“Modernizar la protección social en aras de una mayor justicia social y una cohesión económica reforzada: promover la inclusión activa de las personas más alejadas del mercado laboral”* donde hizo hincapié en la siguiente reflexión:

“La inclusión social no puede dissociarse de la participación en el mercado de trabajo. Para que la integración en el mercado laboral sea duradera, lo primero que hay que hacer es dotar a las personas desfavorecidas de recursos suficientes y darles acceso a servicios sociales y de empleo personalizados al objeto de potenciar su participación social y su empleabilidad. En caso de que consigan un empleo, se les debe ayudar para que puedan conservar su puesto de trabajo, evitando el llamado efecto “puerta giratoria”, es decir, que los afectados se vean obligados a abandonar su puesto de trabajo por la falta de competencias adecuadas o

por la existencia de obstáculos personales o sociales que no han sido abordados apropiadamente. Por otra parte, tener un empleo no es siempre una garantía contra la pobreza, como lo demuestra el hecho de que el 8 % de los trabajadores de la UE corren ese riesgo. Se entiende así la reivindicación de organizaciones de la sociedad civil y sindicatos en favor de la creación de empleos de calidad". (2007:4)

En España, las Empresas de Inserción aparecieron hace aproximadamente 30 años siendo promovidas por comunidades de vecinos y comunidades religiosas de barrio con un alto componente de voluntariado y al margen del reconocimiento institucional. Bien es cierto que su presentación pública se remonta a abril de 1995 cuando, organizadas por la Comunidad Autónoma de Madrid (CAM) se celebraron las primeras jornadas internacionales sobre Empresas de Inserción en España.

Tal y como se ha desarrollado en el capítulo anterior, el vacío existente en la prestación de servicios por parte del sector público durante la década de los ochenta, condujo a que el Estado externalizara determinados servicios que hasta el momento eran resueltos por la sociedad civil y, en consecuencia, el Tercer Sector se desarrollara exponencialmente. Un sector formado por organizaciones impulsadas por la iniciativa ciudadana y encaminadas al desarrollo de actividades de interés general, de interés comunitario. Una iniciativa ciudadana activa y participativa que a su vez contribuye a la lucha contra la exclusión en sus diferentes formas.

Es en este momento y como consecuencia de lo citado cuando surgen las Empresas de Inserción que establecen como objetivo prioritario la inclusión socio-laboral de colectivos con especiales dificultades. Se trata de espacios de empleo donde las personas que parten de una situación de

carencia laboral (hábitos, destrezas, conocimientos, experiencias,...) puedan entrenarse para posteriormente acceder a la empresa ordinaria con mayores probabilidades de éxito. Es decir, se postulan como un instrumento al servicio de aquellas personas que viven bajo riesgo de exclusión social.

En otras palabras, las Empresas de Inserción tienen como propósito acompañar a las personas a lo largo de su itinerario de inserción a través de su desempeño dentro del puesto de trabajo. Un desempeño al que se le vincula un proceso de acompañamiento y/o tutorización que garantiza que dicha actividad productiva se desarrolla con las mayores garantías de éxito y por ende, que le es enriquecedora y beneficiosa a la persona dentro de su proceso de inserción sociolaboral.

VIDAL Y CLAVER (2004), apuntan que dichas empresas nacen para luchar contra la exclusión social que generaba el paro de larga duración entre las personas con niveles nulos, o muy bajos, de ocupabilidad y que quedaban fuera del ámbito de las políticas de empleo activas destinadas, sobre todo, a la formación ocupacional.

Según LÓPEZ-ARANGUREN (2002), las Empresas de Inserción son como su nombre indica, empresas, pues se gestionan y contratan como cualquier empresa y venden sus productos o servicios en el mercado. Asimismo, son de inserción, pues se crearon (normalmente, por alguna ONG que trabaja en procesos de inserción) para contratar a aquellas personas que nadie contrata y que, después de pasar un tiempo de aprendizaje en la empresa, serán contratadas como unos trabajadores más en el mercado de trabajo. Asimismo, SANTOS GONZÁLEZ (2006), las define como estructuras de aprendizaje, en forma mercantil, cuya finalidad es posibilitar el acceso al empleo de colectivos desfavorecidos, mediante el desarrollo de una actividad productiva, para lo cual se diseña un proceso de inserción, estableciéndose durante éste una relación laboral convencional.

Como cualquier otra empresa también busca el mantenerse en condiciones de viabilidad económica pero se integran por personas que se

encuentran en procesos de inserción socio-laboral, a esto es a lo que denominamos rentabilidad social. Se trata por tanto de un espacio de producción y/o servicios donde se aplican las características externas de cualquier otra empresa (producción, rendimiento, normas, contratos, despidos, vacaciones, puestos de trabajo, categorías profesionales, convenios colectivos y formación entre otras) y se añaden características internas propias (desarrollo de capacidades y competencias, habilidades, hábitos, formación en función de necesidades, trabajo en equipo, equilibrios sobre rendimientos diferentes, potenciación de un clima laboral positivo y rehabilitador en sí mismo, centradas en la personas, remuneraciones dignas y justas, estimulación e incremento de autonomía y responsabilidades, participación, intercambio e integración social, oportunidades,...)

Permite de este modo, experiencias reales de trabajo que facilitan el aprendizaje y el desarrollo de las potencialidades de cada persona en vías de posicionarse al menos, en las mismas condiciones para acceder al empleo en una empresa ordinaria. En definitiva se trata de empresas que, tal y como veremos a continuación, buscan prioritariamente la integración socio-laboral de colectivos con especiales dificultades y no la mera actividad económica de un bien o servicio.

II.3. CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

Las Empresas de Inserción se gestionan, en líneas generales, al igual que cualquier otra empresa pero, si bien las empresas ordinarias buscan, por lo general la rentabilidad económica por encima de todo, para estas empresas son las personas el eje fundamental que da sentido al quehacer diario. Se busca la rentabilidad social sin olvidar evidentemente la rentabilidad económica, puesto que sin ésta es imposible conseguir la primera. En otras palabras, se trata de mantener unas condiciones de rentabilidad económica, siempre dentro de los procesos de inserción sociolaboral de los

trabajadores.

Si bien hemos citado anteriormente que las Empresas de Inserción surgen en España en la década de los ochenta, hay que esperar al año 2007 para que éstas se regulen oficialmente con carácter estatal con la aprobación de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. Ante ese vacío legal, muchas Comunidades Autónomas promulgaron sus propias normativas reguladoras con el fin de dar cobertura a las actividades que en ella se desarrollaban, reconocer su labor y ante el clamor por parte del Tercer Sector que demandaba desde hace tiempo reconocer la capacidad de estas empresas en el marco de las políticas activas de empleo. Las Comunidades Autónomas que se adelantaron a la ley estatal fueron:

País Vasco	Decreto 305/2000, de 26 de diciembre.
Navarra	Decreto Foral 26/2002, de 4 de febrero.
Cataluña	Ley 27/2002, de 20 de diciembre.
Canarias	Decreto 32/2003, de 10 de marzo.
Madrid	Decreto 32/2003, de 13 de marzo.
La Rioja	Ley 7/2003, de 26 de marzo.
Baleares	Decreto 60/2003, de 13 de junio.
Aragón	37/2006 de 7 de febrero.
Valencia	Ley 1/2007 de 5 de febrero.
Murcia	Orden 20 de junio de 2007.
Galicia	Decreto 156/2007, de 19 de julio.

TABLA 12: Elaboración propia.

Según el artículo 4 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, se define Empresa de Inserción como:

"Tendrá la consideración de empresa de inserción aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario.

A estos efectos deberán proporcionar a los trabajadores procedentes de situaciones contempladas en el artículo 2, 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 sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario". (BOE núm.299:51334).

Uno de sus objetivos principales es la inserción sociolaboral de aquellas personas que proceden de situaciones de exclusión social. Evidentemente, y siguiendo con lo expuesto en líneas anteriores, la productividad es un factor importante en tanto en cuanto se trata de un medio que garantiza que dichas personas se desarrollen profesional y

socialmente, alcancen los objetivos propuestos en sus itinerarios de inserción y mejoren su calidad de vida ya que todo ello repercute directamente en su estabilidad personal, económica, de identidad personal o en su bienestar.

Para las Empresas de Inserción las personas son la causa de su existencia, es decir, sus trabajadores no son sólo importantes por la repercusión que puedan tener a nivel de beneficios, sino que son importantes en sí mismos. Los beneficios por tanto son tanto sociales como económicos, pero siempre desde el equilibrio que debe existir entre ambos. Éstas proporcionan a sus trabajadores, como parte de sus itinerarios de inserción, procesos integrados y personalizados de trabajo remunerado, formación profesional, habituación laboral y social y servicios de intervención y acompañamiento social, que permiten su posterior inserción social mediante su incorporación al trabajo normalizado en el caso en que esto sea posible.

Una de las características propias de las Empresas de Inserción es que persiguen la consolidación de procesos de adquisición de competencias clave (tanto profesionales como personales y sociales) que posibiliten a los trabajadores el acceso al mercado de trabajo ordinario a través de los itinerarios de inserción en función de los criterios establecidos por los Servicios Sociales Públicos y los Servicios Públicos de Empleo correspondientes de acuerdo con las propias Empresas de Inserción, teniendo que ser aceptados dichos itinerarios por la persona en situación de exclusión social, con el fin de promover su integración en el mercado laboral ordinario, definiendo las medidas de intervención y acompañamiento que sean necesarias.

Otro de los rasgos que caracterizan a las Empresas de Inserción y que posibilitan un mayor conocimiento de su quehacer es que son empresas promovidas o participadas por una o varias entidades sin ánimo de lucro. Esto supone en muchas ocasiones una dependencia económica y limitación

en el grado de autonomía en la toma de decisiones.

- Su objetivo final es la integración sociolaboral de personas en riesgo o situación de exclusión social.
- Son promovidas o participadas por una o varias entidades sin ánimo de lucro. Esta participación debe ser al menos de un 51% del capital social para las sociedades mercantiles.
- Suelen adoptar formas de sociedad mercantil para poder gestionar administrativamente, y con menor la dificultad, la transitoriedad de los trabajadores de inserción, por ser un requisito para ser registradas y poder acceder a las ayudas específicas de la Administración Pública.
- Deben mantener, como mínimo, un 30% de trabajadores en proceso de inserción durante los tres primeros años y un 50% a partir del cuarto. Porcentaje que puede incrementarse con los años. En ningún caso este número será inferior a tres.
- En general las retribuciones en estas empresas, como es habitual en cualquier organización del Tercer Sector, suelen estar por debajo de los salarios de mercado, dado que como contrapartida el compromiso mantenido con el proyecto les reporta un salario “psicológico”.
- Estas empresas tienen estructuras en continua rotación, una vez que se alcanza el objetivo de inserción en el mercado laboral normalizado, hay que comenzar el proceso, junto con el carácter transitorio del personal que se involucra en el proyecto.
- Junto a estas características hay que citar igualmente una serie de “obligaciones” que las diferencian del resto de las sociedades mercantiles:
 - Aplicar al menos el 80% de los resultados o excedentes obtenidos en cada ejercicio a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.

- Presentar anualmente un Balance Social de la actividad de la empresa que incluya la memoria económica y social, el grado de inserción en el mercado laboral ordinario y la composición de la plantilla y previsiones para el próximo ejercicio.
- No pueden realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.
- Deben inscribirse en el Registro correspondiente a su forma jurídica, así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad correspondiente.

Igualmente, con la Ley 44/2007 se reguló qué formas jurídicas pueden llegar a considerarse Empresas de Inserción, fijándolas en aquellas organizaciones con personalidad jurídica de sociedades mercantiles (Sociedades Anónimas, Sociedades de Responsabilidad Limitada, Sociedades Colectivas, Sociedades Comanditarias por Acciones, Sociedades Laborales) y las Cooperativas. Ello supuso que aquellas Empresas de Inserción que hasta entonces estaban calificadas como Fundaciones, Asociaciones o Corporaciones de Derecho Público, pese a que varias normativas autonómicas sí lo aceptaban, debían convertirse a las formas jurídicas reguladas por la citada ley. Para ello dispusieron de un año para su calificación y dos años para su reconversión total.

En cuanto al perfil de las personas de los trabajadores que pueden formar parte de las Empresas de Inserción, la Ley 44/2007 en su artículo 2 establece que:

“1. Las empresas de inserción podrán contratar como trabajadores, a efectos de lo previsto en esta Ley, a las personas en situación de exclusión social desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo, con especiales dificultades para su integración en el

mercado de trabajo, que estén incluidos en alguno de estos colectivos:

- *Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.*
- *Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:*
 - *Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.*
 - *Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.*
- *Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.*
- *Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.*
- *Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados*

condicionales y ex reclusos.

- *Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.*
- *Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.*
- *Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla". (BOE, núm.299:51333).*

Es importante aclarar que, en líneas generales, las Empresas de Inserción no atienden a un solo colectivo sino que, por el contrario, en ellas pueden confluir diferentes perfiles/colectivos que, perteneciendo a la relación citada, pueden formar parte de las mismas. Independientemente de ello, lo que sí es común para todas ellas y así se regula en la citada ley, es que la situación de exclusión sólo puede acreditarse a través de los Servicios Sociales Públicos competentes. Unos servicios que, junto con los Servicios de Empleo correspondientes, son responsables del trabajo de acompañamiento de los trabajadores en proceso de inserción y a lo largo del tiempo que permanezca en la Empresa de Inserción.

II.3.1. LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN EL MARCO DE OTROS PROCESOS

Las Empresas de Inserción facilitan procesos de inserción laboral tal y como apunta su misma finalidad. FERNÁNDEZ, GALARRETA, y MARTÍNEZ (2007:16), muestran los procesos implicados en el siguiente cuadro:

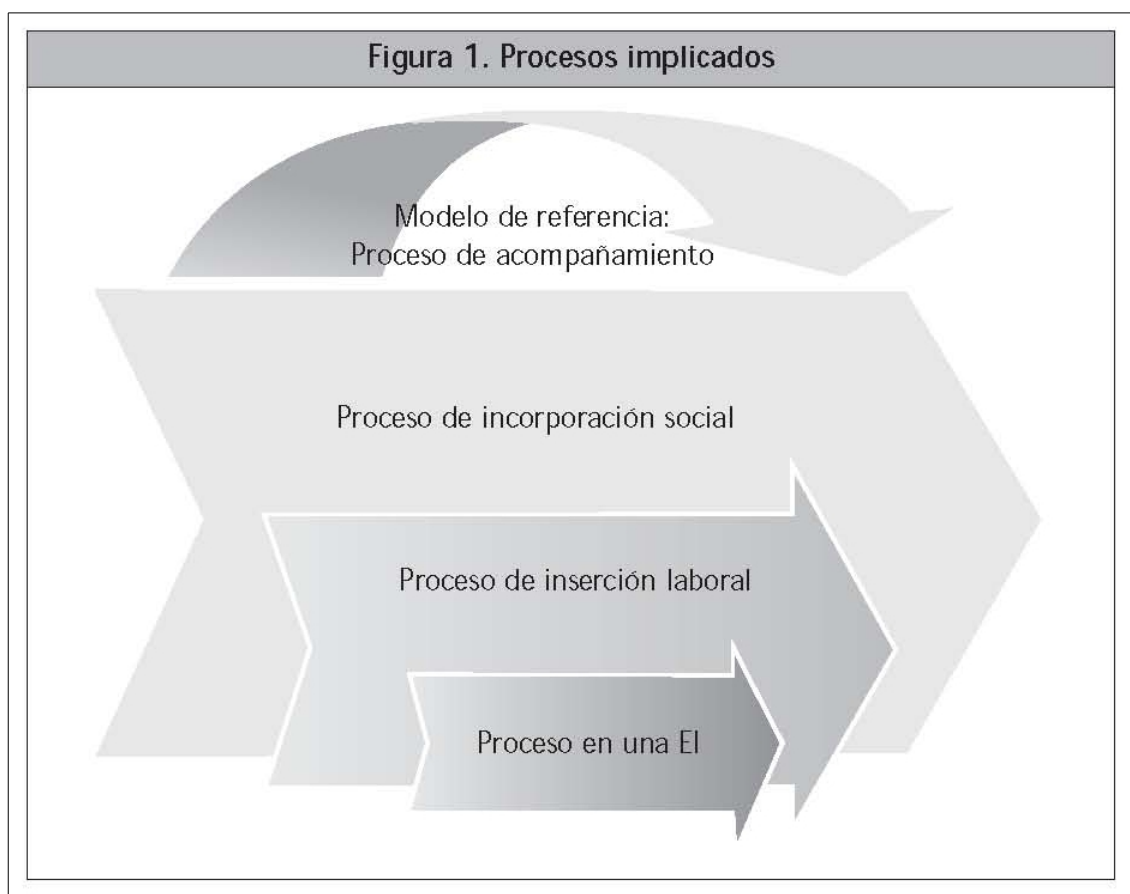


FIGURA 4: Procesos implicados en los Itinerarios de Inserción (FERNÁNDEZ, GALARRETA, y MARTÍNEZ (2007:16)

II.3.2. EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

El desempeño laboral es, sin duda alguna, el eje prioritario en el que se basan las Empresas de Inserción pero igualmente, el proceso formativo que en ellas se produce ocupa otro importante papel y que no se desliga de la tarea productiva en sí. De este modo, el objetivo del proceso formativo no es otro sino el de mejorar el rendimiento de las personas en proceso de inserción tanto en su vertiente social como laboral.

Es por ello por lo que en algunos textos como el publicado por FERNÁNDEZ, GALARRETA y MARTÍNEZ (2007:22) se afirma que *"el avance formativo será eficaz si lo integramos en el funcionamiento real de la empresa de manera que la formación se desarrolle a través de los procesos productivos"*. Desde aquí se concibe que todo proceso de aprendizaje es asimismo, un proceso de construcción personal a través del desarrollo de acciones significativas en el medio social. (VYGOTSKY, 1979).

II.3.3. EL TRABAJO DE ACOMPAÑAMIENTO DENTRO DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

El trabajo de acompañamiento es clave, no sólo en el seno de las Empresas de Inserción sino más, si cabe, en relación a los Itinerarios de Inserción que en ella se llevan a cabo. Un acompañamiento fundamental para alcanzar la inserción y que se concreta en el acuerdo de inserción que firman tanto los Servicios Sociales como la persona en proceso de inserción. En concreto la ley en su artículo 3 especifica que:

"1. Las empresas de inserción aplicarán itinerarios de inserción sociolaboral en función de los criterios que

establezcan los Servicios Sociales Públicos competentes y los Servicios Públicos de Empleo, de acuerdo con las propias empresas de inserción, teniendo que ser aceptados dichos itinerarios por la persona en situación de exclusión social contratada, con el objetivo de promover su integración en el mercado laboral ordinario, definiendo las medidas de intervención y acompañamiento que sean necesarias.

2. Las medidas de intervención y acompañamiento consistirán en el conjunto de servicios, prestaciones, acciones de orientación, tutoría y procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social encaminados a satisfacer o resolver problemáticas específicas derivadas de la situación de exclusión que dificultan a la persona un normal desarrollo de su itinerario en la empresa de inserción". (BOE, núm.299:51334).

La ley por tanto reconoce, de manera oficial, la obligatoriedad de contar con servicios de intervención y acompañamiento para la inserción sociolaboral, aunque no se les denomina específicamente al igual que tampoco se concretan sus funciones y/u obligaciones. Pero es importante recalcar que en todos los textos legales, ya sean autonómicos o estatales, se hace referencia a las figuras profesionales especializadas en el acompañamiento en los procesos de integración e inserción sociolaboral de personas vulnerables. Figuras que, en tanto en cuanto forman parte de las estructuras de las Empresas de Inserción, deben coordinarse permanentemente con los Servicios públicos correspondientes y que

conlleva que se deban incorporar en las mismas personal de acompañamiento que se responsabilicen de las funciones de coordinación, apoyo y seguimiento en el puesto de trabajo inherentes en los procesos de inserción de las personas.

Anteriormente a la ley estatal, e incluso a las leyes autonómicas, muchas Empresas de Inserción incorporaron en sus estructuras una figura laboral conocida, habitualmente, como Trabajador Acompañante. El Trabajador Acompañante, como tal, era el responsable del diseño y seguimiento del Itinerario de Inserción que contiene las acciones formativas y de orientación dirigidas a su inserción sociolaboral. La persona que, desarrollando una tarea productiva en la empresa, busca “trabajar con”, “acompañar” al resto de compañeros, especialmente a aquellos sobre los que se plantean objetivos a lograr durante su estancia en la empresa. Es, por tanto, un trabajador con una misión concreta: facilita el desarrollo y el logro de los objetivos planificados relativos al desarrollo de la empleabilidad de determinadas personas que se incorporan a la empresa. Es el responsable de la línea educativa y social de la empresa, interviniendo así para que el conjunto de la empresa sea, en lo posible, un ámbito facilitador de los procesos de inserción y desarrollo personal. Su trabajo se encuentra vinculado tanto a aspectos laborales como personales, debiendo tener conocimiento de las demandas, dificultades, necesidades y obstáculos que los trabajadores pueden presentar en cualquier momento. Por tanto, debe crear canales de comunicación, estimular la participación e implicación de los trabajadores de cara a la consolidación y mejor funcionamiento de la empresa.

Y si bien es cierto que la ley estatal no menciona expresamente, y por ende no regula las funciones propias del personal técnico de acompañamiento de las Empresas de Inserción, en la Ley 1/2007, de 5 de febrero, de la Generalitat, por la que se regulan las empresas de inserción para fomentar la inclusión social en la Comunidad Valenciana, en su artículo 3.2.e. sí se determinan las peculiaridades propias que deben ofrecerse:

"1. Facilita a los trabajadores de inserción medidas personalizadas de apoyo, como:

- *Formación dirigida al aprendizaje y adecuación del nivel formativo o las competencias profesionales a las exigencias del mercado laboral.*
- *Establecimiento de unas pautas de comportamiento destinadas a la adquisición de hábitos sociales y de trabajo.*
- *Acompañamiento social para facilitar la resolución de problemáticas personales y de convivencia que impidan o dificulten el normal desarrollo del proceso de adaptación laboral. Realizar medidas personalizadas de apoyo que configuran el itinerario de inserción.*
- *Ajustarse al régimen laboral y al convenio colectivo del sector." (DOCV, núm. 5447,6655).*

Según recogen GIL y RAMOS incorporar esta figura supone para las Empresas de Inserción lo siguiente:

"Nivel organizativo: es necesario encajar sus funciones y tareas enmarcadas dentro del funcionamiento diario productivo de la empresa con las personas que trabajan, con los técnicos de inserción y con la gerencia, así como con los

organismos externos como Servicios Sociales públicos y de empleo, entre otros.

Nivel de recursos humanos: dado el papel que tienen que desempeñar es necesario definir muy bien el perfil del puesto y sobre todo definir las competencias fundamentales mínimas, destacando entre otras la asertividad, un perfil mediador, constructivo y un claro dominio de las competencias sociales. Sin obviar que en cada comunidad autónoma, donde existe apoyo económico parcial para este puesto, viene definida la formación y experiencia mínima requerida para este tipo de profesionales.

Nivel económico: ya que su retribución no está ligada a un trabajo productivo directo, por lo que se puede considerar un coste añadido para la empresa que hay que contemplar en el presupuesto anual.

Nivel legal: la empresa de inserción, según el artículo 5 de la Ley, tiene la obligación de presentar anualmente un balance social donde aparezcan las acciones de acompañamiento e inserción que ha realizado con cada persona durante ese periodo, con el riesgo de perder la calificación si no lo hace". (GIL y RAMOS, 2013:50,51).

Se evidencia por tanto la gran importancia que posee la figura del Trabajador Acompañante dentro de los procesos de inserción y su necesaria legitimación por parte de los servicios públicos que intervienen igualmente en los mismos, al ser la persona más cercana a todo el proceso por el que el Trabajador de Inserción pasa mientras forma parte de la empresa. Un

proceso en el que el concepto empleabilidad es transversal a todo él y, en consecuencia, intrínseco al quehacer de dichas empresas.

II.3.4. LA EMPLEABILIDAD

El concepto de empleabilidad, consolidado en las cumbres de Essen (1994), con la creación del Comité de Empleo y del Mercado del Trabajo (1996) y con el Tratado de Ámsterdam (1997) y el Proceso de Luxemburgo (1997), es definido como:

“Las posibilidades que tiene una persona de acceder a un puesto de trabajo en función de sus competencias y de las exigencias del mercado. Equivaldría a la transición que, en el mercado laboral, existe entre no poder optar a un empleo que ha surgido o pudiera surgir en el futuro y la posibilidad real de poder optar y desempeñarlo”. (FUNDACIÓN GAZTELAN, 1999).

“Capacidad de una persona para posicionarse favorablemente ante el mercado laboral”. (FUNDACIÓN CIREM, 1999).

“Capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo que viene dada por una adecuada gestión de los factores que inciden en ellas, así como la conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes que la

posicionen favorablemente ante el mercado de trabajo". (FUNDACIÓN CIREM, 1999).

Según la Fundación Gaztelán (1999) se conceptualiza como una cualidad que cada persona posee y que le postulan o no como candidato óptimo a un puesto de trabajo y donde intervienen los siguientes factores:

- La OFERTA DE EMPLEO: son todos los puestos de trabajo sin ocupar y que necesitan cubrirse. Depende de la situación del mercado de trabajo en el momento que se está buscando empleo, de los puestos que demanda y de las características de los puestos que ofrece.
- La OPORTUNIDAD: conocer dónde están las ofertas de empleo y qué requisitos se requiere para acceder a ellas. Es estar en *"el sitio adecuado en el momento preciso"*. Conocer los métodos de búsqueda de empleo y dominar las técnicas para poder aplicarlas.
- La CONCURRENCIA: es el número de personas que buscan empleo en alguna ocupación, profesión o puesto de trabajo concreto. A mayor número de ofertas y menor número de personas que buscan en un puesto específico, más posibilidad de encontrar empleo.
- La COMPETENCIA: es la capacidad de cada persona para desempeñar un puesto de trabajo. Cuanto más se aproxime al perfil de las ofertas de empleo y más se destaque sobre las personas que quieren acceder a él, más posibilidades hay de conseguirlo.

II.3.5. EL ITINERARIO DE INSERCIÓN

Las Empresas de Inserción según la ley que las regula son definidas, tal y como se ha desarrollado en líneas anteriores, como espacios de trabajo donde las personas, que parten de una serie de carencias laborales

(principalmente en materia de hábitos, destrezas, conocimientos y experiencias), pueden entrenarse para, posteriormente intentar acceder a empresas del mercado laboral ordinario con las mismas posibilidades que cualquier otro sujeto. Se trata pues, de un instrumento al servicio de los procesos de las personas con mayores dificultades y de una vertiente formativa vinculada al desempeño laboral.

Un espacio de producción y/o servicios donde se aplican las características externas de cualquier otra empresa (producción, rendimiento, normas, contratos, despidos, vacaciones, puestos de trabajo, categorías profesionales, convenios colectivos o formación) y se añaden características internas propias (desarrollo de capacidades y competencias, habilidades, hábitos, formación en función de necesidades, trabajo en equipo, equilibrios sobre rendimientos diferentes, potenciación de un clima laboral positivo y rehabilitador en sí mismo, centradas en la personas, remuneraciones dignas y justas, estimulación e incremento de autonomía y responsabilidades, participación, intercambio e integración social, oportunidades).

Se trata de medidas de intervención y acompañamiento, encaminadas a resolver problemáticas específicas derivadas de la situación de exclusión que se concretan en el Itinerario de Inserción específico para cada trabajador.

El Itinerario de Inserción incluye acciones de orientación, tutoría, habituación laboral y social, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado y formación en el puesto de trabajo. Dicho proceso no es otra cosa que la suma de una serie de cambios positivos y mejoras en el desarrollo personal del trabajador generador de una mayor capacidad de adaptación al mundo laboral, vía importantísima de integración y participación en la sociedad. En ese sentido, dos son los dispositivos de los que se sirve la empresa y, en concreto, el personal de acompañamiento, para la gestión de ese proceso: el diagnóstico de empleabilidad y el

itinerario de inserción sociolaboral; que a su vez se plasman en informes de evaluación, seguimiento y derivación.

"Se trata de medidas de intervención y acompañamiento, encaminados a resolver problemáticas específicas derivadas de la situación de exclusión. El Itinerario de Inserción incluye acciones de orientación, tutoría, habituación laboral y social, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado y formación en el puesto de trabajo". (FECLEI, 2010).

Previo a todo Itinerario de Inserción debe realizarse un Diagnóstico de Empleabilidad que identificará y evaluará las capacidades y la disposición no sólo del Trabajador de Inserción sino también del puesto de trabajo que va a desempeñar dentro de la Empresa de Inserción. Un diagnóstico que identificará qué es capaz de aprender en su lugar de trabajo y que determinará igualmente, qué puesto es el que más se ajusta a esas capacidades y disposiciones que posee de entrada. Y es, desde este diagnóstico, desde el cual se proponen qué acciones deben acometerse en el Itinerario de Inserción.

Cabe aclarar que todas aquellas herramientas empleadas en los procesos de inserción son competencia, tanto de los Servicios Sociales Públicos como de los Servicios Públicos de Empleo, tal y como establece la ley estatal. Son ellos por tanto, quienes establecen los criterios que debe regir todo Itinerario de Inserción siempre de acuerdo con la empresa, el personal de acompañamiento y cómo no, con la persona en proceso de inserción.

No existe una regulación específica que identifique explícitamente

qué fases debe contener el Itinerario de Inserción, algo que posibilita que cada Empresa de Inserción, junto con los Servicios Públicos correspondientes, diseñe y ejecute aquel que más se adecue a su metodología de trabajo así como a las necesidades de la empresa y de cada Trabajador de Inserción. Por contra, sí es común a todos ellos, y así lo recoge la ley en su artículo 15.4., que, independientemente de las fases y duración del Itinerario, el contrato de trabajo que vincule al trabajador con la Empresa de Inserción debe poseer una duración determinada:

"El contrato podrá concertarse por un período mínimo de doce meses y máximo de tres años. No obstante, podrá celebrarse por una duración menor si, dentro del itinerario de inserción previamente pactado, así se aconseja por los Servicios Sociales Públicos competentes para el seguimiento del proceso de inserción, sin que en ningún caso dicha duración pueda ser inferior a seis meses.

Si se concierta por una duración inferior a la máxima prevista en el párrafo anterior, podrá prorrogarse hasta alcanzar la referida duración máxima, siendo la duración mínima de cada prórroga al menos igual a la duración inicial del contrato. Los Servicios Sociales Públicos competentes deberán informar sobre la adecuación de la prórroga". (BOE, núm.299:51336).

Dentro de los Itinerarios de Inserción se distinguen generalmente varias fases por las que los trabajadores pasarán desde el momento de su incorporación a la empresa hasta su salida al mercado laboral ordinario. Dichas fases poseen una duración que variará dependiendo, entre otras

cosas, del Diagnóstico de Empleabilidad, de los objetivos propuestos en el itinerario, así como de las capacidades y competencias que el Trabajador de Inserción ponga en funcionamiento para lograr la consecución de cuantos más objetivos posibles. Evidentemente el personal de acompañamiento así como los Servicios Públicos correspondientes serán elementos indiscutibles para que una fase tenga una u otra duración.

Como ya se ha expuesto, no existe una regulación clara sobre las fases que componen el Itinerario de Inserción, es por ello por lo que recogeremos la propuesta de FECLEI puesto que consideremos recoge la metodología empleada durante años por las Empresas de Inserción de nuestro país.



FIGURA 5: Fuente FECLEI.

Dentro de los Itinerarios de Inserción se pueden distinguir varias fases por las que los trabajadores en procesos de inclusión sociolaboral pasarán

desde su incorporación en la Empresa de Inserción hasta su salida a la empresa ordinaria.

Ni qué decir tiene que las fases que componen un Itinerario de Inserción son por igual importantes en sí mismas y que de ellas dependen los mayores niveles de éxito de cara a la inclusión sociolaboral dentro del mercado laboral ordinario de aquellas personas que han sufrido procesos de exclusión. Por ello dentro de las mismas se incluyen objetivos a conseguir en todas aquellas áreas que pueden llegar a afectar a la persona a lo largo de su estancia en la Empresa de Inserción, como son el área laboral, personal y social. Se entiende al sujeto como un todo en el cual deben tratarse todas aquellas áreas que lo conforman si bien es cierto por otra parte que, dependiendo de cada uno, deberán priorizarse unas u otras áreas, unos u otros objetivos, pero sin olvidar que todas ellas inciden notablemente en los procesos de inclusión social de aquellos que provienen de situaciones sociolaborales excluyentes.

En líneas generales las fases que comúnmente suele contener todo Itinerario de Inserción son:

1. Incorporación:

Al inicio de todo el proceso los técnicos de acompañamiento deben transmitir al trabajador cuáles son los objetivos como Empresa de Inserción, qué caracteriza al puesto de trabajo, el tiempo previsible de permanencia en la misma; con el fin que asimile e interiorice el objetivo final: acceder al mercado laboral ordinario una vez esté capacitado para ello y cumplido el Itinerario de Inserción diseñado.

Una vez seleccionado el Trabajador de Inserción, se procederá a su contratación y se le informará de sus condiciones laborales, funciones, tareas a desarrollar en el propio puesto de trabajo, normativa de régimen interno y, cómo no, de todos aquellos objetivos, tareas y acciones que podrán ser susceptibles de plantearse y evaluarse (siempre contando con su participación) una vez superado el periodo de prueba correspondiente y en

pro del desarrollo de su nivel de empleabilidad.

Participará por otro lado de una serie de entrevistas personales o tutorías de seguimiento con los técnicos de acompañamiento que conllevan la asunción de decisiones, mejoras y cambios con el objetivo de ir reconstruyendo su propio proceso.

El trabajador debe ser muy consciente del fin último que se persigue (el desarrollo e incremento de su nivel de empleabilidad) para que una vez llegado el momento de la salida de la empresa éste no lo perciba como una sorpresa, ya que en ningún modo se trata de un despido, sino que está así contemplado por la normativa que regula estas empresas.

Este plan de desarrollo es actualizado a medida que el trabajador va desarrollándose como tal dentro de la Empresa de Inserción, de manera que vayan ajustándose los resultados personales que se esperan de su transcurrir por el Itinerario de Inserción y las acciones de diversa índole que se pondrán en funcionamiento de cara a conseguir dichos avances.

Se trata, por tanto, de actualizar consensuadamente aquellas acciones que van a llevarse a cabo dentro del itinerario de inserción, incluyendo no sólo acciones vinculadas al ámbito laboral sino también otras acciones como formación, asesoramiento y orientación.

Los Servicios Públicos correspondientes son quienes diseñarán las diferentes fases del Itinerario de Inserción. Habitualmente dichos itinerarios se han diseñado basándose en los siguientes puntos:

- Situación que presenta el trabajador en relación al mercado laboral, expectativas y ajuste de las metas profesionales.
- Objetivos que el trabajador propone de cara a conseguir su meta profesional.
- Elaboración de acciones, responsabilidades, actuaciones, cronogramas y pautas para conseguir los objetivos planteados anteriormente no sólo laborales sino también personales y sociales.

- Establecimiento del seguimiento del itinerario.

2. Permanencia:

Una vez situados en el desempeño propio del Trabajador de Inserción y en función de las diferentes evaluaciones que el personal de acompañamiento y los Servicios Públicos correspondientes van realizando en este aspecto, surgen las cuestiones más relevantes de cara a la permanencia y, en consecuencia, a la mejora del trabajador dentro de la Empresa de Inserción. Este proceso de evaluación del desempeño, revisión y mejora es un proceso continuo que se lleva a cabo durante todo el Itinerario de Inserción y del que debe participar activamente el propio trabajador.

Los objetivos que se plantean en pro del desarrollo de la empleabilidad y que son registrados mensualmente son en líneas generales:

- Objetivos Generales:

- Promover el desarrollo de la persona.
- Capacitar profesionalmente en un oficio.
- Mejorar la calidad de vida de la persona.
- Favorecer el crecimiento personal, autonomía, etc.
- Devolver la dignidad de la persona.
- Mejorar la autoestima incrementando la confianza en sí mismo y en sus potenciales.
- Favorecer la adquisición y consolidación de hábitos, actitudes y habilidades de cara a su integración socio-laboral.
- Implicar a las personas en la empresa generando sentimientos de pertenencia e identificación.

