

Cuadernos Deusto de Derechos Humanos

Núm. 77

El reto de la diversidad para las empresas de inserción vascas. El empleo de inmigrantes y mujeres

María Esther Aretxabala

María Luisa Setién



DeustoDigital

Instituto de Derechos
Humanos Pedro Arrupe

Cuadernos Deusto de Derechos Humanos

Cuadernos Deusto de Derechos Humanos

Núm. 77

El reto de la diversidad para
las empresas de inserción vascas.
El empleo de inmigrantes y mujeres

**María Esther Aretxabala
María Luisa Setién**

Bilbao
Universidad de Deusto
2014

CONSEJO DE REDACCIÓN

Felipe Gómez Isa, Instituto de Derechos Humanos Pedro Arrupe, Universidad de Deusto.
Trinidad L. Vicente, Instituto de Derechos Humanos Pedro Arrupe, Universidad de Deusto.
Cristina de la Cruz, Instituto de Derechos Humanos Pedro Arrupe, Universidad de Deusto.

CONSEJO EDITORIAL

Anja Mihr, Investigadora del Human Rights Center de la Universidad de Utrecht, Holanda.
Antoni Blanc Altemir, Catedrático de Derecho Internacional Público de la Universidad de Lleida.
Bartolomé Clavero, Catedrático de Historia del Derecho de la Universidad de Sevilla y miembro del Foro de las Naciones Unidas para Asuntos Indígenas.
Carlos Villán Durán, Presidente de la Asociación Española para la Promoción del Derecho Internacional de los Derechos Humanos.
Carmen Márquez, Catedrática de Derecho Internacional Público, Universidad de Sevilla.
Cristina Churrua, Instituto de Derechos Humanos Pedro Arrupe, Universidad de Deusto.
Eduardo J. Ruiz Vieytes, Instituto de Derechos Humanos Pedro Arrupe, Universidad de Deusto.
Fernando Fantova, consultor en temas relacionados con los servicios sociales, Bilbao.
Francisco López Bárcenas, Academia Mexicana de Derechos Humanos, México.
Gaby Oré Aguilar, consultora internacional en el campo de los derechos humanos y el género y miembro de Human Rights Ahead, Madrid.
Gloria Ramírez, Catedrática de Ciencia Política de la Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM, México.
Gorka Urrutia, Instituto de Derechos Humanos Pedro Arrupe, Universidad de Deusto.
Jaume Saura, Presidente del Institut de Drets Humans de Catalunya, Barcelona.
Joana Abrisketa, Instituto de Derechos Humanos Pedro Arrupe, Universidad de Deusto.
Jordi Bonet, Catedrático de Derecho Internacional Público de la Universidad de Barcelona.
José Aylwin, Director del Observatorio de Derechos Ciudadanos, Temuco, Chile.
José Luis Gómez del Prado, miembro del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la utilización de Mercenarios, Ginebra, Suiza.
José Manuel Pureza, Centro de Estudios Sociales, Universidad de Coimbra, Portugal.
Judith Salgado, Programa Andino de Derechos Humanos, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
Koen de Feyter, Catedrático de Derecho Internacional Público de la Universidad de Amberes, Bélgica.
Manuela Mesa, Directora del Centro de Educación e Investigación para la Paz, CEIPAZ, Madrid.
Noé Cornago, Profesor Titular de Relaciones Internacionales de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, Leioa.
Pablo de Greiff, International Center on Transnational Justice, New York.
Víctor Toledo Llancaqueo, Centro de Políticas Públicas, Universidad ARCIS, Santiago, Chile.
Vidal Martín, investigador de la Fundación para las Relaciones Internacionales y el Diálogo Exterior, FRIDE, Madrid.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra sólo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org<<http://www.cedro.org>>) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

Agradecimientos

Las autoras expresan su agradecimiento a todas las personas de la Asociación GIZATEA que aportaron su valiosa contribución con miras a la redacción de este texto, por su gran apoyo para poder elaborar esta investigación tanto en la recopilación de los datos pertinentes de sus empresas asociadas como en la revisión de las técnicas de recogida de información utilizadas para nuestro estudio. Gracias principalmente a Carlos Askunze, Ana Iametti y Amaia Naveda.

Asimismo, reconocer el esfuerzo desplegado por todas las empresas de inserción vascas pertenecientes a GIZATEA para facilitar la información sobre sus actividades. Igualmente deseamos destacar la valiosa contribución de las personas que han participado: sus gerentes, mandos intermedios, personal de sus entidades promotoras y responsables de redes de la economía solidaria, así como de los técnicos de acompañamiento social y laboral. Muy en especial, damos las gracias a las personas de origen extranjero y a las mujeres que han participado de manera desinteresada y que han mostrado una amplia predisposición para con nuestro quehacer investigador.

Índice

Introducción	15
1. El empleo de inserción y las empresas de inserción dentro de la economía social y solidaria vasca	21
1.1. La economía social y solidaria como contexto para el desarrollo de las empresas de inserción	21
1.2. Las empresas de inserción vascas: caracterización y modelo de gestión-organización	26
1.3. Las entidades promotoras de las empresas de inserción vascas	47
1.4. Los trabajadores en las empresas de inserción vascas	51
1.5. Fortalezas y debilidades de las empresas de inserción vascas	55
2. Euskadi, una sociedad cada vez más diversa donde se recrudecen las situaciones de exclusión, pobreza y precariedad	61
2.1. El ámbito de la diversidad en la sociedad vasca	67
2.1.1. Panorámica del perfil sociolaboral de la población extranjera	79
2.2. Los grupos sociales más afectados en contextos difíciles	91
3. Diversidad étnica: la inserción sociolaboral de los trabajadores de origen extranjero en las empresas de inserción vascas	101
3.1. Características generales de los empleados de inserción inmigrantes	102
3.2. Medidas para el tratamiento de la diversidad étnica en las empresas de inserción vascas	113
4. Diversidad de género: mujeres e inserción socio-laboral en las empresas de inserción de Euskadi	115
4.1. Particularidades del colectivo femenino en empleos de inserción	116

