

Migración e incorporación sociolaboral a través de las empresas de inserción en la coyuntura vasca<sup>1</sup>.

Migration and incorporation into work placement through the work integration social enterprises in the basque country.

María Esther Aretxabala<sup>2</sup>

Universidad de Deusto

[esther.aretxabala@deusto.es](mailto:esther.aretxabala@deusto.es)

Recibido 26-06-2013

Aceptado 04-12-2013

#### Abstract

This article aims to highlight the role played by the Work Integration Social Enterprises inside the alternative context that represents the Social and Solidarity Economy, as mechanisms that offer an employment contract to people in a situation of social disadvantage and with serious difficulties to enter the regular labour market. This kind of companies promotes employability and social inclusion through a tutored insertion job. Among employees in insertion jobs are certain foreign-born individuals who meet the requirements as being unemployed and to be recognized as people at risk of social exclusion by the Social Services, through the signing of an Insertion Contract, in order to establish specific social actions to achieve personal, social and professional integration or prevent the risk of exclusion thanks to an individualized process of integration that takes into account the overall needs of person.

Based on the primary results of research with mixed methodology conducted in the Basque Country in 2011, this essay will analyse these social enterprises that due to their methodology of action, constitute a factor of integration and are tools that contribute to the achievement of a more inclusive, fair and cohesive society from their effort to accomplish the labour, personal and social development with immigrants at risk of social exclusion in the

Basque context overshadowed in times of crises.

#### Keywords

Labor Activation, Social Inclusion, International Migration, Work Integration Social Enterprises, Social and Solidarity Economy

#### Resumen

Este artículo pretende poner de relieve el papel jugado por las Empresas de Inserción dentro del contexto alternativo que representa la Economía Social y Solidaria, como mecanismos que ofrecen un contrato de trabajo a personas en situación de desventaja social y con graves dificultades para integrarse en el mercado laboral ordinario. Este tipo de empresas promueven la empleabilidad y favorecen la activación laboral y la inclusión social de los beneficiarios de su oferta de empleos de inserción tutelados. Entre los empleados en inserción se encuentran ciertas personas de origen extranjero que cumplen los requisitos para poder acceder a este tipo de empleos como es el hecho de estar desempleadas y de estar ser reconocidos por los Servicios Sociales, gracias a la firma de un Convenio de Inserción, como personas en situación o riesgo de exclusión social de cara a establecer acciones específicas de carácter social para conseguir la inserción personal, social y laboral o prevenir el riesgo de exclusión desde un proceso individualizado de

inserción que tenga en cuenta las necesidades globales de la persona.

Partiendo de los resultados primarios de la primera fase de una investigación desarrollada en Euskadi en 2011 con metodología mixta, este trabajo analiza esta tipología de empresas sociales que por su metodología de actuación conforman un factor de inserción y se articulan como herramientas que contribuyen a la integración de cierto perfil de inmigrantes internacionales que aglutinan una acumulación e interrelación de factores de vulnerabilidad social que conllevan obstáculos que suponen tremendas limitaciones para poder integrarse no

solamente en el terreno laboral sino también en un ámbito social y administrativo más amplio. Las prácticas articuladas desde las Empresas de Inserción apuestan por la consecución de una sociedad más justa, inclusiva y cohesionada desde su labor por lograr la activación laboral, personal y social también con los inmigrantes en situación o riesgo de exclusión social en contexto vasco ensombrecido en tiempos de crisis.

Palabras clave:

*Activación Laboral, Inclusión Social, Migración Internacional, Empresas de Inserción, Economía Social y Solidaria*

## 1. Introducción

Este artículo aspira a poner de relieve el cometido de las Empresas de Inserción, enmarcadas dentro de los actores de la Economía Social y Solidaria, en su oferta de contrato de trabajo en inserción a personas en situación de desventaja social y con graves impedimentos para integrarse en el mercado laboral ordinario a través de los empleos de inserción que promocionan la empleabilidad de sus beneficiarios, entre ellos, ciertas personas de origen extranjero. La población inmigrante, a pesar del aumento de su presencia en la realidad de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV), conforma una caterva especialmente expuesta a riesgos sociales y a niveles de pobreza (Gobierno Vasco, 2012). Su integración<sup>3</sup> en sociedad, junto con la de las minorías étnicas, es una prioridad en las sucesivas agendas europeas y, por ende, de los estados y regiones miembros que componen la Unión Europea, al ser uno de los colectivos considerados prioritarios para la cohesión social (Comisión Europea, 2010a; 2010b). Las Empresas de Inserción, como dispositivos empresariales en tránsito para sus empleados en inserción, favorecen la activación laboral e inclusión social de cierto perfil de inmigrantes internacionales que aglutinan una acumulación e interrelación de factores de vulnerabilidad social que conllevan obstáculos que, al fin y a la postre, suponen tremendas limitaciones para poder integrarse no solamente en el terreno laboral sino también en un ámbito social más amplio.

Al final, estas páginas anhelan exponer el marco alternativo que representa la naturaleza del empleo de inserción como factor de cohesión y justicia social<sup>4</sup> para los inmigrantes internacionales desfavorecidos recogiendo y proyectando la labor de las Empresas de Inserción en ese sentido para lo cual nos hemos centrado principalmente en datos primarios de la primera fase de una investigación que con metodología mixta de enmarcó en la CAPV durante 2011. En concreto, son dos preguntas las que han promovido nuestro interés investigador y a las que el presente documento pretende dar respuesta, a saber, ¿cuál es el papel de las Empresas de Inserción, como elemento valedor en el mercado de trabajo vasco, respecto a la empleabilidad de la población de origen extranjero? y ¿cómo han contribuido dichos agentes de la Economía Social y Solidaria a evitar las desigualdades sociales desde sus prácticas en favor de la integración social y activación laboral de los inmigrantes internacionales más vulnerables?

Por lo tanto, se abordarán los desafíos que supone la integración sociolaboral de los inmigrantes de origen extranjero dentro del fenómeno de las Empresas de Inserción como

botón de muestra de la realidad de la Economía Social y Solidaria vasca. Por otra parte, se aspira a que todo ello pueda servir de base para reflexionar y debatir en torno a las soluciones reales y las buenas prácticas articuladas desde este sector económico en su trabajo con los migrantes menos favorecidos en aras a la construcción de una sociedad más inclusiva y justa. Se analizará, por tanto, la aportación del empleo de inserción como vehículo de normalización de tales inmigrantes en Euskadi cuya dinámica reinante está caracterizada por unos momentos de salida de honda crisis económica y financiera que desde hace meses se viene notando con demoledores efectos tales como un aumento excepcional de los niveles de pobreza y exclusión social, una considerable destrucción de empleo, un incremento espectacular de las tasas de paro,... que deben ser encarados con responsabilidad y audacia para tratar de superarlos. Consiguientemente, el tema de nuestro texto quiere contribuir como aportación a reinterpretar y desvelar la realidad del sugerente binomio compuesto por el afianzamiento de la migración internacional y el desarrollo de la Economía Social y Solidaria, a través de las Empresas de Inserción y su apuesta por la formación práctica personalizada como posible vía de integración a tener en cuenta. Partimos de una investigación multidisciplinar cuyo objetivo se centraba en exponer las soluciones originales adoptadas por las Empresas de Inserción vascas de cara a la integración sociolaboral de los inmigrantes internacionales más vulnerables residentes en tal territorio. Nos centraremos en los datos primarios de la primera fase de tal investigación desarrollada en el año 2011 utilizando una metodología mixta con técnicas cualitativas (más de 60 entrevistas en profundidad tanto a mandos responsables y técnicos de las Empresas de Inserción y de sus entidades promotoras como a los propios trabajadores de origen extranjero en inserción) así como instrumentos cuantitativos (3 cuestionarios cerrados; uno, para todas las Empresas de Inserción vascas; otro, para aquellas empresas con empleados de origen extranjero en plantilla; y otro, para los inmigrantes empleados en inserción – ver Anexos), presentaremos parte de los resultados preliminares obtenidos.

## 2. El fenómeno migratorio: luces y sombras en la CAPV

Según Martínez, 2010, son dos los fenómenos de gran trascendencia económica y social que han marcado la cotidianidad actual. Por una parte, la consolidación de nuestro territorio como de asentamiento de personas procedentes de los flujos de migración internacional desde comienzos del siglo en curso y, por otra, la abrupta variación de signo del ciclo económico en 2007/8, tras un periodo de auge en la producción y el empleo, que ha redundado en una extraordinaria política de recortes y austeridad con ajustes presupuestarios y disminuciones de prestaciones sociales por sus devastadoras secuelas, algunas citadas unas líneas más arriba.

Poniendo la mirada en la coyuntura de los flujos migratorios, indicar que durante la primera década del tercer milenio en Euskadi se ha podido percibir una manifiesta metamorfosis en lo que a sus habitantes se refiere determinada principalmente por la persistente llegada de un importante volumen de personas originarias de otros países. El aumento progresivo de oleadas de migrantes internacionales a la sociedad vasca, pese a que su ritmo de afluencia se ha ralentizado en los últimos dos años, supone que su volumen representaba en 2012 el 6,9% del total de la población vasca<sup>5</sup>. Ello que ha convertido a la sociedad vasca en un crisol donde conviven multitud de sujetos de hasta 165 nacionalidades diferentes y la pauta en la composición del colectivo de personas extranjeras que se identifica en la CAPV en el año 2013 es que el subgrupo de origen latinoamericano es el principal colectivo (46%), seguido de los europeos comunitarios (22%) y de los inmigrantes del Magreb (12%). Aunque, por nacionalidades son dos las que sobrepasan el 10% tanto las personas originarias de Marruecos (12,2%) como de Rumanía (11,7%) (Ikuspegi, 2013). Consecuentemente, la realidad vasca se ha permeado con los múltiples bagajes culturales, idiomáticos, fenotípicos, religiosos, etc. que ha traído consigo la llegada de población inmigrante de muy diferentes latitudes.

Tabla 1: Evolución de la población autóctona y extranjera en Euskadi (2000-2012)

<b>Año</b>	<b>Población total</b>	<b>Extranjera</b>	<b>Autóctona</b>
2000	2.098.596	21.140	2.077.456
2001	2.101.478	27.438	2.074.040
2002	2.108.281	38.408	2.069.873
2003	2.112.204	49.231	2.062.973
2004	2.115.279	59.166	2.056.113
2005	2.124.846	72.894	2.051.952
2006	2.133.684	85.542	2.048.142
2007	2.141.860	98.524	2.043.336
2008	2.157.112	117.337	2.039.775
2009	2.172.175	132.865	2.039.310
2010	2.178.061	139.369	2.038.692
2011	2.184.606	145.256	2.039.350
2012	2.193.093	151.894	2.042.065

Fuente: INE. Elaboración propia

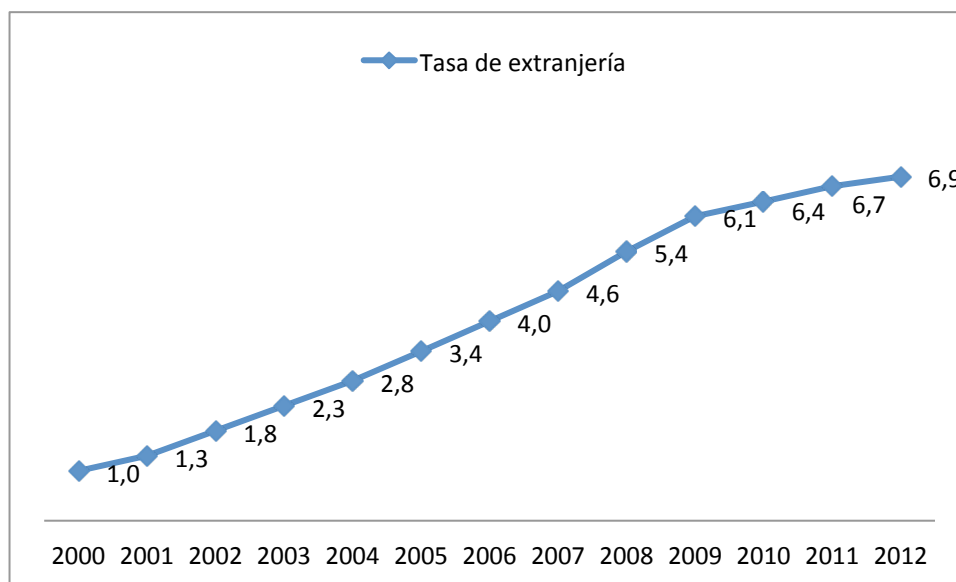
Como claramente se desprende de las cifras expuestas en la tabla anterior, el territorio vasco se ha convertido en destino predilecto de las migraciones internacionales, en contraste con lo ocurrido en el siglo XIX cuando grupos de vascos junto con andaluces o gallegos alimentaron los flujos migratorios hacia el continente americano o hacia otros países europeos en el siglo siguiente.