- Objetivos Operativos:

- Área Laboral:
 - o Desarrollar actitudes positivas hacia el aprendizaje.
 - o Desarrollar actitudes positivas hacia el empleo.
 - o Adquirir conocimientos profesionales.
 - o Adquirir habilidades profesionales.
 - o Desempeñar profesionalmente sus tareas.
 - o Implicarse en su puesto de trabajo incrementando su nivel de responsabilidad.
 - o Incrementar progresivamente su nivel de producción.
 - o Asumir normas.
 - o Emplear adecuadamente el tiempo dedicado al trabajo.
 - o Cumplir con el horario de trabajo establecido.
 - o Adquirir hábitos higiénicos.
 - o Conocer y hacer buen uso de sus derechos como trabajador.
 - o Conocer y asimilar sus obligaciones como trabajador.
- Área Personal:
 - o Participar de forma constructiva en la dinámica de la empresa.
 - o Desarrollar el máximo de potencialidades.
 - o Desarrollar habilidades.
 - o Desarrollar capacidad de iniciativa.
 - o Generar conductas deseables y actitudes positivas.
 - o Asumir e interiorizar logros y avances aumentando el

- o nivel de autoestima e imagen positiva de sí mismo.
- o Aprender a resolver problemas de forma constructiva
- o Ser capaz de expresar sentimientos y problemas personales.
- o Aumentar la capacidad crítica.
- Área Social:
 - o Ser capaz de expresar sentimientos y problemas personales.
 - o Aumentar la capacidad crítica.
 - o Aceptar a los compañeros de trabajo y demás personal de la empresa.
 - o Establecer relaciones positivas.
 - o Crear redes de relación.
 - o Potenciar la colaboración y participación.
 - o Aprender a negociar.
 - o Aprender a analizar problemas del entorno laboral para transferir lo aprendido a la vida cotidiana.
 - o Aprender a comunicar y a comunicarse con otros de forma constructiva.
 - o Facilitar el conocimiento y uso de los recursos sociales, formativos y laborales, entre otros, necesarios para su lograr su integración.

3. Finalización y apoyo a la inserción sociolaboral:

Es verdaderamente complicado, por no decir imposible, precisar cuánto tiempo se prevé que un Trabajador de Inserción que parte con una serie de dificultades y carencias sustantivas desarrolle su empleabilidad y

adquiera todas aquellas habilidades y capacidades personales, laborales y sociales que le permitan acceder al mercado laboral ordinario, pero sí parece estar claro que se deben marcar unos plazos para poder ir evaluando todo el proceso de inserción del mismo. Es importante por otro lado tener en cuenta que no todos los trabajadores necesitan de los mismos procesos, tiempos, fases, y acciones para desarrollar su empleabilidad. No obstante ya se ha indicado que, tanto la ley estatal como las diferentes leyes autonómicas, marcan unos máximos en los plazos y tiempos en los que un Trabajador de Inserción puede permanecer en proceso de inserción.

Es posible que haya trabajadores que permanezcan indefinidamente en la empresa, bien porque su inserción en empresas del mercado laboral ordinario resultaría perjudicial para él o bien porque el técnico de acompañamiento, siempre que cuente con el apoyo de los Servicios Públicos correspondientes, considera que su permanencia es importante para el buen funcionamiento de la misma o como ejemplo y testimonio para otras personas que se encuentran en el proceso de inserción. En este caso se considera que el proceso de inserción ha finalizado.

Igualmente es posible encontrarse con Trabajadores de Inserción que han finalizado con éxito su Itinerario de Inserción y se han incorporado a empresas de carácter ordinario. En este caso existe, por parte de muchas Empresas de Inserción, una fase de seguimiento en el puesto de trabajo y que en líneas generales posee una duración de 6 meses.

II.4. LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESPAÑA: PERSPECTIVA ACTUAL⁵

En España las Empresas de Inserción se encuentran agrupadas dentro de FAEDEI, entidad sin ánimo de lucro inaugurada en 2007 y que representa a

⁵ Los datos que aparecen a lo largo de este punto, han sido extraídos del Balance Social de 2012 realizado por FAEDEI.

las Empresas de Inserción en nuestro país. Según recogen sus estatutos, pueden formar parte las Asociaciones Empresariales que contengan las siguientes características:

- Acrediten las condiciones y requisitos del artículo 3 de los estatutos de FAEDEI.
- Se hallen al corriente de sus obligaciones fiscales, mercantiles y demás de carácter legal.
- Demuestren que sus empresas de inserción asociadas realizan una actividad mercantil con carácter habitual, notifiquen y acrediten el número de trabajadores y trabajadoras de inserción y el número total de trabajadores y trabajadoras que desarrollan la actividad laboral en dichas empresas.

Actualmente las agrupaciones territoriales que forman parte de FAEDEI son:

- Asociación de Empresas de Inserción de Canarias, ADEICAN.
- Asociación de Empresas de Inserción del Principado de Asturias, ADEIPA.
- Asociación de Empresas de Inserción de Galicia, AEIGA.
- Asociación de Empresas de Inserción de Madrid, AMEI.
- Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción, AREI.
- Asociación de Empresas de Inserción de Castilla La Mancha, ASEIRCAM.
- Asociación Valenciana de Empresas de Inserción, AVEI.
- Asociación de Empresas de Inserción de Andalucía, EIDA.
- Federación de Empresas de Inserción de Cataluña, FEICAT.
- Federación Castellano Leonesa de Empresas de Inserción, FECLEI.
- Asociación de empresas de Inserción del País Vasco, GIZATEA.

- Asociación de Empresas de Inserción de Extremadura, INSERCIONEX.

Según recoge FAEDEI en su Balance Social 2012, actualmente operan en España más de 200 Empresas de Inserción.

- Presencia Territorial:

Las 181 Empresas de Inserción se encuentran distribuidas por todo el estado español. Destacan por el número, Cataluña y País Vasco sumando entre ambas, el 54,7% del total de EI.

En cuanto a la concentración de las EI en ciudades, de mayor a menor serían, Barcelona (23), Bilbao (19), Zaragoza (9), Madrid (7), Vitoria-Gasteiz (5), Burgos (4), Málaga (4) y Salamanca (4), sumando entre todas el 41,44% de EI sobre el total.

- Inserción Laboral:

Las 181 Empresas de Inserción emplearon, durante el 2012, un total de 4.335 personas trabajadoras en sus plantillas, de las cuales 2.400 han sido personas en proceso de inserción. 24 personas trabajadoras ha sido la media de plantilla por empresa.

Las EI contaron con 1.483 puestos de inserción equivalentes a una jornada completa que supone un mantenimiento del empleo de inserción respecto al año 2011 en el que contaron con 1.329 puestos de inserción.

En cuanto a la inserción laboral de las personas, el 42,02% de las personas que finalizaron su itinerario de inserción sociolaboral han encontrado empleo.

- Diversificación de Sectores:

El 80,16% de las EI pertenecen al sector Servicios, mientras que el 7,94% pertenecen al sector de la Industria, el 8,73% al sector de la Construcción y sólo un 3,17% pertenece al sector agrario. En cuanto a

las actividades hay mucha heterogeneidad siendo algunos ejemplos de ello el reciclaje y reutilización, comercio, hostelería y alimentación, artes gráficas, mensajería, etc.

- Facturación y ayudas públicas:

El volumen de facturación global ha sido de 63.928.217,79 euros para las 181 Empresas de Inserción analizadas, lo que supone un incremento del 2% respecto al año 2011. La media de facturación ha caído 5.9% alcanzado los 353.194 euros.

La venta de productos y servicios sigue siendo el pilar fundamental de la subsistencia de las EI que con una leve subida alcanzó el 77% de las fuentes de ingresos, suponiendo ello un indicador de la autonomía y de la presencia que están teniendo en el mercado como pequeñas y medianas empresas. Se debe tener en cuenta las ayudas públicas se han visto reducidas en un 2% aunque siguen suponiendo el 20% de las fuentes de ingresos por un total de 16.445.173,07 €.

- Retorno a las Administraciones Públicas:

Existe un retorno por puesto de inserción de 6.398,67 euros a las administraciones públicas en diferentes conceptos como seguridad social, IRPF, IVA, Impuesto de Sociedades y otros tributos. Teniendo en cuenta el importe que reciben de media las EI en concepto de ayudas públicas -8.966,11 € por puesto de inserción-, se estima que el coste real de una plaza de inserción sería de 2.567,44 €. Así, el retorno a las Administraciones Públicas por los 1.483 puestos de inserción sería de 9.489.228,81 €.

FAEDEI, como Federación de Empresas de Inserción de España, elabora anualmente un Balance Social donde recoge los datos más significativos de estas empresas. Estos datos reflejan la situación de las Empresas de Inserción en nuestro país, su evolución a lo largo de estos años, su situación actual y sus perspectivas de futuro. Extraeremos por tanto del documento ya citado, aquellos datos más relevantes y

significativos que aporten claridad sobre el papel actual que ocupan las Empresas de Inserción en el panorama económico y social de nuestro país.

De las más de 200 Empresas de Inserción que operan en España, un total de 181 participaron en dicho documento en 2012. Una muestra realmente muy representativa que aporta datos muy esclarecedores que analizaremos en las siguientes líneas.

La distribución geográfica de las Empresas de Inserción participantes en el documento elaborado por FAEDEI muestra que Cataluña y País Vasco concentran el mayor número de empresas, muy por encima de la tercera Comunidad Autónoma que es Andalucía. Por contra son, como veremos en la siguiente tabla, Murcia, Asturias, Galicia, Islas Baleares y Extremadura las Comunidades Autónomas con menor número de empresas.

Comunidad Autónoma	Número de Els	Porcentaje
Cataluña	55	30,39%
País Vasco	44	24,31%
Andalucía	18	9,94%
Aragón	9	4,97%
Castilla y León	9	4,97%
Navarra	9	4,979%
Madrid	8	3,87%
Islas Canarias	7	2,76%
Castilla La Mancha	5	2,76%
Comunidad Valenciana	5	2,21%
Murcia	4	1,66%

Principado de Asturias	3	1,10%
Galicia	2	1,10%
Islas Baleares	2	1,10%
Extremadura	1	0,55%
TOTAL	181	100%

TABLA 13: Fuente FAEDEI.

La forma jurídica que presentan las Empresas de Inserción es mayoritariamente la Sociedad Limitada, tanto normal como unipersonal, con un 80,66% del total, concentrándose en País Vasco y Cataluña las Cooperativas y Sociedades Laborales con un 15%. Este dato está justificado por la ley que regula a dichas empresas y que les posibilita el acceso al registro de Empresas de Inserción y por tanto, al acceso a las ayudas públicas correspondientes.

Forma Jurídica	Número de Els
Sociedad Limitada	146
Sociedad Laboral	15
Sociedad Cooperativa	10
Otras	10
TOTAL	181

TABLA 14: Fuente FAEDEI.

Derivado igualmente de la normativa que las regula, las Empresas de Inserción existentes en nuestro país están promovidas en un 32% por Fundaciones, en un 41% por Asociaciones, en un 18% por Cooperativas y

por entidades públicas en un 4%. Sólo un 5% de las Empresas de Inserción restantes están promovidas por otras formas jurídicas tales como Universidades, hermandades, etc.⁶

Otro de los datos más significativos del documento elaborado por FAEDEI muestra el número de personas que se encuentran trabajando en las Empresas de Inserción y que refleja igualmente un descenso de un 5% con respecto al año 2011⁷.

Total de personas en las Els en 2012	Hombres	Mujeres	TOTAL
Trabajadores de Inserción	1.249	1.151	2.400
Trabajadores ordinarios	837	1.098	1.935
TOTAL	2.086	2.249	4.335

TABLA 15: Fuente FAEDEI.

Los datos indican que más de la mitad de los sujetos que trabajan en las Empresas de Inserción se encuentran inmersos en procesos de inserción, concretamente en un 55,36% mientras que un 44,64% son trabajadores ordinarios. Cómo no, son Cataluña y País Vasco las Comunidades Autónomas que mayor número de trabajadores poseen en sus Empresas de Inserción pero es igualmente significativo el diferencial existente entre trabajadores de inserción y trabajadores ordinarios por ejemplo en Cataluña. De los 1.707 trabajadores, 892 se encuentran en proceso de inserción y 815 son trabajadores ordinarios, es decir existe un diferencial de 77 personas.

⁶ De acuerdo a la definición de entidades promotoras de la Ley 44/2007, artículo 6 Entidades Promotoras "tendrán tal consideración las entidades sin ánimo de lucro, incluidas las de derecho público, las Asociaciones sin fines lucrativos y las Fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de personas especialmente desfavorecidas".

⁷ En 2011 el total de trabajadores que formaron parte de las Empresas de Inserción en España fue de 4.563.

La distribución por Comunidades Autónomas durante el año 2012 es la que a continuación se muestra:

Distribución por Comunidades Autónomas 2012			
Comunidad Autónoma	Trabajadores de Inserción	Trabajadores Ordinarios	TOTAL
Cataluña	892	815	1.707
País Vasco	641	405	1.046
Andalucía	208	321	529
Navarra	169	83	252
Castilla y León	96	77	173
Aragón	83	56	139
Madrid	55	34	89
Islas Canarias	57	25	82
C. Valenciana	39	40	79
Castilla La Mancha	41	19	60
Islas Baleares	44	11	55
Murcia	35	14	49
Galicia	23	18	41
Principado de Asturias	15	16	31
Extremadura	2	1	3
TOTAL	2.400	1.935	4.335

TABLA 16: Fuente FAEDEI.

La construcción de subjetividades en el Tercer Sector: aproximación a las Empresas de Inserción en el marco del Capitalismo Flexible

Si bien es cierto que de esas 4.335 personas, el 52% son mujeres, cuando hablamos de sujetos en proceso de inserción el porcentaje varía significativamente, siendo un 47,96% mujeres y un 52,04% hombres tal y como veremos en la siguiente tabla en la que se distribuyen por Comunidades Autónomas.

De ese total de trabajadores en proceso de inserción el 41% poseen contratos de Empresas de Inserción, según la Ley 44/2007, el 54% poseen contratos normalizados y el 6% contratos de formación y aprendizaje (opción disponible desde octubre de 2012).

Número de personas en proceso de inserción en 2012			
Comunidad Autónoma	Inserción	Total	
		Mujeres	Hombres
Cataluña	389	503	892
País Vasco	362	279	641
Andalucía	108	100	208
Navarra	92	77	169
Castilla y León	44	52	96
Aragón	39	44	83
Madrid	18	37	55
Islas Canarias	29	28	57
Comunidad Valenciana	18	21	39
Castilla La Mancha	26	15	41
Islas Baleares	4	40	44
Murcia	10	25	35

Galicia	9	14	23
Principado de Asturias	3	12	15
Extremadura	0	2	2
TOTAL	1.151	1.249	2.400

TABLA 17: Fuente FAEDEI.

Según la legislación vigente los trabajadores en proceso de inserción pueden permanecer en la Empresa de Inserción un mínimo de 6 meses y un máximo de 3 años. Desde 2009 a 2012 los datos que FAEDEI posee al respecto son los siguientes:

	2009	2010	2011	2012
Menos de 6 meses	15,80%	24,30%	19,11%	15,30%
De 6 a 12 meses	38,40%	17,40%	24,17%	24,44%
De 1 a 2 años	22,80%	35,80%	30,82%	32,38%
De 2 a 3 años	23,00%	22,50%	25,90%	27,88%
TOTAL	100%	1005	100%	100%

TABLA 18: Fuente FAEDEI.

Del total de sujetos que durante el año 2012 estuvieron en proceso de inserción, el 26,88% han finalizado su proceso, un 5,38% finalizó su contrato con la empresa, el 6,50% lo abandon y el 61,25% ha continuado.

La construcción de subjetividades en el Tercer Sector: aproximación a las Empresas de Inserción en el marco del Capitalismo Flexible

Inserción Laboral una vez finalizado su proceso de inserción en 2012	%
En el mercado laboral ordinario por cuenta ajena	34,73%
En el mercado laboral ordinario por cuenta propia	2,33%
En la propia Empresa de Inserción	4,96%
Situación de desempleo	57,98%
TOTAL	100%

TABLA 19: Fuente FAEDEI.

En cuanto al personal técnico de acompañamiento en el proceso de inserción de acuerdo con la información obtenida por FAEDEI en 2012, 96 (50,8%) puestos de técnico de acompañamiento fueron contratados por las entidades promotoras, mientras que 93 (49,2%) han sido contratados directamente por las Empresas de Inserción, sumando un total de 189 puestos a jornada completa de técnicos de acompañamiento. Cabe destacar la alta feminización de este cargo, ya que el 64,02% de los puestos de personal técnico de acompañamiento, estaban ocupados por mujeres.

Por otra parte, es importante exponer el sector el que se mueven las Empresas de Inserción que están operando en España. Así, de las 126 Empresas de Inserción analizadas, cerca del 80% operan en el sector Servicios, un 7,94% en la Industria, un 8,73% en el sector de la construcción y un 3,17% en la agricultura, ganadería y pesca. De éstas más del 76% poseen como principal fuente de financiación sus propias ventas y prestación de servicios ascendiendo a 63.928.217,79 €.

Las Empresas de Inserción, según datos aportados por FAEDEI ofrecen productos y servicios en el mercado compitiendo con las mismas reglas de juego que el resto de las empresas. El 72,42% de su cartera de clientes está

compuesta por clientes privados (empresas, organizaciones privadas y particulares) mientras que el 27,58% está compuesto por las administraciones públicas y sector público.

Fuentes de ingresos	2011	2012	%
Ayudas públicas	16.743.581,15 €	16.445.173,07 €	-1,78%
Ayudas privadas	385.461,41 €	513.404,46 €	33,19%
Otros ingresos	3.468.276,32 €	2.311.665,64 €	-33,35%
Ventas	62.681.850,58 €	63.928.217,79 €	1,99%
TOTAL	83.279.169,46 €	83.198.460,96 €	100%

TABLA 20: Fuente FAEDEI.

Como puede comprobarse en la tabla anterior, las ayudas públicas que reciben las Empresas de Inserción en nuestro país son muy sustanciosas y pese a que han sufrido un ligero descenso de 2011 a 2012, podemos afirmar igualmente que sufragan gran parte de sus estructuras. El total de ayudas públicas que reciben las Empresas de Inserción en España se dividen en los siguientes conceptos:

- Ayudas para el empleo de inserción.
- Ayudas para Gerencia.
- Ayudas para personas técnicas de producción.
- Ayudas para personas técnicas de acompañamiento.
- Ayudas para inversiones.
- Ayudas para asistencia técnica (auditorías, investigaciones de mercado,...).
- Ayudas en otros conceptos.

Además de estas ayudas y de acuerdo a la legislación vigente, la Administración Pública puede reservar una parte del mercado a las

Empresas de Inserción a través de contratos menores y procedimientos negociados. Así, durante el 2012, 31 Empresas de Inserción han accedido a un contrato reservado a éstas, 13 Empresas de Inserción han accedido a un procedimiento negociado sin publicidad y 18 a un contrato menor.

Según los datos ofrecidos por FAEDEI en su Memoria de 2012, las Empresas de Inserción en España, 2.400 personas en proceso de inserción han trabajado en las Empresas de Inserción, de las cuales un 48% fueron mujeres y el 52% hombres. Del total de Trabajadores de Inserción que han finalizado sus procesos en el 2012, el 42% ha encontrado empleo.

Durante ese mismo año, las 181 Empresas de Inserción consultadas, han generado puestos de empleos directos para 4.335 personas –inserción y no inserción– en las Empresas de Inserción.

Asimismo, las Empresas de Inserción tienen un peso creciente en la economía social y solidaria de nuestro país, algo que se reflejó en la aprobación de la Ley de Economía Social 5/2011 que las incluyó dentro del marco jurídico común a las entidades de la Economía Social. Es además significativo que las Empresas de Inserción de España sean promovidas en un 91% por entidades del Tercer Sector, dato que evidencia la importancia de la iniciativa social en su desarrollo y expansión.

De igual forma y derivado de los datos analizados, FAEDEI afirma que:

"Las Empresas de Inserción en España realizan una importante contribución a la sociedad como experiencias innovadoras en el escenario de lucha contra la exclusión social y laboral dando respuesta a nuevas demandas y valores sociales, de cohesión social, igualdad y solidaridad y contribuyendo a solucionar problemas sociales. Por tanto, son empresas con una fuerte orientación hacia la

resolución de problemas e intensivas en capital-relacional, tanto de cooperación a nivel micro y de acción colectiva implicada en la iniciativa como de cooperación entre instituciones y administraciones públicas y una ciudadanía organizada a través de las organizaciones sociales". (FAEDEI, 2012:88).

Abordado el origen, marco conceptual, desarrollo y situación actual de las Empresas de Inserción en nuestro país desde el marco legislativo que las regula, en el siguiente capítulo nos adentraremos en las críticas al discurso imperante tanto en el Tercer Sector como en las Empresas de Inserción.

II.5. CRÍTICAS AL DISCURSO DEL TERCER SECTOR Y DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

Una vez presentados los marcos teóricos que diferentes autores ofrecen sobre el Tercer Sector y las Empresas de Inserción, estas últimas bajo la normativa legal reguladora, considero es necesario iniciar una pequeña reflexión y crítica sobre los discursos imperantes en las mismas a fin de posibilitar entender el posterior trabajo de campo y análisis en el que se basa el presente trabajo de investigación.

La reestructuración y los correspondientes reajustes de los sistemas de bienestar social han generado tanto en el Tercer Sector como en las administraciones públicas espacios de grandes tensiones al tener que responder eficazmente a las demandas y necesidades, cada vez más complejas, de los sujetos objeto de su trabajo y con los que poseen cierta vinculación o relación (FANTOVA, 2003).

Autores como RANCI (1999), ASCOLI y PAVOLINI (2000) advierten de grandes y fuertes tendencias a la polarización y fragmentación en el seno del Tercer Sector. Las grandes exigencias de las administraciones públicas y las dinámicas de mercantilización están contribuyendo a configurar un segmento de entidades dedicadas a la asistencia social, con capacidad de gestión y fortaleza financiera y cada vez más parecidas a las empresas de servicios con ánimo de lucro. Igualmente, existen Entidades Sociales dedicadas a la asistencia social más de base, con mayor presencia de voluntariado pero que, al mismo tiempo, son entidades poco relevantes desde el punto de vista político y económico.

RODRÍGUEZ CABRERO (2003:354), habla de *“la fuerza simbólica de lo no lucrativo hoy frente a su relativa debilidad institucional”* para designar procesos que nos permiten identificar cada vez más la empresa sin ánimo de lucro con aquellas que sí lo tiene. En concreto señala procesos como:

“...la creciente competencia selectiva por parte de la empresa privada en la prestación de servicios, la conversión del voluntariado en una fuerza social integrada en las políticas públicas, la creciente competencia entre las propias entidades sociales y la crisis de identidad que afecta parcialmente al sector”. (RODRÍGUEZ CABRERO, 2003:354).

Actualmente, nos encontramos en una fase de institucionalización en el que la gestión probada de servicios públicos y sociales se está consolidando y el papel social de las instituciones no gubernamentales está condicionado por la creciente competencia de la empresa privada y la gran institucionalización del voluntariado. En otras palabras, estamos frente a un Tercer Sector que responde más a las exigencias marcadas por el mercado y el Estado que a un sector propositivo, consciente de sus capacidades y de

su poder, capaz de afectar directamente sobre cualquier política social imperante en el momento actual. Así, según SALINAS,

“En la actualidad el Tercer Sector dedicado a los servicios sociales estaría cumpliendo el papel de brazo ejecutor de determinadas políticas sociales del Estado. Comportándose más como una extensión de los servicios sociales que como un tejido social organizado capaz de plantear alternativas e influir en el diseño de políticas sociales”. (SALINAS, 2001:240).

En opinión de HERRERA y CASTÓN, *“a pesar del crecimiento numérico y el aumento del peso porcentual en la gestión de los servicios financiados públicamente, las organizaciones del tercer sector en Europa continúan viviendo en una situación de marginalidad”.* (HERRERA y CASTÓN, 2003:169).

Si bien es cierto que a lo largo de la historia y tal y como se ha desarrollado en el capítulo 1, el Tercer Sector se presenta como un conjunto de entidades sociales importante y relevante, también es más que apreciable las fragilidades que posee y que nos permite afirmar que no hay que dar por descontada la coherencia y fortaleza que requeriría el desempeño sostenible del papel que permita considerarlo un Tercer Sector más próximo a los ideales humanistas deseables desde nuestro punto de vista en el ámbito de la intervención social, entendida como uno de los componentes clave del bienestar social en nuestras actuales sociedades.

Las políticas sociales en nuestro entorno político, económico y social se encuentran en proceso de reestructuración de los sistemas de bienestar que fueron construidos posteriormente a la II Guerra Mundial. Por entonces,

aqueellos sistemas versaban sobre un modelo centrado mayoritariamente en el trabajo remunerado y con derechos como herramienta de inclusión. Hacia fines del siglo XIX las sociedades de Europa Occidental (y posteriormente, aunque con sus matices, el resto de las sociedades capitalistas) van a presenciar el momento de mayor centralidad del trabajo como mecanismo de integración social. La "sociedad salarial", tal como la define CASTEL, ilustra esta idea. Según el autor este modelo de sociedad enmarca el momento de mayor apogeo del individualismo moderno en la figura del asalariado. Esto se debe a que gracias a los "soportes colectivos" que garantizan la seguridad del individuo le permiten existir "positivamente" como tal. Es decir, ya no queda librado sólo ante el riesgo de no poder estabilizar su presente y su futuro (como lo estaba en el momento de la revolución industrial) y sí en cambio se encuentra respaldado por un conjunto de protecciones dentro y fuera del espacio del trabajo, pues posee un salario y una seguridad social en materia de salud, de vivienda, de jubilación, etc. Es este conjunto de protecciones los que representan para el autor los soportes colectivos que emanan de la propiedad social. (CASTEL, 1997, 1999).

De particular relevancia para el futuro del sistema de servicios sociales y, con él, de todo el sector de la intervención social, es el reto de la dependencia, en la medida en que en los próximos años se va a jugar y estructurar el reparto de papeles en la respuesta a ese reto que, tal y como apuntaba RODRÍGUEZ CABRERO (2003), es el que más fácilmente puede permitir a las clases medias percibir los servicios sociales y la acción social como algo que les concierne y les interesa.

En cualquier caso, en lo referente a la intervención social y el papel que juega el Tercer Sector, se evidencia que no es un tema cerrado y definido.

El Tercer Sector, al igual que las Empresas de Inserción, como productores de servicios, funciona a espaldas y/o incluso, compiten o se

alían con el sector mercantil. Existen multitud de Entidades Sociales que ni tan siquiera consideran a las empresas y entidades lucrativas y, en otros muchos casos, compiten directamente con empresas de servicios que ofrecen a la Administración financiadora mayor eficiencia. Ante este hecho, el Tercer Sector siempre aboga porque su aporte es superior, puesto que *“el sello del valor añadido está en la calidez, proximidad, en el apoyo a la autonomía y capacidad de decisión de cada sujeto, la promoción a largo plazo y la conexión e implicación de personas con la comunidad”*. Y, *“tras la prestación de servicios, las entidades persiguen generar procesos de cambio en las personas porque es precisamente a través de éstos, como se consiguen cambios sociales”*. (Propuestas para mejorar la financiación pública del Tercer Sector de Acción Social, 2010).

Pero la realidad, muestra que ese valor añadido debe pasar de ser una idea generalizada y parte del bagaje cultural del sector, a algo más objetivo y demostrable.

Unido a todo lo anterior, y de forma muy evidente en los últimos años (posiblemente derivada de la crisis económico-financiera), el Tercer Sector y las entidades que forman parte de él, mantienen una relación compleja con la Administración Pública en un contexto de reestructuración y recortes del Estado de bienestar, remercantilización de las relaciones sociales y económicas y reconstitución de la sociedad civil (MONSERRAT [coord.], 2009). En este contexto, la interlocución con la Administración Pública (entendida como el conjunto de organismos encargados de cumplir esta función, tal y como recoge el Diccionario de la Lengua Española de la RAE), está mediada por tensiones diversas, entre las que se pueden citar:

- Una, por el efecto sobre la financiación del propio sector. Intervenir como agente prioritario en la consulta sobre las políticas sociales o, en el mejor de los casos, en la codefinición de las mismas, conlleva un posicionamiento —que siempre es político— en relación, al menos, al objetivo, los medios y los mecanismos de gestión de las políticas

públicas.

- Otra, por el reto de organización que supone aunar propuestas comunes de un sector tan heterogéneo. Presentar ante la Administración una posición colectiva consensuada, con lo que requiere de información y debate previo con las organizaciones, territorios, subsectores, etc., tiene mayores posibilidades de éxito y, sobre todo, un mayor alcance, que la defensa subsectorial por colectivos, materias, etc., pero requiere de una madurez organizativa superior.

Todas estas tensiones vienen a agravarse, cuando el discurso que habitualmente es admitido en el Tercer Sector, posee las bases que reclaman y abogan por un profundo sentido crítico ante la realidad:

“El tercer sector no tiene que perder de vista su razón de ser como agente de transformación social. En cualquier acción que se haga tiene que estar presente esta voluntad de transformación: en la prestación de servicios, en las relaciones y alianzas con la Administración Pública o con otros agentes sociales, etc. Así, desde el Tercer Sector hay que apelar continuamente ante otros agentes al valor de transformación, de incidencia política, de ser voz de los colectivos más vulnerables, etc.” (Observatorio del Tercer Sector, 2008).

Existe por tanto, cierta tensión por parte del Tercer Sector al abordar dos posicionamientos:

- El que busca aunar intereses y necesidades del sector.

- El que pretende atender la diversidad de necesidades sociales desde la articulación de la heterogeneidad.

Igualmente, las Entidades Sociales parece que han articulado durante estos últimos años redes desde las cuales aunar demandas, estrategias y actuaciones pero sin lograr ni mostrar resultados concretos. Es decir, si bien es cierto que el contexto actual podría favorecer el progreso desde el cual las entidades sociales mejoraran en aspectos tales como la coordinación, es necesario que éstas sepan gestionar sus tiempos y consensuar objetivos y actuaciones, algo que a día de hoy sigue siendo una asignatura pendiente.

En aquellos territorios, donde la Administración Pública Autonómica ha reducido bruscamente la dotación presupuestaria dirigida a políticas sociales, muchas entidades sociales compiten entre ellas para lograr su parte y, sólo en algunas ocasiones, se organizan entre ellas de cara a compartir espacios conjuntos o complementarios de actuación. La excesiva dependencia económica de las entidades sociales del Tercer Sector de la Administración Pública ha generado una gran desarticulación, incluso desaparición, de entidades de segundo nivel (plataformas, coordinadoras). Y, si bien es cierto, que muchas entidades se están esforzando en aunar intereses y aumentar su incidencia política, casi siempre éste está centrado en resultados de índole inmediata y básicamente de ámbito territorial.

Esta tendencia es parte de la tensión que señalan MARBÁN y RODRÍGUEZ CABRERO (2008:361-369), *“entre la necesidad de institucionalización (reconocimiento social, reelaboración de valores, promoción del voluntariado, defensa de los derechos sociales e impulso de la democracia participativa) y el crecimiento corporativo (búsqueda de recursos, management organizativo, creación de redes y plataformas, profesionalización)”*. Algo que puede explicar la aparición de la Plataforma del Tercer Sector que quiere ser *“un factor de cohesión y unidad de acción para defender el valor de lo social, el Estado de bienestar, los derechos sociales, y propiciar la máxima colaboración público-privada en beneficio de*

las personas más desfavorecidas". Una Plataforma que trata de constituirse como una voz unitaria de representación de las organizaciones, con vocación de servicio y compromiso con la búsqueda de soluciones en favor de los colectivos más desfavorecidos o con necesidades sociales de especial gravedad.

Las Entidades Sociales por tanto, tienen por delante un arduo trabajo que se podría resumir en:

- Mejorar la incidencia política del Tercer Sector de Acción Social en la Administración General del Estado.
- Favorecer procesos de conocimiento y reconocimiento entre las entidades sociales que forman parte del Tercer Sector.
- Iniciar estrategias tales como: orientación, formación e investigación.

Al mismo tiempo y, unido a la excesiva dependencia económica de la Administración Pública de la que hablábamos anteriormente, las Entidades Sociales se enfrentan a otras dificultades que pueden evidenciar, no sólo su fragilidad sino también su posicionamiento en el contexto económico social y empresarial del momento. Una de ellas es la externalización de los servicios que ofrece la Administración Pública y las consecuencias que se derivan hacia los ciudadanos. Dicha externalización hacia empresas mercantiles provoca que el ciudadano quede relegado al papel de mero consumidor (RAMIÓ y SALVADOR, 2007).

Si bien el Tercer Sector se presenta como un agente que permite incorporar a los ciudadanos en los procesos, evitando que éstos queden como meros clientes, existe el riesgo de ganar en eficiencia pero al mismo tiempo, dañar los valores públicos de la equidad y la calidad, centrando demasiado los objetivos en la mera reducción de costes.

Las Entidades Sociales están llenando el vacío creado por un Estado

ausente y a esto debemos unir el modelo asistencialista que muchas de estas entidades promueven y que es intrínseco a su funcionamiento diario. Un modelo que choca de lleno con uno de los objetivos que más se repite en gran cantidad de entidades, que no es otro que la promoción de la autonomía de los sujetos vulnerables que inician itinerarios de inserción socio-laboral. Autonomía versus asistencialismo, una lucha continua que perdura en el tiempo, independientemente del momento político y económico instalado en la sociedad del momento. ¿Cómo promover la autonomía cuando las Entidades Sociales siguen protocolos de actuación que evidencian, mantienen y perpetúan acciones asistencialistas?

Esto mismo puede extrapolarse a las Empresas de Inserción que, como hemos visto anteriormente, se trata de espacios de empleo donde las personas que parten de una situación de carencia laboral pueden entrenarse para posteriormente acceder a la empresa ordinaria con mayores probabilidades de éxito. Su propósito es acompañar a las personas a lo largo de su Itinerario de Inserción a través de su desempeño dentro del puesto de trabajo. Un desempeño al que se le vincula un proceso de acompañamiento y/o tutorización que garantiza que dicha actividad productiva se desarrolla con las mayores garantías de éxito y por ende, que le es enriquecedora y beneficiosa a la persona dentro de su proceso de inserción sociolaboral. Pero más allá de su definición legal, cabe también llevar a cabo una reflexión más profunda en relación a todo lo que conlleva su trabajo sin por ello menospreciar la labor que desempeñan como tal.

Así, una de las premisas que postulan las Empresas de Inserción es proponer espacios de trabajo en las mismas condiciones que ofrecen las empresas del mercado ordinario. Es por ello por lo que podríamos afirmar en principio que, si bien ofrecen una alternativa a este mercado ordinario, al final se convierten en espacios laborales al uso, pese al objetivo social que aparece en sus escrituras de constitución y a los Itinerarios de Inserción que atraviesan muchos de sus trabajadores.

Un modelo empresarial con un fin social que promueve y fomenta, en muchos casos, la perpetuación de modelos de trabajo vendidos al capital y al mercado imperante en el momento. Un modelo empresarial que debería fomentar la transición de los trabajadores en proceso de inserción pero que para muchos, bien por imposibilidad del trabajador o por beneficio de la propia Empresa de Inserción, se convierte en empresa finalista.

Es más, los Itinerarios de Inserción que en ellas se desarrollan, vienen propuestos por los Servicios Públicos de Empleo y los Servicios Sociales correspondientes, quienes establecen los criterios que en éstos deben contemplarse. Servicios éstos que dependen del Estado y que por tanto, podemos igualmente afirmar que van en consonancia con las exigencias del mercado laboral del momento y, por ende, con el sistema económico que rige al mismo.

En definitiva, estamos ante modelos de trabajo que sucumben al capital y que están ampliamente supeditados a las exigencias del Estado si bien no puede, por otro lado negarse la labor social que desempeñan pese a superponer los intereses y necesidades de las personas en procesos de inserción a los intereses y necesidades de quienes les financian, subvencionan y posibilitan su mantenimiento en la estructura social de la sociedad del momento.

¿Por qué ese esfuerzo constante en dejar patente que son empresas que se gestionan como cualquier otra (pero que se diferencian en su objetivo social) cuando posteriormente escuchamos y leemos su lucha por lograr una reserva de mercado en las adjudicaciones públicas? ¿Por qué ese afán por formar en un puesto de trabajo a personas en riesgo de exclusión si muchas de ellas siguen metodologías y protocolos afines a las empresas del mercado ordinario? Preguntas que espero poder responder una vez realizado el estudio de campo y su correspondiente análisis, o al menos abordar desde otras perspectivas que ofrezcan visiones más amplias a la misma.

