

TERANGA LABORAL: inserción de inmigrantes



JUAN JOSÉ PINO BAÑÓN. EDUCADOR DE LA FUNDACIÓN JUANSOÑADOR. VIGO

Teranga Laboral es un proyecto de intermediación laboral de atención al inmigrante de la Fundación JuanSoñador que se puso en marcha en el año 2008.

La importancia de un programa de empleo en una entidad social, con su equipo completo de profesionales adscritos a él, radica en que es la clave para la resolución de la mayoría de las situaciones de exclusión social, y más aún, cuando se trata de un programa de atención a inmigrantes donde la inserción de esa persona en la sociedad de acogida pasa "siempre" por conseguir un trabajo.

Este proyecto, desde los inicios, apostó por el trabajo directo con las empresas y ha ido consiguiendo con el paso de los años un feedback de estas; alcanzando paulatinamente una apuesta de determinadas empresas por la integración laboral del colectivo con el que se interviene. Este trabajo ha sido realizado para sensibilizar a dichas empresas sobre las circunstancias específicas de las personas que acuden al proyecto, y dar una respuesta a su situación y así el desempleado poder realizar una inmersión en el mundo laboral.

De esta manera, un ejemplo de buenas prácticas, ha sido y es, el convenio que se ha desarrollado en A Coruña y posteriormente en Vigo con la empresa Toysrus y que ya lleva en marcha desde el año 2009, gracias a la colaboración e impulso de Guillermo Lozano, gerente del centro de Vigo, y que supuso una marcada línea de trabajo a conseguir dentro del proyecto y en concreto del trabajo con las empresas.

Este convenio surge como un proyecto piloto. Se comenzó en A Coruña con un poco de cautela, pero con la idea de que algo positivo se podía conseguir, a pesar de que inicialmente sobre esta metodología de inserción siempre está la sombra de que puede ser un motivo para que una empresa se pueda aprovechar para tener mano de obra gratis. Por otra parte, que las personas en prácticas no lo vean como positivo para su desarrollo profesional y no se impliquen en el proyecto. Estos aspectos no se han manifestado gracias a la implicación de los gerentes y la empresa que siempre ha sido algo a destacar y, por su buen hacer, se vislumbra como una práctica con muy buenos resultados.

Esta idea se viene desarrollando en la formalización e implementación de un convenio de colaboración en materia de prácticas no laborales en actividades de reposición, atención al cliente y almacén. Se conjuga una formación teórico-práctica dentro de la empresa con un desarrollo formativo de la tarea profesional por puestos. Se formaliza un grupo entre 10 y 15 personas, aproximadamente, y en un primer momento el gerente se encarga de dar una formación inicial para posteriormente ir rotando al alumnado en prácticas por los distintos puestos y áreas que tiene el centro de trabajo, acompañados siempre por una persona tutora y responsable de su capacitación durante 120 horas. Esto permite, tanto a la empresa como a las personas en prácticas, una adquisición de grandes valores y aptitudes. Por un lado, a la empresa conocer nuevos candidatos para futuras demandas de profesionales, hacer una selección y formación más exhaustiva del futuro

trabajador, sensibilizar a sus trabajadores y darles a conocer personas con distintas realidades vitales. Y por otro lado, para la persona es una motivación muy grande al ponerse en contacto con el mundo profesional, adquirir las habilidades de un puesto concreto, conocer personas dentro del ámbito laboral y, algo fundamental, ocupar su tiempo.

En palabras del gerente "hay una selección natural del grupo" y, de esta manera, desde el proyecto siempre apostamos por muchas más personas de lo que la empresa puede asumir, debido a que en un primer momento, cuando comienza la formación hay gente que abandona y durante el proceso también, quedando así un grupo de 7 ó 8 que son personas realmente implicadas en el proceso de formación y en su compromiso con mejorar su situación inicial. Esto también sirve al equipo del proyecto para hacer una valoración real de la persona, en su compromiso en la búsqueda de empleo y en la participación en el proyecto.

También es importante señalar que se intenta encajar todo el proceso formativo y su final con la campaña de navidad, que es cuando la empresa suele tener un repunte en la contratación de personal y pudiendo, en muchas ocasiones, conseguir contraten a la persona para este periodo...

La primera persona que comenzó en Vigo fue Touré, un chico de Malí de 18 años,

que ya llevaba algún tiempo en el proyecto y que encajó a la perfección en el proceso formativo consiguiendo después un empleo; en la actualidad, está indefinido en una empresa de la misma zona trabajando de mozo de almacén.

El balance cualitativo de esta experiencia es muy alto, y de esta manera, las personas que acaban el proceso nos indican que aunque, posteriormente, no consiguieran un empleo en Toysrus están muy satisfechos con la experiencia. Los motivos que nos suelen comentar son que les resulta muy motivador el poder estar realizando una formación dentro de la empresa, el estar en contacto con otros trabajadores, el trato recibido, el clima laboral con el que se encuentran... Poder contar con esa experiencia para la búsqueda de empleo los ayuda a enfocarla de manera totalmente distinta. Algo que destacan es que la experiencia fuese más larga.

El balance cuantitativo que se puede hacer de esta buena práctica de inserción sociolaboral es muy positivo; podríamos hablar de numerosas inserciones y contrataciones y personas que han mejorado su empleabilidad a través de la formación práctica recibida, pero desde el proyecto nos quedamos con la sensibilidad de la empresa, del buen trabajo del equipo profesional y gerente y de lo mucho que tienen que aprender otras empresas de este modelo de gestión de lo social.