4.2. Mecanismos para el manejo de la diversidad de género en las empresas de inserción de la CAPV	120
Consideraciones finales.	125
Conclusiones relevantes del estudio	125
Desafíos para la gestión de la diversidad en las empresas de inserción vascas	136
Bibliografía	139
Anexos.	145
Nota metodológica	145

Índice de gráficos, tablas y mapas

Gráfico 1.1.	La empresa social: una combinación de actores, lógicas de acción y recursos	22
Gráfico 1.2.	Representación del proceso de tránsito en las empresas de inserción.	32
Gráfico 1.3.	Situación de las empresas de inserción vascas por comarcas	38
Gráfico 1.4.	Forma jurídica de las empresas de inserción vascas	39
Gráfico 1.5.	Evolución de la creación de empresas de inserción vascas en 15 años (1996-2011). En porcentajes	39
Gráfico 1.6.	Actividad económica de las empresas de inserción vascas (2012). En porcentajes.	40
Gráfico 1.7.	Presupuesto anual de ayudas concedidas, número de empresas y de trabajadores en proceso de inserción en el País Vasco (2003-2010).	42
Gráfico 1.8.	Medidas de gestión adoptadas por las empresas de inserción vascas	44
Gráfico 2.1.	Top ten de los países con mayor número de inmigrantes internacionales a nivel mundial. 2013	63
Gráfico 2.2.	Dimensiones de la diversidad.	66
Gráfico 2.3.	Tasa de extranjería en España y en la CAPV (1998-2012)	72
Gráfico 2.4.	Incremento interanual absoluto de población extranjera en la CAPV (1998-2012)	76
Gráfico 2.5.	Evolución de la población extranjera en la CAPV por Territorio Histórico (1998-2012). Cifras en miles.	77
Gráfico 2.6.	Tiempo de llegada de la población de origen extranjero de 16 años o más a la Comunidad Autónoma del País Vasco. Año 2010. Cifras en porcentajes.	79
Gráfico 2.7.	Procedencia de la población de origen extranjero residente en el País Vasco, por zonas mundiales. Año 2012.	80
Gráfico 2.8.	Nivel educativo de la población de 16 y más años de origen extranjero en el País Vasco. Porcentajes. Año 2010	84
Gráfico 2.9.	Situación administrativa de la población de 16 y más años de origen extranjero en el País Vasco. Porcentajes. Año 2010	85

Gráfico 2.10.	Situación administrativa de la población de 16 y más años de origen extranjero en el País Vasco y área geográfica. Porcentajes. Año 2010.	86
Gráfico 2.11.	Situación laboral de la población inmigrante en la CAPV. Porcentajes. Comparativa año 2007 y año 2010	87
Gráfico 2.12.	Tipo de contrato de la población de 16 a 66 años ocupada asalariada de origen extranjero por tipo de contrato. Año 2010	90
Gráfico 3.1.	Relación de las empresas de inserción vascas con trabajadores de origen extranjero, por provincias. 2011	103
Gráfico 3.2.	Distribución porcentual por edades de los trabajadores de origen extranjero empleados en las empresas de inserción vascas	107
Gráfico 3.3.	Áreas de procedencia de los trabajadores de origen extranjero en las empresas de inserción vascas	108
Gráfico 4.1.	Estado civil de las mujeres trabajando en puestos de inserción en las empresas de inserción vascas. Porcentajes. Año 2012	117
Gráfico 4.2.	Cargas familiares de las mujeres trabajando en puestos de inserción en las empresas de inserción vascas. Porcentajes. Año 2012.	118
Gráfico 4.3.	Grado de muy alta satisfacción con aspectos del trabajo de las mujeres en inserción empleadas en las empresas de inserción vascas. En porcentajes.	121
Gráfico 4.4.	Posibilidades de acceso al mercado laboral normalizado por parte de las mujeres en las empresas de inserción de la CAPV. En porcentajes.	122
Tabla 1.1.	Panorámica de máximos en Convocatoria Autonómica del País Vasco específicas para empresas de inserción. Comparación (noviembre) 2010 y (diciembre) 2012.	35
Tabla 1.2.	Nuevas empresas de inserción miembros de la Asociación GIZATEA en 2012.	37
Tabla 1.3.	Principales funciones de los actores implicados en las empresas de inserción	53
Tabla 2.1.	Población nacional y extranjera en el País Vasco (1998-2012)	71
Tabla 2.2.	Población extranjera en España, por Comunidades Autónomas. Año 2012	73
Tabla 2.3.	Población extranjera y autóctona en la Comunidad Autónoma del País Vasco (1998-2012) y saldo poblacional. . .	74
Tabla 2.4.	20 principales nacionalidades extranjeras presentes en el País Vasco, por orden de importancia numérica (2001 y 2012)	81

Tabla 2.5.	Población de origen extranjero por grupos de edad por territorios históricos de la CAPV. 2012	83
Tabla 2.6.	Evolución del número de afiliaciones a la Seguridad Social de la población extranjera en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Años 2000-2010	89
Tabla 3.1.	Principales países de origen de los trabajadores de origen extranjero en las empresas de inserción vascas.	107
Tabla 3.2.	Tiempo de residencia en el País Vasco de los trabajadores de origen extranjero en las empresas de inserción vascas.	108
Tabla A.1.	Empresas de inserción vascas miembros de la Asociación GIZATEA 2011.	148
Mapa 1.1.	Distribución geográfica de las empresas de inserción vascas en 2012	37
Mapa 3.1.	Distribución de las empresas de inserción con trabajadores de origen extranjero en las provincias vascas. 2011	103