CAPITULO III

LA CENTRALIDAD DEL MUNDO DEL TRABAJO EN UNA SOCIEDAD EN TRANSFORMACIÓN

III.1. INTRODUCCIÓN

*El que cree, crea; el que crea, hace;
el que hace se transforma a sí mismo
y a la sociedad en la que vive.*

Proverbio Maya

A lo largo de este capítulo se va a proceder a realizar un recorrido histórico por aquellas fases por las que ha pasado el capitalismo, de modo que podamos describir a su vez, cómo han actuado los diferentes agentes sociales que conforman las sociedades del momento y las lógicas de producción que las han caracterizado.

Posteriormente, introduciremos y diferenciaremos qué son y qué significaron las políticas de inserción vs las políticas de integración que nos darán cuenta de la profunda transformación del Estado de Bienestar y más concretamente, en aquello relacionado con las formas de trabajo.

Por último, se pasará a desarrollar los diferentes órdenes sociales que se han ido construyendo a lo largo de nuestra historia, en función de los cuales se valora a los sujetos y las actividades que éstos realizan, es decir, los diferentes discursos que existen para la construcción del orden social.

Todo este recorrido lo hacemos de la mano de autores como Luc Boltanski, Luís Enrique Alonso, Pablo de Marinis y Robert Castel, entre otros, que nos irán introduciendo punto por punto y progresivamente en el capitalismo, sus fases y sus lógicas de producción como elementos claves para poder entender cómo el sistema capitalista ha afectado y sigue afectando, en el caso que nos ocupa, a las Empresas de Inserción que forman parte del Tercer Sector de Acción Social.

III.2. DEL TRIUNFO A LA CRISIS DE LA SOCIEDAD SALARIAL

Actualmente asistimos a momentos de grandes y profundas transformaciones sociales que no sólo afectan a nuestra realidad más próxima, sino que se trata de transformaciones que afectan de manera globalizada y que, por tanto, inciden en el mundo del trabajo, el cual presenta altos índices de desocupación, subocupación, inestabilidad, precariedad laboral y bajos salarios; generando pobreza estructural y la exclusión de amplios sectores de la población del sistema productivo.

Aquellas personas que viven de su trabajo, se encuentran en un mayor estado de indefensión frente a la ausencia y/o falta de protección por parte del Estado, tanto en el ámbito individual como en el colectivo.

¿Se ha llegado por tanto a una etapa de la historia antropológica del salariado en la que su odisea se convierte en drama, tal y como apunta CASTEL (1997:389). De ser afirmativa esta respuesta, lo que parece caracterizarle no es sólo el repliegue del crecimiento, ni el fin del empleo casi pleno, sino el resurgir del perfil de los *"trabajadores sin trabajo"* a los que se refirió ARENDT (1958).

A lo largo de los últimos siglos podemos ver las diferentes etapas por las que el sector asalariado en nuestras sociedades occidental-capitalistas ha ido pasando. Su fluctuar por la historia le ha llevado a situarse, en un primer momento, en los márgenes de la sociedad para posteriormente, y cuando todo parecía indicar que se habían instaurado definitivamente todos los atributos ligados al trabajo, pasar a ser cuestionada toda su centralidad. En palabras de CASTEL (2003:370) *"El trabajo siendo más que el trabajo, ha perdido su posición central, el asalariado se ha degradado y trata de encontrar escapatorias, vías de solución, compensaciones o alternativas"*. Es decir, el trabajo sigue siendo el fundamento principal de la ciudadanía y por lo tanto, el no trabajo es más que el desempleo.

III.2.1. CONSTRUCCIÓN Y TRIUNFO DE LA SOCIEDAD SALARIAL

Pero vayamos por pasos, entre fines del S.XIX y comienzos del S.XX, se empezó a gestar una nueva forma de racionalización de los procesos de acumulación de capital, el fordismo, donde se promovía un nuevo sistema de organización económico y de los principios tecnológicos, a partir de la división del trabajo, industrias semiautomáticas, la fabricación de bienes de consumo en cadena, a bajo costo y duraderos, y una nueva estructura salarial.

Esta nueva lógica de producción, dibuja un modo de regulación que racionaliza los procesos de acumulación de capital, conformando estilos de vida y normas de consumo nuevos en la historia de la economía moderna. El trabajo se convirtió en una norma de socialización donde la programación, la planificación y la organización eran eje central de la empresa.

Es en esta época donde la cuestión social se comienza a resolver como un proceso de constitución de grandes organizaciones sociales y donde los problemas se resolvían a través de la creación de estructuras que, hasta la fecha, sólo estaban en manos de la jerarquía de las burguesías industriales triunfantes. Es aquí donde el trabajo es sinónimo de seguridad pero donde a la vez, el producto que se generaba no era de tanta calidad, en palabras de ALONSO (2010), el trabajo se encuentra caracterizado por una lógica productiva al servicio de los grandes mercados y donde el trabajador es un simple peón. Dentro de esta lógica, al trabajador se le denomina *“trabajador fordista”* (ALONSO, 2000:26); es decir, nos encontramos con un trabajador con capacidad de consumo, de acceso a productos y servicios que forma parte de un mundo del trabajo caracterizado por la estabilidad, lo estático; pero a su vez, un trabajo que conlleva un tipo de consumo estandarizado.

La consecuencia de esta mayor capacidad de consumo fue que las personas contrajeron mayores obligaciones financieras y monetarias con tal de poder continuar dentro de esa rueda de consumo de masas, y que el

salario pasara a convertirse en un elemento fundamental regulador del espacio social e institucional.

El aumento de la producción de masas, la productividad y el trabajo estable trajo como consecuencia un aumento de las clases medias y una estabilidad de aquellos soportes públicos que el Estado de bienestar puso en marcha como garante de la mano de obra laboral. Un estado que se convirtió, o mejor dicho se erigió, como garante de los derechos sociales, públicos y económicos de los trabajadores.

Pero este modelo productivo, que tuvo su punto álgido en las décadas del 30 al 60 del siglo XX, entró en crisis a finales de los 60, en la medida que el poder adquisitivo de las masas no pudo absorber el gran volumen de lo que técnicamente se producía, haciendo entrar en crisis tanto el modelo productivo como la organización societal que lo acompañaba.

III.2.2. CRISIS DE LA SOCIEDAD SALARIAL

El sistema de relaciones laborales fordistas, constituyó la coronación de la reforma social moderna donde el trabajo se convirtió en una norma de socialización donde la programación, la planificación y la organización eran eje central en la empresa. En esta época la cuestión social se resolvía como un proceso de formación, creación, constitución de grandes organizaciones sociales y donde conceptos tales como balance social, participación laboral, democracia social destacaron fuertemente. Y en esta misma época, la sociedad de bienestar imperante diferenciaba claramente el mundo del trabajo y el mundo de la inestabilidad, la marginación, la pobreza.

Con el paso del fordismo, la base material del Estado de Bienestar keynesiano se ha ido fragmentando dando pie a la flexibilización de la producción (época posfordista) adaptándose a mercados cada vez más imprevisibles y turbulentos afectados por la competencia internacional y la innovación tecnológica. Se ha pasado de un capitalismo ordenado nacionalmente a un capitalismo globalizado, desregulado donde los

mercados se han fragmentado y desestructurado, se busca la rentabilidad inmediata y donde las empresas-red transnacionales se introducen en el territorio. Asimismo es, en esta época, donde todo aquello que no se adapte al mercado es inútil y posee muchas posibilidades de ser marginado.

Es en esta realidad donde el conocimiento ya no es un factor de previsión que socializa y colectiviza procesos buscando equilibrios, puesto que todos vivimos en un marco de posibilidades, ha surgido como un recurso más importante de las empresas en luchas competitivas del tipo "todos contra todos", donde el conocimiento posibilita la extensión personal. Es el conocimiento y la sociedad del conocimiento el verdadero puente que une el discurso managerial entre el fordismo y el posfordismo. En el nuevo managerialismo desaparecen los grupos sociales, las demandas colectivas, las luchas por el control, los movimientos sociales... pero también se deforman conceptos tales como el gobierno y sus responsabilidades y las políticas sociales.

Tal y como se ha citado en líneas anteriores, es en la época post-fordista donde se produce un paso de los mercados homogéneos (el modelo Ford por ejemplo), a los mercados fragmentados donde todo es mucho más cambiante. Y es en este momento donde el trabajo pasa a depender de la rápida rentabilidad económica, de la rentabilidad a corto plazo.

Un trabajo que *"desempeñan sujetos sociales débiles y adaptados a las ocupaciones más degradadas de la "zona oscura" de la sociedad de servicios"* (ALONSO, 2010:206). Se trata del subempleo que es ocupado por colectivos que nada tienen que ver con aquellos que imperaban en la época fordista donde, o eras pobre o trabajabas, y que se suman a la crisis de lo que se conocía como estado de bienestar.

Así, el Estado de Bienestar basado en las políticas sociales, productivas o de empleo, deja paso a un Estado de rendimiento basado en políticas de rentabilidad tecnológica que se acercan más a un Estado liberal que social donde se sustituyen las políticas públicas de construcción de tejido productivo y social, por políticas de relanzamiento monetario, de

formación y movilización individualizada. En este momento el Estado cambia sus prioridades y se centra en la rentabilidad y en facilitar aquello que el mercado necesita y demanda. Pasamos por tanto de un Estado social apoyado sobre titularidades sociolaborales a un Estado “*agente*” basado en titularidades económico/financieras tal y como apunta GIRAUD (1996). La consecuencia de todo ello es la gran dificultad para garantizar la universalización de los servicios sociales derivando en su eliminación, privatización, degradación y/o abandono y también, en la aparición de tasas e incluso, de impuestos indirectos. De esta forma el Estado productor y benefactor universal desaparece para dar paso al estado cliente recaudador de impuestos que posibiliten negocios, esta vez de carácter privado.

Tras la crisis económica mundial devenida en la década de los 70, se inicia una caída de la idea del trabajo como elemento central de la vida jurídico-social de las personas y también sobre la idea de que las instituciones públicas, el Estado, deben ser garantes del mismo.

La sociedad del trabajo como era entendida hasta la fecha, empieza a resquebrajarse, algo que va en paralelo a la crisis del concepto de progreso y modernidad; es decir, la base material del Estado de Bienestar keynesiano se fue fragmentando dando pie a la flexibilización de la producción.

Tal y como apunta ALONSO,

“La eficiencia económica y la rentabilidad mercantil han pasado a considerarse como el centro absoluto de todos los discursos de legitimación social y el trabajo queda como un valor secundario y subsidiario que debe adaptarse a las exigencias tecnológicas para favorecer el crecimiento económico”. (ALONSO, 2010:10).

Se reclama por tanto una organización más flexible y creativa, capaz de adaptarse, compuesta por personal altamente cualificado y

tecnológicamente avanzado. Muchas empresas, como bien apunta BOLTANSKI (2002), pasan a ser altamente innovadoras y altamente competentes, posibilitando una ventaja económica propiciada por la especialización debiendo cuidar y propiciar el mantener las funciones donde poseen una ventaja competitiva, externalizando (subcontratando) aquellos que no le genere beneficio económico inmediato.

Como hemos citado en líneas anteriores, en palabras de CASTEL (1997:331) el Estado posee en el desempleo su verdadero *“Talón de Aquiles”*, desempleo que conlleva consecuentemente, la amenaza de las protecciones sociales. Siendo el mercado el claro elemento controlador de nuestra realidad, el Estado posee su papel muy concreto igualmente. Y con una realidad dominada por el mercado ¿qué papel juega el Estado?

La llegada del capitalismo y la nueva forma de organización de las sociedades capitalistas, trajo como consecuencia el nacimiento de una sociedad dual, segmentada con inestabilidad salarial generadora de trabajadores precarios y parados de larga duración, así como otros colectivos como los autónomos o los prejubilados que intentaban permanecer constantemente en aquel espacio social que ocuparon anteriormente en un mercado cada vez más cambiante y flexible. Pero también supuso la desaparición progresiva de las políticas keynesianas generadoras de cohesión social, para dar paso a reajustes económicos que favorecían otras formas de consumo, de mercado, de economía....

Una realidad caracterizada por lo individual, por la competencia, por el consumo desmedido y el nacimiento de las subclases o infraclases. Una realidad donde, tal y como se ha mencionado en líneas anteriores y como apunta ALONSO (2010), el trabajo es inestable, temporal desestructurado, discontinuo y heterogéneo y donde el trabajador encadena un sinfín de contratos inestables, ocupa diferentes y variados puestos de trabajo y sufre por tanto una degradación de sus condiciones jurídico laborales y por tanto, una falta de apego, afecto, satisfacción por lo que hace y dónde se hace. Desaparece así lo que se conoce como era keynesiana, desaparecen los

modelos de mercados familiares donde la lealtad y confianza vertebraban su día a día para pasar a vivir una situación de permanente inestabilidad.

En estos últimos años hemos pasado de un discurso gerencial centrado en la cooperación, la negociación, los derechos, la organización a otro discurso caracterizado por el riesgo, la competitividad y la desinstitucionalización.

En el marco de lo expuesto anteriormente se evidencia un claro declive de las políticas sociales y un fortalecimiento de las políticas asistencialistas dirigidas a personas no laborales o sublaborales que las convierten a su vez, en personas aislables y estigmatizables. Y dichas políticas asistencialistas van indisolublemente ligadas a su desuniversalización que a su vez generan estigmas al no actuar ya en lo global sino en el colectivo concreto (discriminación positiva). En palabras de CASTEL (1995:422), *“asistimos al paso desde las políticas de integración a las políticas de inserción”*. Las políticas de integración se destinaron por el Estado al conjunto de la población (formación, sanidad,...) siendo derechos legítimos de cada persona. En cambio, las políticas de inserción, que surgieron con carácter temporal, se crearon para atender exclusivamente a los más vulnerables, y aun hoy en día siguen funcionando.

Unido al asistencialismo imperante, encontramos el subempleo y la situación de vulnerabilidad de grandes grupos de personas cuya relación salarial se encuentra cada vez menos socializada y por ende, políticamente más desarticulada. Asistimos por tanto, no al declive de lo que conocemos como trabajo tradicional sino más bien a la conversión de la sociedad salarial en un conjunto de culturas laborales y sublaborales muy inestables, donde las trayectorias laborales son cada vez más diferenciadas. Esta dinámica hace que el Estado deba adaptarse, flexibilizarse. Igualmente asistimos al deterioro del espacio de trabajo de aquellos grupos sociales con menor defensa institucional y al momento en el que el trabajo y la realidad salarial ya no son sinónimos de generación de identidad homogénea y autónoma. En palabras de CASTEL (2003:405) *“La diversidad y*

discontinuidad de las formas de empleo están reemplazando el paradigma del empleo homogéneo y estable”.

Pero el problema del desempleo no es un problema de fácil solución, no se trata de un fenómeno que podría reabsorberse sino todo lo contrario, se ha instaurado en las dinámicas actuales. Se trata en definitiva, de la consecuencia de los nuevos modos de estructurar el empleo. La empresa ha pasado de disponer de una función integradora a ser una máquina de vulnerabilidad, una máquina de exclusión. Pero también hay una realidad muy clara y potente, la empresa no puede cargarse con toda la responsabilidad social, y fracasa en su función integradora de los jóvenes al aumentar el nivel de las calificaciones exigidas para el ingreso, desvalorizando a una fuerza de trabajo incluso antes de que haya entrado en servicio. Cabe por tanto romper con esa idea positiva de que a mayor calificación, mayor empleabilidad. La relación formación-empleo ya no es en absoluto directa como ocurría en años anteriores y es posible por tanto, la *“inempleabilidad de los calificados”*. (CASTEL, 2003:49-54).

La realidad del trabajo en este espacio evidencia por tanto, una desestabilización de los estables, una instalación en la precariedad y un déficit de lugares ocupables en la estructura social y reconocimiento público. Se ha perdido la identidad por el trabajo, este ya no funciona como “gran integrador”. Vamos a ahondar en estas ideas sobre la relación entre trabajo e identidad en el apartado siguiente.

III.2.3. LA CONSTRUCCIÓN DE IDENTIDADES EN NUESTRO TIEMPO

En este apartado vamos a acercarnos a la comprensión de las formas de subjetividad más propias del momento presente, de la mano de BERNAD (2008), vinculando los cambios en las formas de subjetividad dominantes con las transformaciones acaecidas en el mundo del trabajo, partiendo de la premisa del fuerte vínculo entre unas y otros.

Así, en primer lugar, siguiendo a este autor, consideramos que los

cambios que caracterizan actualmente a la actividad laboral implican dificultades para los sujetos que se enfrentan a la tarea de dar sentido a su experiencia y de generar un discurso o narración sobre la misma.

Las nuevas condiciones del mundo del trabajo, como la flexibilidad del trabajo, el desarrollo tecnológico, el aumento de la competitividad, la disolución de las identificaciones corporativas propias del modelo industrial anterior,...requieren que los actores implicados desarrollen estrategias para redefinir su posición en el campo laboral. Las estrategias de los trabajadores han de compensar la inestabilidad, la fragmentación e incertidumbre propias del modelo del capitalismo flexible, que hace que la experiencia laboral sea menos legible y que exige el desarrollo de nuevos puntos de anclaje que posibiliten un relato o narración identitaria coherente, con sentido para el sujeto de la acción (SENNETT, 2000).

Es la individualización y la fragmentación de las crecientes desigualdades en biografías separadas, lo que se constituye en una experiencia colectiva en la actualidad (LEISERING y LEIBFRIED, 1999). La individualización es una condición social no alcanzable por libre decisión de los individuos, al contrario, la individualización es una compulsión, aunque paradójica, a crear y modelar no sólo la propia biografía, sino también los lazos y redes que envuelven, y a hacerlo entre preferencias cambiantes y a lo largo de la vida, mientras que nos vamos adaptando de manera interminable a las condiciones del mercado de trabajo, al sistema educativo,...Uno de los rasgos más distintivos de los procesos de individualización es, pues, que estos no sólo permiten, sino que exigen una activa contribución por parte de los individuos (BECK y BECK-GERNSHEIM, 2003).

Los efectos de esta individualización se acrecientan en el marco de las nuevas formas y lógicas de gestión del capitalismo, denominado por el sociólogo SENNETT, como "*capitalismo flexible*", al poner el acento en la flexibilidad de las estructuras de las prácticas productivas, de las organizaciones,...; atacándose las formas rígidas de la burocracia y las

maldades de la rutina. A los trabajadores se les demanda un comportamiento ágil y que estén abiertos al cambio, que asuman un riesgo tras otro, que dependan cada vez menos de las regulaciones y procedimientos formales. Por tanto, el tipo de persona adecuada para el capitalismo flexible sería una persona capaz de desprenderse del pasado para cambiar; que acepte la fragmentación de su vida, la diversidad de proyectos, en definitiva, la flexibilidad y relacionado con esto, ha de rechazar cualquier forma de trabajo rutinario (SENNETT, 2000).

Hasta hace poco, la historia del trabajo de la mayoría de las personas era completamente lineal. Actualmente, la historia laboral de la mayoría de los trabajadores parece más un pequeño relato postmoderno construido con pinceladas aparentemente inconexas (ZUBERO, 2000). El propio SENNETT (2000:104) destaca cómo *“trabajar duro y esperar los frutos del trabajo ha sido la experiencia más profunda y consistente de los trabajadores”*. Pero esta ética se ve sacudida por el capitalismo flexible: una ética como esta depende en parte de unas instituciones lo suficientemente estables para que una persona pueda practicar la postergación. En cambio, la gratificación postergada pierde su valor en un régimen con instituciones rápidamente cambiantes.

El nuevo capitalismo ha cambiado radicalmente la experiencia personal del trabajo. Las empresas han pasado de ser pirámides densas y burocráticas, generalmente rígidas, a ser redes más flexibles en un estado constante de revisión interna. En el capitalismo flexible (SENNETT, 2001), la gente trabaja en tareas a corto tiempo y cambia de empresa frecuentemente. Como consecuencia de ello, las personas encuentran más dificultades para identificarse con un trabajo concreto o con una empresa determinada. BAUMAN, en esta línea, considera que un mercado flexible de trabajo no ofrece ni permite un verdadero compromiso con ninguna de las ocupaciones actuales (BAUMAN, 2000b).

El capitalismo flexible, por lo tanto, provoca que se desarrolle cierta indiferencia o falta de vinculación en relación al trabajo que se hace, una

falta de compromiso con las tareas que se desarrollan, que vendría a configurar una identidad laboral débil. Esta falta de vinculación con el trabajo viene acompañada de cierta confusión con el lugar que ocupa en la sociedad en general, cosa que vendría a articular configuraciones identitarias frágiles, encontrándonos, en definitiva, con personas donde la comprensión de su trabajo es superficial y su identidad laboral es débil (SENNETT, 2000).

Por otra parte, en el capitalismo flexible, arriesgar se convierte en un imperativo moral. Las personas tienen la necesidad de asumir individualmente riesgos, de moverse. Lo importante es moverse, y no hacerlo implica fracaso. El planteamiento que se hace es que, asumir riesgos rejuvenece, y las energías se “cargan sin parar” (SENNETT, 2000). De esta forma, las técnicas de manejo del riesgo tienen un papel vital. La gestión del riesgo se vuelve práctica diaria de uno mismo. Esta práctica es sostenida como una responsabilidad moral, un deber de uno mismo (O'MALLEY, 1996).

Se ha producido una redefinición de los sujetos de gobierno, como individuos activos que buscan “realizarse a sí mismos”. Dentro de este nuevo régimen que conlleva un yo activamente responsable, los individuos tienen que cumplir sus obligaciones ciudadanas no mediante mutuas relaciones de dependencia y obligaciones, sino tratando de realizarse a sí mismos (ROSE, 1997).

En definitiva, el modelo de competencia supone un individuo racional y autónomo que administra sus formaciones y sus periodos de trabajo, según una lógica empresarial de “maximización” de sí. Esta forma muy individualista, pero también muy incierta, es calificada por DUBAR (2000) como identidad en red, muy vinculada a la “*sociedad en red*” (CASTELLS, 2000) que se construye mediante la mundialización, primero del trabajo y después del resto de ámbitos. Una identidad que sitúa a los individuos en la obligación de afrontar la incertidumbre y, cada vez con más frecuencia, la precariedad, a la que intentan dar sentido. Para los trabajadores, poder

elegir su propia historia laboral, constituye una herramienta personal contra el sentimiento de indefensión al hacerse cargo de su propia vida.

Pero el tipo de organización flexible de trabajo plantea un desafío para la tarea de elaborar nuestro relato laboral. ¿Cómo se puede crear una sensación de continuidad personal en un mercado de trabajo donde las historias son erráticas y discontinuas, en lugar de rutinarias y bien definidas? Los trabajadores de empresas flexibles tiene dificultades para elaborar narraciones viables sobre su trabajo o rehacer esas historias a medida que cambian las circunstancias, por lo cual les resulta muy difícil obtener un sentido identitario a partir del trabajo (SENNETT, 2000, 2001).

Asimismo, el propio SENNETT (2000) critica la falacia existente en el planteamiento de que las nuevas tecnologías y las condiciones de flexibilidad generan una liberación del trabajo, excepto puede que para la élite. En este modelo de organización del trabajo, los horarios se alargan y la presión aumenta; la ausencia, en muchos casos, de relaciones de larga duración con la empresa genera condiciones de riesgo e incertidumbre, que inscriben a los trabajadores en redes sociales débiles y que dificultan el desarrollo de una carrera profesional. Estos factores actúan en la dirección señalada de dificultar la comprensión coherente de la propia experiencia.

Al mismo tiempo, las nuevas formas de identidad, propias de la sociedad postmoderna, tienen consecuencias radicalmente desiguales en los individuos en función de su posición en la estructura social. Estas consecuencias pueden ser muy destructivas, sobre todo en determinados sujetos o colectivos que, o bien no tienen las disposiciones subjetivas y objetivas adecuadas, o bien habían aprendido una historia y colectivamente a desarrollar formas de resistencia a las formas de dominación clásicas que en el nuevo panorama se vuelven inútiles (SENNETT, 2000).

CAPITULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

IV.1. INTRODUCCIÓN

*Por un mundo donde seamos
socialmente iguales,
humanamente diferentes y
totalmente libres.*
Rosa Luxemburgo

En este capítulo se presentan los aspectos metodológicos de la investigación, presentándose tanto la perspectiva metodológica adoptada, como la estrategia de indagación y el diseño metodológico de las fases de la investigación llevada a cabo.

La perspectiva metodológica seguida en esta Tesis ha sido la perspectiva cualitativa puesto que se pretende comprender la experiencia, los factores que inciden en ella, partiendo de la base de que la realidad se construye por los sujetos en interacción con su realidad sociolaboral. Desde esta perspectiva el interés versa en la comprensión de los significados que los sujetos construyen, es decir, cómo toman sentido de su realidad y de las experiencias que tienen en ella. Así mismo, esta perspectiva sigue una estrategia de investigación inductiva, por lo que el producto de estudio es principalmente descriptivo y donde el investigador es el principal instrumento en la obtención y análisis de datos.

Esta perspectiva o enfoque metodológico seguido se concreta en la realización de entrevistas y en el análisis documental de la Ley estatal de Empresas de Inserción. Un análisis social de los discursos apoyado en el marco teórico que me aportan BOLTANSKI y CHIAPELLO (2002).

IV.2. MÉTODOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Un trabajo de investigación de este calibre requiere de una descripción detallada del proceso de investigación seguido. En este apartado se explicarán aspectos fundamentales referidos al diseño y desarrollo de la investigación en relación tanto al enfoque de la propia investigación, como a aquellos procedimientos metodológicos empleados.

La investigación se puede definir como aquel proceso a través del cual podemos llegar a soluciones fiables para los problemas planteados a través de la obtención, análisis e interpretación planificadas y sistemáticas de los datos (MOULY, 1978). Esta definición general de investigación abarca las distintas realidades de estudio y las diferentes formas de enfrentar esa realidad que puede resumirse en investigación cuantitativa/cualitativa. La diferencia entre estas, radica en el proceso que se sigue para encontrar dichas soluciones.

En esta línea podemos decir que no es solamente una diferenciación entre metodología, métodos, técnicas empleadas por un tipo u otro de investigación, sino que las diferencias poseen su base en los supuestos de los que parten los investigadores a la hora de llevar a cabo una investigación cualitativa o cuantitativa.

En la siguiente tabla se muestra una caracterización de las diferencias existentes entre ambos tipos de técnicas.

Técnicas de recolección de datos. Fuente: McMillan (2005)		
	CUANTITATIVAS	CUALITATIVAS
Tipos	Observaciones estructuradas. Entrevistas estandarizadas.	Observación participante. Observación de campo. Entrevistas en profundidad.

	<p>Tests de lápiz y papel.</p> <p>Cuestionarios.</p> <p>Evaluaciones alternativas.</p>	<p>Documentos y artefactos.</p> <p>Técnicas suplementarias.</p>
Características	<p>Utilizan instrumentos para la recogida de datos.</p> <p>Los datos son números.</p> <p>Decisión a priori en la presentación de resultados.</p> <p>Los datos toman una forma, la respuesta está determinada por la prueba.</p> <p>Los datos se tabulan y describen estadísticamente.</p> <p>El significado se deriva de los procedimientos estadísticos empleados.</p>	<p>Los datos se recogen sin instrumentos.</p> <p>Los datos son palabras.</p> <p>No hay decisión a priori con respecto a la presentación de los datos, depende de los datos recogidos.</p> <p>Los datos toman muchas formas: notas de campo, documentos, notas de entrevista, grabaciones.</p> <p>La tabulación se limita a ayudar a identificar patrones, usados como apoyo de los significados cualitativos.</p> <p>El significado se deriva de las estrategias cualitativas empleadas.</p>

TABLA 21: Técnicas de recolección de datos. Fuente: McMillan (2005).

Aunque las características dadas por McMILLAN (2005) no agotan los matices entre las técnicas, las diferencias fundamentales que cita entre las técnicas de modalidad cualitativa y las de modalidad cuantitativa son:

- Las técnicas cuantitativas generalmente usan representaciones numéricas para recoger los datos, mientras que las cualitativas emplean registros narrativos y en ocasiones, sus resultados son

presentados numéricamente.

- En líneas generales, los diseños específicos están asociados a una técnica, por ejemplo los diseños experimentales que usan técnicas básicamente cuantitativas.
- Las técnicas cuantitativas destacan categorías a priori para la recogida de datos. Su fin es proporcionar descripciones estadísticas, relaciones y explicaciones.
- Las técnicas cualitativas recogen registros narrativos, en forma de descripciones detalladas para el análisis y la interpretación de los fenómenos. El empleo de varias técnicas simultáneamente se realiza con el objetivo de validar y dar credibilidad a los resultados.
- En las estrategias cualitativas el razonamiento predominante es el inductivo, mientras que en las cuantitativas es el deductivo.

En este caso en concreto, se ha empleado la investigación de carácter cualitativo puesto que a través de él abordamos el estudio de los discursos, entendiendo por discurso, el conjunto articulado de prácticas significativas, no sólo de las prácticas lingüísticas en sentido estricto (LACLAU y MOUFF, 1987).

IV.2.1. TÉCNICA DE RECOGIDA DE DATOS: LA ENTREVISTA

En esta investigación se ha empleado la técnica de la entrevista con el fin de dar “voz” a los protagonistas principales de la misma y así poder comprender, a través de las propias palabras de los sujetos entrevistados, las perspectivas, situaciones, problemas, soluciones, experiencias que ellos tienen respecto a sus vidas en relación al objeto de la investigación.

Hemos de partir del hecho de que una entrevista, es un proceso de comunicación que se realiza normalmente entre dos personas; en este

proceso el entrevistador obtiene información del entrevistado de forma directa. La entrevista no se considera una conversación normal, sino una conversación formal, con una intencionalidad, que lleva implícitos unos objetivos englobados en una Investigación.

Las entrevistas se pueden clasificar según su estructura y diseño en:

- Estructurada: El investigador planifica previamente las preguntas mediante un guion preestablecido, secuenciado y dirigido, por lo que dejan poca o ninguna posibilidad al entrevistado de réplica o de salirse del guion. Son preguntas cerradas (sí, no o una respuesta predeterminada).
- Semiestructurada: Se determina de antemano cuál es la información relevante que se quiere conseguir. Se hacen preguntas abiertas dando oportunidad a recibir más matices de la respuesta, permite ir entrelazando temas, pero requiere de una gran atención por parte del investigador para poder encauzar y estirar los temas. (Actitud de escucha).
- No estructuradas: Sin guión previo. El investigador tiene como referentes la información sobre el tema. La entrevista se va construyendo a medida que avanza la entrevista con las respuestas que se dan. Requiere gran preparación por parte de investigador, documentándose previamente sobre todo lo que concierne a los temas que se tratan.

Concretamente en esta investigación se ha empleado la entrevista focal, es decir, focalizada en una temática concreta cuyas características básicas son: el sujeto entrevistado es un sujeto de quien se sabe que ha intervenido en una situación particular; el entrevistador conoce de antemano, directa o indirectamente, esta situación; la entrevista se concentra en la experiencia subjetiva de los sujetos seleccionados, con el objeto de conseguir de ellos su definición de la situación; la entrevista está siempre abierta a que respuestas o relatos imprevistos den pie a nuevas

hipótesis o interpretaciones de la experiencia. Para que la entrevista focalizada resulte productiva debe basarse en cuatro elementos fundamentales según apuntan MERTON & KENDALL (1946) en VALLÉS (2003) :

- No dirección. Trata de que la mayoría de las respuestas sean espontáneas o libres, en vez de forzadas o inducidas.
- Especificidad. Animar al entrevistado a dar respuestas concretas, no difusas o genéricas.
- Amplitud. Se refiere a indagar en la gama de evocaciones experimentadas por el sujeto.
- Profundidad y contexto personal. La entrevista debe sacar las implicaciones afectivas y con carga valorativa de las respuestas de los sujetos, para determinar si la experiencia tuvo significación central.

Así mismo, las entrevistas que se presentarán y analizarán en el siguiente capítulo poseen un carácter semiestructurado puesto que se permite analizar diversas cuestiones tales como: el sentido que los sujetos le dan a sus prácticas y a los acontecimientos que confrontan (sus sistemas de valores, sus señales normativas, sus interpretaciones de situaciones conflictivas o no, las lecturas de sus propias experiencias, etc.); un problema preciso (sus datos, los puntos de vista en presencia, sus situaciones, los sistemas de relaciones, el funcionamiento de una organización, etc.); y, por último, la reconstrucción de procesos de acción de experiencias o de acontecimientos del pasado. Entre sus principales ventajas destacan el grado de profundidad de los elementos de análisis recopilados así como la recopilación de los testimonios y las interpretaciones de los interlocutores respetando sus propios marcos de referencia: su lenguaje y sus categorías mentales (QUIVY y CAMPENHOUDT, 2004:185-186).

En este sentido, dichas entrevistas deben conseguir que el sujeto entrevistado exprese lo que siente, y no sólo lo que piensa y recuerda. Se

trata así de transitar hacia el nivel más subconsciente del individuo, mediante un progresivo cuestionamiento sobre las opiniones y valoraciones que él mismo nos relata en el transcurso de la entrevista. Esta táctica permite incidir sobre el entrevistado y su discurso, a través de recursos como el silencio, el estímulo o la clarificación retrospectiva; indagando en lo emotivo, identificando temas de importancia - centros de interés - para el entrevistado, experiencias y significados e identidades comunitarias; por tanto, profundizando en el tema de estudio.

Gracias a este tipo de técnica se ha posibilitado investigar sobre las hipótesis de partida presentadas al inicio de esta Tesis. Técnica en la que se efectúan diferentes interpretaciones sobre las interacciones de los sujetos entrevistados con los objetivos marcados en esta investigación.

Para ello, se han seguido los siguientes pasos en cuanto a la preparación de las entrevistas realizadas en las Empresas de Inserción analizadas:

- Identificar los objetivos de la entrevista. Aspectos a tratar.
- Identificar a los entrevistados (perfil dentro del contexto).
- Formular las preguntas y secuenciarlas (uso de lenguaje significativo para el interlocutor y contextualizar las preguntas para evitar ambigüedades).

Por otro lado, el enfoque que se ha seguido en esta investigación responde al SUJETO-SUJETO. En este enfoque la entrevista es entendida como una interacción verbal que ha permitido la obtención de discursos de los sujetos entrevistados.

IV.2.2. ESPECIFICACIONES DEL PROCEDIMIENTO EMPLEADO

Las entrevistas se realizaron cara a cara y de forma individual, tal y como se

ha citado en líneas anteriores. En todos los casos en un lugar prefijado que, en este caso, era el propio centro de trabajo, por lo que se tuvieron que realizar varios desplazamientos para la realización de las entrevistas.

La duración de las entrevistas no fue prefijada, pero en líneas generales rondaron los 40/50 minutos aproximadamente, solicitando en todo momento el correspondiente permiso para su registro digital.

IV.2.2.1. Selección de los entrevistados

Las entrevistas realizadas se centraron en las Empresas de Inserción existentes en la Comunidad Valenciana, centrándose en aquellas que ya existían previas a la aprobación de la Ley de Empresas de Inserción tanto estatal como autonómica. Las razones que llevaron a establecer este criterio de selección, por el que tan solo una Empresa de Inserción fue descartada, están debidamente argumentadas en el capítulo Análisis de las entrevistas.

En cambio, en relación a los entrevistados no se realizó con criterios estadísticos. El criterio esencial de la elección de los entrevistados fue su significatividad, es decir, trabajadores de las Empresas de Inserción que se consideraron significativos por su relación con el objeto de estudio. Se trata de un muestreo de opinión que consiste, en palabras de DEL RINCÓN (1995) en:

“Seleccionar determinados sujetos como expertos en el tema, porque mantienen una perspectiva o tienen una experiencia determinada en el ámbito estudiado o porque se trata de “informantes clave”. (DEL RINCÓN, 1995).

Se establecieron contactos vía correo electrónico con cada Empresa de Inserción, solicitando la colaboración de los Trabajadores Acompañantes y los Trabajadores de Inserción, en los cuales se explicaba el objeto de estudio de la presente Tesis. Una vez recibidas sus respuestas, se concretaron las correspondientes fechas en las cuales se iba a acudir al centro de trabajo a efectuar las entrevistas con los trabajadores seleccionados.

La tarea de entrevistar tanto a los Trabajadores Acompañantes como a los Trabajadores de Inserción fue realizada básicamente por dos personas, la autora de la Tesis y la Directora de la misma.

Se llevaron a cabo 10 entrevistas:

Perfiles/Puesto de trabajo	Número de entrevistas
- Trabajadores de Inserción	5
- Trabajadores Acompañantes	4
- Gerente	1

Tabla 22: Elaboración propia.

Una vez transcritas las entrevistas fueron enviadas por correo electrónico a todos los entrevistados con el fin de que las pudieran revisar y realizar aquellos comentarios que consideraran antes de proceder al registro y análisis de las mismas.