La nueva realidad de la inmigración internacional en Euskadi puede considerarse que se ha convertido en un hecho entre cuyas características destacarían:

- *ser muy reciente e intenso*: desde el año 2000 se ha acelerado la llegada de flujos migratorios internacionales logrando que el número de personas de origen extranjero haya aumentado en Euskadi en más de seis puntos como se puede apreciar en el gráfico que aparece a continuación.
- *estar asociado a procesos no regulados*: en el sentido de que no ha existido una clara política migratoria a nivel estatal, a diferencia de lo ocurrido en otros países, en especial en aquellos que contaban con una más larga tradición inmigratoria, léase Australia, Canadá o Estados Unidos en el contexto mundial, o Francia, Alemania o Suiza, a nivel europeo;
- *ser extraordinariamente heterogéneo*: Con un mosaico de inmigrantes de muy dispares orígenes y ámbitos geográficos, con diferentes culturas, creencias o religiones, costumbres,... Asimismo, se trata de un fenómeno nada homogéneo respecto al porcentaje de asentamiento en las diferentes provincias, comarcas y/o zonas rurales/urbanas del mapa vasco. Por ejemplo, casi la mitad de la población extranjera en Euskadi, el 49,8%, reside en el territorio histórico de Bizkaia y solamente en la comarca urbana del Gran Bilbao conviven 144 nacionalidades (Ikuspegi, 2012); y

- *resultar decisivo social, demográfica y económicamente*: por un lado, por la diversidad y complejidad que conlleva. Por otro, por su incontestable aportación al incremento de la población vasca y de manera muy específica también al rejuvenecimiento de la misma dado que más del 80% de personas de origen extranjero son menores de 45 años. Ciertamente, el colectivo de los inmigrantes internacionales ha contribuido a mantener el volumen total de población en el contexto de una sociedad demográficamente muy regresiva como la vasca. La población inmigrante se perfila como mecanismo válido para ayudar a compensar los desequilibrios demográficos y laborales provenientes del acentuado proceso de envejecimiento, en general, y de la población activa, en particular, debido a las características demográficas vascas actuales marcadas tanto por las bajas tasas de natalidad registradas a partir de los años ochenta como por el aumento de la longevidad consecuencia del alargamiento de la esperanza de vida que encamina al sistema social vasco hacia un significativo deterioro en sus tasas de dependencia (ratio entre personas inactivas versus personas empleadas), con un impacto directo sobre los sistemas de Seguridad Social. Por otro lado, la inmigración internacional también resulta determinante por su contribución a la economía (Caldera et al., 2011; Moreno y Bruquetas, 2011).

Gráfico 1: Tasa de extranjería en la Comunidad Autónoma del País Vasco (2000-2012)



Fuente: INE. Elaboración propia.

Por lo tanto, este panorama de una creciente y rápida llegada de una nutrida inyección de inmigración internacional con personas procedentes de otros países, substancialmente en los últimos dos lustros, ha convertido a la sociedad vasca actual en compleja, diversa y plural porque ha significado no sólo un incremento de la población a nivel cuantitativo por la determinante aportación numérica de la población extranjera (ver Tabla 2), sino también por haber generado pluralidad a nivel cualitativo con un aumento de la diversificación en las expresiones idiomáticas, fenotípicas, religiosas, culturales,... y con multiplicidad de estilos de vida, experiencias y aspiraciones que ha cambiado el tejido social vasco de modo profundo y con una difícil vuelta atrás, pese a la naturaleza intrínsecamente impredecible de los flujos migratorios.

Tabla 2: Crecimiento de la población en euskadi en función de su origen (2000-2012)

Población Extranjera	130.754
Población Autóctona	-35.391
Población Total	94.497

Fuente: INE. Elaboración propia

De hecho, en estos momentos, tras años de un progresivo aumento de la población extranjera, se plantea una nueva fase en el proceso migratorio, no ya tan centrada en la acogida, sino una etapa de convivencia armónica donde se trate de alcanzar la igualdad real del colectivo inmigrante de origen extranjero con la población autóctona virando de una visión instrumentalista de la inmigración -hay inmigración porque la necesitamos- a otra donde el énfasis recaiga en que los inmigrantes son ciudadanos y sujetos de derechos<sup>6</sup> dado que una sociedad democrática, que aspire a ser una sociedad justa, debe combatir las desigualdades y, con los inmigrantes, se produce un gran contraste entre su trascendente aportación a la economía y a la sociedad y el trato desigual que reciben y la discriminación que padecen algunos de ellos (Cachón, 2009 y 2011; Izquierdo, 2011). De hecho, el colectivo de los inmigrantes internacionales conforma un grupo de población que está especialmente expuesto a los riesgos sociales por su dificultad de integración sociolaboral y por tener más probabilidades de que les repercuta el desempleo – en el año 2010, el 29,8% de la población activa de origen extranjero estaba en situación de desempleo frente al 18,0% de quienes eran nativos (IVIE, 2011)- y la precariedad laboral<sup>7</sup> y salarial<sup>8</sup> debido a su menor tiempo en nuestro territorio y al contar con menos derechos acumulados por jugar en su contra tanto su vulnerabilidad laboral como su exclusión de la ciudadanía<sup>9</sup>.

El transformar a los nuevos residentes en ciudadanos de pleno derecho, de modo que se conviertan en parte integral de la sociedad al tiempo que mantienen su especificidad cultural, constituye el complejo objetivo a alcanzar y lograr el reto de su *integración es esencial para la inclusión y la cohesión social* (Comisión Europea, 2010a). Destacar, asimismo, que el proceso de pasar a formar parte de una sociedad nueva es muy complicado y multifacético exigiendo esfuerzos en diversos ámbitos, y no solamente por parte de la población migrante, porque comprende el acceso al mercado de trabajo, la vivienda, los servicios públicos (en especial los de bienestar y educación), los servicios privados (bancos, seguros, etc.), la constitución de relaciones sociales y culturales con la comunidad donde se reside, la participación en los procesos políticos y, en algunos casos, incluso, el aprendizaje de una nueva lengua, así como supone dejar atrás todo un universo personal y de relaciones conocido. Algunas de estas personas tienen un amplio abanico de dificultades de integración sociolaboral (en ciertos casos por problemas con el idioma, por su menor formación respecto a la población autóctona, o por dificultades para el reconocimiento de las cualificaciones de las que pueden disponer,...) y resultan más vulnerables<sup>10</sup> debido a la acumulación de situaciones de vulnerabilidad social que puede derivar en exclusión por las dificultades para participar en los diferentes ámbitos de la vida social.

En este desafío, sobresale el hecho de que la incorporación al mercado de trabajo aparece como la principal motivación de la llegada de la población inmigrante y la importancia del empleo es tal que la inserción laboral destaca como principio y pilar de su normalización ya que el empleo es el mejor salvoconducto contra la exclusión y el principal mecanismo de adquisición de derechos en nuestra sociedad. Por ello, a los inmigrantes les resulta apremiante el lograr un puesto de trabajo, no solamente por disponer de unos ingresos, sino también de cara a poder alcanzar una situación administrativa regular (Cáritas, 2011). En nuestra sociedad actual, el trabajo se erige como el medio por excelencia para adquirir derechos y deberes y es, por ello,



que las situaciones de exclusión y la ruptura entre las personas y la sociedad derivan en muchas ocasiones de la no participación en los procesos productivos. En otras palabras, el hecho de carecer de empleo suele determinar el inicio de un proceso de exclusión, que tiene como consecuencia, entre otras muchas, el no poder acceder tampoco a otros derechos sociales y, en las personas de origen extranjero, puede derivar en una situación de irregularidad jurídica.

Sin embargo, el mercado de trabajo evidencia unas características propias dentro del marco de referencia para la inserción laboral de los inmigrantes internacionales dado que si se analizan las características concretas de los puestos de trabajo que ocupan, aunque no todos, de concentración en algunas ramas de actividad con peores condiciones de trabajo o mayor siniestrabilidad laboral, se comprende que hayan sido definidos como los de las tres *P*: los más *penosos*, los más *peligrosos* y los más *precarios* (Cachón, 2011:9). Todo ello, redundando en que los extranjeros con trabajo estén discriminados y no puedan desarrollar sus capacidades en igualdad de condiciones que los autóctonos para lograr la inserción sociolaboral exitosa (Pajares, 2010:137). De ahí la vulnerabilidad en el terreno laboral que propicia la caída de los inmigrantes en la exclusión social<sup>11</sup>. Por tanto, no es de extrañar que las poblaciones de origen inmigrante presenten unas tasas de pobreza sustancialmente superiores a las de la población autóctona<sup>12</sup> (Moreno y Bruquetas, 2011:103). Sin dejar en el olvido, las grandes dificultades de aquellos inmigrantes internacionales que no logran, si quiera, el acceso al mercado de trabajo ordinario por su bajo nivel de empleabilidad o por los problemas inherentes a la realidad económica imperante.

3.- Las empresas de inserción en el marco de la economía social y solidaria como puerta de integración sociolaboral.

La Economía Social y Solidaria cobra protagonismo porque ofrece una original e innovadora fórmula de inclusión activa a los colectivos socialmente desfavorecidos generando empleo y promocionando la empleabilidad desde un espacio diferenciado del Estado y del mercado tradicional. En concreto, este modelo de Economía, al contrario que la Economía Tradicional, incorpora conceptos novedosos, solidarios y de compromiso social. A pesar de que el término Economía Social es de uso común, existe un amplio debate sobre su significado y lo que abarca. De hecho, afloran diversas denominaciones que se utilizan de manera alternativa incluyendo "economía social", "economía solidaria", "tercer sector", etc., empero, es cada vez más común encontrar la referencia a "Economía Social y Solidaria"<sup>13</sup> (Pérez de Mendiguren et al., 2009). Este tipo de sector de la economía aporta respuestas renovadas a las necesidades sociales que no encuentran una solución adecuada por parte de los agentes económicos tradicionales, sean públicos o privados, ya que entre los principios orientadores de las entidades de este sector económico se encuentra el de dar primacía a las personas y al fin social sobre el capital. De hecho, esta parcela diferenciada de la economía se ha convertido en un elemento crucial, en términos de innovación tanto social como económica, y como vehículo de inclusión activa.

Si, como hemos expuesto al principio de nuestro escrito, la inclusión de los migrantes y de las minorías étnicas en la sociedad es una prioridad en las sucesivas agendas europeas y, por ende, de los estados miembros y regiones que la componen al ser uno de los colectivos considerados prioritarios para la cohesión social (Comisión Europea, 2010a; 2010b), la Unión Europea también se ha interesado por esta otra forma de hacer empresa, caracterizada principalmente por la incorporación de componentes de carácter social como cohesión, inclusión, creación de empleo, anti-discriminación, integración, participación, etc. que se propugnan desde las organizaciones de la Economía Social y Solidaria. Ello porque este tipo de sector económico se basa en un paradigma acorde con los principios fundamentales del modelo social y del bienestar europeo y desempeña un papel clave en la preservación y fortalecimiento de dicho modelo. Una reciente prueba de este reconocimiento, la encontramos en la Resolución

del Parlamento Europeo de 8 de Septiembre de 2010, que insta a la Unión Europea y a los Estados que la constituyen a tener en cuenta a las empresas de Economía Social y a la diversidad de sus formas de empresa en las futuras políticas de empleo (Monzón Campos et al., 2010). Asimismo, se anima a aprovechar el potencial de la Economía Social desde los ámbitos de actuación de la iniciativa emblemática de la "Plataforma Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social" definida por la Comisión Europea dentro de la Estrategia Europa 2020 para lograr un crecimiento integrador en Europa<sup>14</sup> dado que las iniciativas de la Economía Social han dado respuestas innovadoras a necesidades sociales emergentes y a los problemas que ni el Estado ni los mercados tradicionales eran capaces de solucionar reforzando la construcción de sociedades más inclusivas (Comisión Europea, 2010b).

Por lo tanto, el reconocimiento por parte de los Estados y de distintos organismos internacionales permite afirmar que las empresas sociales desempeñan también un papel institucional como factor de desarrollo endógeno y son modelos empresariales inclusivos que promueven la generación de oportunidades con el objetivo de la mejora del nivel de vida de las personas que sufren el riesgo de o exclusión social dado que la empresa social debe ser entendida, en sentido amplio, como una organización que busca la creación de valor social a través de la realización de una actividad económica (Fonteneau et al., 2010).

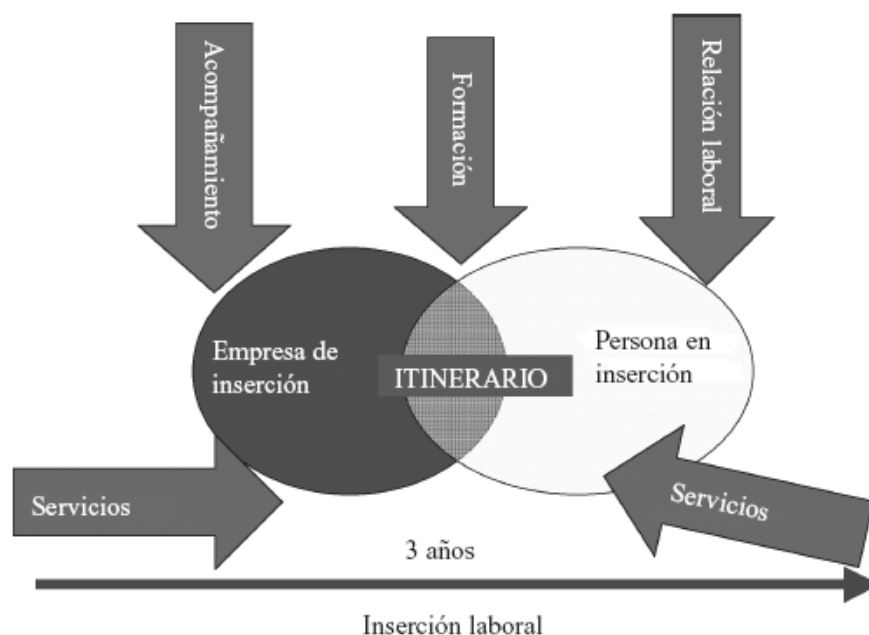
En el estado español se cuenta con la pionera Ley 5/2011, de 29 de Marzo, de Economía Social<sup>15</sup> cuyo artículo 2 la define como el conjunto de las actividades económicas y empresariales que en el ámbito privado, llevan a cabo aquellas entidades que persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos. Además, como entidades de la Economía Social se incluyen cuatro grandes familias, a saber, las Cooperativas, las Mutualidades, las Fundaciones y las Asociaciones que lleven a cabo actividad económica, pero también otros actores económicos como, por citar algunos, las Sociedades Laborales, las Empresas de Inserción o los Centros Especiales de Empleo. En concreto, son en muchos casos las Empresas de Inserción<sup>16</sup>, los mecanismos a través de los cuales personas desfavorecidas pueden acceder a un empleo dado que desarrollan programas de incorporación sociolaboral que permiten la asunción de competencias, destrezas, habilidades y responsabilidades a sujetos en situación de desventaja social reconocida que están en situación de desempleo y que sufren dificultades importantes para integrarse en el mercado de trabajo ordinario como alguno de los pertenecientes a los siguientes colectivos: perceptores de Rentas públicas básicas, personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentran en proceso de rehabilitación, internos de centros penitenciarios y ex-reclusos, jóvenes que no hayan terminado el periodo de escolaridad obligatoria, minorías étnicas, inmigrantes internacionales o personas con cargas familiares no compartidas.