Introducción

La obra supone un intento de reflexionar sobre el papel que juegan las Empresas de Inserción (EE.II.) como agentes de la Economía Social y Solidaria (ESS) para la formación e incorporación sociolaboral del capital humano inmigrante y femenino más vulnerables de cara a afrontar de forma óptima los nuevos retos que surgen desde el dinámico sistema social vasco. No se puede obviar que la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV), al igual que la mayoría de las sociedades occidentales, ha de capear un goteo de transformaciones e incertidumbres fruto de los procesos de globalización y mundialización que viven las poblaciones contemporáneas. Tal serie de novedades supone una *ampliación, profundización y aceleración de la interconexión mundial* en todos los aspectos de la vida social actual (Castles, 2008). El mundo está cambiando a un ritmo sin precedentes dentro de un panorama mundial ensombrecido por las múltiples crisis (financiero-económica, política, de deuda...) generadas desde el año 2007/8, planteando a las ciudadanías el reto de adaptarse y de reaccionar con creatividad ante las novedosas realidades que surgen regularmente en un contexto global marcado por la necesidad de diversificación, tanto de las sociedades como de las economías modernas y organizaciones empresariales en rápida evolución, donde la movilidad de mercancías y capitales, de información y de personas, es una máxima.

Como consecuencias de estas nuevas dinámicas se plantean varios lances pendientes de resolución entre los que cabe destacar la búsqueda de vías para la recuperación de las polifacéticas crisis, la presión sobre los recursos, la lenta reactivación económica, las altas tasas de desempleo y los cambios socio-demográficos que conllevan el envejecimiento de la población, el aumento de la participación de las mujeres fuera del ámbito doméstico y la acomodación del cada vez más cuantioso volumen de personas residentes en localidades fuera de sus paí-

ses de origen. Por una parte, el aumento de las tasas de actividad y de ocupación de las féminas ha supuesto un avance muy importante en la tradicional división del trabajo por género. Sin embargo, ni su acceso al mercado de trabajo, ni las condiciones en las que éste se desarrolla son equiparables a las de los hombres. Por lo cual, en la actualidad, continúan persistiendo ciertas situaciones de desventaja y desigualdad entre varones y mujeres a nivel laboral. Por otra parte, la migración internacional es, entre las diferentes facetas de la realidad, una de las formas de lograr el canje de talentos, servicios y competencias, estando las poblaciones con una gran diversidad de aptitudes y experiencias en mejores condiciones para estimular el crecimiento a través de sus recursos humanos.

En concreto, la sociedad globalizada genera fuertes contradicciones y las oportunidades ofrecidas bien a los inmigrantes internacionales bien a las mujeres no son las mismas si se las relaciona de manera adecuada frente a los autóctonos y frente a los varones, respectivamente.

En este contexto, existe un cierto perfil del conjunto femenino y de la población inmigrante más vulnerable que necesita contar con apoyos particulares de cara a optimizar todo su potencial. En el presente volumen pretendemos fijar nuestra atención concretamente en las soluciones articuladas desde el sector de la ESS a través de las EE.II. vascas, como vehículos que apuestan decididamente por la inclusión activa de los colectivos en dificultades sociales tanto de inmigrantes internacionales como de mujeres residentes en la CAPV que sufren situaciones de desventaja social. Con ello, abordamos el reto que la diversidad étnica así como de género plantea para el desarrollo de este tipo de empresas sociales. Se parte de la base que las diversidades étnicas, culturales, religiosas o de género se plantean como una estrategia útil para favorecer la gestión exitosa de la realidad empresarial actual.

Por ello, introducir un criterio de diversidad étnica así como de género en nuestra tarea de investigación ha supuesto abordar el análisis de la cada vez más heterogénea sociedad vasca desde un punto de partida clave, que intenta ser clarificador a través de la promoción del respeto por las diferencias y la pluralidad para apostar por reconocer las cualidades de cada ser humano como diferentes a la par que como complementarias, no dejando en mero papel mojado el principio de que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derecho.

El tratamiento de la diversidad desde perspectivas más integradoras debe ser un tema transversal que aúne responsabilidades por parte de los diferentes agentes sociales y políticos así como que se considere en los distintos ámbitos, tanto a pie de calle con la concienciación de la ciudadanía en general y de los medios de comunicación, como de las

propias empresas —también las sociales—, colegios, sindicatos y resto de entidades. De tal manera, se conseguirá la ruptura de tópicos y la posibilidad de educar en y fomentar la tolerancia ante una realidad social cada vez más multidimensional. Las buenas experiencias e iniciativas que se dan en materia de gestión de la diversidad en las diferentes empresas muchas veces no se perciben ni se es consciente de que existen al no contar con unos protocolos definidos para tal finalidad y, por tanto, no se dan a conocer. Esta obra pretende recoger y visibilizar algunos aspectos de la gestión de la diversidad en las EE.II. en Euskadi que, en general, no forman parte de ningún plan ni programa específico, pero que es necesario poner en valor para sensibilizar y reconocer la importante labor realizada en pro de la «inclusión-diversa» desde estas estructuras productivas de la ESS.

En un mundo de creciente pluralidad por el incremento de la migración internacional con personas de diferentes etnias, culturas, religiones, fenotipos, etc., y por el aumento de los diferentes perfiles de mujeres existentes, la temática de la gestión de esta diversidad supone un desafío global. La progresiva variedad que vive nuestra sociedad evidencia la importancia de reconocer las diferencias como el germen que posibilite la mejora, cuando éstas se manejan de manera adecuada y beneficiosa. La relevancia de recoger y analizar las graduales sociedades heterogéneas se vincula con su significación política en el sentido de promover entre los legisladores ciertas bases que posibiliten el intercambio cultural y la cohesión social en un contexto como el vasco donde la diversidad generada por la llegada de una importante inyección de personas inmigradas desde hace más de una década no ha generado grandes hostilidades ni tensiones.