IV.2.2.2. Registro y análisis de las entrevistas

Previo a cada entrevista, se informó a los entrevistados de los objetivos y motivos que nos llevaban a su realización. Asimismo, se les informó del

carácter estrictamente confidencial de la información que se obtenía. Se les pidió autorización para su registro digital, para facilitar la transcripción a texto de dichas entrevistas. Todos los entrevistados accedieron sin ningún tipo de problema. Ello ha permitido captar una información más detallada y además, recuperar las palabras exactas de los sujetos, sin ningún tipo de valoración.

Siguiendo a CONDE (1990) a todo lo que recoge la transcripción se le denomina “texto”, mientras que el “discurso” hace referencia a la producción del investigador a partir del propio texto.

El análisis de datos cualitativos es un proceso de cierta complejidad por su carácter polisémico, por su naturaleza verbal, en ocasiones, y gran extensión.

Según GIL FLORES:

“No se suele contar, pues, con vías definidas o convenciones claras que orienten el modo de analizar los datos, por lo que los procedimientos utilizados son de tal variedad y singularidad que a veces resultan genuinos, no ya de la disciplina o de la tradición donde nos situemos, sino del propio investigador que los emplea, quien ha llegado a configurarlos a partir de una experiencia acumulada de trabajo con este tipo de datos, y de acuerdo con su propio estilo como investigador”. (GIL FLORES, 1994:39)

El enfoque cualitativo basa su recogida de datos en documentos, transcripciones de entrevistas, observaciones,... que necesitan, dado su carácter no numérico, de unas técnicas analíticas diferentes a las usadas en

el enfoque cuantitativo.

Considerando todo lo anterior, es preciso desarrollar la comprensión en profundidad de los escenarios y la necesidad de ser rigurosos y sistemáticos.

IV.2.3. ANÁLISIS SOCIAL DEL DISCURSO

En este apartado vamos a acercarnos al análisis social del discurso a través de la visión de BERNAD (2008).

Un discurso hace referencia a una serie de significados, metáforas, representaciones, imágenes, historias, afirmaciones que, de una forma u otra, generan colectivamente una determinada versión de los acontecimientos. El discurso hace referencia a una determinada forma de representar cierto acontecimiento, o a una cierta persona o clase de personas, de retratarlo con una luz determinada (BURR, 1997). Esta forma concreta termina dando forma y define al objeto sobre el que versa el discurso, los tipos de personas que el discurso concibe, los posibles interlocutores a quienes el discurso se dirige y qué es posible decir y qué no dentro de un discurso determinado (PALLÍ y MARTÍNEZ MARTÍNEZ, 2003).

Entender el discurso como práctica implica que las palabras no constituyen ninguna vía de acceso a la intimidad de los sujetos, ni tampoco descripciones válidas de ninguna creencia u opinión. Las palabras, al contrario, son manifestaciones de los discursos, es decir, fragmentos de representaciones de los acontecimientos que surgen en la vida social de cada sujeto.

Cada vez que decimos o escribimos algo, ejemplificamos un discurso determinado, le damos la oportunidad de construir un cierto acontecimiento de una forma o de otra. Pero el significado que le otorgamos a lo que decimos depende del contexto discursivo, del marco conceptual global en el

que nos integramos en cada caso. En conclusión, por un lado, los discursos se manifiestan en las cosas que decimos y escribimos y de otra, la interpretación de estas cosas depende de su contexto discursivo (BURR, 1997).

En el análisis que se realiza en esta Tesis es importante diferenciar tres momentos concretos.

1. Identificación de los discursos.

Los textos nos interesan en tanto que son el soporte y materialización de un conjunto de discursos que difieren, confluyen y se expresan en un espacio determinado. En un mismo texto se pueden identificar diferentes discursos, ya que éstos no son más que las líneas de coherencia simbólica con las que representamos y nos representan en las diversas posiciones sociales (ALONSO, 1998). Es por ello por lo que verdaderamente interesa, es la praxis de los discursos y no el estilo, la estructura del texto en sí.

2. Contextualización de los discursos en un campo social concreto.

Se deben situar los textos en los contextos donde se llevan a cabo, entendiendo contexto como el conjunto de referentes sociogrupales que dan significado al discurso (ALONSO, 1998). En éste se identifican intereses, relaciones, que validan las estrategias desde las que se realizan las prácticas discursivas (BOURDIEU, 1998). Es decir, se producen juegos de poder entre los interlocutores en función de su posición social e institucional. Es por ello por lo que BOURDIEU destaca el papel que tienen los discursos en la producción de las relaciones sociales y en la transformación permanente de las mismas, y donde éstos se configuran como prácticas realizadas desde los intereses particulares de los diferentes actores sociales, desde los diferentes sujetos.

3. Análisis de las funciones y los efectos de los discursos.

Partiendo de la dimensión pragmática de los discursos, éstos deben ser analizados en función de su capacidad de acción. De esta forma, una

vez se hayan analizado, se podrá proceder a preguntarse cuáles son las funciones que poseen los discursos en la vida social, en la producción y transformación de las relaciones sociales: qué hacen, qué efectos producen (MOLPECERES, GÓMEZ SÁNCHEZ y LLINARES, 2002).

Partiendo de esta premisa, los sujetos no son sujetos inconscientes de sus prácticas discursivas pero sí es cierto que estas conllevan efectos, es por ello por lo que se parte de la idea de que el análisis no es una mera descripción de lo manifestado, sino un estudio de las funciones latentes que tienen los discursos en la vida social (ALONSO, 1998).

Es por ello por lo que no partimos de discursos verdaderos o erróneos, no se trata de un análisis de contenidos sino un análisis contextual, donde los argumentos de los sujetos tienen sentido en relación con los actores que los enuncian y enmarcados en un conjunto de fuerzas sociales en continuo conflicto que los originan.

IV.3. LOS DISCURSOS LEGITIMADORES DEL CAPITALISMO: SUS ESPÍRITUS

Tras describir la metodología de la investigación que se ha empleado en esta Tesis, a continuación se presentará el marco teórico que se va a emplear para realizar el posterior análisis de las entrevistas llevadas a cabo en las Empresas de Inserción, para lo cual es necesario presentar los espíritus del capitalismo así como los discursos que los legitiman.

Dicho marco teórico es parte de la metodología del presente trabajo de investigación, un marco que permite vincular los discursos concretos presentes en las personas entrevistadas y en la norma analizada, con los discursos sociales dominantes y en conflicto, permitiendo de esta forma vincular las microrealidades analizadas con la realidad sociohistórica en la que se dan así como con las transformaciones de la misma. En definitiva, nos permite enlazar los contenidos expuestos en los primeros dos capítulos

con los discursos de las personas entrevistadas y con el marco normativo analizado. Para ello, centraremos en un primer momento qué se entiende por capitalismo para posteriormente, adentrarnos en los espíritus del capitalismo que se han ido configurando históricamente.

Partimos de la definición que hacen BOLTANSKI y CHIAPELLO (2002:3) sobre el capitalismo, entendiéndolo como aquel "*sistema donde existe una exigencia por acumular ilimitadamente capital mediante medios formalmente pacíficos con el fin de obtener beneficios para volver a reinvertirlos*".

Complementariamente, BOLTANSKI (2000) define el espíritu del capitalismo como la ideología que justifica el compromiso que cada grupo posee con él. En otras palabras, se trata del conjunto de creencias ligadas al capitalismo que definen las formas en las que cada uno de los grupos se dispone frente al sistema. Un sistema que se asienta en tres grandes pilares plena y estrechamente compatibles con los diferentes regímenes políticos de las democracias occidentales pero que a su vez, dado su carácter excesivamente generalista y estable a lo largo del tiempo, no son suficientes para lograr el compromiso de las personas, y que son: el progreso material, la eficacia productiva y la eficiencia en la satisfacción de necesidades.

Siguiendo con BOLTANSKI y CHIAPELLO (2002) podemos distinguir tres espíritus del capitalismo:

a) Primer espíritu del capitalismo.

El primer espíritu del capitalismo, vinculado a la figura del burgués, estaba asociado a las modalidades del capitalismo, básicamente de tipo familiar, de una época en la que no se buscaba el gigantismo, salvo excepciones. Los propietarios o patrones eran conocidos personalmente por sus empleados, el destino y la vida de la empresa estaban fuertemente relacionados con los de una familia.

Se lleva a cabo a finales del Siglo XIX y la figura del emprendedor, del capitán de industria, del conquistador (SOMBART, 1928:55), concentra los

elementos heroicos y enfatiza elementos tales como el juego, la especulación, el riesgo y la innovación, donde la producción es más humanizada. El capitalismo es sinónimo de liberación, posibilitada por el desarrollo del trabajo asalariado que permite a los jóvenes emanciparse de las comunidades locales, del sometimiento a la tierra y del arraigo familiar, permitiendo la huida del pueblo, del gueto y de las formas tradicionales de dependencia personal. En cambio, la figura del burgués y de la moral burguesa, aportan los elementos de seguridad donde se da importancia a la familia, el linaje, el patrimonio.

La forma de organización de la sociedad y la producción que dicho discurso/espíritu legitima responde al Capitalismo Liberal que reconoce la naturaleza “racional” del ser humano y la “libertad” como exigencia de ésta y que se basa en la relación existente entre inteligencia, libertad y supervivencia de las personas. Dentro de la sociedad imperante en el capitalismo liberal las relaciones entre las personas son voluntarias, todos se reconocen y protegen sus derechos, empezando por los derechos a la vida y la propiedad, sin los cuales ningún derecho puede ser ejercido.

b) Segundo espíritu del capitalismo.

Es en la década de los 30 a los 60 cuando tiene su máximo esplendor. El énfasis apunta no tanto al empresario individual sino que se centra en la organización en general, a la gran empresa centralizada y burocratizada donde el director es el protagonista indiscutible que no busca tanto la riqueza individual sino hacer crecer sin límites su empresa. Se encuentra vinculado a un capitalismo de grandes empresas y a una organización caracterizada por la producción en masa y la estandarización de productos.

Pese a todo, sólo unas pocas empresas se pueden considerar multinacionales. El accionariado se ha vuelto más anónimo y numerosas empresas se han deshecho del nombre y del destino de una familia en particular.

La forma de organización de la sociedad y la producción que dicho discurso/espíritu legitima responde al Capitalismo Socialdemócrata, ideología político-económica basada en la vinculación entre:

- una economía de mercado basada en incentivos económicos a través del mercado libre
- una política democrática
- un sistema moral-cultural liberal que anima el pluralismo.

Un capitalismo que trata de impulsar el mayor número de reformas sociales posible a favor de los más débiles dentro del mismo Estado en aras a construir un Estado social y democrático que garantice los derechos y el bienestar de la mayoría sin necesidad de abolirlo y donde se acepta la economía de mercado pese a que se reconoce que posee ciertas deficiencias en el momento de la asignación de recursos.

Es decir, se promueve la intervención de la autoridad pública para establecer equilibrios y garantizar la libertad económica.

c) Tercer espíritu del capitalismo.

Este tercer espíritu corresponde a la época en la que estamos viviendo actualmente, debe ser isomorfo a un capitalismo mundializado que se sirve de las nuevas tecnologías, un capitalismo informacional en una sociedad-red (CASTELLS, 2000). En él, la empresa se convierte en *“un centro esbelto rodeado de una nebulosa de proveedores, de subcontratas, de prestadores de servicios, de personal interino que permite variar los efectivos según la actividad, de empresas amigas”*. (BOLTANSKI y CHIAPELLO, 2002: 119). Un nuevo capitalismo, donde la autoridad deja paso al liderazgo, al coach, a alguien que se basa en la intuición creativa y donde los trabajadores pasan de un proyecto a otro ignorando cualquier tipo de frontera. *“Un proyecto es la ocasión de incrementar la empleabilidad como un tipo de capital personal, la suma de las competencias movilizables. La tradicional noción de empleo se convierte más en una cartera de actividades que cada uno gestiona por su cuenta”*. (KÖHLER y MARTÍN

ARTILES, 2005: 295).

Así, dentro del tercer espíritu del capitalismo, el capital social de los trabajadores es más importante que el capital económico, es decir, prima su capacidad para relacionarse y moverse con agilidad entre las diferentes redes y proyectos, antes que las cualificaciones y experiencias profesionales. El sujeto es continuamente estimulado positivamente de cara a responsabilizarse, a ser activo y a tomar las riendas de su destino en todos los ámbitos de la vida diaria. En otras palabras, devuelve al sujeto el papel fundamental de su propio destino, perdiendo relevancia discursiva los determinantes socioestructurales; haciendo énfasis así en la responsabilidad individual sobre él mismo.

Si bien es cierto que a lo largo de estas etapas históricas, el espíritu del capitalismo se ha ido nutriendo de las diferentes ideologías imperantes, en todas ellas existe un nexo común y es que, el espíritu del capitalismo siempre debe proporcionar tres elementos básicos: entusiasmo, seguridad y bien común/participación en la empresa. (BOLTANSKI y CHIAPELLO, 2002).

IV.3.1. DISCURSOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL ORDEN SOCIAL

BOLTANSKI y THÉVENOT (1991) dieron el nombre de "ciudad" a aquellas concepciones del orden social que se han considerado legítimas a lo largo de la historia reciente de nuestras sociedades occidentales. En otras palabras, son los órdenes sociales que se han ido construyendo a lo largo de nuestra historia en función de los cuales se valora a las personas y las actividades que desarrollan. De esta forma, BOLTANSKI (2000) identifica 6 ciudades o lógicas de justificación en el marco de las sociedades occidental-capitalistas, cada una de las cuales está regida por un criterio de valoración diferente: la ciudad inspirada, la ciudad doméstica, la ciudad del renombre, la ciudad cívica, la ciudad mercantil y la ciudad industrial.

Dichas "ciudades" o concepciones del orden social y de los sistemas en función de los cuales se ha de valorar a las personas y las actividades

son, por así decirlo, los repertorios básicos desde los que se pueden extraer los argumentos y justificaciones si se pretende que sean considerados justos y pertinentes.

A cada ciudad le corresponde según BOLTANSKI (2000) un mundo, universos de objetos, calidades y relaciones, que se encuentran vinculados a un principio de justicia. De este modo, a cada ciudad le corresponde su mundo: mundo de la inspiración, mundo doméstico, mundo cívico, mundo del renombre, mundo mercantil y mundo industrial.

Mundos en los que se concentran 14 principios que BOLTANSKI y THÉVENOT (1991) agrupan en tres categorías:

a. Principios de juicio y jerarquía: principios que necesitan del principio de equivalencia sobre el que descansa cada mundo, de la forma en la que éste puede ponerse en práctica para lograr la calificación de los sujetos y de qué manera definir el estado de grandeza y de lo pequeño. Los sujetos para poder justificarse tienen que apelar a situaciones que trasciendan los intereses particulares, justificarse en referencia a algo que no son personas y que las trasciende. Es, a esta referencia común a lo que se le denomina principio de equivalencia.

1. Principio superior común: principio con el que son juzgados los actos, cosas y personas en relación a un mundo concreto. La identificación de este principio lleva directamente al estado de grandeza.
2. El estado de grandeza: designa actos, personas y objetos que encarnan con fuerza los valores del mundo, un estado que se distribuye desigualmente entre los sujetos, en función del orden social vinculado a la forma de bien común más valorada en el mundo en cuestión.
3. El estado de lo pequeño: designa actos, personas y objetos inadecuados según los valores del mundo en cuestión.

4. La decadencia del mundo: designa configuraciones de conjunto que fallan en aspectos tan esenciales que en realidad, constituyen una grandeza pervertida.

5. El repertorio de sujetos: se refiere a las categorías de los seres humanos que cuentan en un mundo concreto y que son significativos para describir al mismo.

6. El repertorio de los objetos y dispositivos: categorías de cosas (objetos) y combinaciones complejas de cosas (dispositivos) que cuentan en un mundo concreto, que son relevantes para la descripción del mismo.

7. Las relaciones naturales entre los seres: designan los tipos de acciones dignas de ser llevadas a término, formas de relaciones propias de una forma de grandeza determinada.

b. Principios de justicia: para que cada mundo sea sólido ante las críticas debe estar orientado al bien común así como asumir ciertas limitaciones.

8. La relación de grandeza: necesita la naturaleza que deben tener las relaciones entre grandes y pequeños para que la grandeza sea tal, es decir, para que realmente contribuya al bien común, también de los pequeños.

9. La fórmula de la inversión: esta fórmula especifica los costes de la grandeza al vincular el acceso al estado de grande a un sacrificio. Es decir, designa los méritos por los que el grande ha accedido a dicho estado.

10. La prueba modelo: situación en la que se muestra con especial claridad la grandeza de las personas y las cosas. Esta prueba necesita activar un dispositivo particularmente “puro” y consistente, que no se pueda contaminar por grandezas que provengan de otros mundos.

11. La forma de expresión del juicio: forma en la que cada mundo comunica la sanción, positiva o negativa, de la prueba.

12. La forma de evidencia: forma de conocimiento propia del mundo en cuestión. En otras palabras, el tipo de indicadores o manifestaciones a las que se atiende cuando se quiere valorar el estado de grandeza de un ser.

c. Principios de antropología y naturalidad: es fundamental que las ciudades estén ancladas en una definición concreta de la naturaleza, donde los seres humanos tengan la capacidad de ascender a estados superiores.

13. La dignidad de las personas: se trata de un supuesto universal legitimador, el orden de justificación de una ciudad en concreto. Describe una capacidad esencial del ser humano que otorga a todos las mismas posibilidades para contribuir al bien común, es decir para convertirse en grandes.

14. La figura armoniosa del orden natural: forma ideal en la que la realización de la grandeza es posible, que hace accesible a los sujetos el orden de la ciudad.

Detallados los principios, BOLTANSKI y THÉVENOT (1991) plantean y modelan las siguientes 6 ciudades:

a) Ciudad de la inspiración: En esta ciudad, la magnitud es concebida en forma de una relación inmediata con un principio exterior, fuente de toda grandeza. En esta ciudad, el prototipo de grandeza es el santo, que accede a un estado de gracia, o la del artista que recibe la inspiración. Esta grandeza se revela en el propio cuerpo preparado mediante la ascesis, y tiene en las manifestaciones inspiradas -santidad, creatividad, sentido artístico, autenticidad...- la forma de expresión privilegiada.

Los seres han de estar preparados para acomodarse a los cambios del

estado a voluntad de la inspiración, estado que debe hacer frente a la paradoja de una grandeza que se sustrae a la medida o la contingencia.

El principio superior en esta ciudad es el brote de la inspiración. El estado es un estado espontáneo, un estado interior donde es grande aquel que se retira al control y se descarta de aquello común. Por otro lado, los pequeños son aquellos que buscan la consideración y se quedan ligados a la importancia de la posición social y de los signos externos del éxito. La decadencia en esta ciudad estaría en la salida del sueño, la tentación de volver a la tierra.

Dentro de esta ciudad se considera que es necesario evadirse de aquello cotidiano, de la rutina y de cuestionarlo todo, liberándose de la inercia del saber y la forma de evidencia, es el hecho de reconocer que la verdad no es directamente accesible a los sentidos, sino que se da a conocer mediante signos.

Por último, en la ciudad de la inspiración la dignidad de las personas se encuentra vinculada al deseo de crear y a la inquietud de la creación. Y la forma armoniosa del orden natural es aquello imaginario, aquello inconsciente.

b) Ciudad doméstica: Aquí, el valor de la gente depende de su posición jerárquica en una cadena de dependencias personales. Es una fórmula de subordinación establecida a partir de un modelo doméstico, donde la vinculación política entre los seres se entiende como una generalización de la vinculación generacional que conjuga tradición y proximidad -el “grande” es el primogénito, el abuelo, el padre... -, a quien se debe respeto y fidelidad a cambio de protección y apoyo.

Esta ciudad se desarrolla no sólo en las relaciones familiares sino también en el resto de relaciones personales. El principio superior es el respeto a las generaciones, a la tradición y a la jerarquía que establece un orden entre los seres.

La decadencia estaría vinculada a la inestabilidad y los grandes seres

son, el rey, el jefe, la familia. En cambio, los pequeños son, el yo, mi, el soltero,...El repertorio de objetos son las normas de saber vivir, de las buenas maneras, la presentación, los regalos, las fórmulas de cortesía, etc.

Una ciudad donde el acceso a la superioridad sólo se produce pasando por una buena educación donde debe garantizarse la permanencia y continuidad de la tradición.

La fórmula de inversión reside en el hecho de que los grandes tienen unos deberes respecto a los que les rodean, unos deberes que rechazan el egoísmo y donde las relaciones de grandeza se establecen alrededor del respeto y la responsabilidad del orden de las personas que están a tu cargo, aquellos que son tu responsabilidad.

Dentro de esta ciudad, la dignidad está vinculada a favorecer la cotidianidad, y donde la convivencia es el alma del hogar.

c) Ciudad del renombre: Mientras que en la Ciudad Doméstica la magnitud se inscribe en una cadena jerárquica, en este caso, depende sólo de la opinión de los otros, es decir, del número de personas que te otorgan crédito y estima. El criterio de ordenación es la realidad de la opinión de los otros y las reacciones de la opinión pública condicionan el éxito en ésta.

En esta ciudad el repertorio de sujetos está formado por las estrellas y los fans así como por los líderes de opinión. Es necesario poseer una imagen o tener una marca que aparezca en los medios de comunicación y que posea un mensaje para un público determinado.

La decadencia está vinculada a una situación de indiferencia y a una situación de trivialidad. Las relaciones naturales entre los seres son del orden de la influencia, de la persuasión.

Asimismo, la fórmula de inversión corresponde a la renuncia al secreto, a la intimidad, y la relación de grandeza está vinculada a la definición donde los grandes incluyen a los otros para ser reconocidos ellos mismos.

La dignidad de las personas se centra en el deseo de ser reconocido;

las personas colectivamente se mueven por el amor propio, y la forma armoniosa del orden natural es la imagen, la audiencia.

d) Ciudad cívica: En este caso, la fórmula de subordinación al bien común no depende ni de la gracia divina, ni de la sumisión al principio paternal, ni de la aceptación de la opinión de los otros; el principio básico que fundamenta el orden social es la superioridad de lo colectivo, de la conciencia colectiva o la voluntad general. El grande, el superior en la ciudad cívica es el representante de un colectivo del que expresa su voluntad general. Son las personas colectivas las que son valoradas y, en consecuencia, el estatus se otorga a los individuos en función de su carácter reglamentario y representativo.

En esta ciudad los sujetos son las personas colectivas y los representantes (partidos, sindicatos, etc.) y el repertorio de objetos son las formas legales (leyes, decretos, normas, etc.). La fórmula de inversión es la renuncia a aquello particular y la relación de grandeza está vinculada a las relaciones de delegación. Las relaciones naturales entre los seres pueden ser las reuniones encaminadas hacia una acción colectiva.

La prueba pasa por ser manifestaciones que defiendan una causa justa. La dignidad de las personas está relacionada a su aspiración a los derechos cívicos, a la participación. La forma armoniosa del orden natural está representada por la república democrática: el Estado, las instituciones representativas,...

e) Ciudad mercantil: En ella podemos encontrar los elementos que consolidan los cimientos de la ciudad en el establecimiento de un vínculo mercantil. El criterio que fundamenta el orden está representado por la competencia que es, al mismo tiempo, el resultado de las acciones de los individuos movidas por el deseo que los impulsa a poseer los objetos, las mercancías.

En esta ciudad, el repertorio de sujetos está formado por los competidores, los hombres de negocios, los vendedores, los clientes. El repertorio de objetos, por otro lado, son la riqueza, los artículos de lujo y la fórmula de inversión, la libertad, el cambio.

La relación de grandeza es el hecho de poseer, de poder poseer. Las relaciones naturales entre los seres son las relaciones de intereses. La dignidad de las personas incorpora el interés, el deseo, el egoísmo y la forma armoniosa del orden natural es el mismo mercado.

f) Ciudad industrial: El criterio de valoración de personas y objetos es la eficacia y el resultado en la organización. La grandeza se fundamenta en la eficacia y determina la configuración de una escala de capacidades profesionales. Es el tipo de orden social en que los objetos técnicos y los métodos científicos encuentran un lugar central.

El repertorio de sujetos está formado por los profesionales, los expertos, especialistas, responsables, y el repertorio de objetos serían los medios industriales (herramientas, métodos, planes,...). Las relaciones naturales entre los seres estarían en el funcionamiento regular de los seres y las máquinas.

La fórmula de inversión se articula alrededor del progreso en una visión dinámica, y la relación de grandeza implicaría que aquello que es grande, es la potencialidad que hay que controlar.

En esta ciudad, la dignidad de las personas tiene su origen en su trabajo y su energía y la figura armoniosa del orden social se encuentra en la organización, el sistema.

A estas ciudades cabría añadir una ciudad más propuesta por BOLTANSKI y CHIAPELLO (2000), la ciudad por proyectos. Esta ciudad se idea ante la constatación de que las nuevas formas del capitalismo actual no responden a las lógicas de las ciudades anteriores. En esta nueva ciudad la grandeza de las personas se mide en relación al principio de actividad. La actividad está dirigida a generar proyectos o a integrarse en ellos, proyectos

que poseen un inicio y un fin. La actividad se manifiesta en la multiplicidad de proyectos de todo tipo que pueden ser llevados a cabo y que hipotéticamente, deben ser desarrollados de forma sucesiva, constituyendo el proyecto, dentro de esta lógica, un dispositivo transitorio. En esta ciudad no se permite la “inactividad”, o dicho de otra forma, estar desocupado. La ciudad por proyectos no posee límites puesto que todo está al servicio del dinero y es incompatible con el Estado de Bienestar.

Y ¿qué caracteriza a la ciudad por proyectos? Se trata de una sociedad donde prevalece la “sociedad red” (CASTELLS, 2006), es decir una sociedad compuesta por estructuras escasamente jerarquizadas, flexibles y no limitadas por fronteras establecidas a priori. Una ciudad donde el proyecto es la ocasión y el pretexto para la conexión entre personas que, aunque muy dispares, permite forjar vínculos más duraderos pese a que éstos puedan estar desactivados temporalmente. La ciudad por proyectos se basa en la figura del mediador como eje fundamental para interconectar a todos los sujetos que forman parte de esa red donde los encuentros y conexiones temporales entre éstos se llevan a cabo de forma eventual. En ella se valora la actividad, la autonomía, la flexibilidad, la apertura, la empleabilidad, la polivalencia, es decir, se valora a un sujeto conexionista, autónomo y activo.

En ella, las personas que destacan son aquellas que no sólo saben comprometerse, sino también aquellas que son capaces de hacer que otros se comprometan, se impliquen, etc. Personas entusiastas, carismáticas que saben escuchar, tolerantes y respetuosas con las diferencias. En definitiva, se compone de sujetos facilitadores, inspiradores e integradores que poseen la confianza del resto del grupo, siempre y cuando mantengan su rol de conectar e intercambiar toda la información y contactos que posean, en beneficio de la ciudad.

Una ciudad donde los perdedores son aquéllos que no se comprometen, que no pueden insertarse en un proyecto o que son incapaces de cambiar de proyecto. Sujetos rígidos, autoritarios, intolerantes,

que son incapaces de asumir cualquier tipo de compromiso.

IV.3.2. CRÍTICAS Y COMPROMISOS ENTRE LAS CIUDADES

Para lograr entender el análisis y posterior reflexión que sobre este trabajo de investigación se lleva a cabo, al final del mismo es necesario, una vez presentadas las ciudades y sus características, acercarnos a la relación existente entre las mismas, tanto desde los elementos de crítica, de conflicto, como desde los diferentes compromisos que se producen entre las lógicas de justificación de las ciudades.

IV.3.2.1. Críticas existentes entre las ciudades

Así, la crítica supone una comparación entre los objetos que componen cada ciudad donde se valoran seres correspondientes a diversas naturalezas. Estos desacuerdos son particularmente interesantes cuando ponen en cuestión la validez de una prueba (BOLTANSKI, 2000). Desde esta perspectiva, las críticas presentes en las obras de BOLTANSKI Y THÉVENOT (1991), entre las diferentes lógicas de las ciudades y en las que nos adentraremos de la mano de BERNAD (2008) son:

a. Críticas desde el mundo de la inspiración.

El mundo de la inspiración critica al mundo doméstico por instalar a las personas en la duración, desestabilizarlos, lo que supone un freno a la creatividad, a la inspiración.

Dentro del mundo de la inspiración, las personas han de ser humildes, por lo que otorgar importancia a las opiniones de los otros, conlleva discordias y rebeliones que imponen el silencio a la imaginación tal y como ocurre en el mundo del renombre.

La grandeza dentro del mundo cívico es criticada desde el mundo de la inspiración, en el momento en el que coge las formas más

instituidas, al ser consideradas como aquellas que llevan hacia un “estado deshumanizado”.

Dentro del mundo mercantil, el dinero supone una servidumbre de la vida, algo de lo que hay que liberarse de cara a poder recibir la inspiración.

El mundo industrial introduce la rigidez de la rutina que conlleva obstáculos a la creatividad, algo que es criticado desde el mundo de la inspiración.

b. Críticas desde el mundo doméstico.

El mundo doméstico critica al mundo de la inspiración en tanto en cuanto es acusado de tener un carácter inestable donde los sujetos no controlan sus afectos.

Por otro lado, el mundo doméstico enfatiza la discreción, algo que en el mundo del renombre no se produce. *“La urbanidad misma tiene valor sin ser objeto de un uso interesado con el fin de seducir y de hacer relaciones”*. (BERNAD, 2008).

Al mundo doméstico no le gusta el sentido del mundo cívico que se traduce, por ejemplo en el anonimato en los lugares públicos, que permite a los sujetos ser “irresponsables”. Dicho de otra forma, esta situación se opone al concepto de “responsabilidad personal” promulgado por el mundo doméstico.

Al mundo mercantil, el mercado corrompe las relaciones y es por ello por lo que desde el mundo doméstico se hace hincapié en que “el dinero ha de ser subordinado al mérito”.

El mundo industrial está caracterizado por los productos estándar, la incapacidad para adaptarse, de ser flexible, algo contrario a lo que promueve el mundo doméstico, donde los objetivos son bienes patrimoniales y donde los sujetos califican a los productos del mundo industrial como productos de mala calidad.

c. Críticas desde el mundo del renombre.

La grandeza del renombre depende de la opinión de los otros, es por ello por lo que el mundo de la inspiración es criticado porque tiene una opinión singular que es ciega a la opinión de los otros.

Por otro lado, la reputación con sentido doméstico es necesaria para dar valor a la “celebridad” en el sentido de la opinión pública, pero la información no se refiere a un único destinatario, sino al público en su conjunto.

Desde el mundo del renombre no se realiza crítica alguna al mundo cívico en las diferentes obras consultadas en el trabajo de investigación presente. Pero sí se critica del mundo mercantil los riesgos a los que la publicidad expone en el momento de la formación de la opinión.

El mundo del renombre también critica las figuras de los técnicos o especialistas que se alejan de la masa sobre la que actúan y que son propias del mundo industrial.

d. Críticas desde el mundo cívico.

El mundo cívico critica la espontaneidad y el individualismo del mundo inspirado, ya que éste conlleva la improvisación. La inspiración es fuente de desviaciones en el mundo cívico, la importancia está ligada a un ascenso de la información, a una reflexión colectiva, a una coordinación.

Este mundo permite superar las divisiones corporativistas propias del mundo doméstico, al igual que posibilita liberarse del autoritarismo y de las relaciones de dependencia, como por ejemplo el paternalismo. En el mundo cívico, el sufragio se sirve de la opinión de los sujetos independientes para ofrecer una expresión de la voluntad general ligada a lo colectivo. Esto se opone al mundo del renombre donde la influencia de los otros es algo constante.

Igualmente, el mundo cívico critica el individualismo del mercado

para, por último, criticar la burocracia y tecnocracia propias del mundo industrial.

e. Críticas desde el mundo mercantil.

El acceso al mercado exige sacrificios como la indiferencia y la atención a los otros. Esta “distancia emocional” es vital de cara a coger las oportunidades que se ofrecen, pero a su vez, supone ir en contra de la autenticidad que impera en el mundo de la inspiración.

El mundo mercantil, en contra de lo que ocurre en el mundo doméstico, incita a los sujetos a liberarse de las relaciones personales. El mundo doméstico ha de desafiar sus prejuicios para poder acceder a la oportunidad, algo que no ocurre en el mundo mercantil.

Por otro lado, el mundo mercantil difiere del mundo del renombre a causa de la existencia de bienes que sirven para determinar la medida de las grandezas. En otras palabras, el mundo del renombre no lleva bien la especulación.

En el mundo mercantil, la acción es un asunto particular que se inscribe en oposición con el espacio público, que tiende a dejar en la incertidumbre las relaciones personales, algo que sí ocurre en el mundo cívico.

Por último, apuntar que el mundo industrial es criticado por la rigidez de sus instrumentos, de sus métodos.

f. Críticas desde el mundo industrial.

El mundo industrial posee un carácter imprevisible, por lo que el gesto inspirado incomoda su funcionamiento.

Asimismo, para el mundo industrial, los valores son la eficacia y el progreso, algo que es contrario al mundo doméstico que se encuentra ligado a la tradición.

Al igual que ha ocurrido en líneas anteriores, no se ha encontrado ninguna crítica al mundo del renombre desde el mundo industrial en

las obras de los autores consultados.

El mundo industrial critica la ineficacia de los procedimientos administrativos y de los gastos de las políticas sociales que se enmarcan dentro del mundo cívico.

Por último, el mundo industrial también critica el consumo ostentoso de los artículos de lujo carentes de utilidad, así como sus precios desorbitados. El mundo industrial pone en evidencia el carácter imprevisible, aleatorio del mundo mercantil, de los caprichos del mercado, tal y como apunta BERNAD (2008).

IV.3.2.2. Compromisos existentes entre las ciudades

Una vez expuestas las diferentes críticas que se producen entre los mundos y sus lógicas, BOLTANSKI Y THÉVENOT (1991) nos muestran también los acuerdos y compromisos que se producen entre los mismos y que deben tener como objetivo único el bien común.

En los compromisos, las partes se ponen de acuerdo con el fin de entenderse y, en consecuencia, no estar en desacuerdo sin tener que recurrir a la prueba. El compromiso, en palabras de BERNAD (2008) *“sugiere la eventualidad de un principio capaz de hacer compatibles juicios que se apoyan en objetos que dependen de mundos diferentes”*.

BOLTANSKI Y THÉVENOT (1991) muestran los siguientes dispositivos de compromiso entre las ciudades:

a. Dispositivos de compromiso del mundo de la inspiración.

La inspiración necesita ser transmitida y es por ello por lo que necesita del compromiso de los otros mundos. Así, la relación entre maestro y discípulo es el resultado de un compromiso que compromete al mundo de la inspiración y al mundo doméstico en tanto en cuanto, la relevancia de las emociones, la proximidad, la entrega, la transmisión e interiorización de conocimientos,...

El compromiso del mundo de la inspiración con el mundo del renombre converge hacia el fenómeno de las fans que conlleva una pérdida del individualismo, un culto a una figura admirada. Por ello, el compromiso mezcla el tópico de la identificación, característico de la ciudad de renombre, con la pérdida del sí, propia del mundo de la inspiración.

La entrega por una causa es común al mundo de la inspiración y al mundo cívico, al igual que ocurre entre el mundo de la inspiración y el mundo mercantil, donde son la inestabilidad, la incertidumbre y el oportunismo los elementos comunes.

En relación al mundo industrial, la pasión por el trabajo riguroso, la pasión por el trabajo bien hecho forman parte del compromiso que se establece con el mundo de la inspiración.

b. Dispositivos de compromiso del mundo doméstico.

Uno de los compromisos que se instala entre este mundo y el mundo del renombre es el hecho de mantener contactos, relaciones con la gente. Algo parecido ocurre en relación al compromiso establecido con el mundo cívico, ya que en esta ocasión son las “buenas maneras” y las relaciones públicas entre los ciudadanos y los representantes del Estado las que conforman los compromisos entre ambos mundos.

Por otro lado, la relación con el mundo mercantil permite obtener una confianza en los asuntos comerciales. La noción de “servicio a medida” es un compromiso al comprender una relación personal. Otro lazo se encuentra en la “propiedad” que es al mismo tiempo el resultado de una negociación mercantil y de una transmisión hereditaria.

El compromiso entre el mundo doméstico y el industrial radica en “el espíritu y la destreza doméstica”, en la eficacia de las buenas costumbres, la competencia y la calidad de lo tradicional. El mundo

industrial se caracteriza por las relaciones humanas que tienden a hacer compatibles normas de eficacia y de las buenas relaciones entre las personas.

c. Dispositivos de compromiso del mundo del renombre.