Las Empresas de Inserción se pueden definir como aquellas estructuras productivas de bienes o servicios que tienen como fin la incorporación al mercado laboral normalizado de colectivos en situación de exclusión social. La Ley 44/2007, de Empresas de Inserción, aportó la regulación legal a las mismas y, además, reguló, entre otros aspectos, la relación laboral de los trabajadores en inserción (Aguilera, 2009). Así, para cumplir su principal objetivo, ofrecen a las personas en riesgo de exclusión social un contrato de trabajo de máximo 36 meses de duración, al amparo del convenio colectivo propio del sector en el que se encuadre la propia Empresa de Inserción, junto con un acompañamiento personalizado que incluye actuaciones de apoyo, seguimiento y formación realizado por personal especializado que facilita la adquisición de hábitos sociales y de trabajo necesarios para la consecución de la inclusión en el mercado normalizado porque mejoran la empleabilidad de las personas participantes en las mismas, condición indispensable para lograr su inclusión sociolaboral normalizada. Ahora bien, las relaciones laborales de las personas trabajadoras en inserción cuentan con una serie de peculiaridades entre las que cabe destacar el de tener derecho a ausentarse sin pérdida de



remuneración para asistir a tratamientos, formaciones u otras medidas contempladas en el itinerario personalizado de inserción o el de una jornada parcial superior a la mitad de jornada de una persona trabajadora a tiempo completo. Por ello, el nivel de productividad de las personas con este tipo de contratos de inserción es más reducido que el de un trabajador normalizado. Por esta razón, este tipo de empresas cuentan con la posibilidad de optar a ciertas ayudas destinadas tanto a su creación como a su mantenimiento. La metodología de estas Empresas de Inserción complementa un itinerario personalizado de inserción laboral con diferentes fases que pretende acompañar a la persona en su proceso de inserción con formación práctica en un entorno de trabajo real (ver Cuadro 1).

Cuadro 1: Proceso del tránsito de los empleados en inserción en las empresas de inserción



Fuente: Gil y Ramos, 2013:50

Por lo tanto, estas empresas se basan en un modelo de inserción por el trabajo a partir del diseño e implementación de itinerarios de tutelaje individualizados y operan con los principios de corresponsabilidad de todos los sectores sociales y de transversalidad, fomentando soluciones integrales y horizontales de cercanía a los desequilibrios sociales para reducir los mismos, trabajando principalmente en sectores donde la mano de obra es intensiva y no demasiado cualificada: hostelería, reciclaje, residuos, carpintería, albañilería, mensajería, servicios, etc. Este hecho es la principal innovación de las Empresas de Inserción ya que suponen iniciativas que forjan sinergias en la sociedad ayudando a la integración de colectivos vulnerables, pero generando un impacto en el ámbito económico al mismo tiempo. Por ello, exceden las pautas del modelo económico y empresarial vigente al tener la voluntad de preparar a las personas en su capacitación hacia el mercado laboral ordinario puesto que en su ADN se encuentra el ser una herramienta transitoria para lograr la inclusión sociolaboral normalizada de sus trabajadores en puestos de inserción (Veciana, 2007). Los beneficiarios de este tipo de empleos dejan, por consiguiente, de ser personas pasivas y dependientes, en el mejor de los casos, de los sistemas de protección sociales.

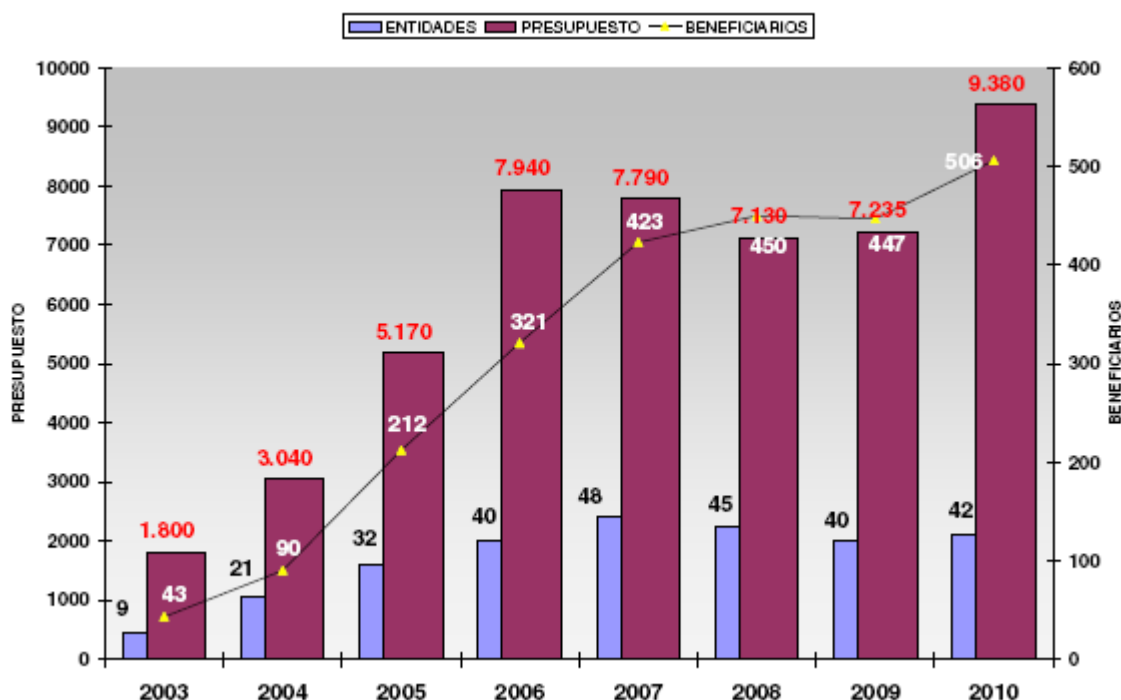
Actúan como "empresas puente" donde personas con dificultades de inserción sociolaboral desarrollan sus capacidades necesarias para el desempeño de un trabajo mediante la fórmula de «aprender trabajando» (Salinas y Herranz de la Casa, 2004). Representan un *original modelo de actuación en activación laboral e inclusión social frente al que se podría denominar "pasivo" ofrecido desde los sistemas de protección social* de los Estados, ya que abordan la exclusión social desde un enfoque "activo" y de responsabilidad propia para aquellos colectivos especialmente sensibles a quedar fuera del tejido sociolaboral (Aguilera, 2009).

Las Empresas de Inserción, en consecuencia, suponen el desarrollo de eficaces actuaciones concretas que favorecen a los colectivos más vulnerables al estar contribuyendo a rescatar de la exclusión social a grupos de ciudadanos marginados y facilitando su tránsito al empleo ordinario (Marcuello et al., 2008). Por consiguiente, la aparición de esta tipología de empresas, instaladas en todo el amplio rango de ramas de actividad económica, está suponiendo para los colectivos más desfavorecidos, una gran transformación en el ámbito del acceso al empleo y a la sociedad en general (Monzón Campos, 2008) y está teniendo también destacadas repercusiones sobre el fenómeno migratorio, dado que, como anteriormente mencionábamos, la vulnerabilidad laboral, la baja empleabilidad y la desigualdad social afecta particularmente a los ciertos inmigrantes internacionales por constituir un colectivo más proclive a la exclusión y desventaja sociolaboral, debido a la acumulación e interrelación de factores de fragilidad social que les caracteriza y que les confiere dificultades para participar en los ámbitos de la vida social en igualdad de condiciones respecto a los autóctonos y en concordancia con el esquema normativo dominante (Cachón, 2011; Izquierdo, 2011).

Ahora bien, si el origen de las Empresas de Inserción a nivel europeo se puede situar en Francia a mediados de los años setenta, en lo referido a España fueron surgiendo esporádicamente en los años ochenta aunque es a partir del nuevo siglo XXI cuando han cobrado un nuevo impulso (Aguilera, 2009; WISE, 2009). En concreto, a nivel de la CAPV, su surgimiento se produce en el propicio caldo de cultivo existente a nivel de entidades promotoras de iniciativa social y de apuesta por la inserción por lo económico de los años 90, pero se materializa en el Decreto del Gobierno Vasco 305/2000, del 26 de Diciembre, para la calificación, acceso y registro de empresas de inserción. Aunque realmente es a partir del año 2002 cuando arrancó el programa de ayudas para el establecimiento y mantenimiento de dichas empresas con la Orden de 11 de Diciembre de tal año del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la cual se regulan las ayudas para la creación y el sostenimiento de este tipo de empresas. Ello evidencia que con anterioridad a la Ley estatal del 2007 a la cual nos hemos referido en anteriores párrafos, la Comunidad Autónoma del País Vasco ya contaba con normativa autonómica específica en esta materia en parte debido a la importante estructura de protección social y a la visión de integración activa llevada a cabo desde el ente autónomo vasco y la propia sociedad vasca dado que existía un consenso relativo a la consideración del desempleo como un problema social palmario y, por otra parte, al apostar por la inserción laboral como una estrategia de incorporación social más amplia.

Consiguientemente, a nivel de la CAPV, las Empresas de Inserción están reguladas tanto por la normativa estatal, principalmente por la ya citada Ley 44/2007 y por el Real Decreto 49/2010; como por la normativa autonómica de principios de siglo, ampliada con el Decreto 182/2008, de 11 de noviembre, donde se regula la calificación de las empresas de inserción, se establece el procedimiento de acceso a las mismas y su registro; la Orden de 4 de mayo 2009 publicada el 19 de mayo sobre creación y sostenimiento de las empresas de inserción; más las convocatorias anuales autonómicas específicas para las empresas de inserción. En el gráfico que se incluye a continuación se puede apreciar claramente detalles de estas ayudas, tanto a nivel de presupuesto asignado desde el Gobierno Vasco a las subvenciones asignadas como de número de puestos de inserción beneficiarios así como el número de empresas apoyadas anualmente desde el año 2003 en Euskadi.

Gráfico 2: Presupuesto anual de ayudas concedidas, número de empresas y de trabajadores en proceso de inserción en el País Vasco (2003-2010)



Fuente: Lanbide, 2011 (Entidades: número de empresas subvencionadas en cada año; Presupuesto: importe total de las subvenciones concedidas en cada año en miles de Euros; Beneficiarios; número de puestos de trabajo para personas en proceso de inserción)

En ambas legislaciones tanto a nivel estatal como autonómico se reconoce la situación de exclusión que padecen determinadas personas – entre ellas cierto perfil de origen extranjero - y proponen las Empresas de Inserción, enmarcadas dentro de las políticas activas de empleo, como uno de los instrumentos adecuados para facilitarles un proceso que tiene como objetivo final la inserción laboral en el mercado ordinario y, en definitiva, su normalización social. Esa es, por tanto, la misión fundamental de este tipo de empresas que, además de cumplir con los objetivos empresariales en el sector de actividad específico en el que operen, desarrollan el objetivo social de potenciar el desarrollo de la propia persona en inserción para la consecución del reto de su integración normalizada.

Asimismo, destacar, dentro de las especificidades de las Empresas de Inserción, que éstas tienen que estar promovidas por agentes que son entidades sin ánimo de lucro, como Asociaciones sin fines lucrativos y Fundaciones, participando como mínimo en un 51%<sup>17</sup> y asegurando la prestación de medidas de acompañamiento social. Por ende, las Empresas de Inserción que actúan en el País Vasco se fundamentan en la iniciativa social y constituyen en estos momentos un sustancial adamiaje de apoyo para todas las personas que atrevesan por dificultades al trabajar por su inserción sociolaboral. Por otra parte, son dispositivos empresariales que deben aplicar los excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio - hasta el 80% en la Ley estatal - a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas o a la promoción de actividades relacionadas con la inserción sociolaboral, no debiendo producirse en ningún caso, reparto de beneficios. Además, una de las obligaciones a cumplir por las Empresas de Inserción es mantener el cómputo anual, desde su calificación como tal, con un porcentaje de personas trabajadoras en proceso de inserción de al menos el 40% respecto al

total de la plantilla durante los primeros tres años de actividad y como mínimo el 50% del total de la plantilla a partir del cuarto año con un tope del 75% de los puestos, no pudiendo ser el número de aquellos inferior a dos.

Para que una persona pueda acceder a un puesto de inserción, el requisito exigido en Euskadi es tener un Convenio de Inserción firmado con los servicios sociales de base correspondientes<sup>18</sup>. Estas personas pasan de ser, fundamentalmente, perceptoras de la Renta de Garantía de Ingresos o prestación periódica de naturaleza económica ofrecida por la Administración vasca destinada a individuos integrados en unidades de convivencia que no disponen de ingresos suficientes, a disponer de un empleo de inserción. De manera evidente, las Empresas de Inserción constituyen un *modelo empresarial híbrido* sobresaliente y novedoso para la consecución de la inclusión activa a través de la formación y el empleo (Gizarteratuz, 2010).

Un hito importante dentro del contexto de las Empresas de Inserción en el panorama vasco fue la creación en noviembre del año 2007 de su Asociación denominada Gizatea<sup>19</sup> surgida con la misión de contribuir al desarrollo de una Economía Solidaria al servicio de una sociedad más justa y con el objeto de fomentar la cooperación entre sus miembros enclavados en muy diferentes actividades económicas, de contribuir a la mejora y fortalecimiento del sector y a la promoción de su reconocimiento e interlocución ante instituciones públicas, agentes sociales y ante la sociedad en general (Gizatea, 2010). El peso de las Empresas de Inserción en la economía es creciente. En el año 2010, estaban registradas en el Estado español 200 en total (3,6% más que en el año 2009) (FAEDEI, 2011). De ellas, 44 (22%) estaban registradas en Euskadi en 2010<sup>20</sup>. Los datos reflejan, asimismo, el incremento en el número de Empresas de Inserción vascas ya que si a finales de la primera década del tercer milenio se contaba con casi 50, esta cifra es considerablemente superior a la decena registrada antes del año 2004. Por otra parte, cabe destacar que estas empresas se encuentran desigualmente repartidas por el territorio vasco, concentrándose principalmente en la provincia de Bizkaia. Según datos de las empresas miembro de la Asociación, el 91% del total de las registradas en el País Vasco, un 66% estaban situadas en ese territorio histórico (Gizatea, 2011).