La investigación realizada y los resultados obtenidos deben encaminarnos a visualizar, valorar, replantear y reconocer las realidades que se están generando. Ello nos llevará a comprender y, desde la comprensión, podremos aprender y reflexionar para poder optimizar tanto el diseño de políticas como las prácticas sociales y económicas. La pertinencia de la cuestión es clara por las notables reconfiguraciones que ha supuesto el impacto del boom migratorio experimentado por el conjunto de la sociedad vasca en los últimos años que la ha transformado de manera sin parangón y con una difícil vuelta atrás, por la importancia de la promoción de un diálogo inter-género y por la sustantiva contribución de todo ello al debate sobre la cuestión migratoria y sobre la igualdad entre hombres y mujeres. En este sentido, se trata de un tema que despierta debates encontrados que es necesario examinar tanto desde una sociología apropiada como desde el escrutinio sosegado y sereno en un concepto ampliado de ciudadanía y de diversidad que in-

cluya variables de igualdad sobre género y origen, replanteando los discursos que en ocasiones se adoptan y los modelos existentes basados en ciertas limitaciones de derechos para evitar dar pasos en falso en el logro de una cohesión integradora.

Por lo tanto, en el escenario que se dibuja, las EE.II. pueden ser consideradas como un fértil espacio donde se articulan vivencias y acciones tendentes a la armonía entre los sujetos, máxime por su carácter dentro del contexto de la ESS en unas convulsas circunstancias como las actuales. Es decir, en el marco de una sociedad desarrollada y organizada sobre parámetros democráticos como la vasca cuyos niveles de pluralidad van en aumento, nuestro interés es plantear una reflexión sobre el alcance real que tiene el empleo de inserción específico entre colectivos vulnerables como pueden ser ciertos perfiles de mujeres y de inmigrantes internacionales con ciertas necesidades sociales dentro del marco general de la gestión de las empresas.

Si bien el fenómeno de la diversidad en la CAPV se ha visto reforzado por los procesos inmigratorios recientes, el enfoque de nuestro análisis busca profundizar en la necesidad de gestionar la diversidad, en especial de la más vulnerable centrada en inmigrantes internacionales y en mujeres con un perfil de desventaja social, en cuanto característica actual y futura de la propia población vasca. Por ende, el tema analizado destaca por su actualidad así como por la carencia casi absoluta de estudios previos sobre la realidad de la diversidad étnica en el ámbito de la ESS en Euskadi. En relación al objeto de análisis de nuestro documento argumentamos que el papel de los agentes de la ESS (concretamente, las EE.II.) constituye hasta cierto punto una nueva dimensión en el estudio de la normalización sociolaboral de las comunidades de migrantes internacionales y de mujeres, atrayendo recientemente la atención de académicos. De esta forma, el estudio de la población inmigrante dentro del sector de la ESS desde la vertiente del papel jugado por las EE.II. es reciente y, además, se estima de interés, no solamente desde una perspectiva académica, sino también desde el punto de vista de las políticas sociales de protección social y de las políticas de empleo como una de las herramientas alternativas existentes para una inserción laboral de los inmigrantes, por las implicaciones que se derivan en el contexto de su integración en la sociedad. Es un sector, por tanto, que interesa también porque ha sido la puerta de ingreso-reingreso a la actividad laboral de un buen número de trabajadores y trabajadoras en dificultades de inserción laboral y, desde este ámbito, se han comenzado a dar respuestas al fenómeno migratorio al ser la ESS pionera en la búsqueda de mecanismos de integración ofreciendo experiencias alternativas y novedosas (Lázaro Blanco, 2004). Por ello, constituye un desa-

fío genuino examinar la integración laboral de la población inmigrante a través de estas entidades de la ESS, pese a que el tratamiento de la intersección entre Migración y Economía Social y Solidaria es a día de hoy un área de investigación en estado embrionario, particularmente en el contexto español (Salinas y Herranz de la Casa, 2004).

Nuestro proyecto de investigación comenzado en el año 2011 nació con la aspiración de profundizar en esta temática examinando en detalle el dueto Economía Social y Solidaria (Empresas de Inserción) e Inmigración en relación con la formación e incorporación sociolaboral de personas de origen extranjero residentes en Euskadi. Intentando contribuir, por tanto, al conocimiento de la inserción sociolaboral de los inmigrantes a través de las EE.II., adentrándonos —durante una primera etapa de investigación— en el análisis del desarrollo de los dos grupos que integran el tándem objeto de investigación: las EE.II. vascas y las personas inmigrantes que trabajan en ellas. En una segunda etapa, iniciada en el año 2012, se amplió el ámbito de nuestro estudio al incluir el análisis de la realidad de otro grupo en situación desfavorable como son las mujeres con necesidades sociales. Por este motivo, se completó la recogida de datos y el análisis sobre el colectivo femenino.

Se ha pretendido dar respuesta a una serie de preguntas de investigación que han guiado el trabajo que ahora se expone, a saber, ¿cuál es el papel de la Economía Social y Solidaria (Empresas de Inserción) como elemento valedor en el mercado de trabajo vasco y, en concreto, en la empleabilidad de la población de origen inmigrante y del colectivo femenino en Euskadi?; ¿En qué sectores de actividad se inscriben las Empresas de Inserción? y, específicamente, ¿hay algunas actividades que dan más empleo que otras a las personas inmigrantes y a las mujeres?; ¿Cuál es el perfil de los inmigrantes y de las mujeres empleados en las Empresas de Inserción vascas?; ¿A través de qué procesos de inserción laboral se consigue la integración de estas personas inmigrantes y de las mujeres en este tipo de empresas de la Economía Social y Solidaria? La investigación se ha desarrollado durante los años 2011 y 2012 con un diseño metodológico mixto al combinar el uso de métodos cuantitativos y cualitativos desde una doble perspectiva. Por una parte, recogiendo las opiniones y valoraciones de los responsables de las entidades empresariales, sus promotores y sus redes asociativas. Por otra, desde la óptica a la percepción de los propios colectivos tanto de mujeres con necesidades sociales como de inmigrantes internacionales incluidos en las plantillas de las EE.II. vascas. Los detalles aparecen en la Nota Metodológica incluida en los Anexos, aunque destacaremos que se realizaron un total de 113 entrevistas semiestructuradas en profundidad, 45 a mandos responsables en la ESS vasca y 68 a las personas de interés en los procesos de in-

serción. Además, por otro lado, se aplicaron cuestionarios con preguntas cerradas a todas las EE.II. miembros de Gizatea y a las empresas con personas inmigrantes contratadas en inserción en sus plantillas. También se recogieron datos sociodemográficos de los dos colectivos objeto de estudio.