El mundo del renombre y el mundo cívico poseen en común la voluntad de tocar, acceder, conmover a la opinión pública.

Por otro lado el compromiso con el mundo mercantil radica en la noción de “imagen de marca”, así la grandeza en la opinión que tiene la gente del bien mercantil es el resultado de la publicidad, del marketing. En ambos casos se trata de construir una imagen para un producto o para una empresa determinada.

El compromiso que se establece con el mundo industrial se manifiesta en la confección de instrumentos que permiten medir la audiencia en una campaña como por ejemplo, los sondeos de opinión.

d. Dispositivos de compromiso del mundo cívico.

En relación al mundo mercantil no se han encontrado compromisos establecidos por los autores a los que se han acudido para realizar este análisis pero sí se han encontrado en relación al mundo industrial donde la figura del trabajador (reforzado sobre todo por los dispositivos del sindicalismo y el derecho social), surge del trabajo de compromiso entre ambos mundos. El derecho social es un lugar de encuentro y compromiso y los derechos de los trabajadores el punto de fusión más evidente. Otro elemento de compromiso entre ambos mundos es el fomento el trabajo en equipo así como la certificación de competencias.

e. Dispositivos de compromiso del mundo mercantil.

Los dispositivos de este mundo en relación al mundo industrial se basan ante todo en la noción de utilidad cuando mezcla el

componente del deseo del mundo mercantil con el componente de funcionalidad típica del mundo industrial. Asimismo, otro elemento de compromiso entre ambos mundos es la emergencia de métodos de gestión de la demanda y la administración de temas marcadamente mercantiles, donde se trata de administrar y prevenir, como en el mundo industrial, los mecanismos de la oferta y la demanda. Por último, la empresa articula un compromiso entre un orden regulado por el mercado y un orden fundamentado en la eficacia, donde el producto vendible es el resultado de este compromiso.

IV.3.3. RELACIÓN ENTRE LOS ESPÍRITUS Y LAS CIUDADES

BOLTANSKI Y CHIAPELLO (2002) diferencian tres configuraciones históricas del capitalismo: (i) capitalismo mercantil, (ii) capitalismo industrial y (iii), capitalismo mundializado. Configuraciones que se corresponden a su vez con tres discursos a través de los cuales el sistema capitalista busca fundamentar la legitimidad de sus actividades y del orden social:

- En el primer espíritu del capitalismo la ideología que justifica el compromiso con el capitalismo y el discurso imperante es la que se apoya en la ciudad doméstica. La posición jerárquica en la cadena de dependencias personales establece el valor de cada persona. Se trata de una fórmula de subordinación establecida a partir de un modelo doméstico, donde la tradición y proximidad son puntos clave.
- En el segundo espíritu del capitalismo la ideología que lo sustenta y el discurso que lo caracteriza se apoya en la ciudad industrial y cívica. En él, el principio básico que fundamenta el orden social es la superioridad de los colectivos, de la conciencia colectiva o la voluntad general. Es decir, al igual que en la ciudad cívica, se valoran las personas colectivas y el estatus se otorga a los individuos en función

de su carácter reglamentario y representativo. Por otra parte, en un sentido industrial, la eficacia y el resultado en la organización es el criterio que más valor posee en las personas. Dentro del capitalismo socialdemócrata la empresa ocupa un papel fundamental al producir riqueza y progreso técnico, económico y social. Es aquí donde los cuadros se sienten reconocidos, existen posibilidades reales de ascender y todo el sistema se orienta al bienestar de todos.

- En el tercer espíritu del capitalismo el discurso imperante es el propio de la ciudad por proyectos. Es aquí donde la grandeza de las personas se mide en relación al principio de actividad, es decir, no se “permite” estar parado. El proyecto es la ocasión y pretexto para la conexión, reuniendo a personas dispares y presentándose como un externo de la red fuertemente activado durante un periodo relativamente corto pero que a la vez permite forjar vínculos más duraderos que, aunque parezcan desactivados temporalmente, permanecerán siempre disponibles. Un capitalismo formado por personas entusiastas, carismáticas que saben escuchar y ser tolerantes y respetuosas con las diferencias y donde la flexibilidad, adaptabilidad y tolerancia fundamentan la consecución del éxito.

Finalizada la descripción sobre las transformaciones sociales, así como de las ciudades y los espíritus/discursos propios de cada momento, el siguiente capítulo se centrará en el análisis de las entrevistas realizadas en las Empresas de Inserción presentes en esta Tesis.

CAPITULO V

ANÁLISIS

V.I. INTRODUCCIÓN

*Un mono vio un pez en el agua
y lo sacó pensando que le salvaba la vida.*

*El pez murió...qué importante
es entender el mundo del otro.*

Fábula

En el siguiente capítulo se analizarán las entrevistas llevadas a cabo en el presente trabajo de Tesis doctoral así como del marco legal bajo las que estas se amparan. Se pretende realizar de esta forma, un análisis social de los diferentes discursos presentes en cada una de las Empresas de Inserción analizadas de la Comunidad Valenciana y de los discursos que la legislación estatal vigente en la actualidad marca.

V.2. POSICIONAMIENTO ANTE LOS DIFERENTES ESCENARIOS DE LA INVESTIGACIÓN

Una vez delimitados los marcos teóricos que envuelven al Tercer Sector, las Empresas de Inserción y las diferentes transformaciones que el trabajo sufre a lo largo del tiempo, es importante posicionarse ante todos estos escenarios con el objetivo de identificar al máximo el objetivo final que se pretende con esta investigación.

Por un lado, el Estado parece estar dirigido a reproducir el sistema capitalista para beneficio de la clase dominante pero al mismo tiempo debe tener en cuenta aquellos elementos que afectan a la clase dominada. Un escenario de lucha entre los intereses predominantes en cada uno de estos

grupos que supone una lucha de clase. Se trata, por lo tanto, de un Estado, cuyas actuaciones dependen en gran medida del poder de las diversas fuerzas sociales y, aunque en el capitalismo, el poder de los propietarios del capital es mucho mayor que el de los otros grupos sociales, en su actuación no puede ignorar totalmente la presión de los demás grupos (trabajadores, clases populares, sindicatos, partidos, ecologistas, feministas...). Pero a la vez, el papel cambiante del Estado se articula de tal forma que mantener el orden y clasificar las relaciones de clase, disciplinar a fuerza de trabajo y controlar y difuminar toda resistencia, parece se han constituido como elementos primordiales en su quehacer.

Un Estado convertido en un instrumento del proceso de acumulación que, tras la crisis de 2008, parece cambiar en relación a la articulación entre el capital y el Estado, sobre todo en dos direcciones: (i) sumisión del Estado a los intereses directos del capital, y, (ii), reducción de la presencia de lo político en la gestión del país. Un capital que considero, en cierta medida está intentando destruir los mecanismos de defensa de los trabajadores, a través de leyes que imposibilitan cualquier acción colectiva, mediante la cooptación de los principales agentes sociales, a través de la destrucción del Estado de Bienestar con el fin que pueda ampliar su actuación privada en los máximos espacios posibles, avanzando en la mercantilización de toda la sociedad. Asimismo, la globalización ha supuesto, entre otras cosas, el inicio de la competencia entre los trabajadores y la destrucción de empleo que ha traído como consecuencia el deterioro y la disminución de los derechos de los trabajadores realizando una presión continuada a la baja sobre los salarios y las condiciones laborales. Todo ello, lleva a los trabajadores a aceptar condiciones laborales cada vez más favorables al capital, al no cuestionamiento del trabajo asalariado y a la aceptación de la sumisión en las relaciones de trabajo.

Y ¿qué hace el Estado ante todo esto? Establecer políticas cuyos ejes para luchar contra el desempleo son la adaptabilidad, la formación de los trabajadores y la flexibilidad. Todos ellos, elementos cuya responsabilidad

recae únicamente en el trabajador, máxime si se encuentran en situación de exclusión que deben ser cada vez más productivos, flexibles a las necesidades y demandas de los empresarios, adaptarse a las circunstancias de los mercados, así como de la economía, estando indefinidamente enredados en procesos de formación, siempre y cuando éstos sean de interés para el capital. Y todo con el fin de ser trabajadores de interés para el capital y con mayores garantías de lograr un puesto de trabajo que...es posible que no exista.

En cuanto al Tercer Sector, la reflexión crítica y mi posicionamiento al respecto es más complejo al basarse en mi trayectoria y experiencia vital. Como ya se ha citado al inicio de la Tesis, el Tercer Sector es un fenómeno contemporáneo complejo y polémico cuyos fundamentos echan raíces en la coyuntura actual de profundos cambios sociales. Resulta de las transformaciones consiguientes al proceso de reorganización de la intervención estatal, especialmente en el área social. Existe cierta necesidad del capitalismo por derivar responsabilidades en materia social, del Estado hacia la iniciativa privada, destacando en ello al Tercer Sector, como si cada sujeto debiera cuidar de las manifestaciones de la cuestión social de forma individual.

Al mismo tiempo, el Tercer Sector, desde una perspectiva conservadora vinculada a los intereses del capital, parece querer dar respuesta de manera “alternativa” a las expresiones de la cuestión social cuando el Estado en crisis ya no tendría condiciones de enfrentar los problemas sociales actuales. Se produce un desplazamiento de la responsabilidad de la cuestión social desde el espacio del Estado hacia las organizaciones sociales que forman parte del Tercer Sector, es decir, se produce una transferencia de responsabilidad por la cuestión social.

La tendencia actual de transferir recursos públicos hacia el Tercer Sector para que implementen servicios y políticas públicas, se encuentra marcada por la necesidad de aclarar en muchos casos la gestión de estas

entidades, en cuestiones como la selección de beneficiarios, el diseño y ejecución de los proyectos...Al mismo tiempo, me gustaría destacar el error en considerar al Tercer Sector como la panacea en relación a la atención a todas las necesidades sociales (BENDICK, 1993; BROAKIN Y YOUNG, 1993; GINER Y SARASA, 1995). Su amplia y gran evolución ha estado vinculada a la crisis del Estado de Bienestar, siendo a la vez causa y efecto (RODRÍGUEZ CABRERO Y MARBÁN, 2001:50). En la medida en que el Estado ha reducido su actividad, se ha incrementado la creación de sistemas mixtos de bienestar, propiciando la participación del Tercer Sector en los sistemas de protección. Asimismo, la reducción de la cobertura de necesidades sociales empuja la demanda de ayuda hacia el Tercer Sector, que tiene que intervenir compensando o paliando lagunas de (des)protección. Por ello, es preciso considerar los límites del altruismo, que comienzan a revelarse desde los 90. De esta forma me gustaría citar a GINER y SARASA (1995:16-18) quiénes señalan como limitaciones: (i) Altruismo ideológico; (ii) Dependencia estatal; (iii) Corporativismo y (iv) Coyuntura adversa.

No trato de cuestionar el papel del Tercer Sector como agente de bienestar social, pero la diversidad de actores que configuran el denominado Tercer Sector y la heterogeneidad de programas y servicios de la Administración pública, unido a la necesidad de trabajar de forma conjunta, lleva implícita la superación de una serie de malentendidos recíprocos desde la Administración hacia el Tercer Sector, y desde éste hacia la Administración (GARCÍA ROCA, 1992).

Al mismo tiempo, las entidades sociales recelan en lo que GARCÍA ROCA (1992) llama "O ellos o nosotros", es decir, las entidades sociales entienden que algunas parcelas de la intervención social les corresponde en exclusividad y, por ende, consideran al Estado como un intruso y no como un garante de los derechos sociales. O también cuando se afirma "Ellos cuando nosotros no lleguemos", es decir, dejar a las entidades sociales actuar y participar por sí mismas de las problemáticas sociales y, cuando éstas no sean capaces de hacerlo, reclamar ayuda a la Administración

Pública, al Estado, quien ocuparía un papel subsidiario.

A todo ello cabría añadir el doble discurso por parte del Tercer Sector y de las entidades sociales que lo conforman, que aspiran y desean ser independientes respecto a la Administración Pública pero, al mismo tiempo, muchas de estas entidades sociales, para poder mantener su actividad y su estructura, demandan mayor apoyo económico, generándose de esta forma una dependencia respecto de aquélla. De nuevo me apoyo en GARCÍA ROCA (1992) quien ante esta situación afirma que es necesario ser y hacerse consciente de las contradicciones que estos malentendidos poseen para que, desde la conciencia de necesidad de nuevas estrategias de colaboración, pueda construirse una cultura de lo mixto, donde se parta del carácter sistémico de la realidad y la acción social y las actuaciones se basen en principios como:

- Todos los elementos se encadenan y determinan mutuamente.
- Una situación debe analizarse en relación a otras.
- No hay medidas buenas ni malas, sino adecuadas o no a una situación o momentos concretos.

Así, deberemos preguntarnos por el papel que Tercer Sector y entidades sociales están llevando a cabo cuando los índices de vulnerabilidad sociolaboral son cada vez mayores. En este nuevo contexto, así como en el nuevo contexto de las relaciones entre Tercer Sector y Estado, debe visibilizarse el rol de ambos en el marco del pluralismo del bienestar. La sobrerrepresentación del carácter prestacional, sobre todo de las entidades sociales, ha supuesto que se conviertan en un instrumento al servicio de las políticas sociales (ZURDO, 2006:183). Por todo ello, considero que es necesario distanciarse de este enfoque, reforzando el valor añadido del sector, tal como se pone de manifiesto en el IV Foro del Tercer Sector (ALIENA et al., 2008:80): *“El Tercer Sector debe explicar fuera su valor añadido, y no sólo en relación con campos como el tiempo libre o la animación comunitaria o sociocultural (donde parece evidente que lo tiene),*

sino en todas esas actividades y servicios más integrados en la provisión pública, a menudo sometidos a contratación externa.”

En definitiva, el Tercer Sector y las entidades sociales tienen por delante un arduo camino en varios aspectos tales como, avanzar en la cultura de la transparencia; comunicar más y mejor; promover la generación de conocimiento; mejorar la tarea de incidencia política; desarrollar un discurso colectivo como sector; promover la movilización social; reforzar el papel del Tercer Sector como agente de transformación social (VIDAL, 2008:13-14). Todas estas acciones pasan por visibilizar su rol de transformación social y no de mero gestor de subcontratas.

En el mismo sentido se encuentra mi posicionamiento con respecto a las Empresas de Inserción y pese a que ampliaré dicho discurso en el capítulo de “Reflexiones Finales”, he de afirmar que estando a favor y de acuerdo con la existencia de esta tipología de empresas y del acompañamiento a los trabajadores más vulnerables, me pregunto en qué dirección y de qué forma sería la más adecuada. Me pregunto por la necesidad de que este tipo de empresas pudiera algún día “desaparecer” en el momento que el mercado ordinario asuma su corresponsabilidad social. Siendo muchas definidas por ellas mismas como empresas ordinarias a las que se le suma una dimensión o carácter social, ¿por qué demandar una reserva de mercado a la Administración Pública? Y por último, ¿por qué formar en puestos de trabajo vendidos al capital?

Son muchas las preguntas, los debates, las reflexiones internas generadas antes, durante y tras este trabajo de investigación y a las que espero poder ir dando respuesta a lo largo de mi trayectoria profesional de aquí en adelante.

V.3. DELIMITACIÓN DEL CONTEXTO DE INVESTIGACIÓN

Dentro de la Comunidad Valenciana existen actualmente cinco Empresas de Inserción registradas como tal y que forman parte, tanto de AVEI (Asociación Valenciana de Empresas de Inserción) como de FAEDEI (Federación de Asociaciones de Empresas de Inserción): A Puntadas, Fem Persones, Integras Tú, Insertadix y Reciplana.

AVEI, nace en el año 2004 y se encuentra formada por los representantes de las Empresas de Inserción registradas debidamente al amparo de la legislación vigente: Ley 44/2007 de 13 de diciembre de 2007 y la LEY 1/2007 de 5 de febrero reguladora de Empresas de Inserción en la Comunidad Valenciana. Es la Ley 44/2007 de 13 de diciembre de 2007 que regula las Empresas de Inserción a nivel estatal la que será objeto de análisis en líneas sucesivas.

Dicha Asociación tiene carácter empresarial sin ánimo de lucro, y agrupa y promueve empresas que trabajan para la inserción sociolaboral. De las Empresas de Inserción citadas, todas excepto una, fueron objeto de trabajo en la presente investigación. La razón por la que una de ellas no fue objeto de análisis en este trabajo, radica en que ésta fue calificada como tal sin tener que pasar por la provisional, es decir, las otras cuatro Empresas de Inserción existentes en la Comunidad Valenciana fueron puestas en marcha antes que cualquier aprobación de ninguna ley, ya fuera estatal y/o autonómica.

La existencia de estas cuatro Empresas de Inserción antes de su calificación definitiva y su posterior calificación por la correspondiente Ley de Empresas de Inserción nos ofrece un gran abanico de experiencias, testimonios, realidades y situaciones que pueden enriquecer el objeto último de análisis del presente trabajo.

V.3.1. EMPRESAS DE INSERCIÓN ANALIZADAS

A continuación pasaremos a describir brevemente las cuatro Empresas de Inserción objeto de análisis para, posteriormente, entrar de lleno a analizar las entrevistas realizadas⁸ así como la normativa que las regula legalmente.

V.3.1.1. Empresa de Inserción 1

Esta empresa fue creada en el año 2004 y su cometido es la recuperación de ropa donada a la que le dan una segunda oportunidad en sus tiendas. Su objetivo es la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, mediante actividades de servicios ambientales, reutilización y reciclaje, consumo sostenible, formación, atención a personas y otras actividades que ayuden a cumplir el objetivo.

La recogida de ropa se realiza a través de su red de contenedores en toda la Comunidad Valenciana, en parroquias y a través de campañas de sensibilización. Según los datos que se recogen en su página web, los once comercios que hay presentes en Valencia registran anualmente cerca de 30.000 clientes. Durante el año 2010, la Fundación empleó a 40 personas, 12 de ellas en riesgo o situación de exclusión y contó con el apoyo de casi 300 voluntarios en sus tiendas.

Asimismo, el proyecto cuenta con tres talleres para el lavado, planchado, etiquetado y clasificación de las prendas en un barrio al sur de Valencia, en la zona de Alicante y en una población al sureste de Valencia; e incluye 157 contenedores de ropa en numerosas poblaciones de Valencia.

⁸ Toda la información que se presenta está extraída de las páginas webs de cada Empresa de Inserción.

Actualmente, y tras un proceso de reorganización a nivel estatal, la Empresa de Inserción forma parte de una cooperativa de segundo grado en la que participan Cooperativas de Iniciativa Social y Empresas de Inserción.

V.3.1.2. Empresa de Inserción 2

Empresa de Inserción situada en Alicante, está promovida por una entidad social sin ánimo de lucro que apuesta por la inclusión socio-laboral de jóvenes en riesgo de exclusión registrada como tal en noviembre de 2011.

Su trabajo se centra en la decoración con *trencadís*, técnica que empleó Antonio Gaudí para construir el Parque Güell. Se trata de un sistema de revestimiento cerámico a base de trozos de azulejos de colores. La empresa apuesta por el desarrollo profesional de los jóvenes a través de un contrato de formación que les aporta experiencia profesional y formación paralelamente. Dicha empresa fue creada para dar continuidad a un Centro de Día de Inserción Sociolaboral.

El objetivo es que en el Centro de Día se detecten jóvenes cuya evolución es favorable y que van consiguiendo los objetivos marcados, para ofrecerles la posibilidad de una contratación en la Empresa de Inserción. Actualmente también se realizan contrataciones gracias a la formación desarrollada por la Asociación.

V.3.1.3. Empresa de Inserción 3

La Empresa de Inserción 3 es una empresa dedicada a la recogida selectiva y la gestión de residuos sólidos urbanos. Se constituye como “empresa

puente”, entre la exclusión y la incorporación al mercado de trabajo ordinario, ofreciéndose a personas con dificultades que se encuentran en la última fase de un proceso de inserción y necesitan tener una experiencia real de trabajo durante un tiempo. Los servicios que ofrece son entre otros, la recogida de papel, cartón, pilas textiles, aparatos eléctricos y electrónicos; la selección, valorización y comercialización de prendas textiles recuperadas, muebles, aparatos eléctricos y electrónicos y otros residuos; la destrucción de documentos, retirada de objetos y mobiliario en oficinas, viviendas...

La entidad promotora de dicha Empresa de Inserción es una Fundación situada en Castellón, entidad sin ánimo de lucro, que trabaja por la integración laboral de personas en riesgo de exclusión social. Su principal objetivo es luchar contra la exclusión social y laboral creando redes en el territorio, mediante la disposición de diversos servicios como:

- Servicio de Orientación y Acompañamiento en la Inserción Laboral.
- Taller Prelaboral.
- Cursos de formación profesional ocupacional.
- Servicio de Intermediación Laboral.
- Empresa de Inserción.

V.3.1.4. Empresa de Inserción 4

La Asociación que la promueve, a fin de poder contratar a aquellas personas que procedan de colectivos de riesgo de exclusión social, creó esta Empresa de Inserción en la que se da cabida a este tipo de personas. Concretamente, el perfil específico que caracteriza a la Empresa de Inserción es el de

mujeres jóvenes en situación de exclusión social a las que se les forma en una profesión específica como es la limpieza industrial.

La Asociación que promueve a esta Empresa de Inserción, es una entidad sin ánimo de lucro compuesta mayoritariamente por mujeres, que desarrollan programas socio-educativos que pretenden, actuando sobre la salud e higiene, educación, el tiempo libre, acceso a la vivienda, empleo, convivencia familiar, contribuir a la inclusión social de cada núcleo familiar sobre el que intervienen. Las actividades que realizan son entre otras, la acción socio educativa con minorías étnicas; la acción social comunitaria y familiar; acciones formativo-laborales dirigidos a colectivos de inmigrantes, jóvenes gitanas y mujeres víctimas de violencia de género; actividades lúdicas e intervención socio educativa con menores en situación de exclusión social...

V.3.2. ENTREVISTAS REALIZADAS

Para el análisis social de los diferentes discursos presentes en las Empresas de Inserción de la Comunidad Valenciana entrevistadas, contamos con 12 testimonios realizados a:

- 6 trabajadores de inserción.
- 5 trabajadores acompañantes/trabajadores de producción.
- 1 gerente.

En virtud de la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal los nombres y cualquier dato personal que pudiera identificar a las personas entrevistadas serán sustituidos por diferentes códigos. De esta forma:

La construcción de subjetividades en el Tercer Sector: aproximación a las Empresas de Inserción en el marco del Capitalismo Flexible

EMPRESA DE INSERCIÓN	CÓDIGO
Empresa de Inserción 1	001
Empresa de Inserción 2	002
Empresa de Inserción 3	003
Empresa de Inserción 4	004

TABLA 23: Elaboración propia.

ENTREVISTADO	CÓDIGO
Trabajador de Inserción	001
Trabajador Acompañante	002
Gerente	003

TABLA 24: Elaboración propia.

El análisis de las entrevistas realizadas se llevará a cabo desde la óptica de las ciudades propuestas por BOLTANSKI y CHIAPELLO (2000) así como desde diversas categorías que hemos identificado bajo las que se agruparán los testimonios más significativos que posteriormente serán analizados. Dichas categorías son:

- Procedencia de los Trabajadores de Inserción
- Obligaciones que establece la Ley de Empresas de Inserción
- Cómo afecta la producción a los procesos de inclusión y papel del trabajo en los Trabajadores de Inserción
- Formas de trabajo de los Trabajadores Acompañantes e importancia de la formación
- Papel de la Empresa de Inserción (futuro/expectativas)

V.4. ANÁLISIS DEL MARCO LEGAL DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

Pero antes de realizar el análisis de las entrevistas, he considerado importante analizar la norma en la cual se enmarca el objeto de análisis del este trabajo de investigación. Es por ello por lo que este apartado se va a centrar en el análisis del marco legal que regula las Empresas de Inserción a nivel estatal, centrándonos en los diferentes discursos y lógicas que en ella se muestran. Análisis que, tal y como se ha citado anteriormente, se basará en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción. Ley de ámbito estatal a la que se circunscriben todas las Empresas de Inserción del estado, dispongan o no en sus Comunidades Autónomas de legislaciones al respecto.

Cabe exponer que como texto legal pretende regular de forma impersonal y colectiva un herramienta, un espacio cuyo origen se encuentra circunscrito a las políticas en favor de la inclusión social, es decir a través de mecanismos propios del Estado. Así, de entrada, nos encontramos ante un objeto que responde a la lógica de justificación propia del mundo cívico, donde la máxima expresión de sus objetos característicos son las legislaciones, las leyes, en definitiva, los textos legales.

Pero al mismo tiempo que se trata de un documento característico del mundo cívico, emplea herramientas como es el caso del Itinerario de Inserción, que se articula como un proyecto, puesto que se trata de un recurso que dispone de un principio y un fin, claramente definidos y regulados por la norma y que regula a su vez, a los grupos de trabajo que forman parte de las Empresas de Inserción. En conclusión, se trata de textos legales que otorgan marco legal a la introducción dentro del Tercer Sector y del ámbito de las Empresas de Inserción de la lógica de las ciudades por proyectos.

Las Empresas de Inserción son proyectos laborales y formativos, con una duración determinada, que poseen sentido en sí mismos y que generan

una vinculación puntual y temporal entre: (i) los Servicios Sociales y la Empresa de Inserción; (ii) entre el Trabajador Acompañante y el Trabajador de Inserción y (iii) entre el Trabajador Acompañante y la Empresa de Inserción. Si bien es cierto que las Empresas de Inserción en sí mismas no corresponden al discurso de la ciudad por proyectos, ni legalmente hablando responden a la lógica mercantil, existe un elemento central que es el paso de los sujetos por un Itinerario de Inserción que por el contrario sí se encuentra organizado como proyecto. Es decir, son los procesos de inserción inherentes a las Empresas de Inserción, los que están pensados en forma de proyecto.

El modelo por proyectos en las Empresas de Inserción puede observarse por el carácter transitorio que se les prevé para los Trabajadores de Inserción, es decir, se trata de una herramienta que de una forma u otra desaparecerá para éstos una vez hayan finalizado su correspondiente Itinerario de Inserción.

El proyecto se ajusta a un mundo en red al poseer un carácter transitorio, proyectos que se suceden a medida que acceden a la Empresa de Inserción más Trabajadores de Inserción y que traen como consecuencia, la extensión de redes. Asimismo, también se pueden observar otros elementos propios de la ciudad por proyectos como es el discurso de empleabilidad y empleo, entendido como los beneficios que han de obtener los Trabajadores de Inserción que se encuentran en las Empresas de Inserción. La empleabilidad y el empleo, son los beneficios más evidentes en el mundo del trabajo, resultado de un paso provechoso por un proyecto, en fruto de las relaciones de grandeza en este mundo. Es decir, gracias al paso por una Empresa de Inserción los Trabajadores de Inserción aumentan su nivel de empleabilidad y sus posibilidades de empleo en otros proyectos, aumentan sus posibilidades para poder formar parte de otros proyectos.

Por otra parte, encontramos elementos de carácter doméstico en la insistencia por adaptar los objetivos de los Itinerarios de Inserción a las

necesidades de los Trabajadores de Inserción, fomentando un trato personal y cercano con dichos trabajadores. En este aspecto es vital la tarea de acompañamiento o tutorización a los Trabajadores de Inserción, un seguimiento continuado a lo largo de su itinerario, con el fin de poder evaluar los cambios y progresos que se van produciendo a lo largo del mismo. En este sentido, se puede entender que las Empresas de Inserción estén en su mayoría promovidas por entidades sin ánimo de lucro, al ser concebidas como entidades más preocupadas por el desarrollo integral de las personas. Asimismo, en líneas generales se trata de entidades de reducido tamaño, lo que les confiere cierto trato más familiar, más cercano, espacios donde es más fácil funcionar de forma más doméstica.

Igualmente, encontramos un elemento característico de la ciudad doméstica, en relación al número de Trabajadores de Inserción que pueden formar parte de las Empresas de Inserción. Fijar el tanto por ciento de Trabajadores de Inserción permite una organización y adaptación de los recursos de los que dispone la Empresa de Inserción.

En otro orden de cosas, destaca la inexistencia de regulación en cuanto a las funciones y requisitos de los técnicos de acompañamiento, dejando a criterio de cada Empresa de Inserción dicha decisión. Estamos ante una desregulación de los requisitos para ser técnico de acompañamiento/Trabajador Acompañante en las Empresas de Inserción, algo que permite la entrada de otros criterios más allá de los reconocimientos formales.

Significativo es también, la indeterminación en cuanto a los contenidos que deben aparecer en los Itinerarios de Inserción. De esta forma, las Empresas de Inserción pueden decidir qué contenidos trabajar en los itinerarios aunque deberán considerarse los criterios establecidos por los Servicios Sociales correspondientes. Aun así, esta indeterminación posibilita que las Empresas de Inserción puedan adaptar los itinerarios a las capacidades, habilidades y necesidades de los Trabajadores de Inserción.

A lo largo de la ley de Empresas de Inserción es evidente la existencia de otro discurso, en concreto está presente la lógica industrial. La apuesta, insistencia y objetivo máximo de toda Empresa de Inserción es la capacitación para el mundo laboral ordinario. Se trata de una herramienta transitoria, tal y como hemos argumentado en líneas anteriores, que fomenta y busca la capacitación laboral de los Trabajadores de Inserción. Es por ello por lo que el Itinerario de Inserción se concentra en tareas propias del sector propio de la Empresa de Inserción, es decir, en la práctica real de actividades laborales.

Al mismo tiempo, encontramos que en la legislación es casi inexistente la concreción de contenidos a reflejarse en los Itinerarios de Inserción, algo que evidencia la presencia del mundo industrial. Pero no sólo eso, sino que además otro elemento que reafirma la existencia del discurso industrial es que la ley delimita claramente qué grupo de sujetos pueden acceder a este recurso, sujetos que deben disponer de un certificado expedido por los Servicios Sociales correspondientes que acrediten que están en posesión de los criterios que exige la ley.

En definitiva, se puede concluir que la legislación de las Empresas de Inserción se presenta como la regulación de un objeto de la ciudad por proyectos, un proyecto, donde destaca al mismo tiempo el componente doméstico, el industrial y en cierta medida también el cívico. Todo ello se puede justificar puesto que:

- Las Empresas de Inserción poseen un carácter transitorio y se basan en Itinerarios de Inserción que poseen un inicio y un fin determinado.
- Las Empresas de Inserción construyen redes, en tanto en cuanto deben activar sus redes más próximas con el fin de posibilitar el acceso al mercado de trabajo una vez finalizado el Itinerario de Inserción, buscar socios que les posibiliten acceder a recursos que poner a disposición de los itinerarios, vincularse con los Servicios

Sociales correspondientes con la finalidad de coordinarse en el seguimiento y evaluación del proceso de inclusión del Trabajador de Inserción,...

- El acceso a la Empresa de Inserción es voluntario.
- Las entidades promotoras, así como las Empresas de Inserción se convierten en agentes mediadores entre diferentes sectores sociales. Así, posibilitan que los Trabajadores de Inserción vuelvan a conectar con el mundo laboral.

Todo ello nos permite afirmar que los procesos de inserción existentes dentro de las Empresas de Inserción representan la introducción de la lógica de la ciudad por proyectos en el seno del Tercer Sector, es decir la entrada de las lógicas del capitalismo flexible, de las lógicas productivas. Una ciudad que como se ha visto a lo largo de la presente Tesis tiene como principio superior común la actividad que se concreta a su vez en proyectos, sean los que sean (BOLTANSKI y CHIAPELLO). Lo verdaderamente importante radica en la actividad, el estar activo, el tener ocupados a los sujetos, más que los contenidos o la forma de las actividades que los mantienen ocupados. Se trata en definitiva de proyectos donde confluyen otras lógicas, diferentes a la de la ciudad por proyectos, pero que se ajustan a las limitaciones propias de esta (temporalidad, cambio,...).

Una vez vistos los diferentes discursos y lógicas presentes en la normativa que regula a las Empresas de Inserción en España, pasaremos a delimitar el contexto de la investigación llevada a cabo en este trabajo.

V.5. LAS LÓGICAS DISCURSIVAS EN TORNO AL SUJETO EN LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Como se ha expuesto anteriormente, la gran cantidad de información extraída a través de las entrevistas, hizo necesario que propusiéramos

diferentes categorías con el fin de agrupar toda la información obtenida y que esta fuera significativa. Como indican MILES y HUBERMAN (1984), las conclusiones se van extrayendo por el investigador durante todo el proceso de recogida de datos y durante el análisis. Las tareas de reducción y presentación de datos le permiten hacer afirmaciones que progresivamente avanzan desde lo descriptivo a lo explicativo y desde lo concreto a lo abstracto.

Las conclusiones son, de esta forma, proposiciones en las que recogen los conocimientos adquiridos por el investigador en relación al objeto de estudio. Verificarlas significó comprobar su validez en relación al objeto de estudio.

*** Procedencia de los Trabajadores de Inserción:**

En las diferentes entrevistas realizadas, se pone de manifiesto que la vía por la cual los Trabajadores de Inserción entran a formar parte de las Empresas de Inserción analizadas, es mayoritariamente a través de entidades cercanas o con las que se mantienen vínculos y relaciones de trabajo. Incluso a través de contactos personales. En ambos casos se emplean para garantizar que el proceso de selección, e incluso el acceso a la Empresa de Inserción, posee altos índices de éxito.

“Antes teníamos también con Servicios Sociales de aquí, del Barrio. Pero desde el momento en el que... desde el verano pasado, que entra ya XXX, que se empieza a negociar con XXX y tal, parece ser que la normativa es que toda la persona que entra tanto a XXX como a la Empresa de Inserción tiene que derivarse desde la archidiócesis”. (E1.001.002;03:33)

En otras palabras, se trata de Trabajadores de Inserción que reúnen aquellos requisitos que necesita y demanda la Empresa de Inserción para la cual están siendo seleccionados.

“De tota manera juguem amb l'avantatge que molta gent que accedeix ací ve d'un taller prelaboral i hi ha molts hàbits bàsics que han adquirit, la qual cosa si que necessiten és estabilitzar i afermar processos”.
(EI.003.002;12:45)

De hecho, el total de Trabajadores de Inserción entrevistados llegan a formar parte de las Empresas de Inserción gracias a contactos personales o al ser derivados de entidades colaboradoras (“amigas”) de dichas empresas. Incluso hay una Empresa de Inserción que se nutre de Trabajadores de Inserción que forman parte de su Centro de día, es decir, de sujetos ya conocidos y con los que se ha trabajado durante un periodo concreto de tiempo.

“Yo en primer lugar os voy a hablar de cómo entran los Trabajadores de Inserción dentro de una Empresa de Inserción. En un primer lugar, como he comentado con anterioridad, tenemos un Centro de Día donde tenemos chavales entre 14 y 18 años. Esos chavales tienen idea de cuando entran al Centro de Día donde se les marca unos objetivos. Esos objetivos cuando son conseguidos por ellos y vemos que la madurez y sus habilidades sociales y laborales/prelaborales que se han estado haciendo son lo suficientemente o

están ya adaptados a lo que es una Empresa de Inserción se hace un contrato de trabajo. Muchas de las personas que han pasado por la Empresa de Inserción en este caso, han sido personas del Centro de Día. Lo que quiere decir que hay una continuación de todo aquello que se ha enseñado en el Centro de Día. Valoramos todos los técnicos del Centro de Día y de la Empresa de Inserción si pueden entrar o no pueden entrar y se hace un contrato de trabajo".
(EI.002.002;00:39)

Podríamos afirmar que esta forma de selección busca, no sólo el éxito en la selección e incorporación en la Empresa de Inserción sino también en todo el proceso de adaptación y posterior proceso de inserción, es decir, en su Itinerario de Inserción. Prima, por tanto, por parte de la Empresa de Inserción, asegurar lo máximo posible la adaptación a la empresa, a los procesos de trabajo y las dinámicas de trabajo, a los niveles de producción y a las habilidades de relación y comunicación que caracterizan a las Empresas de Inserción.

"Pues por mi prima que está aquí".
(EI.002.001;00:41)

Se trata de vías de acceso a las Empresas de Inserción que pudieran parecer de marcado carácter doméstico (BOLTANSKI y THÉVENOT, 1991) en las que incluso predomina la incorporación de Trabajadores de Inserción que manifiesten, más que conocimientos, habilidades y competencias personales cercanas a la filosofía de las Empresas de Inserción y más

concretamente a la Empresa de Inserción para la que vayan a ser seleccionados.