Según la Memoria Social 2010 de dicha Asociación, durante ese año se contaron con un total de 1.204 personas trabajadoras en plantilla de las Empresas de Inserción de las cuales el 62,7% eran mujeres frente al 37,3% de varones y el 52,3% eran personas en proceso de inserción, siendo el porcentaje de personas en no inserción un 47,7%. Ese año, aumentó un 27% respecto al año anterior en número de puestos de inserción equivalentes a una jornada completa. Además, cabe destacar que de las 160 personas que en el año 2010 finalizaron su proceso de inserción, un 51,3% encontraron empleo, cifra notablemente inferior al 75% de éxito en la salida de las personas en inserción al mercado ordinario alcanzado en el 2009 (Gizatea, 2011), la realidad actual de la crisis de existencia empleos también afecta a la salida de los trabajadores en inserción de estas empresas. Estos datos iluminan la realidad ofrecida desde las Empresas de Inserción vascas con el empleo de inserción que proporcionan como pasarela para lograr el paso a una situación normalizada para cierta proporción de personas que están excluidas sociolaboralmente y que son el núcleo de su quehacer.

#### 4.- Migración e integración laboral en las empresas de inserción vascas

Dirigiendo la atención a la labor que desempeñan este tipo de dispositivos empresariales hacia las personas de origen extranjero, contextualizaremos nuestro documento en el cometido realizado en la CAPV. Como señalamos anteriormente, para ello nos centraremos en los datos de una investigación desarrollada en el año 2011 con la utilización de una metodología cualitativa y cuantitativa, presentaremos parte de los resultados obtenidos con metodología mixta. Merced a la utilización de métodos cuantitativos se caracterizaron a las empresas del sector y a los empleados de origen extranjero aplicando un cuestionario cerrado a todas las

empresas de inserción (44) miembros de la Asociación Gizatea en ese momento. Asimismo, se expondrán algunas palabras extraídas cualitativamente de las entrevistas en profundidad realizadas a los propios inmigrantes internacionales que trabajan en las Empresas de Inserción vascas así como a los gerentes de las mismas que nos servirán para apoyar nuestro argumento.

Dentro del marco alternativo que constituyen las Empresas de Inserción dentro de los agentes del sector de la Economía Social y Solidaria de entrada al mercado laboral para los grupos que se encuentran en una situación precaria de desventaja social o en riesgo de exclusión social con grandes dificultades de acceso a un empleo ordinario, conviene poner de relieve el caso específico de su labor y buenas prácticas en su contribución al fomento de la inclusión social a través de la facilitación de un empleo a los inmigrantes internacionales más desfavorecidos tanto jóvenes como adultos, tanto mujeres como varones, con sustanciales impedimentos y bajos niveles de empleabilidad. Como lo relata un gerente de una Empresa de Inserción vasca:

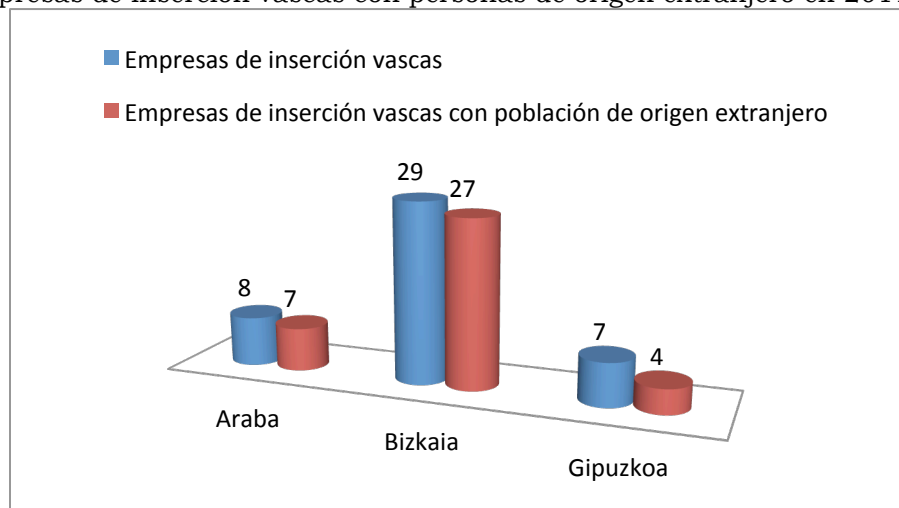
“En el caso de la gente inmigrante, normalmente migra porque en su país no hay trabajo. Estar fuera de su lugar, fuera de su familia, crea una serie de problemas. .. Lo primero, ...es intentar estabilizar su vida de manera personal. Una vez que esa parte del proceso está hecha entraría a la primera fase de un itinerario de inserción de lo que sería el tema de habilidades sociales, cuando hablas de habilidades sociales es desde cumplir un horario, hasta ser capaz de hablar con sus compañeros, no sólo por el tema del idioma, tema de relaciones interpersonales, este proceso puede durar dependiendo de la persona dos meses o puede durar tres años..... Después de esa fase vendría más lo que es el tema productivo y formación a la vez. Ya en esa primera fase de habilidades marcas cuáles van a ser los objetivos de producción, que siempre van a estar por debajo de un contrato ordinario, y a partir de que todas las personas que intervenimos en ese proceso entendemos que ya se ha llegado a esos niveles, vamos a pasar a otra fase y vamos a empezar a dar una serie de formación que entendemos que para la última parte de su itinerario, de la búsqueda activa de empleo, que puede ser tres, dos o un mes, depende también de la persona de la que estemos hablando. Esas tres serían las fases que pueden durar mínimo 1 año, máximo 3 años.”

Es decir, la problemática de las personas de origen extranjero es hasta cierto punto específica (dificultades en su país de origen, obstáculos para establecerse en un nuevo ámbito donde normalmente no cuentan con todo el apoyo familiar o de relaciones suficiente, inestabilidad de su situación administrativa) y desde las Empresas de Inserción de Euskadi se les ayuda a estabilizarse personalmente, pasando por una serie de etapas durante su proceso de acompañamiento donde, amén de acceder a un empleo y obtener unos ingresos, se les forma y capacita paulatinamente, durante 36 meses como máximo, para poder ejercitar sus derechos y alcanzar la incorporación sociolaboral normalizada.

Sobre el volumen de empresas con personas inmigrantes internacionales remarcar que de las 44 empresas encuestadas, prácticamente 7 de cada 8 contaban en su plantilla con personal de origen extranjero (86%). Veámoslo gráficamente a continuación:



Gráfico 3: Empresas de inserción vascas con personas de origen extranjero en 2011



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de investigación

Destacar especialmente el caso de Bizkaia donde la proporción de empresas de inserción con población inmigrante internacional alcanza el 93%. En el otro polo habría que posicionar a Gipuzkoa con un 57% de sus empresas con personal inmigrante extranjero en sus plantillas, pero aún así, es en la mayoría de las empresas donde existen personas nacidas en otros países.

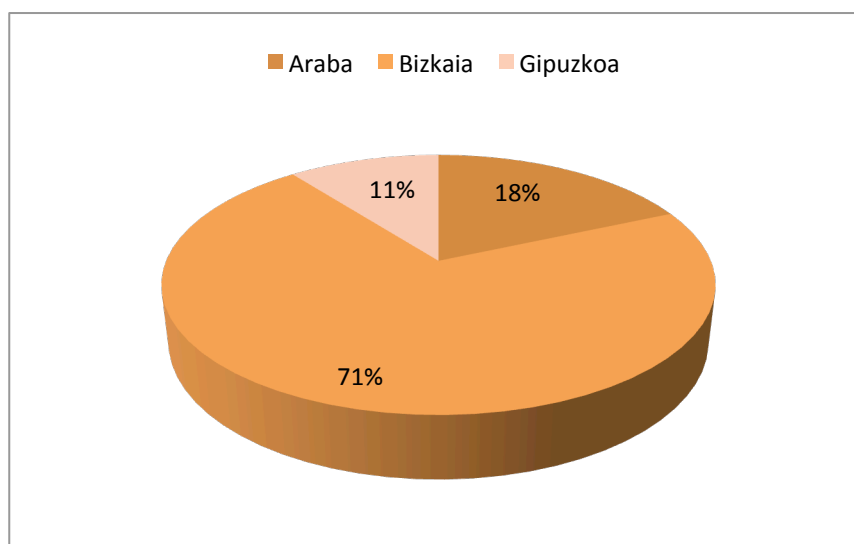
Mapa 1: Distribución geográfica de las empresas de inserción con trabajadores de origen extranjero en Euskadi en 2011



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de investigación

Por otra parte, si nos centramos en el total de las empresas de inserción con trabajadores de origen extranjero, indicar que es el territorio histórico de Bizkaia donde la proporción es mayor al contar con el 71% del total como se puede apreciar claramente en el gráfico que se presenta a continuación:

Gráfico 4: Empresas de inserción vascas con personas de origen extranjero por provincia



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de investigación

Asimismo enfatizar, que aunque están presentes en diversos municipios, las empresas de inserción con personas de origen extranjero se sitúan fundamentalmente en las capitales de las provincias vascas, donde también se concentra la población inmigrante. Esto es, 19 de las 20 empresas de inserción situadas en Bilbao tienen trabajadores de origen extranjero; las 6 totales situadas en Vitoria cuentan en su plantilla con este tipo de trabajadores y en S. Sebastián, de las tres existentes en una se cuenta entre sus empleados con inmigrantes internacionales.

Si nos fijamos en concreto en el número de personas de origen extranjero empleadas en las Empresas de Inserción vascas, los datos indican que ronda el 35% en el año 2011 del total de los trabajadores en estas empresas de inserción vascas. Con lo que se ha pasado del aproximadamente 5% en los albores del siglo XXI según indicaban fuentes de la Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco, Gizatea, a representar algo más de 3 de cada 10 empleados en este tipo de empresas vascas. Esto puede ser reflejo, a su vez y en parte, del crecimiento de volumen de población de origen extranjero presente en la propia sociedad vasca donde en los albores del siglo XXI se situaba en torno al 2% de su población mientras que en el año 2011, como ya se indicó con anterioridad, se fija en el 6,6% (Ikuspegi, 2012). Todas estas personas nacidas en otros países, se encontraban antes de estar empleados en estas empresas en situación de desempleo y merced al contrato de trabajo, se les facilita una remuneración y una oportunidad para poder desarrollarse, así como para poder mantener su situación administrativa regularizada. Fijémonos en el desglose por provincia vasca de la siguiente tabla.

Tabla 3: Porcentaje de trabajadores de origen extranjero en las empresas de inserción vascas. Desglosado por provincia.

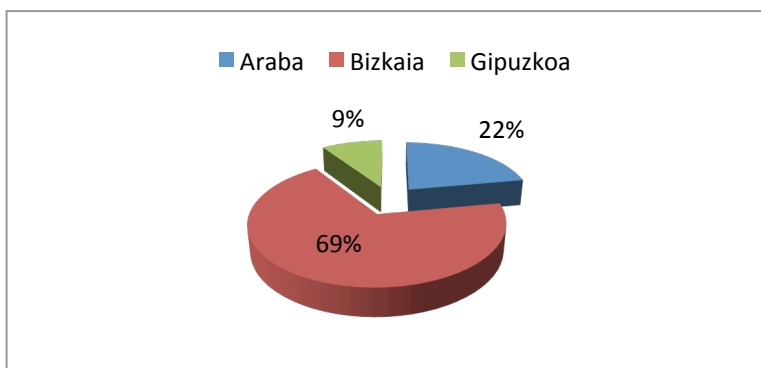
Provincia	%
Araba	56%
Bizkaia	33%
Gipuzkoa	23%
<b>Total</b>	<b>34,45%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de investigación

Destaca Álava donde la proporción de personas de origen extranjero supera a más de la mitad de los trabajadores en plantilla, el 56% mientras que en Bizkaia se puede apuntar que uno de cada tres empleados (33%) son de origen extranjero y en Gipuzkoa, su porcentaje es el menor de las tres provincias de la CAPV, el 23%.

Sin embargo, del total de trabajadores de origen extranjero en las Empresas de Inserción vascas, donde mayoritariamente se sitúan es en territorio vizcaíno donde prácticamente son siete de cada diez (el 69%). Datos que también pueden asociarse con el mayor número de personas de origen extranjero residiendo en esta provincia, a lo aludimos al principio de nuestro escrito.

Gráfico 5: Proporción del total de trabajadores de origen extranjero en las empresas de inserción vascas por provincia



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de investigación

Para terminar este apartado, incluir como ejemplo el testimonio de dos de los inmigrantes internacionales entrevistados durante la fase cualitativa de nuestra investigación para poner de manifiesto su sentimiento hacia la labor desarrollada desde las Empresas de Inserción en las que desempeñan su trabajo de cara a la mejora de su grado de integración tanto a nivel social como laboral y en su estrategia de fomento de su empleabilidad gracias a la formación y preparación brindada para que, tras su tránsito por este tipo de empresas, puedan acceder al mercado laboral normalizado:

- “Yo creo que hasta ahora me ha ayudado mucho y todavía nos siguen apoyando también, sobre los estudios y aprender para que algún día cuando nos marchemos de aquí tendremos una buena experiencia para mejorar y que nos cojan”.
- “... a mí me ha venido bien básicamente para todo, me ha venido estupendamente en todo, porque estoy trabajando, porque uno cuando no trabaja se siente lo más inútil que pueda sentirse, como dicen el trabajo dignifica al hombre pues así es, respecto a eso a trabajar que me ha dado más, me ha hecho sentir útil,...en términos sociales, laborales, de familia que me ha venido bien para todo.”

Como se desprende del discurso de ambas personas de origen extranjero residentes en la CAPV, la ayuda a su desarrollo personal recibida durante su paso por estas empresas les apoyo en múltiples facetas desde un nivel más personal de autoestima hasta más social de relación e, incluso, familiar.