Los capítulos que siguen están destinados al análisis de los resultados obtenidos, tanto en lo que respecta a las EE.II. vascas y, específicamente, a las que tienen en plantilla a personas de origen extranjero y de género femenino que están siguiendo los procesos de inserción sociolaboral en tales dispositivos empresariales. Por tanto, el documento, en coherencia con los objetivos marcados, presenta los resultados estructurados en cuatro capítulos principales. El capítulo 1 llamado «El empleo de inserción y las Empresas de Inserción dentro de la Economía Social y Solidaria vasca» se ocupa de explicar el marco teórico de la investigación, exponiendo ciertos apuntes sobre la ESS como contexto para el desarrollo del empleo de inserción y de las EE.II. en la CAPV. También se recogen aspectos sobre la gestión de la inserción en este tipo de empresas sociales, evidenciando los principales elementos para la comprensión de los procesos de inserción que en ella se llevan a cabo, el papel desempeñado por sus entidades promotoras y cuáles son los procesos de estas iniciativas empresariales y las medidas de gestión que adoptan.

En el capítulo 2 denominado «Euskadi, una sociedad cada vez más diversa donde se recrudescen las situaciones de exclusión, pobreza y precariedad» se presenta un recorrido por la trayectoria de diversidad acaecida en el territorio vasco con el fin de llegar a reflejar la complejidad de los retos que en ella emanan, donde ciertamente se incluye la pluralidad dentro de las organizaciones empresariales.

El tercer capítulo, «Diversidad étnica: la inserción sociolaboral de los trabajadores de origen extranjero en las Empresas de Inserción vascas» contempla la capacidad de las EE.II. como palanca de activación laboral y de oportunidades de integración social ofrecidas a las personas inmigrantes en Euskadi. Por su parte, el cuarto y último capítulo, «Diversidad de género: Mujeres e inserción sociolaboral en las Empresas de Inserción de Euskadi» esboza el análisis del colectivo femenino con necesidades sociales incluido en el empleo de inserción vasco. Finalmente, las principales conclusiones y hallazgos que se exponen pueden servir para la reflexión sobre las prácticas analizadas.

Los Anexos recogen información metodológica de la investigación realizada así como la tabla A.1 donde aparece la relación de EE.II. vascas miembros de la asociación GIZATEA en 2011.

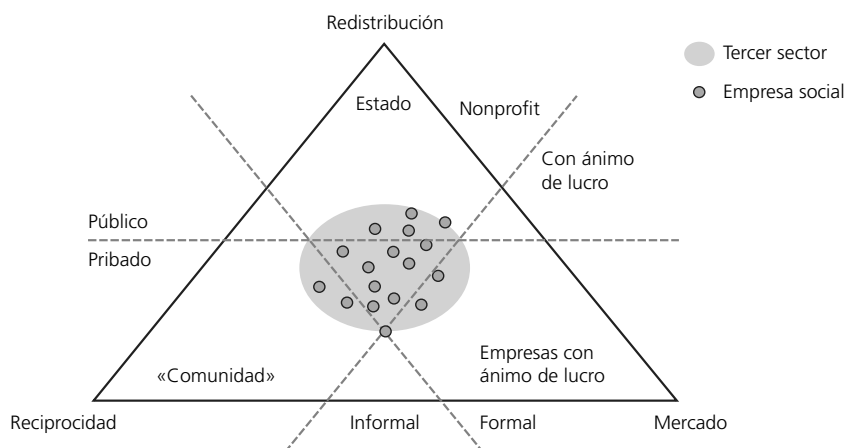
1. El empleo de inserción y las empresas de inserción dentro de la economía social y solidaria vasca

1.1. La economía social y solidaria como contexto para el desarrollo de las empresas de inserción

La ESS resulta un área esencial con un gran potencial al constituirse en una de las vías más coherentes y directas para contribuir a la sostenibilidad de los derechos sociales. Asimismo, representan el beneficio común, la cooperación y no competencia en ámbitos donde se retiran tanto el Estado como el mercado tradicional, ejemplificando un sector más receptivo a la incorporación de ciertos colectivos poco cualificados o con dificultades especiales, como la falta de experiencia laboral. Esto es, supone una esfera económica capaz de articular propuestas que antepone a las personas al capital y, como un área de participación social a través de la actividad económica, ofrece soluciones concretas y modelos eficientes. Evidentemente, su papel es fundamental al dar especial importancia al empleo femenino y de los jóvenes, al hacer aflorar empleo de la economía sumergida, al amortiguar los procesos de reconversión industrial y al integrar a los colectivos más vulnerables, también población inmigrante, empoderándolos pese a su difícil empleabilidad (Urra, 2010).