*** Obligaciones que establece la Ley de Empresas de Inserción:**

Tanto la ley de Empresas de Inserción autonómica como estatal son textos legales cuyo objetivo es la regulación a través de mecanismos diseñados por el Estado. Se trata por tanto de documentos que responden a una lógica propia del mundo cívico, mundo que se basa fundamentalmente en las leyes, en los textos legales. Pero a la vez, ambas leyes regulan un tipo de empresas con unas características que podemos afirmar, responden a una lógica propia del mundo por proyectos puesto que:

- Dichas empresas establecen procesos de trabajo, itinerarios de inserción, que poseen una duración concreta.
- Procesos, itinerarios de inserción, que se renuevan a medida que el Trabajador de Inserción supera la fase correspondiente.
- Los itinerarios de inserción poseen un principio y un fin claramente definidos entre el Trabajador Acompañante y el Trabajador de Inserción.

Al mismo tiempo las leyes que rigen las Empresas de Inserción y a las que se hace referencia en todas las entrevistas realizadas se circunscriben a dos ciudades bien diferenciadas. Por un lado al mundo cívico al articular un tipo de empresa que pretende dar cobertura a un derecho fundamental que es el derecho al trabajo digno, al instaurar mecanismos de trabajo cuyo objetivo es luchar contra la exclusión sociolaboral, al fomentar la participación activa de todos los agentes sociales implicados (Servicios Sociales, Trabajador de Inserción, Trabajador Acompañante, etc.) y a establecer medidas de evaluación concretas.

Y por otro al mundo industrial (BOLTANSKI y THÉVENOT, 1991) al ser empresas con puestos de trabajo bien diferenciados y caracterizados, donde el funcionamiento propio de cada empresa versa sobre los propios itinerarios de inserción, donde se producen evaluaciones del desempeño de cada Trabajador de Inserción en las que prima la evaluación del rendimiento individual y en comparación con el resto de compañeros, etc.

En definitiva, dentro de esta categoría se comprueba la combinación de tres lógicas que corresponden a tres ciudades diferenciadas: cívica, industrial y por proyectos.

“Aquí el periodo de una Empresa de Inserción es de uno a tres años, no puede estar más de tres años porque realmente lo que se quiere es que sea una empresa de tránsito al fin y al cabo”.
(EI.002.002;01:28)

Dentro de estas Empresas de Inserción se ponen en funcionamiento los Itinerarios de Inserción, itinerarios con una duración determinada tal y como se ha citado anteriormente, que tienen sentido en sí mismos y a través de los cuales se generan múltiples vinculaciones: Trabajador Acompañante, Trabajador de Inserción, Servicios Sociales...Igualmente, el Trabajador de Inserción que supera su itinerario de inserción correspondiente de forma exitosa, se convierte en un sujeto ocupable, que aumenta su empleabilidad y por tanto puede, en principio, incorporarse al mercado laboral ordinario, elementos clave en la ciudad por proyectos.

“Nosotros estamos con la ley de Els y a partir del 4º año ya tienes que tener el 50% de la plantilla como

mínimo de inserción. Ahora mismo nosotros estamos en un 50%, en el momento que alguien cause baja por lo que fuera, estamos obligados a cubrirla porque si no, nos pueden quitar la calificación como Empresa de Inserción". (EI.001.003;02:06)

Pero no sólo se observa la presencia de formas propias de estas tres ciudades, cívica, industrial y por proyectos, dentro de esta categoría sino que, al mismo tiempo, y tal y como pasa en otras categorías que serán desarrolladas posteriormente, la ciudad doméstica hace acto de presencia de manera predominante. Las leyes que rigen a las Empresas de Inserción promueven, fomentan y así lo manifiestan los sujetos entrevistados, un trato cercano, familiar con el Trabajador de Inserción. Un trato que se basa fundamentalmente en la cercanía, que se fija en las necesidades de dichos trabajadores, en el desarrollo de su empleabilidad y en el fomento de aquellas competencias y habilidades que les posibilite formar parte del mercado laboral ordinario.

"[...] i que si que ve a aprofitar l'oportunitat d'acompanyament, la intervenció que s'està fent per a estabilitzar moltes situacions". (EI.003.002;34:14)

Unas leyes que fomentan y hacen hincapié en la necesidad de establecer mecanismos de seguimiento y tutorización durante el periodo de permanencia de los Trabajadores de Inserción, elementos todos ellos propios de la ciudad doméstica.

“Mis registros a nivel de cómo va evolucionando el trabajo, que voy introduciendo cosas y hago reuniones de equipo, tanto con el personal que tengo con contrato ordinario como con contrato de inserción, que están de paso, que no se quedan aquí”. (EI.001.002;01:37)

El establecimiento de unos porcentajes máximos y mínimos de Trabajadores de Inserción por Empresa de Inserción supone también un elemento propio de la ciudad doméstica, algo que en teoría y a priori posibilita un trato más cercano y personalizado, así como mayores posibilidades de adaptación a los procesos productivos de la Empresa de Inserción.

Por último y en relación a la figura del Trabajador Acompañante, basándonos en la ley de Empresas de Inserción, se observa que no existe una regulación específica en cuanto a la formación que debe poseer el Trabajador Acompañante; es más, la referencia a este perfil profesional es más bien difusa y escasamente desarrollada, algo que manifiesta la clara desregulación a la que hacíamos referencia anteriormente, y que permite que otros criterios puedan ser tenidos en cuenta a la hora de seleccionar a Trabajadores Acompañantes.

En definitiva, cada Empresa de Inserción establece aquellos criterios más adecuados de cara a seleccionar el Trabajador Acompañante que desea incorporar.

Dentro de esta categoría cabe citar igualmente que en todo momento, la Ley de Empresas de Inserción, y así lo manifiestan los sujetos entrevistados, hace mucho hincapié en el papel de la Empresa de Inserción como herramienta que posibilita el acceso al mercado laboral ordinario. Es decir, una herramienta que se pone al servicio de los Trabajadores de

Inserción para que adquieran aquellas competencias y habilidades que les permitan desenvolverse, una vez finalizado su itinerario de inserción, en el mercado de trabajo.

“Yo esta herramienta la vivo como una oportunidad para entrar en el mundo del trabajo, para tener una oportunidad laboral pero no porque has perdido un empleo porque soy... estoy en la construcción, ha pinchado y entonces me vengo a una Empresa de Inserción. No es eso”. (E1.001.002;15:57)

Un elemento propio de las lógicas industriales que se une a que este recurso, esta herramienta se encuentra al servicio de unos sujetos con unas características determinadas, concretas y especificadas en la ley, algo que también es propio de las lógicas industriales.

“Voy a aprovechar la oportunidad, voy a intentar formarme tanto en la parte práctica como en la parte de formación continua, de formación para cuando termine de aquí, salir con más herramientas de las que he entrado”. (E1.001.002;16:30)

Las Empresas de Inserción entrevistadas poseen fundamentalmente cuatro niveles en su organización interna: el Gerente, los Trabajadores Acompañantes, los Trabajadores de Inserción y los Trabajadores de Producción. Pero bien es cierto que a nivel operativo son dos los grupos que podemos encontrarnos en todas ellas. Por un lado el Gerente y el Trabajador

Acompañante y por otro los Trabajadores de Inserción y los Trabajadores de Producción. En ambos grupos las reuniones son muy frecuentes siendo en algunos casos de carácter semanal.

“Sí, de hecho los jueves, por ejemplo, tenemos tutoría con X en concreto; para problemas derivados del trabajo o lo que sea. Pero no tiene que ser ese jueves, en cualquier momento que tengas un problema puedes ir. Con cualquiera de las que están. Aunque cada uno tenga su educadora, en ese sentido, están contigo todos”. (Ei.003.001;23:35)

Estas reuniones posibilitan comprobar la marcha de todo aquello que acontece en la Empresa de Inserción y tomar decisiones y decidir qué hacer ante las circunstancias que se producen en el interior de las mismas en relación al trabajo desempeñado por cada sujeto y, en caso de los Trabajadores de Inserción, en relación a su Itinerario de Inserción.

“Mis registros a nivel de cómo va evolucionando el trabajo, que voy introduciendo cosas y hago reuniones de equipo, tanto con el personal que tengo con contrato ordinario como con contrato de inserción, que están de paso, que no se quedan aquí. Entonces lo hago conjunto y lo hago por separado pero siempre en el punto de trabajo. A veces hacemos una formal dependiendo (formal me refiero subir al despacho y sentarnos)”. (Ei.001.002;01:37)

Las relaciones de carácter más público o aquellas relacionadas con redes externas a las Empresas de Inserción y el Tercer Sector se dejan en manos de la Promotora de la Empresa de Inserción correspondiente. De esta forma podemos afirmar que nos encontramos ante Empresas de Inserción que se organizan según las lógicas de producción domésticas.

“Igual que se nos pide que tengamos un Trabajador Acompañante y una empresa sin administrativa no se entiende y sin un gerente... pues una empresa sin una persona que haga una prospección de empleo tampoco deberíamos de entenderlo. Este tipo de empresas...Igual que es esencial eso pues...si no puede ser a jornada completa pues uno para tres empresas, no lo sé pero que alguien haga una prospección de empleo. No la búsqueda activa de la persona, del usuario, sino que vaya contactando empresas igual que tenemos una cartera de proveedores pues una cartera de clientes y que vayan concienciando a esas empresas de que existimos, primero porque existe mucho desconocimiento y luego de que hay que darles esa oportunidad”. (E1.001.002;22:26)

De igual forma, se manifiesta en muchas de las entrevistas que las decisiones que adopta la Empresa de Inserción son decisiones tomadas de forma colectiva a través de las diferentes reuniones que tienen establecidas formalmente, decisiones en las que todos participan.

“[...] lo que se hizo fue marcar con él un planning, un itinerario donde la formación la poníamos por encima de todo [...] me siento con él y marcamos unas estrategias para ver cómo se va a hacer donde él participa y se involucra de forma igualitaria a mí para poder mejorar algo”. (EI.002.002;15:18)

Pero al mismo tiempo, existen otras decisiones como por ejemplo, aquellas de carácter más gerencial (gestión económica y comercial de la Empresa de Inserción, selección de personal, etc.) o aquellas vinculadas a los itinerarios de inserción, en las que sólo participan aquellos sujetos que poseen cargos de alta responsabilidad o que son los responsables directos de las mismas, Gerente y Trabajador Acompañante, y donde no tienen cabida la participación del resto de trabajadores.

“Jo crec que es treballen bé les situacions de recaiguda, normalment és una mica el que diu Dolores, ells també han de prendre les decisions, no podem decidir per ells. Podem orientar, informar, podem aconsellar, però les decisions les prenen ells”. (EI.003.002;43:51)

Asimismo, dentro de las Empresas de Inserción existen relaciones entre trabajadores y la propia empresa o entidad promotora que se encuentran reguladas por la propia ley o mediante estatutos, reglamento de régimen interno... elementos que chocan de lleno con la lógica doméstica.

“Porque ese trabajador no tenía interiorizado el ritmo del trabajo pero fue una decisión que se tomó en su momento y luego todos consideramos que no, que se le iba a dar la oportunidad, se le iba a acompañar pero quizás si no se le hubiera contratado, hubiera sido más positivo y luego hubiera entrado. Era una persona con mucha desestructuración familiar, muy joven y sin hábitos de trabajo”. (E1.001.003;09:03)

En definitiva se observa la existencia de dos tipos de lógicas, por un lado la lógica doméstica donde se toman decisiones de forma consensuada y compartida, y por otro la lógica industrial, cuando dichas decisiones están relacionadas con aspectos más internos y de funcionamiento de la propia Empresa de Inserción.

*** Cómo afecta la producción a los procesos de inclusión. Papel del trabajo en los Trabajadores de Inserción:**

La producción es un elemento de tal importancia en todas las Empresas de Inserción a las que se ha acudido, que incluso supone un criterio de selección. Es decir, en su totalidad se ha manifestado que no sólo pueden fijarse en los aspectos de índole social sino que debe prevalecer lo productivo, el rendimiento.

“Te voy a exigir, quiero que seas autónomo, que seas independiente y te voy a exigir como una empresa ordinaria”. (E1.002.002;19:24)

Incluso se manifiesta que actualmente se está valorando el acceso como Trabajador de Inserción a sujetos que poseen experiencia laboral y que por lo tanto, tienen interiorizados unos hábitos de trabajo.

“La idea un poquito es desde producción se hace una demanda porque una persona acaba o tenemos una necesidad de producción, entonces ya se ve qué tipo de exclusión puede sobrellevar el equipo en ese momento con todas las variantes e intentamos buscar un poco de equilibrio”. (E1.001.003;03:34)

En definitiva, se otorga un papel relevante a la experiencia, a la práctica profesional anterior que, juntamente con el rendimiento/productividad que deben mostrar en el desempeño de sus tareas, conforman el perfil del trabajador predominante en las lógicas domésticas así como en las industriales.

“Yo no puedo mirar sólo por la inserción sólo de las personas sino también por la producción y por la productividad que tienen en la empresa porque al fin y al cabo es una empresa y necesito que se cree un rendimiento, vamos como en una empresa ordinaria al fin y al cabo, sin dejar de lado la parte social que es muy importante dentro de una Empresa de Inserción. Luego hay que tener unos beneficios aunque después sean reinvertidos dentro de la Empresa de Inserción porque nadie se lucra con esos beneficios. Pero es verdad que necesito tener un

rendimiento, necesito que mi balance social y económico, justificar que la Empresa de Inserción sirve para muchas cosas, para algo por lo menos".
(EI.002.002;12:42)

Igualmente se otorga mucha importancia a la experiencia de aquellos sujetos que se postulan como futuros Trabajadores Acompañantes, valorándose como un mecanismo que les permite entender a los Trabajadores de Inserción y empatizar con los mismos. Estos conocimientos, esta experiencia les posibilitará identificar los límites de los Trabajadores de Inserción así como sus potencialidades, de tal forma que se pueda adecuar todo ello al diseño de su Itinerario de Inserción.

"Yo creo que lo primero es tener conocimiento del mundo del trabajo, de la parte productiva, haber trabajado, me da igual la actividad pero haber trabajado y si hay, cuanto más diversidad pues mejor y luego eso tiene que ir acompañado de una sensibilidad hacia las personas, es decir, entender, intentar ponerte en la piel del otro. [...] El Trabajador Acompañante es lo que yo creo que debe tener solapado, la parte productiva y esa parte social que puede ser por formación continua, formación reglada, formación de experiencia pero claro tiene que ser, tienen que estar las dos partes, no veo una sin otra. Una persona puede ser en el ámbito productivo muy buena pero no tener ninguna empatía, sensibilidad, eso lo hemos visto aquí". (EI.001.002;11:12; 12:14)

Por otra parte, el trabajo desempeñado por los Trabajadores de Inserción responde a lógicas democráticas en tanto en cuanto, y por lo que así manifiestan los Trabajadores Acompañantes en las entrevistas realizadas, se articula en diferentes grupos de trabajo de cara a realizar las tareas propias de la Empresa de Inserción. Igualmente, participar activamente en la toma de decisiones con respecto al diseño de su Itinerario de Inserción y las diferentes acciones que lo componen, consultar a los Trabajadores de Inserción sobre ciertos aspectos relativos al funcionamiento de la Empresa de Inserción y contar con sus opiniones en relación a la resolución de conflictos en pro de su bienestar en su puesto de trabajo, son otros elementos de carácter cívico.

“[...] Es un tema que nosotros ya estábamos viendo, que había ahí un choque entre ellos y este Trabajador de Inserción con los otros compañeros, como que la gente estaba viendo lo que él veía. Hicimos una reunión de grupo, una reunión con cada Trabajador de Inserción para que todos los datos objetivos que nosotros estábamos recogiendo volcarlos...esto es lo que hay y esta es la realidad. Entonces pues bueno, hubo un reconocer, me he equivocado, no volverá a pasar y bueno esperamos que no vuelva a pasar y la realidad, a día de hoy es que se han relajado”.
(EI.001.003;36:44)

Los Trabajadores de Inserción participan activamente, tal y como se ha citado en varios momentos, de sus propios procesos de inserción, procesos que se basan en la asunción de responsabilidades por parte de los trabajadores de cara a la consecución de los objetivos que en el mismo se

plasman y que han sido consensuados entre el Trabajador Acompañante y el propio Trabajador de Inserción. Esa participación activa de los trabajadores y la asunción de responsabilidades con el fin que se cumplan dichos objetivos responden a las lógicas marcadamente domésticas.

“Un bon treballador és el que col·labora en el seu itinerari fonamentalment”. (Ei.003.002;12:33)

Se trata de uno proceso que se materializa y concreta en su Itinerario de Inserción que se compone de unos objetivos que alcanzar, con unas acciones concretas que cumplir, a través de unas herramientas puestas a su disposición y en un plazo de tiempo determinado. Proceso que reiteradamente hemos afirmado que es consensuado entre el Trabajador Acompañante y el Trabajador de Inserción y supervisado, tal y como establece la ley, por el centro de Servicios Sociales correspondiente.

“[...] En aquest itinerari hi ha molta tela que tallar i cal planificar quin és la intervenció, prioritzar, tornar a muntar un poc de xarxa perquè siga una intervenció des de molts recursos perquè és molt diversa la problemàtica que té. Açò en serveis socials, en aquest cas en concret, estan aquí per al que faça falta. Però clar, un cas d'aquestes característiques o altres que hi ha per aquí fora són tan absorbents que et diuen: és que tu ho veus més i pots organitzar tot i jo col·labore en el que tu demanes”. (Ei.003:002;24:44)

En definitiva estamos ante un documento en el que se programan aquellos objetivos que se deben alcanzar, detallando minuciosamente todas aquellas variables que intervienen y que responden a los principios pedagógicos de la ciudad industrial.

“A nivel global cada fase tiene su prioridad. En el inicio, que conozca la empresa, de qué va su trabajo, sus ritmos, la puntualidad, la higiene. En la fase del desempeño laboral, el tema de la formación, vivienda, salud....que es cuando más se destapan las situaciones. Y al final, pues la aceptación que esto se acaba y tenemos que empezar a contactar con empresas”. (EI.001.003;49:27)

La consecución o no de los objetivos plasmados en los itinerarios de inserción es evaluada, periódicamente, por los Trabajadores Acompañantes. Cada Empresa de Inserción establece los plazos de evaluación donde se mide el nivel de productividad y el aumento de la empleabilidad de los Trabajadores de Inserción. Dichos procesos evaluativos se llevan a cabo en las reuniones que cada Trabajador Acompañante posee con su Trabajador de Inserción y donde intervienen, no sólo las variables personales sino también y cómo no las profesionales.

“[...] tengo que decirles que no lo han hecho bien [...] paso de que de 11 a 12 estoy discutiendo sobre el rendimiento que han tenido en una actividad[...]”.
(EI.002.002;54:10)

Si bien es cierto que dichos procesos evaluativos no conllevan una nota numérica, cierto es también que el nivel de productividad alcanzado por cada Trabajador de Inserción es evaluado de forma cuantitativa en muchas de las Empresas de Inserción entrevistadas. Se comparte pues con el Trabajador de Inserción qué nivel de productividad ha alcanzado y qué nivel de productividad debe alcanzar en su siguiente fase. Esta cuantificación forma parte de las lógicas del mundo industrial. Al mismo tiempo, en dichas evaluaciones el Trabajador Acompañante evalúa la evolución general de cada Trabajador de Inserción, no sólo a nivel productivo sino también a nivel personal, competencial, etc. Se trata pues de una evaluación que, tal y como hemos citado en líneas anteriores, combina puntuaciones de carácter más cuantitativo con elementos más cualitativos que dan forma a lógicas de carácter más doméstico.

La buena predisposición de los Trabajadores de Inserción y su vinculación con la Empresa de Inserción y con su filosofía son otros elementos que son muy valorados por los Trabajadores Acompañantes entrevistados.

“[...] si hay mejor ambiente de trabajo y te llevas bien con los compañeros, mejor que mejor. Pero en sí es el trabajo en equipo, porque tú no estás solo, vas a tener personas a tu lado que van a trabajar contigo. Yo, por lo menos, personalmente pienso, si hay un buen ambiente de trabajo, se desarrollará mejor el trabajo que no si vas con mala leche”.
(EI.003.001;58:56)

El compañerismo, el trabajo en equipo y el respeto a todos los que forman parte de la empresa es fundamental y en todos estos casos,

principios domésticos.

“Jo pense que participa i col·labora dels processos de la gent, col·labora a nivell organitzatiu, organitzant tasques per a que puguen a les cites que tenen amb treballadors socials,... bé. Continuem estructurant coses, definint processos, definint itineraris, protocols, continuem treballant per a millorar i estructurar bé les entrades de nous treballadors per a fer una acollida adequada. Es continua treballant, hi ha un munt de feina, queden coses pendent i que continuem treballant i jo pense que Jose col·labora moltíssim en aquest aspecte”. (E1.003.002;45:23)

Cabe igualmente citar que para la gran mayoría de los Trabajadores de Inserción entrevistados, el encontrarse dentro de una Empresa de Inserción lo que les posibilita es disponer de un trabajo remunerado. Se trata por tanto de una forma de entender el trabajo como una ocupación en la que se invierte tiempo por el que se te da una retribución económica. Este lógica mercantil supone que el trabajo es un medio que aporta unos recursos a través de los cuales puedo llevar a cabo otras actividades como pagar una vivienda, sufragar gastos personales, etc. Es decir, llevar una vida normalizada como el resto de sujetos que forman parte de la sociedad.

“Ara mateix fonamentalment feina, perquè si que saben que estan en un procés d'inserció, si que saben que tenen un pla de treball, però feina. Hi ha molta gent que és molt conscient del seu procés

social i que si que ve a aprofitar l'oportunitat d'acompanyament, la intervenció que s'està fent per a estabilitzar moltes situacions". (EI.003.002;35:50)

Un trabajo que posee un cariz instrumental en tanto en cuanto para la mayoría de los Trabajadores de Inserción entrevistados supone el desarrollo de unas tareas concretas a cambio de una remuneración y a lo largo de un tiempo determinado.

"No es mucho pero claro si gano 420€, estoy en la casa de mis padres que ya murieron pero hay luz, hay agua, hay comunidad, cuando nos sale algún imprevisto como el ascensor que hubo que renovar bueno en fin, para mí bien porque como no tengo para gastar no me tengo que preocupar [...] Yo ahora ya lo que me molesta, porque he estado muchos años viviendo para trabajar...; y ahora trabajo para vivir. Yo me adapto. Quiero decir, yo necesito cubrir mis necesidades como cualquier ser humano. Entonces como yo soy trabajador, que sé que soy trabajador ya te digo que unas cosas me salen bien y otras mal, no me da miedo trabajar. De qué? De lo que sea". (EI.002.001;23:47)

En definitiva, el trabajo supone para ellos una vía para obtener aquellos recursos necesarios para poder desarrollarse como el resto de ciudadanos.

“Yo tuve multas, tuve problemas con la justicia y todo eso lo he ido resolviendo poco a poco. De lo último no me queda ya casi nada, me queda pagar casi 600€, pero de 4000€ ya lo he pagado todo, así que no me queda nada. Eso se paga y ya quedo limpio. La verdad es que es algo satisfactorio”.
(EI.003.001;56:31)

Pero bien es cierto también tal y como hemos visto que, desde estas lógicas, existe una crítica a aquellas formas de paternalismo, asistencialismo, familiaridad...propias de las lógicas domésticas y que son tan frecuentes en las Empresas de Inserción aunque dichas formas provengan, en la mayoría de los casos analizados en la presente Tesis, por parte de los Trabajadores Acompañantes y no desde los Trabajadores de Inserción.

“[...] se ha dejado acompañar, cuida de sus hijos... si sólo me quedo con que no ha encontrado trabajo a lo mejor para otros es un fracaso. No todo el mundo accede con las mismas capacidades...y luego hay gente que a lo mejor ha estado en la Empresa de Inserción y como ha estado más protegido ha funcionado y al año de salir, pues ha recaído, entonces quizás no se dejó ayudar en su momento y entonces en el momento que no ha estado tan protegido, se ha desequilibrado”. (EI.001:003;25:08)

Manifiestan la importancia que otorgan a tener un trabajo pero más como el medio que les posibilita acceder a otras cosas, es decir le otorgan un valor meramente mercantil.

“[...] Lo que sí que querría es que las horas que trabajo figuraran. Pero claro, me hacen un contrato a media jornada, con el sueldo mínimo y luego pretenden que por la cara pues hagamos todo lo demás. Que rindamos como uno de jornada completa y eso tampoco puede ser. Yo les digo pues si queréis que trabajemos más, si hace falta que trabajar más pues una jornada completa pero claro, no hay dinero. En fin, que estamos superviviendo como se puede, sobreviviendo, sobreviviente. [...] Si yo tengo un contrato, que bueno es un contrato basura, que yo qué sé ni yo lo entiendo ni creo que haya ningún abogado que lo entienda, porque es el típico caso pues como dicen estos que salen en la tele...lo del caso ese de Bárcenas, un despido en diferido, o sea que te cuentan la bola que sea, es decir...hay 5 ó 6 folios anejos a lo que es el contrato principal, en el que viene a decir, que haces lo que te pido o te vas. No hay más vueltas tu tía.” (El.002.001;05:54;07:05)

A ello se le unen algunas críticas manifestadas por varios Trabajadores de Inserción en relación a las condiciones laborales que poseen en sus respectivas Empresas de Inserción. Críticas relacionadas con el salario, horarios de trabajo, asunción de responsabilidades, desempeño de tareas no acordes a su perfil o puesto de trabajo... críticas que evidencian

la decadencia del mundo mercantil puesto que es, en principio, la Empresa de Inserción la que está beneficiándose de sus trabajadores.

“Depende, por ejemplo, cuando entré, casi todos te ayudaban. Ahora no tanto, algunos te dejan solo, te dejan toda la faena. Es como un poco que tú les sacas el sueldo a ellos, pero claro, qué vas a decir si es una empresa que eres tú el que tienes que darlo todo, no ellos por ti”. (E1.003.001;14:45)

*** Formas de trabajo de los Trabajadores Acompañantes.
Importancia de la formación:**

El papel de los Trabajadores Acompañantes entrevistados se encuentra muy supeditado a las fuentes de financiación de la Empresa de Inserción. Es decir, existe un gran condicionamiento en función del proceso productivo propio de la Empresa de Inserción, de la entrada de nuevos clientes, de otras fuentes externas con las que pueda financiarse la Empresa de Inserción, de la venta de sus productos, etc.

“Sí, lo que pasa es que ahora hemos ido modificando un poquito todo eso, entonces el Trabajador Acompañante hacía también toda la parte productiva y después la experiencia nos dice que hacer las 2 cosas, y más con todo el tema burocrático de papeleo... lo que hemos ido es separando. Otras entidades ya lo tenían pero nosotros no. Entonces antes, el Trabajador Acompañante era productivo y hacía todo lo que hace X entonces lo que hemos

hecho ha sido separar. Entonces yo soy Trabajadora Acompañante pero estoy en la producción siempre”.
(EI.001.002;00:31)

Ello conlleva que algunos Trabajadores Acompañantes tengan que desempeñar otros puestos de trabajo en momentos determinados de su jornada laboral, algo que va en detrimento de la propia Empresa de Inserción y en consecuencia de los Trabajadores de Inserción.

“Qué se podría hacer?...por ejemplo yo pienso eso, que cada persona se dedique a lo que sabe. Si una persona sabe sobre laboral, rendimiento, leyes, derecho, todo eso y una persona lo sabe y no hace falta que lo mire nada como yo hacía que yo no sabía eso y perdía mucho tiempo mirando entonces yo creo que eso mejora y si encima contratas a alguien cuya experiencia laboral es el comercio, es el marketing, es el vender, es mucho más fácil. Porque yo lo intentaba pero yo no soy comercial, yo no soy comercial y no me siento a gusto dentro de esa fase, no? Yo lo intentaba pero los resultados no eran los esperados. A lo mejor sí que sacaba 4 ó 5 clientes pero para mi no era suficiente, no entraba tanto dinero en la empresa para el esfuerzo que estaba invirtiendo por eso la mejora ha ido por ahí a poner a cada uno en su sitio. Dicen que zapatero a tus zapatos, no? Pues yo creo que es verdad eso”.
(EI.002.002;48:27)

Esta forma de organización, propia de la ciudad por proyectos, es claramente perjudicial para un tipo de estructuras que necesitan de un personal estable y continuo que pueda desempeñar sus funciones de forma eficaz y efectiva, es decir el modelo organizativo necesario responde más a las lógicas domésticas e industriales.

Igualmente, los Trabajadores Acompañantes manifiestan en sus entrevistas un marcado trato familiar y muy cercano en sus intervenciones con los Trabajadores de Inserción. Su intención de implicarlos de forma activa y continuada en todo lo relativo a sus procesos de inserción y que todo ello se refleje en unos resultados que evidencien su evolución a lo largo de su itinerario así como su evolución dentro de los procesos productivos propios de cada Empresa de Inserción. Todo ello propio de las lógicas domésticas pero que al mismo tiempo, se combina con la lógica industrial puesto que dichas evaluaciones del desempeño ocupan un papel primordial para el Trabajador Acompañante y que están, al mismo tiempo, incorporadas de forma permanente y prioritaria en los correspondientes itinerarios de inserción.

Por otro lado, las peculiaridades de las Empresas de Inserción hacen que muchos Trabajadores Acompañantes entrevistados manifiesten que la disponibilidad que deben tener para/con el proyecto es máxima. Una disponibilidad que conlleva asumir más funciones de las que les corresponden por su puesto de trabajo, trabajar más horas de las que estipula su contrato, etc.

“Pues creo que primero conciencia por parte de todos...de los que estamos aquí dentro. Todos y todos entre todos, desde el que más dirige, la entidad, el gerente...TODOS. Entonces si todos partiéramos de esa misma base, pues a la hora de hacer los números

y a la hora de plantear la parte productiva pues tendríamos que tener en cuenta que tenemos unas personas que pasan por fases, por procesos de formación, de enseñarle la actividad, depues eso que no es lo mismo cuando llega que al año y medio. Yo sí que entiendo eso y luego pues una buena organización, es decir, tener más establecido en qué momento entra cada persona, porque siempre vamos sin una buena programación...las sustituciones de verano por qué tenemos que esperar a julio? Una serie de cosas que no se tienen en cuenta y entonces hace que luego todo se relativice en el tiempo". (E1.001.002;32:45)

Pero no manifiestan que sea una obligatoriedad impuesta por la promotora o la Empresa de Inserción, sino que parece que parte de ellos mismos, es la responsabilidad que asumen con respecto al proyecto en el que están trabajando y el puesto de trabajo que desempeñan.

"Entonces el que tú como Trabajador Acompañante te involucres con ellos, que participes de las actividades económicas con ellos, si tengo que ponerme a cavar, a hacer una zanja para plantar patatas, o me tengo que poner a mover la tierra contigo, la muevo". (E1.002.002;25:00)

Observamos pues que la lógica doméstica predomina en este aspecto al encontrarnos ante Trabajadores Acompañantes caracterizados por su

disponibilidad y flexibilidad en cuanto al desempeño de sus funciones en la Empresa de Inserción.

“[...] con X me tuve que ir con él...un trabajo que se podía haber hecho en dos días tardó cinco ...entonces sí me puedes decir que tú sabes mucho pero en la práctica no me estás demostrando nada más y por lo tanto, tengo que estar encima de ti, y voy a ver el rendimiento y te voy a exigir y te voy a apretar. Y si me dices que lo puedes hacer en 12 horas y tú me lo has hecho en 24 pues estoy perdiendo dinero contigo...y se lo digo. [...] y yo tengo que ir 5 ó 6 veces porque no...primero porque no me fio como está y segundo porque cuando no me fio y llego y veo que no está hecho, que hay deficiencias dentro del trabajo que se desempeña”.
(EI.002.002;15:48)

Se trata de un elemento éste, muy valorado por la Empresa de Inserción y que incluso se encuentra muy extendido dentro del Tercer Sector de Acción Social pero que, al mismo tiempo, choca con lo que la Empresa de Inserción demanda una y otra vez en diferentes espacios y foros: que se les considere como empresas “normales”, salvo que poseen además un objetivo social. De igual forma, si la Empresa de Inserción busca la habituación laboral y social de los Trabajadores de Inserción, tomar este punto como elemento a valorar por parte de los Trabajadores de Inserción no sólo es contradictorio sino además, ilógico y contraproducente.

“Pues lo primero que hago ahora, parece que me he quedado fijo con las gallinas, el gallinero. Que es limpiar la comida vieja, es decir, el día anterior que no se han comido se limpia, se tira al compost para que se vaya haciendo. Se pone la fruta que se ha recogido en la frutería que está ahí, en fin. Se le hecha, limpiando los plásticos, los cartones para que sólo quede la comida. A veces pues también me entretengo y se las abro. Si es un pepino, pues las troceo para que puedan, o les pelo los plátanos... ponerlas de comer a los animales, cambiar al agua si está sucia, renovar los niveles de agua si están... Hay dos departamentos, uno para la perra y las gallinas, el cerdo y los patos que están en el otro lado. Arreglar los animales. Una vez arreglados los animales, los miércoles, se hace una desinfección, es decir se cambia la paja de las gallinas, se limpia bien, se desinfecta tanto la de los pollos como la de la perra y se pone paja nueva. Eso solamente los miércoles. Antes cuando yo entré éramos tres, dos chavales y yo y los tres estábamos, éramos tres haciendo más o menos eso pero ahora ya por circunstancias, que esto va cambiando”.
(EI.002.001;09:39)

En esta línea podemos añadir que, son mayoritarias las manifestaciones por parte de los Trabajadores Acompañantes entrevistados del buen ambiente existente en las empresas que parece es generado por la misma filosofía o idiosincrasia del proyecto en el cual están trabajando. Un ambiente donde parece ser que las jerarquías se desvanecen en casi todo

momento y donde ellos mismos se definen como si de una familia se tratara. Incluso, muchos de los Trabajadores de Inserción que han finalizado sus itinerarios siguen manteniendo contacto con sus Trabajadores Acompañantes, acudiendo a la empresa no sólo de manera informal sino también para buscar apoyo en la gestión de ofertas, documentación, etc. Evidentemente todo ello responde a la lógica predominante en el mundo doméstico.

“Açò es veu també els seguiments, quan finalitzen els processos, nosaltres deixem la porta oberta, que després de la finalització del contracte perquè seguiscuen venint a la Fundació a fer cerca d'ocupació o si necessiten orientació de qualsevol tipus. Hi ha gent que igual només necessita xicotetes pinzellades, que és més autònoma i ha picat poc, realment després ve menys, no et satura. En canvi, la gent que ha estat molt pegada a tu, que tu has sigut molt mamà, els coneixes molt, molt d'acompanyar, aqueixa gent segueix estant pegada a tu. Sí que és veritat que l'estima que veuen i el reconeixement que ens fan del treball que hem fet de més”. (EI.003.002;36:55)

Al mismo tiempo, los Trabajadores Acompañantes entrevistados manifiestan que es necesario disponer de un perfil multidisciplinar para trabajar en este tipo de empresas y ser capaz de conectar con el Trabajador de Inserción, posibilitarle información y recursos para cubrir sus necesidades...En definitiva hacer de puente, elemento característico de la ciudad por proyectos.

Por otro lado, la formación reglada, la posibilidad de acceder a dispositivos que cualifiquen profesionalmente los desempeños que realizan los Trabajadores de Inserción suponen otra de las demandas que los Trabajadores Acompañantes citan en las entrevistas realizadas. Formación, certificaciones, títulos que forman parte de las lógicas cívicas e industriales.

“Pues yo pienso por ejemplo que la apuesta que están haciendo en estos momentos o que estamos haciendo en estos momentos dentro de la Asociación donde exista un centro de formación que por ahora no nos lo han homologado pero que queremos que nos lo homologuen pues yo creo que es una parte importante en cuanto que las personas que no tienen formación, puedan formarse dentro de la misma Asociación que es promotora”.
(EI.002.002;36:44)

*** Papel de la Empresa de Inserción (futuro/expectativas):**

Los Trabajadores Acompañantes entrevistados manifiestan casi de forma unánime la necesidad de que estas empresas sean conocidas y reconocidas más allá del Tercer Sector. Reconocidas por el empresario ordinario de cara a que pueda acceder a ellas como fuente de reclutamiento de trabajadores para su empresa. Esta demanda y esta necesidad manifestada corresponde a las lógicas mercantil y de renombre, no sólo por la demanda en hacer pública su existencia y reconocimiento sino también para generar una imagen pública que les aporte un mejor posicionamiento en el mercado laboral ordinario.

