

que ver con la manera de ser miembro de la “polis”, del pueblo, de la ciudad, del país, del mundo... Formar buenos trabajadores en una sociedad democrática significa formar ciudadanos conscientes de sus derechos y deberes, capaces de ejercerlos honestamente y de vivir con la mayor dignidad posible su tarea profesional, independientemente del nivel de responsabilidad y cualificación de la misma. Un sistema de normas que establezca transparentemente derechos y deberes de los alumnos, que defina con claridad los mecanismos para afrontar los conflictos o los incumplimientos de las normas y que se aplique de manera razonable y coherente, facilita la responsabilidad y prepara al alumno para situarse en la misma clave ante las relaciones laborales. De igual manera, el sistema de participación de los alumnos en la vida de la escuela, mediante sus representantes, y sus espacios periódicos de revisión de la marcha del curso es una pieza clave de esta experiencia. Conseguir que los alumnos tengan la certeza de que pueden contribuir a mejorar la calidad de la escuela, que sus propuestas se valoran y tienen respuesta, ha de ser (además de un derecho suyo) uno de nuestros objetivos. No tenemos la certeza de que esta vivencia se traslade automáticamente al mundo laboral, en que la participación sindical o el asociacionismo empresarial, la lucha colectiva por el ejercicio de los derechos o el ejercicio de los deberes está, muchas veces, devaluada o bajo sospecha de servir a intereses individuales, pero no podemos renunciar a intentarlo.

- La acción tutorial: Es un elemento aglutinador de todas las otras herramientas del sistema educativo y tiene como uno de sus ejes la construcción del proyecto profesional de los alumnos y la transición al mundo del trabajo. El desarrollo de este eje no es una tarea exclusiva de los últimos meses del último curso. Es una tarea a hacer a lo largo de todo el proceso educativo y tiene algunos momentos privilegiados: la acogida, la ayuda inicial para ubicarse en el ámbito formativo y profesional elegido, el acompañamiento personal a lo largo del proceso, la coordinación con la familia, el trabajo grupal, la orientación final.

Decía antes que esta es una lista incompleta. Invito a los que trabajáis en la escuela sintiéndooos en el mismo barco que los que

trabajan en la calle, en un centro juvenil o en una prisión a seguir pensando y actuando.

Quiero, eso sí, acabar con una reflexión para evitar trampas: no estamos peor que antes. La ampliación de la escolaridad obligatoria y el incremento de la permanencia de los jóvenes en el sistema educativo han servido para que la educación llegue más y mejor a muchos jóvenes que, en otras épocas, no tenían acceso a ella.

Abrir las escuelas a todas y todos y durante más tiempo tiene las mismas ventajas e inconvenientes que ajustar las aceras para que las sillas de ruedas puedan acceder donde antes no podían. De hecho, para los que van en las sillas, todo son ventajas. Para los que íbamos andando y echábamos de menos gente con sillas de ruedas a nuestro lado, también hay muchas más ventajas que inconvenientes. Quizás son los que quieren las aceras para ellos solos, los que tienen prisa o los que no quieren agacharse un poquito para conversar con el de al lado... los que piensan que el precio que pagamos entre todos para ajustar las aceras no merece la pena.

Es cierto que tener más gente en el sistema educativo, más alumnos que acaban la ESO, más alumnos que estudian Bachillerato o FP, más universitarios... complica el trabajo de los profesores, puede rebajar los niveles medios de “excelencia” en los resultados y también supone un mayor riesgo de conflictividad, al hacer que la configuración social de la escuela se parezca más a la que realmente vivimos en la sociedad en general.

Es cierto que resulta más sencillo enseñar a alumnos que tienen ganas y recursos para aprender o que tienen valores y creencias similares entre sí y próximos a los de los adultos que los ayudan. Pero, frente a la tentación del pasado, confieso la emoción que me produce saber que en la escuela, cada vez, van cabiendo más todos y todas, los que estaban aquí y los que llegan de fuera, los que saben aprender y los que lo tienen complicado, los de mente lúcida, los de mente torturada, los que están en un buen momento de su vida, los que intentan estarlo...

LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN: un instrumento para la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social

IGNACIO PARODY,
Fundación Trinijove

En las sociedades occidentales del siglo XXI, seguramente nos encontramos con nuevos espacios de socialización y superación personal, no quiere decir por ello, que los tradicionales carezcan de sentido y valor, entre otros, el mundo del trabajo. El aprendizaje, la adquisición de hábitos, a través de una pedagogía activa, a partir de la creación o el producto colectivo, comporta una auto-exigencia personal. De esta forma de intervención conoce bien la obra Salesiana, a través de la creación de múltiples espacios de formación por el trabajo. Pero lo cierto es, que aunque esta constatación es evidente para trabajadores sociales, educadores, pedagogos, etc, hay un numeroso segmento de la población que se encuentra con unos obstáculos importantes para acceder al mundo del trabajo, a obtener un ingreso salarial que les dote de la autonomía personal a la que todos tenemos derecho.