Por ello, la ESS se imbrica estrechamente con el apoyo a la inserción sociolaboral al ser un segmento que genera una actividad económica palpable que produce rendimientos no solamente a nivel económico sino también a nivel de inserción social, como elemento novedoso en el campo de la acción social. Este tipo de economía siempre se ha caracterizado por dar respuestas innovadoras a las necesidades sociales que no encuentran una solución adecuada por parte de los agentes eco-

nómicos tradicionales, sean públicos o privados (Marcuello et al., 2008). En concreto, la Economía Social, al contrario que la Economía Tradicional, incorpora conceptos novedosos, solidarios y de compromiso social y, 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, existen diversas denominaciones que se usan de manera alternativa incluyendo «economía social», «economía solidaria», «tercer sector», aunque es cada vez más común encontrar la referencia a la «Economía Social y Solidaria» (Pérez de Mendiguren et al., 2009). Complementariamente, la Economía Solidaria es más ágil a la hora de incorporar temáticas y emprendimientos que amplían los intereses de la Economía Social como disciplina económica y como catalizador de cambio social, aunque la solidaridad se debería de entretrejer a través de alianzas intersectoriales y estrategias de mayor calado social y político (Lewis y Swinney, 2007). Como señala la Carta de la Economía Solidaria (REAS-Euskadi, 2011:66), la economía solidaria dentro del marco de la tradición de la economía social, pretende incorporar a la gestión de la actividad económica, los valores universales que deben regir la sociedad y las relaciones entre toda la ciudadanía: equidad, justicia, fraternidad económica, solidaridad social y democracia directa.



Fuente: Defourny y Nyssens (2013), en base a Pestoff (1998 & 2005).

Gráfico 1.1

La empresa social: una combinación de actores, lógicas de acción y recursos

Este apartado diferenciado de la economía se ha convertido en un elemento crucial, en términos de innovación social, de innovación económica y como vehículo de inclusión activa, apoyado desde el contexto de la Europa Comunitaria (Comisión Europea, 2010b). La aparición de este tipo de empresas, instaladas en todos los sectores de la 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). Por consiguiente, está teniendo también repercusiones sobre el fenómeno migratorio, dado que la vulnerabilidad laboral y la desigualdad social afecta particularmente a los inmigrantes por constituir un colectivo más proclive a la exclusión social, 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 que los autóctonos y en concordancia con el esquema normativo dominante (Izquierdo, 2011; Cachón, 2011a).

Si la inclusión de los inmigrantes y las minorías étnicas en la sociedad es una prioridad en las sucesivas agendas europeas y, por ende, de los Estados miembros que la componen al ser uno de los colectivos considerados prioritarios para la cohesión social (Comisión Europea, 2010a), 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 empresas de la ESS. Incluso el Parlamento Europeo cuenta con un grupo de Economía Social a modo de foro informal para debatir sobre los temas relacionados con la misma puesto que 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 prueba flamante 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 insta a aprovechar el potencial de la Economía Social desde la iniciativa emblemática de la «Plataforma europea de lucha contra la pobreza y la exclusión social» para lograr un crecimiento integrador dentro de la estrategia Europa 2020 (Comisión Europea, 2010b). Por lo tanto, el reconocimiento por parte de los Estados y de distintos organismos internacionales permite afirmar que las empresas de la Economía Social 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 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 España, en la pionera a nivel mundial Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, se define la misma 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 se agregan las sociedades laborales, *las empresas de inserción*, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en la novedosa Ley. Es decir, la Economía Social está conformada por una pluralidad de agentes que se desenvuelven en muy distintos escenarios, pero con un núcleo identitario común de ser organizaciones de naturaleza privada que desarrollan una actividad con el objetivo prioritario de satisfacer las necesidades de las personas, antes que de retribuir o dar cobertura a inversiones capitalistas. No en vano, las entidades de la Economía Social tienen el fin de favorecer el desarrollo de la empleabilidad de los colectivos sociales desfavorecidos e incluyen una variedad de organizaciones y empresas que constituyen un grupo dinámico y evolutivo de actores que se basan en principios de solidaridad y participación, produciendo bienes y servicios, mientras persiguen y comparten objetivos económicos y sociales como valores y principios de funcionamiento y buscan el equilibrio entre el éxito económico y la equidad y justicia social.

Los principios que orientan la economía social en España, fijados por la Ley, son, en primer lugar, la primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en una gestión innovadora, sostenible, autónoma, transparente, democrática y participativa. Las empresas de economía social priorizan la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital. Es decir, se basan en una lógica de dinámicas participativas. De hecho, en muchos casos uno de los fines de

las empresas sociales es fomentar el ejercicio democrático a nivel local mediante la actividad económica. En este sentido, este enfoque de la empresa social está claramente en consonancia tanto con la literatura del Tercer Sector (economía social), especialmente cuando ésta se centra en el desarrollo comunitario, como con el enfoque de la economía solidaria, para la cual la autogestión se considera un criterio clave (Defourny y Nyssens, 2013; Lemaître y Helmsing, 2012). Esta especificidad parece ser cada vez más reconocida a nivel de la Unión Europea y, en noviembre de 2011, la Comisión Europea organizó una conferencia para preparar una Iniciativa de Empresa Social. La comunicación que se publicó para servir como base establece explícitamente que «una empresa social es un operador en la economía social cuyo principal objetivo es tener un impacto social en lugar de conseguir un beneficio para sus propietarios o accionistas. Funciona proporcionando bienes y servicios para el mercado de forma emprendedora e innovadora y utiliza sus beneficios principalmente para conseguir objetivos sociales. Está gestionada de un modo abierto y responsable y, especialmente, implica a empleados, consumidores y partes interesadas afectados por sus actividades comerciales». También se afirma que la Comisión utiliza el término «empresa social» (y «negocio social» con el mismo sentido) para referirse a tipos de negocios en los que el objetivo social es la razón para la actividad comercial; los beneficios se reinvierten principalmente para conseguir este objetivo social y el método de organización o propiedad refleja su misión, usando principios democráticos o participativos o centrándose en la justicia social (Comisión Europea, 2011b).