##### 5.- A modo de reflexiones finales

Para terminar nos gustaría apuntar unas últimas consideraciones donde se resaltan los principales rasgos de las Empresas de Inserción en Euskadi en su labor para la activación laboral y la inclusión social, también para los inmigrantes internacionales más vulnerables

cuyas características personales por sí mismas dificultan su posible acceso directo al mercado de trabajo normalizado:

- ✓ Para ciertos inmigrantes internacionales que residen en la CAPV, las Empresas de Inserción representan una *herramienta de lucha contra sus desventajas sociolaborales*: Se trata de un dispositivo empresarial que no solamente se ha ido manteniendo en el tiempo habiendo superado una primera fase embrionaria sino que su número, incluso, ha ido creciendo a lo largo del siglo XXI tal como refleja el registro oficial vasco. Estas empresas han conseguido acabar con la artificial creencia de que algunos individuos son 'inempleables' o no pueden ganarse la vida porque demuestran de manera evidente que cualquier estrategia a favor del empleo, con su fórmula de aprender trabajando de manera guiada, no admite espacios trabados ni prejuicios infundados sobre las potencialidades de los sujetos. Son un ámbito empresarial que ofrece beneficios tanto económicos como sociales con resultados positivos en la incorporación sociolaboral de sus beneficiarios. Por otra parte, aunque cuentan con ayudas públicas, no consumen recursos sociales 'a fondo perdido' sino que la inversión pública en las Empresas de Inserción produce un retorno a la sociedad de una notable parte de lo invertido tanto a nivel fiscal (en materia de impuestos de actividad económica, IRPF en las nóminas, etc.) y económico (reduciendo las percepciones de ayudas sociales y desempleo, dinamizando la economía de la sociedad, etc.) como a nivel sociolaboral (de personas con especiales dificultades de acceso al mercado ordinario gracias a las estrategias que utilizan). Estas estructuras empresariales que, como hemos podido comprobar, constituyen también una referencia y una puerta de normalización sociolaboral para un buen número de personas de origen extranjero en la CAPV.
- ✓ *Constituyen estructuras híbridas, instrumentales y transitorias que están implantadas en los tres territorios vascos con diferente porcentaje de participación de inmigrantes internacionales*: desde su fundamento de iniciativa social, conjugan sus objetivos económicos de productividad y competitividad en el mercado con objetivos sociales de compromiso con las personas al ser organizaciones que trabajan en el mercado produciendo bienes y servicios en múltiples actividades económicas con el objetivo de integrar a personas en riesgo de exclusión como ciertos sujetos de origen extranjero y suponen un instrumento de intervención sociolaboral con el objeto de preparar a sus trabajadores para incorporarles al mercado de trabajo ordinario durante un tránsito de máximo 3 años, según la normativa actual, gracias al itinerario polifásico personalizado que desarrollan para cada empleado en inserción.

Los datos de nuestra investigación nos permiten afirmar que, en concreto, superaban los 260, el número de trabajadores de origen extranjero empleados por las Empresas de Inserción vascas a finales del año 2011. Para estas personas, estas entidades enmarcadas dentro del ámbito de la Economía Social y Solidaria vasca, representan un factor clave para poder lograr su integración sociolaboral en la propia sociedad vasca porque, partiendo de una situación de desempleo y habiendo suscrito con los servicios sociales de base correspondientes un Convenio de Inserción como reflejo de su situación de desventaja social, cuentan con un contrato de trabajo en un entorno donde se les apoya no solamente el desarrollo de un trabajo real sino también con formación y acompañamiento individualizado para la asunción de destrezas y competencias personales. Amén de conseguir unos ingresos, se les forma y se les apoya personalmente gracias a la metodología que se desarrolla en tales centros de trabajo.

Por ende, este tipo de empresas sociales facilitan la consecución de una mayor cohesión social al facilitar la posibilidad de conseguir un empleo como herramientas de inclusión activa y una formación práctica que, sin duda, redundan en una mejora del clima y de la justicia social dentro de la CAPV. Consiguientemente, están demostrando ser un dispositivo eficaz y eficiente de cara a la inserción social y la activación laboral de colectivos desfavorecidos, entre ellos

cierta fracción de los inmigrantes internacionales más vulnerable residentes en territorio vasco, cuyo porcentaje dentro de las mismas alcanza prácticamente el 35% y, a nivel de empresas de inserción vascas, más del 85% cuenta con personas de origen extranjero en sus plantillas.

En definitiva, las características intrínsecas de las Empresas de Inserción las confieren particularidades diferenciándolas de otro tipo de agentes económicos en general, y de la Economía Social y Solidaria, en particular, porque posibilitan el acceso al empleo normalizado de colectivos con especiales dificultades tras un periodo en inserción con acompañamiento sociolaboral específico y a través del desempeño real de un puesto de trabajo, entre ellos a ciertos inmigrantes internacionales en mayor desventaja quienes cada vez en un mayor porcentaje se sitúan como trabajadores, no sólo, aunque muy principalmente, de inserción en este tipo de empresas en la CAPV. Por consiguiente, las Empresas de Inserción deben ser entendidas como mecanismos útiles para alcanzar unos niveles óptimos de integración sociolaboral en una Euskadi cada vez más diversa desde una participación activa lo cual repercute en lograr un mayor nivel de justicia social de cara a la construcción de una sociedad más inclusiva y cohesionada, resultando un factor favorecedor para la integración del colectivo migrante internacional más vulnerable.

Con este artículo hemos tratado de evidenciar no solamente la mejora de la empleabilidad desarrollada desde el tejido de Empresas de Inserción en el mercado de trabajo como el vasco en la actualidad marcado por los demoledores efectos de una honda y prolongada crisis económico-financiera. Asimismo, hemos buscado ahondar en el conocimiento de su contribución para la integración, la gestión de la diversidad y de cara a evitar desigualdades sociales con los inmigrantes internacionales a través de su apoyo a un perfil del colectivo inmigrante. Deseamos haber presentado de manera general una fotografía del escenario de la migración internacional y de su inserción sociolaboral a través de este tipo de dispositivos económicos. De igual manera, hemos procurado contribuir tanto a la visualización de la labor de este tipo de empresas vascas como a la reflexión y profundización sobre las soluciones reales y sus buenas prácticas que afectan directamente y de manera cada vez más importante a los vecinos de origen extranjero que conviven en un territorio vasco ensombrecido por la alargada y espesa negrura de los tiempos de múltiples crisis.

## 6.- Bibliografía

Aguilera, R. (2009): "La relación Laboral de los trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción", Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 83: 217-249.

Cachón, L. (2008): "La integración de los inmigrantes en España: debates teóricos, políticas y diversidad territorial", Revista UC Política y Sociedad 45(1): 205-235.

(2009): La «España inmigrante»: marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración, Madrid, Anthropos.

(2011): "Inmigración en España: del mercado de trabajo a la plena ciudadanía", Oñati Socio-Legal Series (1) 3:1 -16.

Caldera, J. et al. (2011): La Contribución de la Inmigración a la Economía Española: Evidencias y Perspectivas de futuro, Madrid, Fundación Ideas.

Cáritas (2011): La Situación Social de los Inmigrantes acompañados por Cáritas. Informe del año 2010 (en línea). [http://www.caritas.es/noticias\\_tags\\_noticiaInfo.aspx?Id=4714](http://www.caritas.es/noticias_tags_noticiaInfo.aspx?Id=4714)

Comisión Europea (2010a): Europa 2020: una estrategia para el crecimiento inteligente, sostenible e integrador, COM (2010) 2020, Bruselas. 3.3.2010.

(2010b): La Plataforma Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social: un marco europeo para la cohesión social y territorial, COM (2010) 758 final, Bruselas. 16.12.2010.



(2011): Evaluación del programa nacional de reforma de 2011 y del programa de estabilidad de España, SEC(2011) 718 final, Bruselas, 7.6.2011.

De Guchteneire, P. y Pecoud, A. (2008): Migración sin fronteras: ensayos sobre la libre circulación de las personas, París, Unesco.

Eurostat (2010): Foreigners living in the EU are diverse and largely younger than the nationals of the EU Member States (en línea). [http://e.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-SF-10-045/EN/KS-SF-10-045-EN.PDF](http://e.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-10-045/EN/KS-SF-10-045-EN.PDF)

FAEDEI (2011): Memoria Social 2010: Empresas de Inserción en España, Madrid, FAEDEI-Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción.

Fonteneau, B. et al. (2010): Social and Solidarity Economy: Building a Common Understanding. Turín, ILO-International Labour Organization.

Gil, M.E. y Ramos, N. (2013): "Las empresas de inserción en la economía social y solidaria: perspectivas y propuestas desde FAEDEI", Cuadernos de Trabajo Social 26(1): 43-53.

Gizarteratuz (2010): El apoyo a las empresas de inserción, una estrategia de activación. 8-10 (en línea). <http://www.siiis.net/documentos/gizarteratuz/gizarteratuz3.pdf>

Gizatea (2010): Las Empresas de Inserción en el País Vasco: Memoria social 2009, Bilbao, Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco.

(2011): Las Empresas de Inserción en el País Vasco: Memoria social 2010, Bilbao, Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco.

Gobierno Vasco (2012): Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales, Vitoria, Dpto. Empleo y Asuntos Sociales.

Iglesias de Ussel, J. (2010): Las políticas de integración social de los inmigrantes en las comunidades autónomas españolas, Bilbao, Fundación BBVA.

Ikuspegi (2012): Población extranjera en la CAPV 1998-2011 (en línea). <http://www.ikuspegi-inmigracion.net/documentos/powerpoints/capv2011.pdf>

(2013): Población extranjera en la CAPV 2013 (en línea). <http://www.ikuspegi-inmigracion.net/documentos/panoramicas/es/panoramica49cas.pdf>

ILO-International Labour Organization (2008): Declaration on Social Justice for Fair Globalization, Génova, ILO Publications.

INE-Instituto Nacional de Estadística (2010): Encuesta Anual de Estructura Salarial Año 2008. Notas de Prensa, 24 de Junio de 2010 (en línea). <http://www.ine.es/prensa/np601.pdf>

IVIE-Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (2011): La población extranjera en el mercado de trabajo español. Cuadernos de Capital Humano, 125 (en línea). <http://www.ivie.es/downloads/caphum/flash/125/Default.html>

Izquierdo, A. (2011): El modelo de inmigración y los riesgos de exclusión. En VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España, Madrid, Fundación Foessa.

Lanbide (2011): Empresas de Inserción: herramienta de las políticas activas de empleo en la CAPV (en línea). [http://www.faedei.org/sites/default/files/file/Intervencion\\_de\\_Lanbide.pdf](http://www.faedei.org/sites/default/files/file/Intervencion_de_Lanbide.pdf)

Malgesini, G. y Giménez, C. (1997): Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad, Madrid, La cueva del oso.

Marcuello, C. et al. (2008): Informe sobre las empresas de inserción en España, Valencia, CIRIEC, Serie Informes, 4.

Martínez, R. (2010): Pobreza y privación material en España en el período 2004-2008: del auge económico al inicio de la recesión, Madrid, Fundación Alternativas.

Ministerio de Trabajo e Inmigración (2011) Programa Nacional de Reformas (en línea). [http://www.mtin.es/es/sec\\_trabajo/debes\\_saber/pnr/programanacionalreformas2011espana.pdf](http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/debes_saber/pnr/programanacionalreformas2011espana.pdf)

Monzón Campos, J. L. (2008): "Economía Social y Sociedad del Bienestar: actores y ámbitos de actuación", en Anuario de la Economía Social 2007-2008, Madrid, CEPES.

Monzón Campos, J.L. et al. (2010): Sectores de la nueva economía 20+20, Madrid, Fundación EOI.

Moreno, F.J. y Bruquetas, M. (2011): Inmigración y Estado de bienestar en España, Barcelona, Obra Social "la Caixa".

Pajares, M. (2010): Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2010, Madrid, Observatorio Permanente de la Inmigración del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

[Penninx, R.](#) y [Martiniello, M.](#) (2006): "Procesos de integración y políticas (locales) estado de la cuestión y algunas enseñanzas", Revista Española de Investigaciones Sociológicas-REIS, 116: 123-156.

Pérez de Mendiguren, J.C. et al. (2009): Economía Social, Empresa Social y Economía Solidaria: diferentes conceptos para un mismo debate, Bilbao, Red de Economía Alternativa y Solidaria-REAS Euskadi.

Pizarro, R. (2001): La vulnerabilidad social y sus desafíos, Santiago de Chile, Naciones Unidas, Serie Estudios estadísticos y prospectivos.

Salinas, F. y Herranz de la Casa, J.M. (Dirs.) (2004): La economía social como puerta de integración sociolaboral de los inmigrantes, Ávila, Universidad Católica.

Silva, M.C. (2010): "Desigualdad y Exclusión Social: De Breve Revisitación a una Síntesis Proteórica", Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas, 9(10): 111-136.

Veciana, P. (2007): Las Empresas de Inserción en España, Barcelona, Fundación Un Sol Món.

WISE (2009): Work Integration Social Enterprises as a tool for promoting inclusion. En Working Integration Social Enterprises and their role in European Policies. European Community Programme for Employment and Social Solidarity PROGRESS (2007-2013) (en línea). <http://www.wiseproject.eu>.