Las empresas de inserción son un instrumento para la inserción laboral de estas personas (discapacitados, beneficiarios de rentas de inserción, jóvenes que están en instituciones de protección al menor, personas con problemas de drogadicción o alcoholismo en proceso de rehabilitación, internos de centros penitenciarios, parados de larga duración mayores de 45 años). Como fenómeno asociativo y laboral surgen en España a finales de los años 80, principios de los 90, como una alternativa de empleo, para aquellas personas atendidas por las organi-

Las Empresas de Inserción, como fenómeno asociativo y laboral surgen en España a finales de los años 80, principios de los 90, como una alternativa de empleo.

BIBLIOGRÀFIA

- AZEVEDO, J. (2003): “Entre la escuela y el mercado de trabajo. Una mirada crítica sobre las transiciones”, en Marchesi, A.; Hernández, C. (Coord.) (2003). *El fracaso escolar. Una perspectiva internacional*. Madrid. Alianza editorial.
- BISQUERRA, R. (coord.) (2002): *La práctica de la orientación y la tutoría*. Barcelona. Praxis.
- FUNES, J. (1996): “Necesidades educativas de los adolescentes en situación de riesgo”. En *Educación social*, n.º 2, enero/abril 1996.
- MORIN, E. (2001): *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Barcelona. Paidós.



zaciones sociales y Entes locales, que por sus características tienen una doble necesidad: obtener un ingreso económico, un salario, y una formación laboral y adecuación de hábitos de trabajo.

Son empresas que tanto en Francia, Bélgica, Alemania e Italia, llevan funcionando desde los años 80. La implementación de las Iniciativas Comunitarias en nuestro país, con la componente de intercambio transnacional con otras organizaciones europeas, ha ejercido una notable influencia para su traslación a la realidad española.

Actualmente se encuentran implantadas en la mayoría de Comunidades Autónomas, CCAA, siendo más abundantes allí donde antes comenzaron a funcionar, como es el caso de Cataluña, y el País Vasco. Esto no quita, que en otras Comunidades se han desarrollado de una forma muy dinámica, incluso mostrando una mayor eficacia

en la obtención de algunas formas de relación entre ellas, como es el caso de Uniones Temporales de empresas en Andalucía, en la implantación de un sistema de visualización de productos como es el caso de Canarias, o la dotación de infraestructuras y servicios comunes en Aragón.

Tiene una cierta relevancia, en el desarrollo y proliferación de las empresas de inserción, la regulación jurídica adoptadas por parte de las CCAA; este hecho ha dotado de una cierta seguridad y medidas de fomento por parte de los Entes Públicos. En algunos casos, los Ayuntamientos también han fomentado la creación de empresas de inserción, a través de subvencionar los educadores o la introducción de cláusulas sociales en la contratación pública.

Tanto la creación de empresas de inserción adoptando otras formas organizativas por carecer de marco normativo, como es el caso de las Fundaciones y Asociaciones, como la realización de jornadas, edición de publicaciones, apuestas en Convocatorias de Obras Sociales de Cajas de Ahorro, han ido conformando una "Opinio iuris", que ha provocado como consecuencia la necesidad de una regulación de carácter nacional. Actualmente hay un grupo de expertos y técnicos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales elaborando un proyecto de ley, así como una diputada ponente designada por el partido en el gobierno, responsable de que se lleve y apruebe esta ley en el Congreso de los Diputados.

Si tuviéramos que hacer una cuantificación numérica de las empresas de inserción, esta sería totalmente estimativa, pues lo cierto es que aunque existen algunos estudios de diagnóstico, han quedado desfasados y superados por la realidad.

No obstante, a título enunciativo, nombraremos algunas CCAA donde se han aprobado marcos reguladores, y donde se han tomado mayor o menor medidas para la creación y consolidación de las empresas de inserción:

Cataluña: ley 27/2002.

Aragón: Decreto 33/2002

Canarias: Decreto 32/2003.

Madrid: Decreto 32/2003.

Navarra: Decreto foral 130/1999.

País Vasco: Decreto 305/2000.

Las medidas de fomento que generalmente incluyen estos marcos normativos son: subvenciones para el mantenimiento de plazas de inserción, subvenciones para la función gerencial e insertores laborales y subvenciones a la contratación de puestos de trabajo de personas en inserción que pasan al mercado normalizado.

En algunas CCAA, como es el caso de Andalucía, se da la paradoja, que el programa SURGE, proyecto estrella de la Junta de Andalucía, para la creación de empleo, ha conseguido que fructifiquen un conjunto significativo de empresas de inserción, pero en cambio no hay una regulación jurídica específica (han optado por esperar que haya una regulación de ámbito nacional). En otros casos, como Castilla-La Mancha, no hay tampoco regulación, pero la Junta de Comunidades ha promovido la creación de una Fundación FISLEM, que actúa como Entidad Promotora para la creación de empresas de inserción.

Hay CCAA, donde no ha habido ningún tipo de regulación jurídica y en cambio, han surgido experiencias sólidas como es el Caso de Castilla-León, Comunidad Valenciana, o Comunidad de Murcia, y en cambio, otras CCAA, donde no se ha establecido ninguna regulación, ha tenido un efecto debilitador de las posibilidades, como es el caso de Extremadura.

Esperemos pues a que tanto la creación de una ley nacional, como las posibilidades que apunta la nueva ley de contratos del Estado, de inclusión de artículos que favorezcan la implantación de cláusulas sociales, acaben por consolidar un recurso eficaz para la inserción laboral de personas en situación de exclusión social en España.