Además, las entidades de la Economía Social están legalmente constituidas sin ánimo de lucro, por lo que aplican los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente al fin social objeto de la entidad. Asimismo, promueven la solidaridad interna y con la sociedad, favoreciendo el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad. Son, en cierta medida, independientes respecto a los poderes públicos centrándose en prestar servicios allí donde la administración pública o el sector lucrativo fallan en su provisión.

Las distintas concepciones de empresa social y emprendimiento social están profundamente enraizadas en los contextos sociales, económicos, políticos y culturales en donde se desarrollan estas dinámicas. En el contexto europeo, las estrictas regulaciones y la intervención

directa de las autoridades públicas en el ámbito de las empresas sociales podría reducir estas últimas a instrumentos para conseguir objetivos específicos con prioridad en la agenda política, con el riesgo de refrenar las dinámicas de innovación social (Defourny y Nyssens, 2013).

Por lo tanto, cualitativamente hablando, la ESS es productiva en generar cohesión social; integrar sociolaboralmente a personas en situación o grave riesgo de exclusión social; afrontar la globalización desde la sostenibilidad y con un fuerte compromiso con lo local, imprescindible hoy más que nunca para frenar la creciente deslocalización de las empresas. Al priorizar las personas frente al capital financiero, este tipo de sector de la economía está dando respuestas y soluciones a temas como el apoyo laboral y personal a los inmigrantes, las personas con discapacidad, individuos con anteriores problemas de adicciones, etc. en riesgo de exclusión. De esta manera contribuye a la construcción de una sociedad menos excluyente y más democrática (Parra y Porta, 2011).

Consiguientemente, también el impacto de la ESS sobre el colectivo vulnerable es incuestionable, dado que facilita la integración social de grupos desfavorecidos en general merced a su inserción en el mercado de trabajo (Monzón Campos, 2008; Castro Sanz, 2003). Para ciertos inmigrantes y ciertas mujeres con menos destrezas, las entidades de ESS, en general, y las EE.II., en particular, suponen una vía de acceso al mercado laboral ordinario así como también un nuevo eslabón para el desarrollo de sus competencias personales. Esta tipología de empresas sociales resulta un espacio diferenciado de las prestaciones sociales propiciadas desde los organismos oficiales y desde los mecanismos del propio mercado de trabajo tradicional. Las EE.II. no solamente facilitan a sus beneficiarios la consecución de una alternativa de inserción laboral, sino que también ayudan a reforzar su proceso de integración en la sociedad y a salir del riesgo de exclusión social y suponen una herramienta económica con múltiples potencialidades comprometida con su entorno más próximo. Por lo tanto, las EE.II. ocupan una posición importante dentro de las políticas de inclusión sociolaboral y pueden enmarcarse en las políticas activas de empleo.

1.2. Las empresas de inserción vascas: caracterización y modelo de gestión-organización

Las EE.II., entre otros actores del abanico de la ESS, son instrumentos impulsados desde entidades no lucrativas que desarrollan programas de incorporación sociolaboral que permiten la asunción de compe-

tencias, habilidades y responsabilidades de las personas en proceso de inserción en un entorno empresarial, como trampolín para poder dar el salto al mercado laboral ordinario. Su perspectiva de actuación se centra en las personas y en el acompañamiento a lo largo de los recorridos de inserción sociolaboral que llevan a cabo.

Como señalan María Elena Gil y Nieves Ramos (2013), las EE.II. son un modelo de economía social de eficacia reconocida para la inserción sociolaboral de personas con dificultades de acceso al mercado laboral siendo un importante mecanismo para la puesta en práctica de las políticas activas de empleo por su propio modelo de gestión. Estas empresas, de manera autónoma y económicamente viable, ofrecen itinerarios personalizados de formación, empleo e inserción sociolaboral a personas en riesgo o situación de exclusión social.

De hecho, las EE.II. son estructuras productivas que trabajan en el mercado produciendo bienes y servicios, con el objetivo adicional de la integración social de sus trabajadores en inserción. Actúan como empresas de tránsito, donde personas con dificultades de inclusión sociolaboral desarrollan las capacidades necesarias (empleabilidad) para el desempeño de una ocupación mediante la fórmula de «aprender trabajando» (Salinas y Herrán de la Casa, 2004). Es decir, se basan en un modelo de inserción por el trabajo, o por lo económico, a partir del diseño de implementación de itinerarios individualizados. Suponen, por tanto, un nuevo modelo de actuación 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 para aquellos colectivos especialmente sensibles a quedar fuera del tejido social (Aguilera, 2009). Estos dispositivos empresariales afloran mayoritariamente en sectores donde la mano de obra requerida no es especialmente cualificada: reciclaje, residuos, carpintería, albañilería, mensajería, servicios personales, etc. y su metodología complementa un itinerario personalizado de inserción laboral que pretende acompañar a la persona en su proceso de inserción con la formación práctica en un entorno de trabajo real. Este hecho supone la principal innovación de las Empresas de Inserción. Se trata, por lo tanto, de iniciativas que crean sinergias en la sociedad, integrando colectivos vulnerables, pero generando un impacto en el ámbito local y económico, en la medida en que rompen las pautas del modelo económico y empresarial vigente y tienen la voluntad de preparar a las personas en su capacitación hacia el mercado laboral ordinario, puesto que se definen como una herramienta transitoria para la inclusión social normalizada (Veciana, 2007). Como objetivo primordial apuestan por ofrecer un itinerario que potencie la incorporación al mercado de trabajo tipificado de per-

sonas que se encuentran en situación o en riesgo de exclusión social. Además, una de las obligaciones a cumplir por las EE.II. es mantener el cómputo anual, desde su calificación como tales, 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.