Anexos - A.- Cuestionario empresas inserción

Nº de Cuestionario : \_\_\_\_\_ (1)

**A. CUESTIONARIO GENERAL EMPRESAS DE INSERCIÓN**

P.1 Nombre Empresa: \_\_\_\_\_ (2)

P.2 Dirección: \_\_\_\_\_ (3)

P.3 Localidad y CP \_\_\_\_\_ (4-5)

P.4 Comarca \_\_\_\_\_ (6)

P.5 Tfno.: \_\_\_\_\_ (7)

P.6 Persona de contacto: \_\_\_\_\_ (8)

P.7 Forma Jurídica \_\_\_\_\_ (9)  
 (1) Sociedad Laboral  
 (2) Sociedad Cooperativa  
 (3) Sociedad Limitada  
 (4) Sociedad Limitada Unipersonal  
 (5) Otras: Especificar \_\_\_\_\_

P.8 Año de Constitución \_\_\_\_\_ (10)

P.9 Año de Inscripción en el Registro de las Empresas de Inserción de la CAPV \_\_\_\_\_ (11)

P.10 Sector de actividad de la empresa \_\_\_\_\_ (12)  
 (1) Sector Primario  
 (2) Industria  
 (3) Construcción  
 (4) Servicios

P.11 Actividad económica de la empresa \_\_\_\_\_ (13)

P.12 Entidad-es Promotor-a-s de la empresa (Indicar cada una de ellas si hay varias) \_\_\_\_\_ (14-16)

P.13 Porcentaje de participación de la-s Entidad-es Promotor-as en la empresa (Tantas como Entidades Promotoras) \_\_\_\_\_ (17-19)

Nombre Entidad Promotora	% de Participación

P.14 Nivel de apoyo de las Administraciones Públicas (marcar tantas casillas como correspondan) \_\_\_\_\_ (20-22)

- (1) Cliente de la empresa
- (2) Bonificaciones de Seguridad Social por trabajador de inserción
- (3) Subvenciones

P.15. Principales clientes de la empresa correspondientes al: \_\_\_\_\_ (23-24)

Nº Clientes Sector Público	
Nº Clientes Sector privado	

P.16. Volumen de facturación anual \_\_\_\_\_ (25)  
 (en Euros)

P.17. Ámbito de actuación de la empresa (marcar tantas casillas como correspondan) \_\_\_\_\_ (26-31)

- (1) Local
- (2) Provincial
- (3) Autonómico
- (4) Nacional
- (5) Internacional de la Unión Europea
- (6) Internacional de fuera de la Unión Europea

P. 18. Trabajadores en la empresa en el momento actual según si son de inserción o no y su función en la empresa

P 18.1 Nº de mujeres entre estos trabajadores  
 P 18.2 Cuántos de estos trabajadores pertenecen a la plantilla de su empresa

Puesto	Nº Total de Trabajadores (32-38)	Nº de Mujeres (39-45)	Contratados por la Empresa de Inserción (46-52)
Trabajadores de no inserción . Total			
Dirección/Gerente			
Técnico de producción			
Técnico acompañamiento sociolaboral			
Personal Administración			
Otros(especificar)			
Trabajadores de inserción.			

P.19. Número de trabajadores de la empresa que eran perceptores de la Renta de Garantía de Ingresos antes de entrar en la empresa:

Nº \_\_\_\_\_ (53)

P.20. Tipo de jornada de los trabajadores de inserción en la empresa

Jornada	Nº de Trabajadores de Inserción (54-55)
Jornada Completa	
Jornada a tiempo parcial	

P 21. Tiempo de permanencia en la empresa de los trabajadores en inserción

Tiempo de permanencia en la empresa	Nº de trabajadores de Inserción (56-59)
Menos de 6 meses	
6-12 meses	
1-2 años	
Más de 2 años	

P 22. Cambios en los trabajadores de inserción durante el año

Personas en inserción que:	Nº de trabajadores de Inserción (60-62)
Finalizaron el proceso de inserción	
Abandonaron antes de terminar la inserción	
Continúan en el proceso de inserción	

Nº de Cuestionario : \_\_\_\_\_ (1)

P.23. Situación de las personas que terminaron el proceso de inserción

Personas que se han insertado en:	Nº de trabajadores de Inserción (63-65)
El mercado laboral ordinario	
La propia empresa de inserción	
Está en desempleo	

P.24. Ocupaciones de las personas que se han insertado laboralmente

24.1. Ocupaciones de los hombres

24.2. Ocupaciones de las mujeres

Ocupaciones de Hombres (Describir la ocupación)	Nº Hombres (66-73)

Ocupaciones Mujeres (Describir la ocupación)	Nº de Mujeres (74-81)

P.25. Dispone su empresa de medidas en las siguientes materias: (Rellenar cada una de las fila) (82-91)

Materia	Sí	No
Igualdad de Oportunidades	1	2
Discriminación positiva	1	2
Conciliación Vida familiar y laboral	1	2
Consumo Responsable	1	2
Ahorro energético	1	2
Medidas para el reciclaje	1	2
Código de ética o similar	1	2
Medidas en pro de la Responsabilidad Social Empresaria	1	2
Gestión de la Diversidad	1	2
Otras (especificar)	1	2

P.26. Pertenencia de la empresa a alguna Plataforma/ Red/ Asociación (92)

(1) No ..... Pasar a pregunta 28

(2) Sí,

P.27. En caso afirmativo, ¿a cuántas y su ámbito de actuación? (marcar tantas casillas como correspondan)

Ámbito	Nº (93-97)
Local	
Provincial	
Autonómico	
Nacional	
Internacional	

P.28. Número de trabajadores de origen extranjero en la empresa (98)

(1) Nº trabajadores de origen extranjero:

(2) No tenemos trabajadores de origen extranjero

HEMOS TERMINADO. GRACIAS POR SU AMABLE COLABORACIÓN

Fecha: \_\_\_\_\_

Tiempo de duración del cuestionario (en minutos): \_\_\_\_\_

Nombre y Apellidos del/a encuestador/a:

\_\_\_\_\_

B. Cuestionario empresas de inserción con trabajadores de origen extranjero

Nº de Cuestionario : \_\_\_\_\_ (1)

B. CUESTIONARIO EMPRESAS INSERCIÓN CON TRABAJADORES DE ORIGEN EXTRANJERO

P 1. Nombre de la Empresa: \_\_\_\_\_ (2)

P 29. Trabajadores de origen extranjero en su empresa en el momento actual según si son de inserción o no y su función en la empresa

P 29.1. Mujeres entre estos trabajadores de origen extranjero  
P 29.2 Cuántos de estos trabajadores pertenecen a la plantilla de la empresa

Puesto Trabajadores de origen extranjero	Nº Total de Inmigrant. (99-105)	Nº de Mujeres (106-112)	Contratados por Empresa (113-119)
Trabajadores No inserción . Total			
Dirección/Gerente			
Técnico de producción			
Técnico acompañamiento sociolaboral			
Personal Administración			
Otros(especificar)			
Trabajadores en inserción.			

P.30. Número de trabajadores de origen extranjero de la empresa que eran perceptores de la Renta de Garantía de Ingresos antes de entrar en la empresa (120)  
Nº \_\_\_\_\_

P.31. Nivel de formación del personal en la empresa

P31.1. De los trabajadores de origen autóctono

P 31.2. De los trabajadores de origen extranjero

31.1. Nivel de Formación Personal Autóctono	Nº Trabajadores de No Inserción (121-125)	Nº Trabajad. de Inserción (126-130)
Ningún tipo de formación		
Formación Ocupacional		
F. Profesional de 1º grado		
F. Profesional de 2º grado		
Formación Universitaria		

31.2. Nivel de Formación Personal de origen extranjero	Nº Inmigrantes de No Inserción (131-135)	Nº Inmigrantes de Inserción (136-140)
Ningún tipo de formación		
Formación Ocupacional		
F. Profesional de 1º grado		
F. Profesional de 2º grado		
Formación Universitaria		

P.32. Edades del personal de la empresa

P.32.1. Edades de los trabajadores de origen autóctono

P.32.2 Edades de los trabajadores de origen extranjero

32.1. Rango edad Personal Autóctono	Nº Personal de No Inserción (141-146)	Nº personal de Inserción (147-152)
16 – 17 años		
18 - 24 años		
25 – 34 años		
35 – 44 años		
45 – 54 años		
55 y más años		

32.2. Rango edad Personal de origen extranjero	Nº Trabajadores de origen extranjero de No Inserción (153-158)	Nº Trabajadores de origen extranjero de Inserción (159-164)
16 – 17 años		
18 - 24 años		
25 – 34 años		
35 – 44 años		
45 – 54 años		
55 y más años		

P.33. Experiencia laboral de los Trabajadores de origen extranjero que actualmente están en la empresa, cuando ingresaron en la empresa de inserción

Experiencia Laboral Previa	Nº Trab.origen extranjero en No inserción (165-168)	Nº Trab.origen extranjero en Inserción (169-172)
Sin experiencia		
Menos de 1 año		
1 – 5 años		
Más de 5 años		

P.34 Actividades o programas previos donde han participado los trabajadores de origen extranjero que están actualmente en la empresa

Actividades/Programas previos	Nº Trab.origen extranjero en No Inserción (173-179)	Nº Trab.origen extranjero en. Inserción (180-186)
Servicio de Acogida		
Información Asesoramiento		
Formación ocupacional		
Talleres Prelaborales		
Orientación/intermediación laboral		
Vivienda / Pisos Tutelados		
Otros. Especificar		

P.35. Características de la población de origen extranjero que accede a la empresa (marcar las que consideren)

Características	Nº Trabajadores origen extranjero en No Inserción (187-193)	Nº Trabajadores origen extranjero en Inserción (194-200)
Escasa cualificación		
Formación no adecuada		
Falta de hábitos laborales		
Entorno familiar y social desestructurado		
Situación Administrativa anómala		
Conocen escasamente el idioma		
Otras. (Cuáles) _____		



Nº de Cuestionario : \_\_\_\_\_ (1)

P.36. Evolución del número de trabajadores de origen extranjero en la empresa en los años 2009-2010 y 2011

Puesto	Año 2009 (201-202)	Año 2010 (203-204)	Año 2011 (205-206)
Nº Trabajadores origen extranjero en No Inserción			
Nº Trabajadores origen extranjero en Inserción			

P.37. Acciones formativas realizadas para los trabajadores de origen extranjero en Inserción

Acciones Formativas Trabajadores de origen extranjero en Inserción	Tiempo aprox. en horas (207-213)
Habilidades sociales	
Habilidades laborales	
Formación básica	
Cualificación laboral	
Clases de español	
Conocimiento del Mercado	
Otras (especificar)	

P.38. Las Acciones formativas ¿son las mismas las que realizan los trabajadores de origen extranjero que las del resto de los trabajadores de inserción en la empresa? (214)

- (1) Son las mismas  
(2) No son las mismas

P.39. Tipo de jornada de los trabajadores de origen extranjero en la empresa

Jornada	Nº Trabajadores origen extranjero en No Inserción (215-216)	Nº Trabaj. origen extranjero en Inserción (217-218)
Jornada Completa		
Jornada a tiempo parcial		

P 40. Tiempo de permanencia en la empresa de los trabajadores de origen extranjero en inserción, en el año 2010

Tiempo de permanencia en la empresa en el año 2010	Nº de trabajadores de origen extranjero en Inserción (219-222)
Menos de 6 meses	
6-12 meses	
1-2 años	
Más de 2 años	

P 41. Cambios en los trabajadores de origen extranjero en inserción durante el año 2010

Personas de origen extranjero en inserción que:	Nº Trabajadores origen extranjero en Inserción (223-225)
Finalizaron el proceso de inserción	
Abandonaron antes de terminar la inserción	
Continúan en el proceso de inserción	

P. 42. Situación de las personas de origen extranjero que terminaron el proceso de inserción en 2010

Personas de origen extranjero que se han insertado en:	Nº Trabajadores origen extranjero en Inserción (226-228)
El mercado laboral ordinario	
La propia empresa de inserción	
Está en desempleo	

P 43. Ocupaciones de las personas de origen extranjero que se insertaron laboralmente en 2010

43.1. Ocupaciones de los hombres de origen extranjero  
43.2. Ocupaciones de las mujeres de origen extranjero

43.1. Ocupaciones de los Hombres de origen extranjero (Describir la ocupación)	Nº Hombres (229-236)

43.2. Ocupaciones de las Mujeres de origen extranjero (Describir la ocupación)	Nº Mujeres (237-244)

P.44 Seguimiento desde la Empresa de Inserción de los trabajadores de origen extranjero que la dejan (245)

- (1) Si  
(2) No

P.45 Duración media de los contratos de los trabajadores de origen extranjero en las empresas ordinarias

Duración contrato empresa ordinaria	Nº trabajadores de origen extranjero (246-249)
Menos de 6 meses	
6 meses – 1 año	
1 año – 3 años	
Más de 3 años, Indefinido	

P.46 Predisposición de las empresas hacia la contratación de trabajadores de origen extranjero (valorar de 0= predisposición nula respecto a la contratación a 10= predisposición total y completamente favorable) (250)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Predisposición hacia contratación inmigrantes											

**FIN DEL CUESTIONARIO MUCHAS GRACIAS POR SU AMABLE COLABORACIÓN**

Fecha: \_\_\_\_\_

Tiempo de duración del cuestionario (en minutos): \_\_\_\_\_

Nombre y apellidos de la persona que ha respondido al cuestionario:

\_\_\_\_\_

C. Cuestionario para trabajadores/as de origen extranjero

Nº de Cuestionario \_\_\_\_\_ (1)  
 Empresa: \_\_\_\_\_ (2)  
 Localidad \_\_\_\_\_ (3)

**CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES/AS DE ORIGEN EXTRANJERO**

P.1 Sexo: \_\_\_\_\_ (4)

- (1) Hombre
- (2) Mujer

P.2 País de nacimiento: \_\_\_\_\_ (5)

P.2.1 En su país, vivía en un área \_\_\_\_\_ (6)

- (1) Rural (aldea/campo)
- (2) Urbana (ciudad)

P.3 Edad \_\_\_\_\_ años \_\_\_\_\_ (7)

P.4 ¿Qué nivel de estudios (finalizados) tiene? \_\_\_\_\_ (8)

- (1) Ningún tipo de formación
- (2) Educación primaria
- (3) Educación secundaria
- (4) Formación ocupacional
- (5) Formación Profesional de 1º grado
- (6) Formación Profesional de 2º grado
- (7) Formación universitaria

P.5 ¿Ha homologado su titulación en España? \_\_\_\_\_ (9)

- (1) Sí
- (2) No

P.6 ¿Cuál era su profesión u ocupación en el país de origen? (Especificar solo una) \_\_\_\_\_ (10)

P.7 Estado Civil \_\_\_\_\_ (11)

- (1) Soltero/a
- (2) Casado/a o viviendo en pareja
- (3) Viudo/a
- (4) Separado/a – Divorciado/a

P.8 Nº de hijas/os: \_\_\_\_\_ (12)

P.9 ¿Reside algún miembro de su familia (nuclear) con Ud. en España? (1) Sí \_\_\_\_\_ (13)  
 (2) No

P.10 ¿Podría indicarnos cuáles? (marcar tantas casillas como correspondan) \_\_\_\_\_ (14-19)

- (1) Esposo/a
- (2) Solo algunos hijos/as
- (3) Todos los hijos/as
- (4) Hermanos/as
- (5) Padres/Madres
- (6) Otros familiares

P.11. ¿Tiene permiso de Residencia? \_\_\_\_\_ (20)

- (1) Sí
- (2) No

P.12 ¿Tiene permiso de Trabajo? \_\_\_\_\_ (21)

- (1) Sí
- (2) No ..... Pasar a pregunta 14

P.13 ¿Quién ha gestionado su permiso de trabajo? \_\_\_\_\_ (22)

- (1) La propia empresa / empleador/a
- (2) Una gestoría privada
- (3) Una ONG / asociación
- (4) Yo mismo/a
- (5) Un/a amigo/a
- (6) Un familiar
- (7) Un despacho privado de abogados/as.
- (8) Una oficina pública para inmigrantes.