“Yo creo que queda una puerta, un eslabón que no tocamos apenas, que es la prospección de empleo. La empresa tiene que tener conocimiento, la pequeña empresa, la empresa grande, o una multinacional que tiene 5 mil trabajadores...no puede tener una parte, un 1% de personas que hayan pasado por una Empresa de Inserción? Si hubiera un contacto pues a nivel público [...]”.
(EI.001.002;20:00)

Se trata por tanto, de dar a conocer no sólo a las Empresas de Inserción sino también aquello a lo que se dedican más allá de lo social. Publicitar los resultados que se obtienen, tanto en el ámbito social como económico-productivo es una demanda generalizada por parte de las Empresas de Inserción entrevistadas. Dar visibilidad a los resultados que obtienen responde a una lógica marcadamente industrial que se combina con la lógica del mundo del renombre al buscar que dichas empresas mejoren la imagen que de ellas se tiene desde el exterior.

Una vez finalizado el análisis del marco legal de las Empresas de Inserción así como de las entrevistas llevadas a cabo, nos adentraremos en las reflexiones finales del presente trabajo de investigación.

CAPITULO VI

REFLEXIONES FINALES

*Hazte quien eres: hay que hacerse quien se es,
y todos somos distintos.
Pero lo que quiera que seas, desarróllalo al máximo.
Cada cual debe aspirar a ser lo máximo que pueda ser
con sus condiciones. Y de esa manera,
devolverá a la vida de todos
la vida que ha recibido.*

José Luis San Pedro

No es fácil concluir un trabajo de investigación como el que se ha presentado a lo largo de estos capítulos, más si cabe cuando formas parte de un sector al que respetas y al que te dedicas en cuerpo y alma. Un sector al que le ves sus debilidades pero al mismo tiempo sus potencialidades. Un sector que puede ser y suponer más aún de lo que hoy en día supone para otros actores sociales y desgraciadamente para muchas de las entidades sociales que la componen.

He intentado a lo largo de los primeros capítulos llevar a cabo una descripción de los diferentes contextos que rodean tanto al Tercer Sector como a las Empresas de Inserción en base a diferentes autores. Y, siendo más que consciente de cierto desacuerdo con varias de las premisas, posicionamientos y actitudes del sector frente a los retos y demandas del Estado y, en consecuencia, del mercado, creo más que necesario analizar, proponer y reflexionar sobre su práctica y cómo esta sucumbe a las necesidades y demandas del capitalismo imperante. En los siguientes capítulos, especialmente a partir del capítulo IV, he ido aportando elementos concluyentes de los diversos aspectos tratados con el objetivo de

ir acercándonos e introduciéndonos en el marco de las reflexiones finales que a continuación se presentan.

Con esta Tesis he pretendido acercarme al estudio de la construcción de subjetividades dentro del marco de las Empresas de Inserción en un momento en el que se están produciendo grandes y profundas transformaciones sociales en los países occidentales-capitalistas. Un momento caracterizado por el desmoronamiento y desacreditación del modelo de Estado de Bienestar y por el alzamiento de lógicas y modelos neoliberales, enmarcados en la nueva reformulación de las lógicas productivas del capitalismo, un nuevo capitalismo denominado como capitalismo flexible.

Hemos comprobado los grandes cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo y cómo estos cambios afectan e inciden en el Tercer Sector de Acción Social y, en consecuencia, en las entidades sociales que participan de él. Así, el capitalismo flexible está transformando el mundo del trabajo con prácticas y discursos que fomentan la flexibilidad, la adaptabilidad y la movilidad de empresas, sujetos y capitales y en consecuencia, también afecta a las Empresas de Inserción en tanto en cuanto se trata de espacios de trabajo y también de formación. Espacios que deben ser y deben apostar también por ser espacios polivalentes, flexibles y adaptables.

Para poder estudiar y analizar qué sujetos se están constuyendo en las Empresas de Inserción, nos hemos centrado en el marco teórico articulado en el modelo de las ciudades propuesto por BOLTANSKY y THÉVENOT sobre las lógicas de justificación, articuladoras y configuradoras identitarias. Las ciudades son “encarnaciones” de ideales políticos pero estas no son perfectas, no son puras al 100%, así tal y como hemos visto, cada ciudad se legitima contradiciendo a las otras, las critica desde sus principios pero también hemos comprobado como alcanza compromisos.

Esto nos permite estudiar y relacionar las configuraciones identitarias

y los discursos en conflicto en un marco concreto como es el de las Empresas de Inserción así como de los diferentes sujetos que se construyen en las mismas. En este sentido, con el trabajo de campo realizado se ha querido presentar la complejidad existente a la hora de establecer vínculos entre la dimensión micro del discurso y prácticas discursivas de los trabajadores de las Empresas de Inserción y la dimensión meso de las Empresas de Inserción y del Tercer Sector, con la dimensión macro de las transformaciones sociales que se están produciendo en la actualidad.

Pero antes de llevar a cabo las últimas reflexiones sobre el trabajo de investigación realizado cabría concluir las premisas más destacables indetificadas del trabajo de campo. De esta forma me gustaría empezar por apuntar que si bien se seleccionaron Empresas de Inserción que, aparentemente eran distintas entre sí, se ha comprobado tras el análisis de sus discursos que construyen sujetos prácticamente idénticos. Las Empresas de Inserción poseen un claro carácter transitorio, es decir, suponen un recurso limitado en tiempo para aquellos Trabajadores de Inserción que acceden a las mismas. Igualmente, cada Itinerario de Inserción posee un inicio y un fin, algo que es propio de la ciudad por proyectos. En ambos casos, existe una delimitación de tiempos. Los Trabajadores de Inserción, por el mero hecho de pasar por un Itinerario de Inserción y superarlo con éxito, no obtienen acceso a nada más. Es decir, deben pasar a otro proyecto que bien podría ser el acceso al mercado laboral ordinario donde deberán ser seleccionados para entrar, deberán superar el periodo de prueba vinculado a su contrato, etc. El éxito de su paso por la Empresa de Inserción y por su itinerario correspondiente se verá reflejado en cómo se enfrenta a otro proyecto y cómo es capaz de superarlo.

Asimismo, tanto el acceso a la Empresa de Inserción como el diseño y desarrollo de cada Itinerario de Inserción posee un carácter voluntario. Es decir, el Trabajador de Inserción firma voluntariamente su Itinerario de Inserción aunque bien es cierto que una vez firmado, debe comprometerse

a llevarlo a cabo, ya que en caso contrario, dejaría de formar parte de la Empresa de Inserción. Punto que también es propio de la ciudad por proyectos.

Por otro lado, las promotoras de las Empresas de Inserción se posicionan dentro de este marco como elementos clave en el establecimiento de lazos entre actores que normalmente se encuentran alejados unos de otros como son: Servicios Sociales, empresas del mercado laboral ordinario y otras entidades sociales y Empresas de Inserción. Su función por tanto es claramente menos educativa y más de establecer redes que den a conocer tanto a las Empresas de Inserción como a los trabajadores que forman parte de las mismas.

Igualmente resulta curioso comprobar cómo una de las preocupaciones mayoritarias manifestadas por los Trabajadores Acompañantes entrevistados, es el hecho de que las Empresas de Inserción sean poco conocidas y menos aún reconocidas fuera del espacio del Tercer Sector de Acción Social. Necesitan ser conocidas, que se les dé a conocer dentro del mercado laboral ordinario y que sean reconocidas por el espacio público, algo que por tanto les empuja a las lógicas mercantiles y de renombre.

Otra de las preocupaciones fundamentales de los Trabajadores Acompañantes es que los Trabajadores de Inserción logren, tras sus Itinerarios de Inserción, modificar aquellos comportamientos y hábitos que les han llevado a situaciones de vulnerabilidad sociolaboral. Comportamientos y hábitos no adecuados que deben ser modificados de cara a que se conviertan en trabajadores normalizados que respondan adecuadamente a las prácticas habituales que caracterizan al mercado laboral ordinario. Un mercado que demanda sujetos altamente productivos, objetivo éste que es prioritario en los itinerarios de inserción de las empresas entrevistadas y que es base de las evaluaciones que se llevan a cabo con los Trabajadores de Inserción. Una demanda, una postura al

servicio de las necesidades del capitalismo flexible y del mercado laboral en el que se enmarcan las Empresas de Inserción.

En otro orden de cosas, es significativo comprobar cómo, según las entrevistas realizadas a los Trabajadores Acompañantes, existe cierto conflicto entre las entidades promotoras y las Empresas de Inserción, ya que las primeras parecen manifestar lógicas cercanas a las lógicas industriales, y las segundas a las lógicas cívicas.

Existen asimismo varias críticas al mercado laboral ordinario por parte de los sujetos entrevistados en tanto en cuanto afirman que han apartado a aquellos sujetos que forman parte de las Empresas de Inserción.

El gran volumen de documentación que han de cumplimentar de cara a la Administración Pública es otro elemento generalizado en las entrevistas. Crítica a la que se le une la incapacidad por parte de la Administración Pública de adaptarse a las necesidades de las Empresas de Inserción y, en consecuencia, a los Trabajadores de Inserción. Es generalizada la crítica a los tiempos de los que se dispone para trabajar en los itinerarios de inserción y los excesivos formalismos que conllevan. Se trata por tanto de críticas al funcionamiento cívico-industrial que caracteriza a la Administración Pública que regula a las Empresas de Inserción.

Dicha crítica supone igualmente una crítica a la lógica por proyectos, puesto que los itinerarios de inserción y la permanencia de dichos trabajadores en las Empresas de Inserción es limitada (concretamente tres años; excepcionalmente un cuarto a juicio de los Servicios Sociales de referencia), hecho que dificulta adaptar dichos itinerarios a las necesidades de cada sujeto y que rompe con las relaciones que se establecen entre Trabajadores Acompañantes y Trabajadores de Inserción.

Es más que evidente, o por lo menos para una que lleva trabajando dentro del sector desde hace más de 12 años que, parece comprobarse que las Empresas de Inserción responden a una lógica industrial, cívica y

doméstica, es decir, se trata de compromisos entre los diferentes discursos de forma tal que su quehacer diario no corresponde a un discurso único sino a un compromiso entre varios que de respuesta a las necesidades del mercado, del empresario, del capital.

Cabe por tanto reflexionar sobre el papel, no sólo del Tercer Sector, sino más aún, de todas y cada una de las entidades sociales que forman parte del mismo. Creo firmemente en el potencial del Tercer Sector para afrontar los nuevos restos a los que se enfrenta nuestra sociedad en su conjunto, así como en relación al mercado de trabajo pero para ello es fundamental posicionarse y ejercer el poder que posee pero al mismo tiempo, parece estar latente por el influjo del mercado, del capitalismo más feroz.

Es por ello por lo que apuesto por el cálculo del valor social aportado, por el cálculo del SROI como elemento diferencial y que posibilita posicionar al sector y a las entidades sociales que lo conforman en el espacio en el que puede competir, debatir, reflexionar, implementar y proponer cualquier tipo de intervención o acción, más allá de las marcadas por el Estado, por una empresa, por las subvenciones,...

Es, en el caso del Tercer Sector, donde esta valoración se hace aún más necesaria si cabe, si bien no es exclusiva de ellos únicamente puesto que la administración, la empresa ordinaria, el consumidor y la sociedad civil son también partes implicadas y responsables de la aportación de valor social. Las actividades que se llevan a cabo dentro del Tercer Sector poseen en su totalidad un aporte social importante y es por esta misma razón, por la que la necesidad de conocer la eficiencia en relación a su aportación social es condición necesaria de cara a poder dirigir y acompañar, no sólo al desarrollo del sector sino también, de la Administración Pública y del tejido empresarial.

Igualmente, los Trabajadores de Inserción que desempeñan su trabajo dentro de las estructuras de las Empresas de Inserción, adquieren las características físicas del medio y los significados culturales de una manera

natural. Por lo que el desarrollo del individuo se encuentra mediatizado por el ambiente social y cultural que lo lleva a construir su subjetividad y su identidad. En este proceso, intervienen tanto las relaciones sociales que rodean a las personas en la familia y en la empresa, como también los diferentes medios de comunicación que transmiten informaciones, valores y concepciones ideológicas que cumplen una función más dirigida a la reproducción de la cultura dominante que a la reelaboración crítica y reflexiva de la misma. En el espacio de las Empresas de Inserción, el Trabajador Acompañante así como los Trabajadores de Producción poseen un papel fundamental en la construcción de las subjetividades e identidades de sus trabajadores.

En el ámbito de la Empresa de Inserción, se transmite la cultura empresarial dominante, mediante la selección y organización de los contenidos, las relaciones sociales, el lenguaje, la distribución del tiempo, del trabajo y del espacio, el nivel de participación de los trabajadores, la evaluación, el establecimiento y el control de normas y las relaciones de poder que se presentan en la empresa. De tal modo, en la Empresa de Inserción, los trabajadores van adquiriendo los conocimientos imperantes en el mercado ordinario e interiorizan los mensajes de los procesos de comunicación que se activan en él, a la vez que van configurando su cuerpo de ideas y representaciones subjetivas, conforme a las exigencias que establecen como válidas. En este intercambio social, se presenta la construcción intersubjetiva, de acuerdo con la cultura hegemónica.

Los contextos de las Empresas de Inserción analizadas así como los Trabajadores Acompañantes y el Gerente entrevistado ejercen, tal y como hemos visto, una influencia significativa en el proceso de inserción de los Trabajadores de Inserción, pues son ellos los que poseen mayor poder al establecer las normas dentro del contexto laboral y los que mediante el lenguaje y las interacciones que proponen transmiten sistemáticamente actitudes, conocimientos, experiencias, valores, en fin una visión de mundo y de ser humano que va moldeando la identidad de los sujetos. Si bien es

cierto que nos construimos intersubjetivamente, existen voces que tienen mayor peso que otras, por la jerarquía que representan y este es el caso de los Trabajadores Acompañantes dentro de la Empresa de Inserción.

En este contexto, es preciso que todos los que trabajamos dentro del Tercer Sector y más concretamente, aquellos que trabajan dentro de las Empresas de Inserción, reflexionemos sobre nuestra práctica diaria, seamos concientes que que ésta puede favorecer los intereses de la ideología dominante y nos planteemos interrogantes sobre nuestra práctica, con el fin de tomar conciencia a favor de quién y en contra de quién estamos trabajando.

Quiero igualmente poner de manifiesto que esta Tesis posee por delante todo un espacio de trabajo que complementa y completa el inicial análisis y reflexiones que en ella se comprenden. Si bien es cierto que la disponibilidad y disposición por parte de los sujetos entrevistados en el trabajo de campo ha sido en todo momento fácil y cercana, llevar a cabo el análisis desde el marco teórico de las lógicas discursivas propuesto por BOLTANSKI y THÉVENOT, desde mi formación y experiencia laboral ha supuesto un gran hándicap que muy posiblemente se ha reflejado en alguna o algunas partes del trabajo de investigación. Un hándicap al que se ha unido otro tipo de elementos y circunstancias que lamentablemente han afectado a la hora de poder profundizar más de lleno en elementos derivados del análisis del marco legal y de las entrevistas.

El marco analítico de las ciudades a la hora de estudiar las transformaciones que se están produciendo en la actualidad en las entidades sociales que forman el Tercer Sector es un marco rico y potente que se evidencia igualmente, en el estudio de los discursos sobre el trabajo y la formación dentro de las Empresas de Inserción. Asimismo cabe analizar la relación entre los discursos individuales y las lógicas presentes en el Tercer Sector, profundizar en los vínculos y las interacciones y condicionamientos entre los discursos y las prácticas discursivas del Tercer

Sector y las lógicas de justificación de los sujetos que trabajan en este y más concretamente, en las Empresas de Inserción.

Otra línea de trabajo sería la de profundizar en el estudio de las entidades sociales como unidades orgánicas, con su historia y su evolución particular, dentro de la evolución general del entorno que las rodea y macrosocial.

Y tras todo esto, cabe preguntarse por el tipo de sujeto que esta realidad conforma. Cabe preguntarse y debatir por el sentido final de aquellas propuestas iniciadas desde el Tercer Sector que parece posibilitan el acceso al mercado laboral ordinario de cualquier sujeto que haya pasado con cierto éxito por un Itinerario de Inserción. Cabe preguntarse por el papel que las Empresas de Inserción juegan en relación al Estado, al mercado y al capital cuando su máxima es dejar constancia de la importancia del Trabajador de Inserción en sus estructuras. Es decir, siendo su principal objetivo el aumento de la empleabilidad de los Trabajadores de Inserción y su inserción en el mercado laboral ordinario, ¿qué y quién explica que dichas estructuras y organización respondan más a compromisos existentes entre las lógicas insdustiales, cívicas y domésticas?

Soy plenamente consciente que este debate es, en lo que a mi persona se refiere, el inicio de un proceso mucho más largo que me permita, no sólo entender sino además, proponer, posibilitar, investigar y descubrir otras realidades, otras formas de trabajar con las personas. Un debate que posee en el cálculo del valor social, su máxima expresión y en el que espero poder participar en pro, no sólo del bien del Tercer Sector sino también en pro del bien común. No quisiera finalizar la presente Tesis sin dejar constancia de mi pasión por el Tercer Sector y todo lo que le rodea pese a posicionarme desde una perspectiva crítico-constructiva, desde un posicionamiento que parte de la corresponsabilidad para-con la sociedad de la que formo parte, porque pese a todo, creo firmemente que OTRO MUNDO ES POSIBLE.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LA CONSTRUCCIÓN DE SUBJETIVIDADES EN EL TERCER SECTOR: APROXIMACIÓN A LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN EL MARCO DEL CAPITALISMO FLEXIBLE

Donde se da cuenta de las referencias bibliográficas reseñadas en la presente Tesis.

ALIENA, R. (2007). *Las esferas de la calidad. El mundo voluntario, la acción social y la búsqueda de sistema*. Madrid: Fundación FOESSA.

ALONSO, L. E. (1999). *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Madrid: Trotta.

ALONSO, L. E. (2000). *Trabajo y postmodernidad: el empleo débil*. Madrid: Editorial Fundamentos.

ALONSO, L.E. (2010). *El debate sobre la ciudadanía social*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

ARENDT, H. (1958). *La condición humana*. Barcelona: Paidós

ASCOLI, U. y PAVOLINI, E. (2000). *Las organizaciones del tercer sector en las políticas socio-asistenciales en Europa: comparación de diferentes realidades* en MUÑOZ MACHADO, S. y otras: *Las estructuras del bienestar en Europa*. Madrid: Cívitas/Escuela Libre Editorial, pp. 827-858.

BALAS, M. (2008). *El reto de la comunicación en el Tercer Sector no lucrativo*. Revista española del Tercer Sector, nº 8, Enero-Abril. Madrid: Fundación Luis Vives.

BALAS, M. (2011). *La gestión de la comunicación en el Tercer Sector*. Madrid: ESIC.

BARREIRO, F. (1999). *Situación del Tercer Sector y perspectivas de futuro*. Ponencia presentada en la Jornada sobre Intercambio de Experiencias sobre Formación Continua de los Profesionales del Tercer Sector. FOREM. Madrid, 3,4 y 5 de noviembre de 1999.

BAUMAN, Z. (2000b). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.

BECK, U. y BECK-GERNSHEIM, E. (2003). *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.

BERNAD, J.C. (2006). *Noves configuracions identitaries al capitalisme*

flexible: les logiques de justificacio presents als Programes de Garantia Social al País Valencia. Tesis doctoral presentada en el Departamento de Psicología Social de la Universidad de Valencia.

BOLTANSKI, L. (2000). *El amor y la justicia como competencias. Tres ensayos de sociología de la acción*. Buenos Aires: Amorrortu.

BOLTANSKI, L. y CHIAPELLO, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: AKAL.

BOLTANSKI, L. y THÉVENOT, L. (1991). *De la justification. Les économies de la grandeur*. París: Gallimard.

BOURDIEU, P. (1988). *Cosas dichas*. Buenos Aires: Gedisa.

BURR, V. (1997). *Introducció al construccionisme social*. Barcelona: Edicions UOC i Edicions Proa.

CASTEL, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Barcelona: Paidós.

CASTEL, R. (2003). *¿Por qué la clase obrera ha perdido la partida?*. En R. Díaz-Salazar (Ed.). *Trabajadores Precarios. El proletariado del Siglo XXI*. Madrid: Ediciones HOAC.

CASTELLS, M. (2000). *La era de la información. Vol. 1: La sociedad red*. Madrid: Alianza.

CASTELLS, M. (Ed.) (2006). *La sociedad red: una visión global*. Madrid: Alianza Editorial.

COMISIÓN FILER (1975). Comisión sobre filantropía privada y necesidades públicas (Commission on Private Philanthropy and Public Needs).

CONDE, F. (1995). *Las perspectivas metodológicas cualitativas y cuantitativas en el contexto de la Historia de las Ciencias*. En J.M. DELGADO y J. GUTIÉRREZ (Coords.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales* (pp. 53-68). Madrid: Síntesis.

CONTRERAS, R., GONZÁLEZ GARCÍA, N. y VALCÁRCEL, M. (2010).

Valor Social. Valencia: NITTÚA.

CONTRERAS, R., GONZÁLEZ GARCÍA, N. y otros. (2011). *El Trabajador Acompañante. Valor Social, Valor Real de la Empresa*. Madrid: UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia).

CONTRERAS, R. y GONZÁLEZ GARCÍA, N. (2011). *Guía del Trabajador Acompañante en la empresa ordinaria*. Valencia: NITTÚA.

DE MARINIS, P. (1999). *La disolución de lo social y la reinversión de la comunidad (apuntes para una sociología de la "postsocialidad")*. Comunicación presentada al XXII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología, Concepción, Colombia.

DE VITA, J. y FLEMING, C. (2001). *Building capacity in nonprofit organizations*. Washington DC: The Urban Institute.

DEL RINCÓN, D., ARNAL, J., LATORRE, A. y SANS, A. (1995). *Técnicas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: Dykinson.

DONATI, P. (1992). *Teoria Relazionale della Società*. Milán: Franco Angeli.

DONATI, P. y COLOZZI, L. (Eds.). (1994). *La cultura della cittadinanza oltre lo Stato assistenziale*. Roma: Edizioni Lavoro.

DONATI, P. (2004). *Nuevas políticas sociales y Estado social relacional*. Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, núm. 108, 2004, pp.9-47. Centro de Investigaciones Sociológicas Madrid.

DUBAR, C. (2000). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Edicions Bellaterra.

ESPADAS, M^a. A. (2006). *El Tercer Sector construyendo ciudadanía: la participación del tercer sector en los servicios sociales en Andalucía*. Tesis doctoral presentada en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid.

FAEDEI. (2012). *Balance Social*. Madrid, FAEDEI.

FANTOVA, F. (Coord.)(2003). *Tercer sector y administraciones públicas. Sinergias para la solidaridad (Documento final del seminario)*. Bilbao: Instituto Diocesano de Teología y Pastoral.

FERNANDEZ, A., GALARRETA, J. y MARTÍNEZ, N. (Coords.) (2007). *Manual de acompañamiento en las empresas de inserción: proceso y herramientas. Una propuesta desde la práctica*. Bilbao: REAS Euskadi-Proyecto Equal Lamegi.

FILER, J.H. (1975). *Giving in America: Toward a stronger Voluntary Sector*. Washington D.C.: The Commission.

FUNDACIÓN ESPLAI. (2003). *El Tercer Sector visto desde dentro. La renovación de las ONGs y los retos de la exclusión social*. Barcelona, Fundación Esplai.

GARCÍA ROCA, J. (1992). *Público y privado en la acción social. Del Estado de Bienestar al Estado Social*. Madrid: Editorial Popular.

GARCÍA ROCA, J. (1994). *Solidaridad y voluntariado*. Santander: Sal Terrae.

GARCÍA ROCA, J. (1996). *Tercer Sector*, Documentación Social, 103 (monográfico sobre el tema).

GIDDENS, A. (1996). *Más allá de la izquierda y la derecha. El futuro de las políticas radicales*. Madrid: Cátedra.-(1999). *La tercera vía*. Madrid: Taurus.

GIL BARTOLOMÉ, M.E. y RAMOS ROSARIO, N. (2013). *Las empresas de inserción en la economía social y solidaria: perspectivas y propuestas desde FAEDEI*. Madrid: FAEDEI.

GIL FLORES, J. (1996). *Análisis de datos cualitativos. Aplicaciones a la investigación educativa*. Barcelona: PPU

GINER, S. y SARASA, S. (1995). *Altruismo cívico y político social*. Barcelona: Universidad Pompeu Fabra.

GONZÁLEZ GARCÍA, N. y MARHUENDA, F. (Coords.). (2008). *El Trabajador Acompañante: nuevo perfil en las estructuras empresariales*. Valencia: Carena Editors.

GONZÁLEZ GARCÍA, N. (2009). *Las relaciones pedagógicas en los procesos de acompañamiento en las Empresas de Inserción: una aproximación desde Van Manen*. Diploma de Estudios Avanzados presentado en el Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Valencia.

HERRERA, M. (1998). *La especificidad organizativa del Tercer Sector: tipos y dinámicas*. Granada: Universidad de Granada. Departamento de Sociología.

HERRERA, M. y CASTON, P. (2003). *Las políticas sociales en las sociedades complejas*. Barcelona: Ariel.

KÖHLER, H.D. y MARTÍN ARTILES, A (2005). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta.

LEISERING, L. y LEIBFRIED, S. (1999). *Time and Poverty in Western Welfare States*. Cambridge: Polity Press.

LEVITT, T. (1973). *Third Sector: New Tactics for a Responsive Society*. Amacom: New York. Levitt (1973, pp. 48-49. Citado por Ascoli, (1987, p. 122).

Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores

Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción.

LÓPEZ ARANGUREN, L.M. (2002). *Las empresas de inserción en España*. Madrid: Colección Estudios.

LUHMANN, N.(1995). *Poder*. Ed. 2007. Rubi: Anthropos.

MARTÍNEZ NAVARO, G. (2006). *Lógicas de justificación en el sector*

asociativo: un análisis a partir del discurso de trabajadores de la inserción laboral. Tesis doctoral presentada en el Departamento de Sociología y Antropología Social de la Universidad de Valencia.

MARBÁN, V. y RODRÍGUEZ CABRERO, G. (2001). *El voluntariado: prácticas sociales e impactos económicos.* Madrid: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, número extra, serie Asuntos Sociales

MARBÁN, V. y RODRÍGUEZ CABRERO, G. (2008). *Las políticas sociales y las redes de protección social en un contexto de desaceleración económica.* Madrid: Gaceta Sindical: Reflexión y Debate.

McMILLAN, J.H. (2005). *Investigación Educativa. Una introducción conceptual.* Madrid: Pearson Educación.

MENDOZA, X. (1991). *Las transformaciones del sector público en las sociedades avanzadas: del estado del bienestar al estado relacional.* Barcelona: Papers de Formació, nº 23. Diputació de Barcelona.

MILES, M. y HUBERMAN, A.M. (1984). *Qualitative data analysis. A source book of new methods.* Beverly Hills: Sage.

MOLPECERES, M.A., GÓMEZ SÁNCHEZ, L. y LLINARES, L.I. (2002, setembre). *Los discursos cotidianos de legitimación del trabajo en los profesionales de la inserción sociolaboral.* Comunicació presentada al IV European Congress of Community Psychology, Barcelona, España.

MOULY, G. (1978). *Educational Reserch: the Artand Science of Investigation. (Vol. 4).* Boston: Allyn and Bacon.

OLABUENAGA, J.I. (2000). *El sector no lucrativo en España. Una visión creciente.* Bilbao, Fundación BBV.

OLABUENAGA, J.I. (2006). *El sector no lucrativo en España. Una visión creciente.* Bilbao, Fundación BBV.

O'MALLEY, P. (1996). *Risk and responsibility.* En A. Barry, T. Osborne y N. Rose (Eds.). *Foucault and the political reason. Liberalism, neo-lineralism*

and rationalities of government. London: UCL Press.

PALLI, C. y MARTÍNEZ MARTÍNEZ, L.M. (2003). *Naturaleza y organización de las actitudes.* En T. IBÁÑEZ (coord.). *Introducción a la psicología social.* Barcelona: Editorial UOC.

QUIVY, R. y CAMPENHOUDT, L. (2004). *Manual de Investigación en Ciencias Sociales.* México: Limusa.

RAMIÓ, C. y SALVADOR, M. (2007). *Los referentes internacionales en los procesos de externalización de servicios públicos: Experiencias y cuestiones clave.* Bilbao: Revista Vasca de Administración Pública, 77, pp.177-208.

Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.

RODRIGUEZ CABRERO, G. (2003) (Coord.). *Las entidades voluntarias de acción social en España. Informe General.* Madrid: Fundación FOESSA.

ROSE, N. (1997). *El gobierno de las democracias liberales avanzadas: del liberalismo al neoliberalismo.* Archipiélago, 29, 25-40.

SALINAS, F. y otras (2001). *La evolución del tercer sector hacia la empresa social. Estudio cualitativo.* Madrid: PPVE (Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España).

SALAMON, L.M. y ANHEIER, H.K. (1992). *In Search of the Nonprofit Sector II: The Problem of Classification.* Baltimore, Maryland: The Johns Hopkins University Institute for Policy Studies.

SALAMON, L.M. y ANHEIER, H.K. (1999). *Nuevo Estudio del Sector*

Emergente. Bilbao: Fundación BBV.

SANTOS GONZÁLEZ, M. (2006). *Las empresas de inserción: Situación actual y perspectivas de futuro*. Ponencia: III Seminario Práctico de Economía Social, “la economía social, el empleo y la integración sociolaboral”, Valladolid: FECLEI.

SARASA, S. (1995). *La sociedad Civil en la Europa del Sur. Una perspectiva comparada de las relaciones entre estado y asociaciones altruistas* en Sarasa, S. y Moreno, L. (Comp.). *El Estado de Bienestar en la Europa del Sur*. Madrid: CSIC.

SENNETT, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

SOMBART, W. (1928). *Le bourgeois*. París: Payot.

SUBIRATS, J. (2002). *Redes, Territorios y Gobierno*. Barcelona: Diputación de Barcelona.

TOURAINÉ, A. (2005). *Un nuevo paradigma. Para comprender el mundo de hoy*. Madrid: Paidós.

VALLES, M. S. (2003). *Técnicas cualitativas de investigación social (Reflexión metodológica y práctica profesional)*. Madrid: Síntesis.

VIDAL, F. (2003). *El modelo DIN-A-3 de esfera pública: la dinámica del tercer sector en las transformaciones del Estado de bienestar* (copia).

VIDAL, P. (dir.) et al. (2008). *La construcción del capital social desde el tercer sector. Reflexiones breves sobre cómo se construye el capital social desde las organizaciones no lucrativas*. Barcelona: Observatorio del Tercer Sector.

VYGOTSKY, L. (1979). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Barcelona: Grijalbo.

ZUBERO, I. (2000). *El derecho a vivir con dignidad: Del pleno empleo al empleo pleno*. Madrid: Ediciones HOAC.

ZURDO, A. (2006). *Voluntariado y Estado: las funciones ambivalentes del nuevo voluntariado*. Revista Política y sociedad, vol. 43 nº 1, pp.169-88.

ANEXO I

LEY DE EMPRESAS DE INSERCIÓN

LEY 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley.

PREÁMBULO I

Los principios que inspiran la presente Ley se fundamentan en el mandato de la Constitución Española que, en el apartado 2 de su artículo 9, ordena a los poderes públicos facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social de nuestro país, lo que motiva al legislador para que contemple la necesidad de establecer cauces adecuados que faciliten tal participación, especialmente la de aquellas personas que por circunstancias diversas se encuentren en situaciones de dificultad y exclusión social.

Por otra parte, estas personas particularmente desfavorecidas, en situaciones de marginación o de exclusión, encuentran especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo, debido a sus carencias sociales, económicas, educativas y de cualificación laboral, con lo que el ejercicio de un trabajo, derecho y deber de todo ciudadano consagrado en el artículo 35 de la Constitución, presenta para ellas numerosos problemas debido a la desmotivación personal, al desconocimiento o abandono de los hábitos sociales y laborales básicos, así como a la carencia de niveles educativos mínimos y la falta de adaptación profesional.

Las transformaciones que están experimentando la economía, la sociedad, los continuos avances tecnológicos y los cambios en los hábitos laborales y

en los sistemas de organización de trabajo, acompañado de la pérdida de lazos sociales y familiares, configuran algunas de las múltiples causas de la exclusión social.

La relación con el mundo del empleo es referente obligado a la hora de abordar los procesos de integración social. La población en edad laboral encuentra en el empleo no sólo una fuente de ingresos, sino también el origen de toda una red de relaciones sociales que facilitan la integración.

Un rasgo común a casi todas las situaciones de exclusión social es la dificultad para participar en los mecanismos habituales de formación e inserción laboral. Por ello es esencial involucrar en la lucha contra la exclusión social a las diferentes Administraciones Públicas, dentro de sus ámbitos de competencias y medios, a través de acciones de integración encaminadas a potenciar la plena participación de los colectivos afectados por esta situación.

La eficacia de las políticas de los poderes públicos destinadas a promover el empleo y luchar contra la exclusión social dependerá de la capacidad que éstos tengan para dar respuesta a dichas situaciones y para implicarse en las correspondientes soluciones. Este modelo de política social se basa fundamentalmente en la incorporación de nuevas formas de organización.

En el ámbito comunitario cabe resaltar que uno de los tres objetivos globales de la estrategia europea de empleo (EEE) es consolidar la inclusión social, prevenir la exclusión del mercado laboral y apoyar la integración en el empleo de las personas desfavorecidas. Las directrices integradas establecidas bajo las tres prioridades de la EEE (oferta de mano de obra; adaptabilidad; capital humano) prestan una considerable atención a la promoción de un mercado laboral inclusivo.

En este sentido, la Comunicación de la Comisión Europea de 2005 sobre la Agenda Social en la Unión Europea anunció la proposición por parte de la Comisión Europea de un Año Europeo (2010) de la lucha contra la pobreza y

la exclusión social. Ese año servirá para medir los progresos logrados durante la década para poner de manifiesto la especial vulnerabilidad de los grupos de población con mayores dificultades.

II

Como nuevos modelos de actuación en esta materia se encuentran las empresas de inserción, que constituyen una tipología especial dentro de las empresas de carácter social y confirman que el empleo es y será para los más desfavorecidos y excluidos uno de los principales vectores de inserción social y una forma de participación en la actividad de la sociedad.

Las iniciativas desarrolladas por las empresas de inserción en este campo en el Estado han sido numerosas en los últimos años, y han supuesto el apoyo continuo a las personas más desfavorecidas en la sociedad que participan en las mismas, y están ligadas al territorio y a las necesidades de trabajo en la zona, buscando espacios en el mundo laboral y creando puestos de trabajo.

Son iniciativas que, mediante la actividad empresarial, acompañadas de actuaciones sociales y de inserción social, hacen posible la inclusión sociolaboral de personas excluidas para su posterior colocación en empresas convencionales o en proyectos de autoempleo.

Las metodologías que se desarrollan durante un itinerario de inserción, dentro del cual se lleva a cabo la actividad laboral en la empresa de inserción, tienen como objetivo potenciar las capacidades de las personas a través de los conocimientos técnicos, habituación sociolaboral y determinación de prioridades adecuadas a sus posibilidades y a las del mercado laboral.

Se trata de regular las empresas de inserción con el objetivo de servir como un instrumento más a la inserción de los sectores excluidos de la sociedad, articulándose en este caso tal inserción a través de una prestación laboral

en la empresa de inserción que permita la transición de la persona en situación de exclusión social al empleo ordinario.

Por todo ello, se considera necesario establecer a nivel nacional un marco legal para las empresas de inserción tal y como se determina en el Programa Nacional de Reformas del Reino de España y en el IV Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2006-2008, que propicie y promueva el empleo de personas en situación de exclusión para su incorporación al mercado de trabajo.

En este sentido, la disposición final quinta de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, incorpora el mandato de aprobar una norma con rango de ley, en el plazo de seis meses desde la aprobación de la misma, y previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, incluyendo a las del sector afectado, con el fin de regular el régimen de las empresas de inserción.

En la discusión de los distintos borradores elaborados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se han considerado, las aportaciones llevadas a cabo por los agentes sociales, UGT, CCOO, CEOE y CEPYME en proceso de consulta, así como las opiniones versadas por el propio sector de las empresas de inserción representadas por FEDEI-CEPES. Asimismo, las distintas Comunidades Autónomas han sido tenidas en cuenta, tanto en la fase de borrador como en la fase de anteproyecto por medio del intercambio de criterios efectuado en la Conferencia Sectorial celebrada para tratar específicamente la información sobre el texto presentado en el Consejo de Ministros.

El Consejo Económico y Social ha emitido dictamen con fecha de 27 de junio de 2007, habiéndose incorporado distintas observaciones realizadas al referido texto.