P.14 ¿Hace cuánto tiempo que reside en España, independientemente de su situación administrativa? \_\_\_\_\_ (23)

\_\_\_\_\_ Años

P.15 ¿Hace cuanto tiempo que reside en el País Vasco? \_\_\_\_\_ (24)

\_\_\_\_\_ Años

P.16 ¿Podría indicarnos en qué otras poblaciones de España o del País Vasco ha residido anteriormente? (máximo 2) \_\_\_\_\_ (25-26)

- (1) \_\_\_\_\_
- (2) \_\_\_\_\_

P.17. ¿Era receptor de la Renta de Garantía de Ingresos antes de entrar en la empresa? \_\_\_\_\_ (27)

- (1) Sí
- (2) No

P.18 ¿A través de quién fue seleccionado para entrar en la empresa? \_\_\_\_\_ (28)

- (1) Servicios Públicos de Empleo
- (2) ONG/ Fundación (Entidad Promotora)
- (3) Contactos personales
- (4) Otras (especificar) \_\_\_\_\_

P.19 Valore, con la ayuda del/a encuestador/a, el nivel de conocimiento del idioma español que Ud. crea que posee. \_\_\_\_\_ (29)

- (1) Apenas lo hablo
- (2) Lo hablo con alguna dificultad.
- (3) Tengo un dominio básico en la conversación.
- (4) Tengo un dominio avanzado.
- (5) Lo hablo con fluidez
- (6) Es mi idioma materno

P.20. Piensa que el conocimiento del idioma español le podría ser útil para integrarse mejor en la empresa u otros entornos sociolaborales \_\_\_\_\_ (30)

- (1) Nada útil
- (2) Un poco útil
- (3) Bastante útil
- (4) Muy útil
- (5) Totalmente útil

P.21 ¿Esta "Nada, Poco, Bastante o Totalmente de acuerdo" con las siguientes frases? \_\_\_\_\_ (31)

- (1) No hace falta dominar el idioma español para trabajar en España (31)

Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4

- (2) Es muy importante saber hablar español, pero no es lo único que se requiere para integrarse. \_\_\_\_\_ (32)

Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4

- (3) Hablar correctamente el español no me ha sido indispensable para entrar en la empresa. \_\_\_\_\_ (33)

Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	4	3	4

- (4) Hablar español sirve para integrarse mejor en la sociedad vasca (34)

Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4

- (5) Pienso que cuanto mejor hable español mejor me considerarán en la empresa / trabajo. \_\_\_\_\_ (35)

Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4

- Nº de Cuestionario \_\_\_\_\_ (1)  
 Empresa: \_\_\_\_\_ (2)  
 Localidad: \_\_\_\_\_ (3)
- P.22 ¿Asiste o ha asistido alguna vez a clases de español para personas extranjeras? (36)  
 (1) Sí  
 (2) No ..... Pasar a pregunta 24
- P.23 ¿Podría decirnos a través de quién recibió estas clases? (37-40)  
 (1) En la propia empresa  
 (2) Servicios Públicos de Empleo  
 (3) En una ONG/ Fundación  
 (4) Otras instituciones (especificar) \_\_\_\_\_
- P.24 ¿Es usted trabajador de inserción en la empresa? (41)  
 (1) Sí ..... Pasar a pregunta 26  
 (2) No ..... Pasar a pregunta 25
- P.25 ¿Ha sido siempre trabajador de No inserción en esta empresa? (42)  
 (1) Sí  
 (2) No, anteriormente fui trabajador de inserción
- P.26 ¿Cuál es su actividad principal en la empresa? (Marcar una actividad o describir su actividad si no está en la lista) (43)  
 (1) Artes gráficas  
 (2) Jardinería  
 (3) Hostelería y catering  
 (4) Recogida y Reciclaje  
 (5) Transporte, reparto y distribución  
 (6) Mantenimiento de instalaciones/albañilería  
 (7) Construcción, rehabilitación y reforma  
 (8) Servicios de limpieza  
 (9) Trabajo de la madera  
 (10) Comercio al por menor y/o por mayor  
 (11) Otras (especificar) \_\_\_\_\_
- P.27 ¿En qué categoría profesional está trabajando ahora? (44)  
 (1) Peón  
 (2) Capataz  
 (3) Jardinería  
 (4) Mecánico/a / Conductor/a de vehículos  
 (5) Auxiliar administrativo  
 (6) Técnico/a administrativo/a  
 (7) Especialista (soldador/a, etc....)  
 (8) Otras (especificar) \_\_\_\_\_
- P.28 ¿Siempre ha tenido la misma categoría laboral dentro de esta empresa? (45)  
 (1) Sí ..... Pasar a pregunta 30  
 (2) No ..... Pasar a pregunta 29
- P.29 ¿Podría decirnos que categoría desempeñaba con anterioridad a la que le ocupa actualmente? (46)  
 (1) Peón  
 (2) Capataz  
 (3) Jardinería  
 (4) Mecánico/a / Conductor/a de vehículos  
 (5) Auxiliar administrativo  
 (6) Técnico/a administrativo/a  
 (7) Especialista (soldador/a, etc....)  
 (8) Otras (especificar) \_\_\_\_\_
- P.30 ¿Cuál es el convenio colectivo al que está sujeto su contrato en la empresa? Especificar (47)  
 \_\_\_\_\_
- P.31. ¿Qué tipo de jornada laboral tiene? (48)  
 (1) Jornada Completa  
 (2) Jornada a tiempo parcial
- P.32 ¿Cuántas horas trabaja semanalmente? (49)  
 \_\_\_\_\_ Horas/semana
- P.33 ¿Cuánto tiempo lleva trabajando actualmente en esta empresa? (50)  
 \_\_\_\_\_ Meses.
- P.34 Antes de su incorporación a la empresa ¿Cuánto tiempo llevaba en situación de desempleo? (51)  
 (1) \_\_\_\_\_ Meses  
 (2) No estaba en situación de desempleo
- P.35 ¿Tenía experiencia previa de trabajos u ocupaciones similares en el mismo sector? (52)  
 (1) Sí  
 (2) No
- P.36 ¿Ha recibido algún tipo de formación o preparación para desempeñar el trabajo que realiza actualmente? (53)  
 (1) Sí  
 (2) No.... Pasar a pregunta 40
- P.37 ¿Qué tipo de formación ha recibido o recibe? (Marcar todas las que correspondan) (54-59)  
 (1) Habilidades sociales  
 (2) Habilidades laborales  
 (3) Formación básica  
 (4) Cualificación laboral  
 (5) Clases de español  
 (6) Otras (especificar) \_\_\_\_\_
- P.38 ¿Podría decirnos a través de quién obtuvo esta formación? (60-63)  
 (1) En la propia empresa.  
 (2) Servicios Públicos de Empleo.  
 (3) En una ONG/ Fundación  
 (4) Otras instituciones (especificar) \_\_\_\_\_
- P.39 ¿En qué grado cree que la formación recibida le ha ayudado a mejorar sus competencias sociolaborales? (64)  
 (1) Nada  
 (2) Poco  
 (3) Bastante  
 (4) Mucho  
 (5) Totalmente
- P.40 ¿En qué grado está satisfecho en los siguientes aspectos relacionados con su trabajo? Donde 0 es "nada satisfecho" y 10 es "completamente satisfecho" (65-74)
- | Satisfacción con  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Mi trabajo en esta empresa                                  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| El salario  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| Las condiciones de trabajo                                  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| El trato que recibo en la empresa                           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| El horario de trabajo                                       |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| Condiciones de seguridad en el trabajo                      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| La igualdad de oportunidades hombres/ mujeres en el trabajo |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| La posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| Las relaciones entre extranjeros y españoles en la empresa  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| El acompañamiento sociolaboral que tengo en la empresa      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

Nº de Cuestionario \_\_\_\_\_ (1)  
 Empresa: \_\_\_\_\_ (2)  
 Localidad \_\_\_\_\_ (3)

P.41 ¿Tiene la posibilidad de cumplir con sus obligaciones religiosas durante el tiempo de trabajo? (75)

- (1) Sí
- (2) No
- (3) No tengo que cumplir obligaciones de tipo religioso.

P.42 En su opinión ¿qué posibilidades considera que tiene para poder acceder al mercado laboral normalizado? Siendo 0, nulas posibilidades y 10, el nivel más alto. (76)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

P.43 ¿Ha sufrido algún tipo de discriminación por su origen en el entorno socio-laboral? (77)

- (1) Sí
- (2) No ..... Pasar a pregunta 44

P.43.1 ¿Podría especificar de qué tipo ha sido? (Tantas respuestas como crea oportunas) (78-84)

- (1) Insultos y frases despectivas
- (2) Jornadas de trabajo más largas
- (3) Retirada de salud y aislamiento laboral
- (4) Amenazas
- (5) Tareas más duras
- (6) Salario inferior
- (7) Otras (especificar) \_\_\_\_\_

P.44 ¿Piensa que algunas de las siguientes características suponen un obstáculo para su integración en la sociedad? (85-88)

Características	Sí, suponen un obstáculo	No, no suponen ningún obstáculo
Sus creencias religiosas	1	2
Su edad	1	2
Su sexo	1	2
Su etnia	1	2

P.45 ¿Cree que existen prejuicios entre algunos grupos hacia los/as extranjeros/as?

- (1) Sí (89)
- (2) No ..... Pasar a pregunta 46

P.45.1 ¿Qué personas o grupos cree que mantienen prejuicios hacia los extranjeros? (Tantas respuestas como crea oportunas) (90-96)

- (1) La población en general
- (2) Sólo algunos sectores de la población
- (3) Los/as empresarios/as y empleadores/as
- (4) Los/as trabajadores/as españoles/as
- (5) Los/as propios/as personas de origen extranjero
- (6) Los políticos/as
- (7) Nadie

P.46 Valore el grado de integración que Ud. piensa que tiene cada uno de los siguientes colectivos de extranjeros, siendo 0 el nivel más bajo de integración y 10, el más alto. (97-102)

Colectivo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Árabes/magrebies											
Latinoamericanos/as											
Africanos/as											
De Países de la Unión Europea											
Del Resto de Países de Europa											
Asiáticos											

P.47 ¿A qué cree que se debe que haya colectivos de extranjeros que sean mejor considerados que otros? (señalar máximo dos respuestas). (103-104)

- (1) Comparten idioma y algunas costumbres latinas
- (2) Están mejor cualificados
- (3) Comparten la misma religión que la población española
- (4) Son más sumisos
- (5) Aunque son de costumbres y religión diferente a la población española/ autóctona hablan bien el idioma y eso les ayuda mucho
- (6) Sus rasgos raciales son más occidentales
- (7) No comparto ninguna de las opiniones anteriores

P.48 ¿En su vida diaria se relaciona habitualmente con otras personas de diferente colectividad a la suya? (105)

- (1) Nunca
- (2) Solo cuando es necesario
- (3) Algunas veces
- (4) Muy a menudo
- (5) Siempre

P.49 ¿Es socio/a /usuario/a de alguna ONG? (106)

- (1) Sí
- (2) No .... Pasar a la pregunta 50

P.49.1 Especificar de cuál-es (máximo dos) (107-108)

\_\_\_\_\_

P.50 ¿En qué grado cree que sus costumbres son respetadas en la zona en la que reside? (valorar de "0" a "10", siendo "0" ningún respeto por sus costumbres y 10 un respeto absoluto a las mismas) (109)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**FIN DEL CUESTIONARIO – MUCHAS GRACIAS POR SU AMABILIDAD CONTESTANDO AL MISMO**

Fecha \_\_\_\_\_  
 Tiempo de duración de la encuesta (en minutos): \_\_\_\_\_  
 Nombre y apellidos del/a encuestador/a \_\_\_\_\_



## D.- Guión entrevista – Gestor de Empresa de Inserción

### GUIÓN ENTREVISTA – Gestores de Empresas de Inserción

Buenos Días: Estamos realizando una investigación en la Universidad de Deusto con Gizatea sobre las "Empresas de inserción y la inmigración" y nos gustaría hacerle unas cuantas preguntas (Duración aprox. ¾ -1 hora). Vamos a grabar esta entrevista, pero trataremos la información de forma confidencial y respetando su anonimato. La grabación nos ayudará en nuestro análisis.

1. *Presentación de la empresa.* Por favor, puede hacer una breve **presentación** indicando su nombre, empresa en la que trabaja, cargo que ocupa, cuánto tiempo lleva en la misma. Presente también a su empresa, a qué se dedica - qué tipo de actividades económicas cubren y por qué las dirigen a una actividad económica concreta. -. Cuál-es es-son su-s entidad-es promotora-s. Cuántos trabajadores tienen. Si tienen trabajadores inmigrantes.

2. *La gestión de la empresa de inserción.* Queremos que nos hable de la **gestión de la Empresa de Inserción**. Cuál es su relación con la-s entidad-es promotora-s. La participación (legal y económica) de la-s entidad-es promotora-s en la empresa de inserción. Si reciben ayudas, de quién y cómo las gestionan. Cuáles son sus principales clientes y proveedores. Cómo les llega la demanda de trabajo. Qué particularidades tiene la gestión de la empresa de inserción – especificidades concretas. Cómo dificulta su tarea como empresa el tratar con personas en situación o en riesgos de exclusión social. Cómo se gestionan los procesos y se controla a los trabajadores. Existen protocolos de actuación en el caso de expulsiones de la empresa o de abandonos. Cómo es su relación con los técnicos de acompañamiento. Qué relación mantienen, con otras empresas de inserción, con ciertas Asociaciones y con las Entidades Públicas (Administración). \*\* Muy importante

3. *La orientación y formación de trabajadores de inserción.* Por favor, detállelos **con qué colectivos trabajan**. Cómo les llegan los trabajadores de inserción. Tienen establecido algún protocolo de entrada y de contratación. Si se firma algún tipo de acuerdo o está especificado en el contrato su condición de empleado de inserción. Cómo tratan de mejorar las competencias de tales colectivos (rotaciones, técnicos de acompañamiento,...). Por qué **procesos pasan las personas para lograr integrarse en una situación normalizada**. Desde la empresa facilitan el paso de los trabajadores a un empleo normalizado. Tienen establecido algún protocolo de salida. Cómo lo hacen. Cómo son las orientaciones de cara a la finalización del proceso de inserción. \*\* Muy importante

4. *La participación del colectivo de inmigrantes en la inserción laboral.* Ahora, por favor, explíquenos algunos **aspectos relacionados con el colectivo de personas de origen extranjero**. Dado su creciente número en la sociedad vasca, cómo ha evolucionado su presencia entre los trabajadores de su empresa. Qué tipo de inmigrantes participan en los procesos de inserción (situación personal, grado de exclusión,...). Cómo les ven de preparados y de motivados respecto a otros colectivos sociales con los que trabajan. Cuál es su experiencia de trabajo con ellos. Destacaríamos en el colectivo de personas de origen extranjero algunas características que les diferencian entre sí (hombres respecto a mujeres, jóvenes respecto a adultos; según zona de procedencia, ...). \*\* Muy importante

5. *Perspectivas de futuro de la empresa de inserción y de personas en inserción.* Háblemos sobre las **perspectivas de futuro de la empresa**. Cómo ve las perspectivas económicas de futuro. Si pueden mantener o crecer en relación con la demanda que tienen. **Coméntenos sobre las perspectivas para que los trabajadores de inserción se coloquen en un empleo normalizado. Qué facilidades o dificultades encuentran**. Si le parece que la vía de las empresas de inserción es un dispositivo eficaz y eficiente de cara a la integración de los colectivos desfavorecidos con los que trabajan.

6.- *Balance Final.* Balance de las bondades/dificultades en relación con su experiencia en la puesta en el funcionamiento de las empresas de inserción. Balance de la inserción de personas en general. Balance en la inserción de personas de origen extranjero en particular.

Ya hemos terminado. Muchísimas gracias por su colaboración

## E.- guión entrevista – Persona de origen extranjero

### GUIÓN ENTREVISTA – Personas de origen extranjero

Buenos Días: Estamos realizando una investigación en la Universidad de Deusto con Gizatea y nos gustaría hacerle unas cuantas preguntas (Duración aprox. ¾ -1 hora). Vamos a grabar esta entrevista, pero trataremos la información de forma confidencial y respetando su anonimato. La grabación nos ayudará en nuestro análisis.

1.- *Perfil del entrevistado/a.* Por favor, puede hacer una breve **presentación** diciendo su nombre, empresa donde trabaja, edad y país de origen.

2.- *Establecimiento en Euskadi.* Queremos que nos hable de **su establecimiento en Euskadi**. Cuántos años lleva en Euskadi; si es el primer lugar al que vino desde su país y si aquí se ha establecido con su familia. Con quién vive, si está casado, si tiene hijos –edades- y vive con ellos. Si vino como menor

3.- *Trayectoria de vida y trabajo anterior al empleo de inserción.* Cuéntenos, por favor, sobre su **trayectoria de vida y trabajo desde que llega aquí**. Si tenía los papeles en regla (Permiso de residencia y de trabajo). Qué nivel de estudios tenía (si los ha podido homologar, en caso de tenerlos). Su recorrido de trabajo desde que ha llegado aquí – si ha podido trabajar. De qué ha vivido. Si ha recibido algún tipo de ayuda. Si cobraba la Renta de Garantía de Ingresos antes de comenzar a trabajar en esta empresa. Si es así, durante cuánto tiempo.

4.- *Proceso de preparación para llegar al empleo de inserción.* Por favor, detállenos **cómo ha llegado a este empleo de inserción**. Por medio de qué institución (ONG, Promotora; diga el nombre de la institución). Quién le ha llevado de la mano y le ha orientado para formarse. Cuánto tiempo ha estado hasta que ha entrado en la empresa. En qué se ha estado preparando. Cómo ha sido el proceso – si le han hecho entrevistas, algún proceso de selección, dónde -. Si recibía ingresos durante ese periodo de preparación. Quién se los facilitaba. Por dónde ha ido pasando. \*\* Muy importante conocer con detalle el proceso.

5.- *Características del empleo de inserción.* Ahora, por favor, explíquenos algunos **aspectos del empleo que tiene ahora**: cuánto tiempo lleva en este empleo, qué tipo de trabajo realiza (detallarlo un poco), cómo se ha ido adaptando. Cuáles son las condiciones de trabajo: horario, turnos, salario, de seguridad,... . Distintas tareas por las que ha pasado (rotación). Facilidades para conciliar vida familiar y laboral; igualdad hombres-mujeres; si tiene posibilidad de cumplir sus obligaciones religiosas en la empresa – de tener tales obligaciones. Cómo son las relaciones con jefes, compañeros. Si en el trabajo se lleva bien con los que son de aquí. Cómo se siente: si le gusta el trabajo, si está satisfecho – contento por tener el trabajo, nivel de autoestima. Cómo le ve su familia/las personas con las que se relaciona ahora que tiene este trabajo. \*\* Muy importante también

6.- *El acompañamiento sociolaboral de inserción.* Háblenos del **acompañamiento profesional y personal**. Quién le acompaña. Cómo es el proceso. Qué tipo de cualidades ha mejorado a nivel profesional, social y personal. De qué le está sirviendo tal acompañamiento (Fases por las que ha ido pasando). Aprendizaje y asimilación. \*\* También muy importante.

7.- *Perspectivas de futuro en un empleo en el mercado de trabajo ordinario.* Díganos sobre sus **perspectivas de futuro** cuando salga de la empresa de inserción: si ve posibilidades de integrarse en el mercado de trabajo ordinario. Si se ve fuerte o no de cara a trabajar en una empresa normalizada. ¿Piensa montar su propio negocio?. Tiene algún plan personal a corto-medio plazo: si tiene pensado volver a su país o quedarse y establecerse. En relación con el inicio del proceso, si se ve más fuerte para encarar la vida laboral y la personal. Balance del proceso de inserción por el que está pasando.

Ya hemos terminado. Muchísimas gracias por su colaboración.



## HOW TO CITE THIS ARTICLE IN BIBLIOGRAPHIES

Aretxabala, María Esther (2013): "Migración e incorporación sociolaboral a través de las empresas de inserción en la coyuntura vasca". *Revista Latina de Sociología*, 3: 12-42, <http://revistalatinadesociologia.com>, ISSN 2253- 6469

---

<sup>1</sup> El presente artículo se basa en datos de la primera fase de una investigación desarrollada durante el año 2011 con metodología tanto cuantitativa como cualitativa cuyo título es "La Economía Social y Solidaria como motor de integración social a través del empleo del colectivo de inmigrantes más vulnerable en el territorio histórico de Bizkaia" dirigida por la Dra. María Esther Aretxabala y financiada con el apoyo de la excelentísima Diputación Foral de Bizkaia a través de su iniciativa 'BizkaiLab' de soporte a la investigación. Una primera versión de este texto fue presentada junto con la doctoranda Antonia Caro como comunicación en el VII Congreso sobre Migraciones Internacionales en España "Movilidad Humana y Diversidad Social" celebrado en Bilbao del 11 al 13 de abril de 2012.

<sup>2</sup> Equipo multidisciplinar de investigación "Retos sociales y culturales de un mundo en transformación" - Universidad de Deusto (Bilbao).

<sup>3</sup> La integración ha sido un concepto al que le ha acompañado la polémica desde su origen (Malgesini y Giménez, 1997), habiéndose debatido mucho acerca de la conceptualización del término integración al conformarse como un concepto complejo y escurridizo (Penninx y Martiniello, 2006). Sin embargo, tras su diferenciación de la asimilación y su acercamiento al pluralismo cultural en Europa, se ha consolidado como la manera de referirse al proceso de acomodación de los inmigrantes. Sin entrar en ese debate por alejarse de los objetivos del presente documento, partimos de la premisa de que con el término integración se hace alusión al proceso por el cual un sujeto se incorpora a la sociedad, en igualdad de condiciones a los sujetos que ya pertenecen a la misma (Iglesias de Ussel, 2010:21).

<sup>4</sup> El concepto de justicia social busca definir el equilibrio entre partes desiguales originadas por situaciones socioeconómicas no equilibradas y remite directamente al derecho de los sectores más desfavorecidos de la sociedad (ILO, 2008; Silva, 2010).

<sup>5</sup> Este porcentaje hace que el País Vasco se encuentre entre las cinco Comunidades Autónomas que en España tienen una menor proporción de ciudadanos extranjeros respecto a la población total y constituye casi la mitad del 12,2% que representa en el conjunto del estado español. Aunque tal porcentaje es prácticamente similar a la media de la Unión Europea en el año 2010 (6,4%) (Eurostat, 2010).

<sup>6</sup> El Gobierno Vasco ha lanzado ya su III Plan de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia intercultural (2011-2013). Como se puede observar, simplemente el nombre ya recoge el matiz.

<sup>7</sup> En concreto, la mano de obra inmigrante refleja una alta tasa de temporalidad contractual y una baja movilidad ocupacional en comparación con los autóctonos (Izquierdo, 2011); lo que, asimismo, redundará en su mayor probabilidad de caer en la pobreza.

<sup>8</sup> En el 2008 había una diferencia en el salario medio anual cercana a los 8.500 euros entre los trabajadores españoles e inmigrantes, siendo el salario medio anual de un español es de 22.485 euros y de alrededor de 14.000 euros el de una persona inmigrante (INE, 2010).

<sup>9</sup> En España, todos los habitantes están sujetos a la Constitución, y los extranjeros, además, se hallan supeditados a la Ley Orgánica de los Derechos y Libertades de los Extranjeros en España (LODYLE), de 14/2003 (Izquierdo, 2011: 601).

<sup>10</sup> El concepto vulnerabilidad hace referencia a fragilidad y desvalimiento y a ella se puede ver enfrentada cualquier persona, grupo o comunidad. Desde una perspectiva académico-científico, la vulnerabilidad en su dimensión social, se ha convertido desde finales del siglo XX en un enfoque que plantea la investigación de quienes desde una posición desfavorecida, tienen que enfrentarse a situaciones inesperadas (Pizarro, 2001).

<sup>11</sup> Existen dos características de la situación de los migrantes en las sociedades receptoras que los exponen a posibles situaciones de discriminación social. En primer lugar, ser un no nacional. En segundo, al tratarse con frecuencia de trabajadores de sectores desfavorecidos de la economía, se ven afectados desproporcionalmente por el incumplimiento de los derechos laborales. (De Guchteneire y Pécoud, 2008:11-12, en Iglesias de Ussel, 2010:20).

<sup>12</sup> En España, el 11,4% de todos los empleados sufren riesgos de caer en la pobreza. Este riesgo es más elevado para las personas con empleo temporal (12,6%) que para aquellas con contratos permanentes (5,3%) (Comisión Europea, 2011). Y como hemos señalado, los inmigrantes muestran una alta tasa de temporalidad contractual (Izquierdo, 2011).

<sup>13</sup> Para más de detalles se puede consultar: <http://www.economiasolidaria.org/carta.php>.

<sup>14</sup> Esta filosofía, se ha recogido en los diferentes estados y, como ejemplo, citar que dentro de las acciones del reciente Programa Nacional de Reformas a nivel del estado español, se propone el apoyar el desarrollo de las empresas de inserción dentro de los actores de este sector de la Economía (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2011).

<sup>15</sup> Esta Ley afecta a un conjunto de empresas que generan 2.350.000 empleos directos e indirectos y aportan un 10% al PIB a nivel del estado español (FAEDEL, 2011:17).

<sup>16</sup> Desde el año 2007, se cuenta con una ley propia, Ley 44/2007, de Empresas de Inserción, pero asimismo, a nivel estatal, disponen de la siguiente Normativa: Ley 27/2009, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas; y el Real Decreto 49/2010, de 22 de enero, por el que se crea el Registro Administrativo de Empresas de Inserción del Ministerio de Trabajo e Inmigración, que supone un desarrollo de la Ley vigente a nivel del estado español.

---

<sup>17</sup> En el caso de las sociedades cooperativas y sociedades laborales, dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones (Gizatea, 2010).

<sup>18</sup> Este proceso está siendo revisado actualmente dado que el nuevo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo- buque insignia del Gobierno Vasco en la defensa del empleo y que comenzó su actividad en Enero de 2011, ha contemplado la ubicación de un servicio específico de empresas de inserción y vehiculizará todo lo relativo a las mismas.

<sup>19</sup> Gizatea es una palabra compuesta de los términos en euskera 'giza' – humano-, 'gizartea' – sociedad- y 'atea' – puerta-.

<sup>20</sup> La cifra ha crecido porque a 07/10/2011 según datos del Registro de Empresas de Inserción del Gobierno Vasco el número había ascendido a 47 (Gizatea, 2011:7).