La presente norma se inscribe dentro de la competencia exclusiva que el artículo 149.1. 7.^a de la Constitución atribuye al Estado en materia de legislación laboral, y sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla en materia de Asistencia Social.

La Ley se estructura en seis Capítulos, con dieciocho artículos, cinco Disposiciones adicionales, tres Disposiciones transitorias, una Disposición derogatoria y seis Disposiciones finales.

En el Capítulo I se establecen el objeto y los fines de la Ley, pasándose a definir los trabajadores contratados por las empresas de inserción destinatarios de los procesos y medidas para la inserción sociolaboral: personas en situación de exclusión social, con especiales dificultades para su acceso al mercado de trabajo, y pertenecientes a colectivos socialmente desfavorecidos.

Los colectivos en situación de exclusión social se determinan de conformidad con la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, añadiendo a los colectivos procedentes de centros de alojamiento alternativo y los procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

La calificación de la situación de exclusión social se confiere a los Servicios Sociales Públicos competentes. A tales efectos se consideran competentes los correspondientes de las Comunidades Autónomas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 148.1.20 de la Constitución Española y lo establecido en las distintas Leyes Orgánicas de Estatutos de Autonomía, así como, en el ámbito local, los determinados por los municipios de acuerdo con la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, con arreglo a lo que establece la legislación estatal o autonómica.

Se definen los itinerarios de inserción sociolaboral, que seguirán estas

personas, dentro de los cuáles desarrollarán su actividad laboral de tránsito como un medio más para facilitar su integración en la sociedad.

El Capítulo II establece el régimen jurídico de las empresas de inserción. La empresa de inserción que define la norma es aquella sociedad mercantil, incluidas por tanto las sociedades laborales, o sociedad cooperativa que, debidamente calificada, realice cualquier actividad económica de producción de bienes o prestación de servicios, teniendo como fin primordial de su objeto social la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social.

Por otra parte, dado que las empresas de inserción responden a la finalidad de la inserción social de personas especialmente desfavorecidas, junto al hecho de una necesaria tutela por parte de las Administraciones Públicas, tienen que reinvertir la mayor parte de sus posibles beneficios económicos en la ampliación o mejora de sus estructuras productivas o de inserción.

Asimismo, se regula el porcentaje de trabajadores en proceso de inserción que estas empresas deben tener respecto al total de los trabajadores de la plantilla.

Además, el fin de inserción social de este tipo de empresas, hace necesario recoger el requisito indispensable de estar éstas promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras, definiéndolas y estableciéndose el porcentaje de la participación en aquéllas.

Finalmente, se recoge la creación de un Registro Administrativo de las Empresas de Inserción en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a efectos informativos, sin perjuicio de las competencias ejercidas en esta materia por las Comunidades Autónomas.

Se definen en la norma los actos registrales, de calificación y descalificación así como la documentación sujeta a constancia registral.

En el Capítulo III se define la actuación de la Administración Pública

responsable, en cada caso, de los Servicios Sociales Públicos competentes y de los Servicios Públicos de Empleo en relación con los procesos de inserción, contemplándose acciones previas a la incorporación de los trabajadores a las empresas de inserción, así como de seguimiento y apoyo a éstos una vez finalizada su estancia en dichas empresas.

En el Capítulo IV se desarrolla la relación laboral a concertarse entre un trabajador calificado en situación de exclusión y una empresa de inserción, teniendo por objeto la prestación de un trabajo retribuido acompañado de un itinerario de inserción personalizado previamente definido.

En su regulación se han tenido en cuenta las características de los trabajadores en proceso de inserción, así como las peculiaridades de la empresa de inserción, situando la relación laboral dentro del marco común que se establece en el Estatuto de los Trabajadores, contemplándose en el texto determinadas particularidades inherentes a las relaciones y condiciones de trabajo existentes en estas empresas.

Como principal característica, se adapta el contrato de trabajo temporal de fomento del empleo como modalidad contractual vinculada a la ejecución de un itinerario de inserción, pudiendo concertarse, como regla general, por un periodo mínimo de doce meses y máximo de tres años.

Dentro de las medidas de promoción de las empresas de inserción se contemplan, en el Capítulo V, diversas ayudas encaminadas a la contratación de personas calificadas en situación de exclusión social, así como una serie de subvenciones que pudieran compensar los sobrecostes laborales por la menor productividad de estas personas en la actividad empresarial, y las ayudas correspondientes al seguimiento del itinerario de inserción social.

Asimismo, se reconocen otras ayudas para la creación y desarrollo de empresas de inserción.

El Capítulo VI está dedicado al establecimiento del Régimen de infracciones y sanciones, que se desarrolla mediante la Disposición final primera.

Entre las disposiciones adicionales, se recoge, como consecuencia de las demandas de distintas Comunidades Autónomas en la Conferencia Sectorial celebrada para el informe de la presente Ley, la designación del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, así como la competencia de los Servicios Sociales y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, a los efectos de llevar a cabo la evaluación y seguimiento del cumplimiento de los fines previstos en esta norma. De igual forma, se introduce la exceptuación del cómputo de trabajadores en procesos de inserción para trabajadores no socios en Cooperativas de trabajo asociado y Sociedades laborales para evitar la modificación normativa de estas sociedades. Asimismo, se contemplan como condiciones especiales de ejecución de los contratos la inclusión de consideraciones relativas a la situación de la exclusión social de los trabajadores vinculados a la realización del contrato, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de contratos del sector público. Además, se prevé en la Disposición adicional cuarta, el establecimiento de medidas de apoyo específicas para trabajadores procedentes de empresas de inserción así como para las empresas que los contraten de forma indefinida. Finalmente, la Disposición final tercera modifica la Disposición adicional segunda de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, en relación a la exclusión social y fomento del empleo, debiendo considerarse el artículo 2 de la Ley para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

A raíz de las peticiones de varias Comunidades Autónomas en la Conferencia Sectorial celebrada para el informe de la presente Ley, la Disposición transitoria primera establece un periodo de adaptación de las empresas de inserción ya existentes a las previsiones contenidas en la Ley, así como para la adaptación de la normativa autonómica y en especial la transitoriedad de los contratos de trabajo existentes antes de la entrada en

vigor de la Ley.

La Disposición transitoria segunda determina que las Fundaciones y Asociaciones que, a la fecha de entrada en vigor de la Ley, mantengan actividades de inserción sociolaboral en los términos definidos para las Empresas de Inserción, disfrutarán de un período en el que, manteniendo estas actividades, puedan adoptar la forma jurídica que les permita ser calificadas como empresas de inserción. La Disposición transitoria tercera recoge el supuesto de ejercicio de las funciones registrales y de calificación por parte del Registro a crear por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de carácter informativo en el caso de que las competencias de las Comunidades Autónomas sobre este particular no hayan sido ejercidas.

En cuanto a las disposiciones finales, debe señalarse que la Disposición final primera desarrolla el artículo 18 de la Ley, introduciendo las modificaciones pertinentes en la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Por último, la Ley, en su Disposición final segunda recoge la posibilidad del Gobierno de modificar los colectivos que se consideran en situación de exclusión social del artículo 2.1, previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, incluidas las del sector afectado, y previo informe emitido por las Comunidades Autónomas.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y fines.

1. La presente Ley tiene por objeto regular el régimen jurídico de las empresas de inserción y establecer un marco que promueva la inserción laboral de personas en situación de exclusión social a través de este tipo de empresas.

Para el cumplimiento de estos objetivos, el contenido de esta Ley se extiende a:

- a) Establecer una regulación propia para las empresas de inserción, que posibilite su desarrollo y consolidación.
- b) Determinar para las empresas de inserción los requisitos necesarios y el procedimiento a seguir, a través de los itinerarios de inserción, para la incorporación al mercado ordinario de las personas en situación de exclusión social.
- c) Establecer un conjunto de medidas para la promoción de la inserción sociolaboral a través de las empresas de inserción y delimitar las situaciones que, en su caso, puedan determinar la adopción de tales medidas.

2. El objetivo del trabajo de estas personas en las empresas de inserción es lograr su integración en el mercado de trabajo ordinario, para lo cual, la empresa de inserción contratante facilitará a sus trabajadores el acceso a la formación y a la orientación a través de las acciones y medidas que se establecen en esta Ley.

Artículo 2. Trabajadores de las empresas de inserción.

1. Las empresas de inserción podrán contratar como trabajadores, a efectos de lo previsto en esta Ley, a las personas en situación de exclusión social desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo, que estén incluidos en alguno de estos colectivos:

- a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

1.º Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.

2.º Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.

e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.

f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

2. La situación de exclusión de las personas pertenecientes a los colectivos a los que se hace referencia en el apartado 1, deberá ser acreditada por los Servicios Sociales Públicos competentes.

Se entiende por Servicios Sociales competentes los correspondientes de las Comunidades Autónomas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 148.1.20 de la Constitución Española y lo establecido en las distintas Leyes Orgánicas de Estatutos de Autonomía, así como los determinados por las Corporaciones Locales, de acuerdo a los artículos 25 y 26 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, con arreglo a lo que establece la legislación estatal o autonómica.

Artículo 3. Itinerario de inserción sociolaboral y de servicios de intervención y de acompañamiento por medio de empresas de inserción.

1. Las empresas de inserción aplicarán itinerarios de inserción sociolaboral en función de los criterios que establezcan los Servicios Sociales Públicos competentes y los Servicios Públicos de Empleo, de acuerdo con las propias empresas de inserción, teniendo que ser aceptados dichos itinerarios por la persona en situación de exclusión social contratada, con el objetivo de promover su integración en el mercado laboral ordinario, definiendo las medidas de intervención y acompañamiento que sean necesarias.

2. Las medidas de intervención y acompañamiento consistirán en el conjunto de servicios, prestaciones, acciones de orientación, tutoría y procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social encaminados a satisfacer o resolver problemáticas específicas derivadas de la situación de exclusión que dificultan a la persona un normal desarrollo de su itinerario en la empresa de inserción.

CAPÍTULO II

Las empresas de inserción

Artículo 4. Concepto de empresa de inserción.

Tendrá la consideración de empresa de inserción aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario.

A estos efectos deberán proporcionar a los trabajadores procedentes de situaciones contempladas en el artículo 2, 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 sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario.

Artículo 5. Requisitos.

Las empresas de inserción a efectos de esta Ley, además de cumplir con lo establecido en el artículo anterior, deberán reunir, como mínimo, los siguientes requisitos:

- a) Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras a que se refiere el artículo siguiente. Esta participación será al menos de un cincuenta y uno por ciento del capital social para las sociedades mercantiles. En el caso de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales, dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sea de aplicación a los socios colaboradores o asociados.
- b) Encontrarse inscritas en el Registro correspondiente a su forma jurídica, así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma.

- c) Mantener en cómputo anual, desde su calificación, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, cualquiera que sea la modalidad de contratación, de al menos el treinta por ciento durante los primeros tres años de actividad y de al menos el cincuenta por ciento del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser el número de aquellos inferior a dos.
- d) No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.
- e) Aplicar, al menos, el ochenta por ciento de los resultados o excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.
- f) Presentar anualmente un Balance Social de la actividad de la empresa que incluya la memoria económica y social, el grado de inserción en el mercado laboral ordinario y la composición de la plantilla, la información sobre las tareas de inserción realizadas y las previsiones para el próximo ejercicio.
- g) Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral.

Artículo 6. Entidades promotoras.

Tendrán tal consideración las entidades sin ánimo de lucro, incluidas las de derecho público, las Asociaciones sin fines lucrativos y las Fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de personas especialmente desfavorecidas, que promuevan la constitución de empresas de inserción, en las que participarán en los términos recogidos en la letra a) del artículo anterior.

Artículo 7. Calificación.

1. La calificación de una empresa como empresa de inserción corresponderá al Órgano Administrativo competente de la Comunidad Autónoma en donde

se encuentre su centro de trabajo.

2. Para solicitar la calificación como empresa de inserción y la inscripción en el Registro Administrativo, la sociedad mercantil o cooperativa, deberá encontrarse previamente inscrita como tal en el Registro Mercantil o en el Registro de Sociedades Cooperativas, debiendo acreditar los requisitos legalmente requeridos para tal calificación en la forma y con el procedimiento que reglamentariamente se determinen.

Las empresas de inserción vendrán obligadas a acreditar su calificación, así como el cumplimiento exigido en el artículo 5 de esta Ley, ante las respectivas Comunidades Autónomas donde tengan centros de trabajo.

Con objeto de acreditar los requisitos de calificación establecidos en las letras c), e) y f) del artículo 5, se otorgará por el Órgano Administrativo competente la calificación provisional como empresa de inserción si se cumplen los requisitos de calificación establecidos en las letras a), b), d) y g) del citado artículo.

La calificación definitiva de la empresa de inserción se certificará por el Registro administrativo competente cuando puedan acreditarse ante el mismo los requisitos de las letras c), e) y f) del mencionado artículo en el plazo no superior al año desde la calificación provisional.

3. Las empresas de inserción podrán incluir en su denominación los términos «empresa de inserción» o su abreviatura «e.i».

4. La obtención de la calificación de empresa de inserción, por una de las sociedades susceptibles de ser calificadas como tal, no se considerará transformación societaria.

Artículo 8. Pérdida de la calificación de empresa de inserción.

1. Serán causas legales de descalificación como empresa de inserción:

a) Incumplir el fin definido en el artículo 4 de esta Ley.

b) Dejar de reunir los requisitos que determinaron su calificación.

2. La descalificación como empresa de inserción será acordada por el órgano competente de la calificación, previo informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. La descalificación, una vez firme en vía administrativa, surtirá de oficio efectos de baja registral y no implicará necesariamente la disolución de la sociedad.

Artículo 9. Registros e información sujeta a constancia registral.

1. Las empresas de inserción deberán inscribirse en el Registro competente de la Comunidad Autónoma donde se encuentre su centro de trabajo.

2. Sin perjuicio de lo anterior, se creará en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un Registro Administrativo de Empresas de Inserción a los únicos efectos de coordinación e intercambio de información.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales mantendrá actualizado dicho Registro y proporcionará semestralmente información estadística sobre el número de empresas de inserción, sector de actividad económica, número de trabajadores en proceso de inserción y de trabajadores de plantilla y tipos de contratos respectivos.

3. Las empresas de inserción, una vez inscritas, vendrán obligadas a presentar en el Registro Administrativo competente de la Comunidad Autónoma dentro de los plazos que se determinen, la siguiente documentación, sin perjuicio de aquella otra que se pueda establecer por parte de las Comunidades Autónomas:

a) La documentación acreditativa de las modificaciones estatutarias que afecten su calificación, una vez inscritas en los Registros competentes a su forma jurídica.

b) El plan de actividades y el presupuesto de cada año con anterioridad al

inicio del mismo.

c) Las cuentas anuales, el informe de gestión y el balance social correspondiente al cierre de cada ejercicio económico, sin perjuicio de las obligaciones de depositar las cuentas y el informe de gestión en los Registros que correspondan a su forma jurídica.

CAPÍTULO III

Empresas de inserción y Administraciones Públicas

Artículo 10. Actuaciones de las Administraciones Públicas.

1. Las empresas de inserción, para poder llevar a cabo las actuaciones de inserción de los trabajadores excluidos sociales contratados por las mismas, podrán disponer de los servicios de intervención y acompañamiento social que realicen los Servicios Sociales Públicos competentes y aplicar, asimismo, los itinerarios y procesos de inserción de los trabajadores proporcionados por los Servicios Públicos de Empleo.

2. Las empresas de inserción se relacionarán con los Servicios Sociales Públicos competentes a efectos de:

a) Acreditar las situaciones de exclusión social a las que se refiere el apartado 1 del artículo 2.

b) Poder acceder a los servicios de intervención y acompañamiento social que proporcionan los indicados servicios, descritos en el artículo 3 de esta Ley, a los trabajadores durante su proceso de inserción dentro de la empresa.

c) Facilitar el seguimiento que corresponde hacer a los indicados servicios de los itinerarios y procesos de inserción sociolaboral de los trabajadores y prestar apoyo a aquéllos que se incorporen a un puesto de trabajo en el mercado de trabajo ordinario, una vez finalizado su proceso de inserción.

d) Cualquier otra función que determinen las respectivas normativas autonómicas.

3. Las empresas de inserción se relacionarán con los Servicios Públicos de Empleo a efectos de:

a) Efectuar el seguimiento de los itinerarios y procesos de inserción de los trabajadores y proporcionar, en su caso, formación, que corresponde a los indicados servicios, tanto durante el tiempo que permanezcan contratados en la empresa de inserción como con posterioridad al mismo.

b) Certificar, antes de la celebración del contrato, si el trabajador, en los dos años previos a la contratación que se pretende realizar, ha prestado servicios en la misma o distinta empresa de inserción.

c) Certificar la formación adquirida en el marco del itinerario de inserción y, en su caso, la correspondencia entre la experiencia adquirida y las competencias descritas en los certificados de profesionalidad del Sistema Nacional de Cualificaciones.

d) Cualquier otra función que determinen las respectivas normativas autonómicas.

CAPÍTULO IV

Relaciones laborales de los trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción

Artículo 11. Régimen jurídico.

Las relaciones laborales vinculadas a procesos de inserción que se concierten entre las empresas de inserción y los trabajadores en situación de exclusión social se regirán por lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el resto de la legislación laboral, sin perjuicio de lo establecido en esta Ley.

Artículo 12. Contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo entre las empresas de inserción y los trabajadores en situación de exclusión social podrá celebrarse por duración determinada, ajustándose a las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral, de acuerdo con los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables, sin perjuicio de la duración temporal que necesariamente tenga el itinerario de inserción sociolaboral.

Asimismo, con independencia de la causa de contratación, podrá concertarse el contrato de trabajo que se regula en el artículo 15 de esta Ley.

2. El contrato de trabajo, sus prórrogas y variaciones se formalizarán siempre por escrito, en el modelo establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal y se comunicará a la oficina pública de empleo.

Una copia de estos documentos se remitirá a los Servicios Sociales Públicos competentes para el seguimiento del itinerario personalizado de inserción.

El contrato necesariamente incorporará en el correspondiente anexo la expresión de las obligaciones que las partes asumen en el desarrollo del itinerario personal de inserción y las medidas concretas a poner en práctica.

Artículo 13. Condiciones de trabajo.

Las relaciones laborales de los trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción tendrán las siguientes peculiaridades:

1. El contrato podrá concertarse a tiempo completo o parcial, debiendo ser, en este caso, la jornada diaria o semanal superior a la mitad de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, en los términos establecidos en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de modificación de la jornada inicialmente pactada, la empresa de inserción comunicará dicha modificación realizada a los Servicios Sociales

Públicos competentes.

2. El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración, para asistir a tratamientos de rehabilitación, participar en sesiones de formación y readaptación profesional o realizar cualquier otra medida de acompañamiento prevista en su itinerario personalizado de inserción con las pautas que en el mismo se establezcan.

Asimismo, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la situación de exclusión social del trabajador se considerarán justificadas cuando los Servicios Sociales Públicos competentes así lo determinen, y sin perjuicio de que sean comunicadas por el trabajador a la empresa.

3. Si al término de un contrato ligado a un proceso de inserción, el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba y se computará el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

4. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a que el empresario le entregue un certificado en el que conste la duración de los servicios prestados, puestos de trabajo desempeñados, principales tareas de cada uno de ellos así como adaptación a los mismos.

Artículo 14. Extinción y suspensión del contrato.

1. Los contratos de trabajo se extinguirán según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores con las particularidades establecidas en este artículo.

2. No será de aplicación a los trabajadores en situación de exclusión social la causa de extinción del contrato por causas objetivas establecida en el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, las faltas de asistencia de los trabajadores en situación de

exclusión social no se computarán para el cálculo del índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo, ni tampoco dichos trabajadores computarán para el cálculo de la plantilla del centro de trabajo a efectos del citado artículo 52 d).

3. No será de aplicación a los trabajadores a que se refiere el artículo 2.1 d) de esta Ley la causa de despido disciplinario establecida en el artículo 54.2 f) del Estatuto de los Trabajadores. En los supuestos en que, durante la vigencia del contrato, la empresa de inserción tuviera conocimiento de que el trabajador incurre en la causa mencionada en el párrafo anterior, lo pondrá en conocimiento de los Servicios Sociales Públicos competentes, a fin de que por los mismos se proponga al trabajador afectado iniciar un proceso de deshabitación o desintoxicación. En este caso, el contrato de trabajo podrá suspenderse cuando, a juicio de los citados Servicios Sociales, fuera necesario para el éxito de dicho proceso. Si el trabajador no iniciara dicho proceso de deshabitación o desintoxicación, o lo abandonara sin causa justificada, se considerará un incumplimiento de las obligaciones asumidas en el itinerario de inserción, siendo entonces de aplicación lo establecido en el artículo 54.2.f) del Estatuto de los Trabajadores.

4. Los Servicios Sociales Públicos competentes emitirán informe con carácter previo a la extinción del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa.

Asimismo, el empresario comunicará a los citados Servicios y a los Servicios Públicos de Empleo la extinción del contrato de trabajo de los trabajadores contratados, cualquiera que sea también la causa de extinción del contrato.

Artículo 15. Contrato temporal de fomento del empleo.

1. Las empresas de inserción y los trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones previstas en el artículo 2 de esta Ley podrán celebrar el contrato regulado en la Disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo,

con las peculiaridades establecidas en este artículo.

2. El contrato tiene por objeto la prestación voluntaria de servicios retribuidos por cuenta ajena en una empresa de inserción como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

3. No podrán ser contratados los trabajadores que, en los dos años inmediatamente anteriores hubieran prestado servicios, en la misma o distinta empresa de inserción, mediante un contrato de trabajo, incluido el regulado en este artículo, salvo que, en el supuesto de fracaso en un proceso previo de inserción o en el de recaída en situaciones de exclusión, se considere lo contrario por el Servicio Social Público competente a la vista de las circunstancias personales del trabajador.

4. El contrato podrá concertarse por un período mínimo de doce meses y máximo de tres años. No obstante, podrá celebrarse por una duración menor si, dentro del itinerario de inserción previamente pactado, así se aconseja por los Servicios Sociales Públicos competentes para el seguimiento del proceso de inserción, sin que en ningún caso dicha duración pueda ser inferior a seis meses.

Si se concierta por una duración inferior a la máxima prevista en el párrafo anterior, podrá prorrogarse hasta alcanzar la referida duración máxima, siendo la duración mínima de cada prórroga al menos igual a la duración inicial del contrato. Los Servicios Sociales Públicos competentes deberán informar sobre la adecuación de la prórroga.

5. A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio.

6. No será de aplicación lo establecido en los apartados 1, 2, 5 y 6 de la Disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

7. La contratación de trabajadores en situación de exclusión social por las empresas de inserción mediante el contrato regulado en este artículo dará derecho a la bonificación aplicable a la contratación temporal prevista en el artículo 16.3.

CAPÍTULO V

De las Medidas de Promoción

Artículo 16. Promoción de las empresas de inserción.

1. Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias y en el marco de los compromisos asumidos en la Unión Europea, actuarán en orden a la promoción de las empresas de inserción, mediante el apoyo a la creación y mantenimiento de las mismas, en atención a que puedan cumplir su función social de facilitar la inserción de las personas en situación de exclusión en el mercado de trabajo ordinario.

2. Las empresas de inserción podrán ser beneficiarias de ayudas financieras para su adaptación a las previsiones de esta Ley, para su constitución, puesta en marcha y desarrollo de su actividad, así como en concepto de asistencia técnica, formación y contratación de técnicos para su gestión, y en concepto de actuaciones de I+D+i.

3. Las empresas de inserción podrán beneficiarse de las siguientes clases de ayudas:

a) Bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social, en los contratos de trabajo de las personas referidas en el artículo 2, de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en caso de contratación indefinida.

Se aplicará lo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, en cuanto a los requisitos que han de cumplir los beneficiarios, las exclusiones en la aplicación de las bonificaciones, cuantía máxima, incompatibilidades o

reintegro de beneficios.

b) Subvenciones para el mantenimiento de los puestos de trabajo para la inserción sociolaboral, en concepto de compensación económica a los sobrecostos laborales derivados de los procesos de inserción.

c) Ayudas a la inversión fija afecta a la realización de su objeto social.

4. Las empresas de inserción promovidas por las administraciones o entidades públicas podrán ser beneficiarias de las ayudas a que se refiere el apartado anterior.

5. Las empresas de inserción o las entidades promotoras que realicen servicios de acompañamiento para la inserción sociolaboral a los que se refiere el artículo 3 de esta Ley podrán recibir ayudas de la administración correspondiente para la ejecución de los mismos.

6. Para defender los intereses de las empresas de inserción, así como para organizar servicios de asesoramiento, formación, asistencia jurídica o técnica y cuantos sean convenientes a los intereses de sus socios, las empresas de inserción, dentro del respeto a las normas de defensa de la competencia, podrán organizarse en asociaciones o agrupaciones específicas, tanto a nivel autonómico como estatal. Estas estructuras asociativas representativas de las empresas de inserción podrán recibir ayudas económicas por parte de las Administraciones Públicas, para sufragar gastos de promoción y funcionamiento.

Artículo 17. Régimen jurídico de ayudas o subvenciones.

A las ayudas y subvenciones reguladas en la presente Ley les será de aplicación lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

CAPÍTULO VI

Infracciones y Sanciones

Artículo 18. Infracciones y sujetos responsables.

1. Las acciones u omisiones de los empresarios titulares de una empresa de inserción que incumplan las obligaciones que se establecen y tipifican en esta Ley, constituirán infracción administrativa en el orden social y serán objeto de sanción conforme a lo establecido en las disposiciones generales y comunes del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Disposición adicional primera. Aplicación de la normativa de la Ley de Contratos del Sector Público.

Las condiciones especiales de ejecución de los contratos podrán incluir consideraciones relativas a la situación de la exclusión social de los trabajadores vinculados a la realización del contrato, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de contratos del sector público.

Disposición adicional segunda. Cómputo de trabajadores en proceso de inserción.

Los trabajadores con contrato temporal de fomento del empleo no se computarán a efectos del establecimiento del porcentaje máximo autorizado de participación de trabajadores no socios en las Cooperativas de Trabajo Asociado y Sociedades Laborales.

Disposición adicional tercera. Evaluación y seguimiento del cumplimiento de la norma.

Los Servicios Públicos de Servicios Sociales y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas ejercerán la competencia de evaluar, coordinar y velar por el cumplimiento de los fines previstos en esta norma respecto a las empresas de inserción en su ámbito territorial y competencial.

El Consejo para el Fomento de la Economía Social, creado por Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas y regulado por el Real Decreto 219/2001, de 2 de marzo, adoptará, entre sus competencias, las de coordinar y velar por el cumplimiento de los fines previstos en esta norma.

Asimismo, corresponderá al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, establecido en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, la coordinación y evaluación del cumplimiento de esta norma en el ámbito de sus competencias y funciones.

Disposición adicional cuarta. Medidas de apoyo para trabajadores provenientes de empresas de inserción y para las empresas que los contraten.

1. Se establecerán medidas específicas de apoyo a los trabajadores provenientes de empresas de inserción, para su establecimiento como trabajadores autónomos o en fórmulas de economía social.
2. A los trabajadores provenientes de empresas de inserción que hubieran sido contratados de acuerdo con lo establecido en el Capítulo IV de esta Ley no les será de aplicación la exclusión prevista en la letra d) del artículo 6.1 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, cuando sean contratados indefinidamente por empresas ordinarias.

Disposición adicional quinta. Informes de los Servicios Sociales Públicos.

Los informes que se soliciten a los Servicios Sociales Públicos competentes en virtud de lo previsto en el Capítulo IV de esta Ley deberán emitirse en un plazo máximo de diez días hábiles a contar desde la recepción de la solicitud.

Transcurrido dicho plazo, la empresa de inserción podrá adoptar la decisión que en cada caso corresponda, respetando lo establecido en la legislación laboral.

Disposición transitoria primera. Adaptación de las empresas de inserción y de las normas autonómicas a las previsiones de la Ley.

1. Las empresas de inserción ya existentes a la fecha de entrada en vigor de la Ley, para acogerse a lo regulado en la misma, deberán adaptarse a sus previsiones en un plazo de un año a partir de dicha entrada en vigor.
2. Las previsiones contenidas en los artículos 7 y 9 a efectos de calificación y registro de las empresas de inserción, serán objeto de adaptación por parte de las Comunidades Autónomas en un plazo no superior a seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley.
3. Los contratos de trabajo celebrados antes de la entrada en vigor de esta Ley continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional a cuyo amparo se celebraron.

Disposición transitoria segunda. Adaptación de determinadas Entidades a las previsiones de la Ley.

1. Las Fundaciones y Asociaciones que mantengan actividades de inserción sociolaboral a la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, dentro del año siguiente a dicha fecha, como tales entidades y para el referido ámbito funcional, podrán solicitar su inscripción en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción, y ser calificadas provisionalmente como tales, siempre que sus actividades se correspondan con las definidas para estas empresas y cumplan los demás requisitos que para su constitución establece la presente norma.
2. La calificación provisional será por un periodo transitorio de dos años, durante el cual, para adquirir la calificación definitiva como empresas de inserción, deberán adoptar la forma jurídica de sociedad mercantil o sociedad cooperativa.

Disposición transitoria tercera. Competencias en materia registral.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales podrá ejercer las funciones a que se hace referencia en el apartado 1 del artículo 7 y en el apartado 1 del artículo 9 de esta Ley hasta que las Comunidades Autónomas estén en disposición de ejercerlas.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Queda derogada la disposición adicional novena de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad así como cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en esta ley.

Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Los artículos de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que se relacionan a continuación quedan modificados en los términos siguientes:

Uno. Se introduce un apartado 13 en el artículo 2, con la siguiente redacción:

«13. Las empresas de inserción, respecto de las obligaciones que se establecen en su legislación específica, sin perjuicio de lo establecido en otros números de este artículo.»

Dos. Se modifica el artículo 5.1, que queda redactado como sigue:

«1. Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional ocupacional, de trabajo temporal y de inserción sociolaboral, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente Ley. Asimismo, tendrán dicha consideración las demás acciones u omisiones de los sujetos responsables y

en las materias que se regulan en el presente Capítulo.»

Tres. Se añade una nueva Sección 5.^a en el Capítulo II, con la siguiente redacción:

«Sección 5.^a Infracciones en materia de empresas de inserción

Artículo 19 bis. Infracciones de las empresas de inserción.

Infracciones de las empresas de inserción.

1. Son infracciones graves:

a) El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos para la creación de las empresas de inserción en la normativa aplicable.

b) Ocultar o falsear la documentación acreditativa de las modificaciones estatutarias que afectan a la calificación como empresa de inserción.

c) No facilitar el plan de actividades y el presupuesto de cada año, así como las cuentas anuales, el informe de gestión y el balance social correspondientes al cierre de cada ejercicio económico.

d) No facilitar a los Servicios Sociales Públicos competentes y a los Servicios Públicos de Empleo la información a que se refieren los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

e) Incumplir las obligaciones asumidas en el contrato de trabajo en relación con el proceso personal de inserción de cada trabajador o no poner en práctica las medidas concretas previstas en dicho proceso.

2. Son infracciones muy graves:

a) Desarrollar las actividades sin cumplir el fin primordial de las empresas de inserción de integración sociolaboral de las personas en situación de exclusión social.

b) Obtener o disfrutar indebidamente subvenciones o ayudas establecidas

en los programas de apoyo a la inserción sociolaboral, financiadas o garantizadas en todo o en parte por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la legislación laboral ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.»

Disposición final segunda. Normas de aplicación y desarrollo de la Ley.

1. En lo no previsto en la presente norma, y en cuanto fuera de aplicación, se estará a lo dispuesto en la vigente Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común.

2. El Gobierno, por medio de Real Decreto, podrá modificar los colectivos que se consideran en situación de exclusión social de acuerdo con el artículo 2.1, previo informe emitido por las Comunidades Autónomas y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, incluidas las del sector afectado.

3. Se faculta al Gobierno para dictar cuantas otras disposiciones sean necesarias para el desarrollo y aplicación de esta Ley. Asimismo, las Comunidades Autónomas podrán dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y aplicación de la presente Ley en el marco de sus competencias.

Disposición final tercera. Modificación de la disposición adicional segunda (exclusión social y fomento del empleo) de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Se da nueva redacción a la disposición adicional segunda (exclusión social y fomento del empleo) de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, quedando redactada como sigue:

«A efectos del Programa de Fomento del empleo regulado en la Sección 1.^a del capítulo I de esta Ley, la situación de exclusión social se acreditará por la pertenencia a alguno de los colectivos relacionados en el apartado 1 del artículo 2 de la Ley para la regulación del régimen de las empresas de

inserción.»

Disposición final cuarta. Registro Administrativo de Empresas de Inserción.

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, procederá a aprobar en un plazo no superior a seis meses a partir de la publicación de esta norma en el «Boletín Oficial del Estado», el reglamento de funcionamiento del Registro Administrativo de Empresas de Inserción, que incluirá las normas de coordinación e intercambio de información registral y estadística con los Registros competentes de las Comunidades Autónomas.

Disposición final quinta. Fundamento constitucional.

La presente Ley se dicta al amparo de la competencia exclusiva del Estado, atribuida por el artículo 149.1. 7.ª de la Constitución, en materias de legislación laboral, y sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla en materia de Asistencia Social.

Disposición final sexta. Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor a los treinta días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta ley.

Madrid, 13 de diciembre de 2007.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,

JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO

ANEXO II

GUÍA DE ENTREVISTAS

A. Guión entrevistas a los Trabajadores de Inserción

¿Hace cuánto tiempo que estás trabajando en esta Empresa de Inserción?

¿Y dónde estabas antes de entrar aquí?

¿Cómo es el proceso de entrada en esta Empresa de Inserción?

¿Quiénes te acompañan en el primer momento en la Empresa de Inserción?

¿Quién te enseña a trabajar?

¿Y aquí qué se hace?

¿Qué opinas de esta empresa?

¿Qué es lo que viene a buscar un trabajador a esta empresa?

¿Cómo son los Trabajadores de Inserción que están aquí?

¿Cómo son como trabajadores?

¿Y cómo son las educadoras/trabajadoras acompañantes?

¿Y tienes reuniones con ellas?

¿Qué es ser un buen trabajador en esta empresa?

¿Y una buena educadora?

¿Cuáles son las características de un mal trabajador?

¿Qué aporta la empresa a los Trabajadores de Inserción?

¿Tú empiezas lunes y de lunes a viernes qué haces?

¿Y qué cosas haces cada día?

¿Qué esperas que pase contigo cuando acaben los tres años?

¿Crees que se puede hacer algo más por la gente?

¿Ha habido algún conflicto?

¿Qué expectativas tienes de futuro?

B. Guión entrevistas a los Trabajadores Acompañantes/Educadores/Gerentes

¿Qué hace una persona para entrar a trabajar en esta Empresa de Inserción? ¿Cómo es el proceso de entrada de una Trabajador de Inserción en esta empresa?

En la primera fase de entrada, ¿cuándo se hace la selección en la empresa, quién participa?

¿La educadora es la Trabajadora Acompañante?

¿Los Trabajadores de Inserción que finalmente entran en esta Empresa de Inserción, qué vienen a buscar aquí?

¿Cómo son los trabajadores que están trabajando aquí?

¿Los Trabajadores de Inserción que están aquí, qué características tienen?

¿Cómo son los educadores, los Trabajadores Acompañantes, el Gerente?

¿Cuáles son las características de un mal trabajador?

¿Cómo es una buen Trabajador de Inserción?

¿Hubiérais no aceptado a alguien que entró en la Empresa de Inserción?

¿Tenéis Trabajadores de Inserción que acaban bien el proceso?

¿Cómo son los trabajadores que abandonan? ¿Por qué creéis que abandonan? ¿Sabéis dónde están ahora, qué hacen?

¿Se podría hacer alguna cosa más de la que ya se hace por ellos aquí, en la entidad para la gente que abandona, que no acaba?

¿Qué aporta la Empresa de Inserción a los Trabajadores de Inserción?

¿Aporta lo mismo a todos o hay variaciones?

¿Qué vienen a buscar los Trabajadores de Inserción?

¿Os parece que los resultados de vuestra Empresa de Inserción respecto a los Trabajadores de Inserción son buenos?

¿Os parece que tendríais que tener otros resultados? ¿Qué habría que hacer para mejorar?

¿Qué papel tiene vuestro acompañamiento en cuanto a los resultados?

¿Habéis tenido algún conflicto en el último año entre los trabajadores?

¿Qué hacéis cuando se marchan?

¿Qué expectativas tenéis con la gente que hay ahora mismo cuando salgan?