En otras palabras, dentro de este marco general, se cuenta con un tejido importante de EE.II. que emplea a personas con alto riesgo de exclusión al definirse como estructuras productivas con diferentes formas jurídicas (sociedades limitadas, sociedades laborales, sociedades cooperativas) que tienen el objetivo adicional de la integración social de sus trabajadores en desventaja fomentando un itinerario personalizado de apoyo formativo que les ayuda en la consecución de competencias, habilidades y responsabilidades como trampolín de acceso al mercado laboral normalizado. Representan un modelo económico alternativo y eficiente que reivindica que el mercado no responde únicamente a la lógica capitalista (Coque y Pérez, 2000; Marcuello et al., 2008), articulándose en torno a dos coordenadas fundamentales, a saber, su objeto social y el proceso socio-laboral que implantan para sus trabajadores en inserción.

Difieren también del resto de empresas por su carácter no lucrativo ya que, aunque se trata de empresas en su forma jurídica y en sus estatutos, tienen estipulada la imposibilidad de repartir en ningún caso beneficios, que deben utilizarse, en caso de haberlos, para incorporarlos a su fondo de reserva. Esta característica tiene especial incidencia, tanto a la hora de determinar el capital social de este tipo de empresas y, por tanto, su estructura económica y financiera, como por el hecho de no permitir utilizar la rentabilidad como indicador del éxito empresarial laboral (Retolaza et al., 2008). A la vez, generan riqueza con su producción y actividad económica, pagan impuestos y cotizaciones de los empleados tributando a la Seguridad Social, suponiendo un ahorro público considerable en recursos asistenciales para personas en riesgo de exclusión y un impulso en ciertos aspectos de Innovación Social relativos a la incorporación, entre otras, de personas provenientes del extranjero o de mujeres. A diferencia de las ayudas sociales, cuyo coste no tiene retornos apreciables para la economía, los agentes de la ESS, y en concreto las EE.II., producen resultados en términos de generación de empleo, aumento de la capacidad de consumo, dinamismo en la economía, retornos a la hacienda pública a través de impuestos, etc. Como hemos venido indicando en el presen-

te documento, las EE.II. se entienden como estructuras empresariales que tienen como fin la incorporación al mercado laboral de colectivos en situación de exclusión social. En ellas es crucial el papel que desempeñan las entidades promotoras públicas o privadas sin ánimo de lucro en su gestión y promoción. Asimismo, se destaca que cuentan con una dotación económica pública para su creación y sostenimiento y con imposibilidad de repartir beneficios. Se trata de un modelo de Economía sostenible diferenciado del mundo de las empresas tradicionales en una economía de mercado y de las soluciones ofrecidas por los Estados donde siempre prevalece la idea de justicia social como mecanismo idóneo para la convivencia armónica de los ciudadanos al equiparar el capital humano (personas) con el capital económico (sociedades mercantiles) (Araujo et al., 2008).

Las EE.II. articulan cierta capacidad de innovación para satisfacer los problemas que surgen en la sociedad: cambios sociales, legales, administrativos, o de otro tipo, siempre en defensa de los derechos y las libertades de las personas, con base en el respeto a la diversidad, la pluralidad y la tolerancia (Gil y Ramos, 2013). Este tipo de empresas sociales está conociendo un auge continuado en los últimos años y contribuye a rescatar de la exclusión social a grupos de ciudadanos marginados, facilitando su tránsito al empleo ordinario. Su peso dentro del sector social como grupo de empresas va en aumento. Si el origen de las empresas de inserción se sitúa en Francia a mediados de los setenta, en lo referido al territorio español fueron surgiendo esporádicamente en los años ochenta aunque es a partir del nuevo siglo cuando han cobrado un nuevo impulso (Aguilera, 2009). Aunque también han sufrido los negativos impactos de la crisis socioeconómica en la actual coyuntura de destrucción de empleo y del tejido productivo empresarial, las empresas sociales, en general, han demostrado un mejor comportamiento en términos comparativos a las empresas de la economía tradicional, por razones que se pueden deber tanto a la mayor aproximación de los trabajadores a la toma de decisiones y su potencial mayor sentimiento de identificación con ella, como a su mayor flexibilidad para ajustar empleo y retribuciones. De ahí que este tipo de empresas se significan como un elemento tractor de «desarrollo, sostenibilidad y eficiencia, que aúnan rentabilidad y solidaridad, gracias a su capacidad para rectificar los desequilibrios del mercado de trabajo, mejorar la empleabilidad, reforzar el espíritu empresarial, crear y mantener empleos de alta calidad y proporcionar servicios asistenciales y de proximidad» (Gizatea, 2013:110).

En concreto, a nivel de la CAPV, las EE.II. están reconocidas desde comienzos del siglo XXI cuando en el año 2001 el Gobierno Vas-

co creó el Registro de este tipo de empresas. Sin embargo, realmente a partir del 2002 es cuando arrancó el programa de ayudas para la creación y mantenimiento de dichas empresas. Los datos reflejan el incremento en el número de EE.II. ya que en el 2011 se contaba con 47 registradas, cifra considerablemente superior a la decena existente en el año 2004. A nivel de la CAPV, las EE.II. están reguladas tanto por la normativa estatal, principalmente por la Ley estatal 44/2007 y por el Real Decreto 49/2010, como por la normativa autonómica: Decreto 182/2008 por la que se regula la calificación de las empresas de inserción y se establece el procedimiento de acceso a las mismas y su registro; y la Ley 18/2008 para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social, de manera fundamental. En esta legislación se reconoce la situación de exclusión que padecen determinadas personas —entre ellas cierto subconjunto de los inmigrantes internacionales y de mujeres— y proponen las EE.II. como uno de los instrumentos adecuados para facilitarles un proceso que tiene como objetivo la inserción laboral en el mercado ordinario y, en definitiva, su normalización social. Por tal razón, se enmarcan dentro de las políticas activas de empleo al procurar la inserción en el mercado de trabajo de personas en situación o riesgo de exclusión social en conjunción con el logro de su activación personal y social. Esa es su misión fundamental, además de cumplir con los objetivos empresariales en el sector de actividad específico en el que operen, procurando personal formado para el mercado de trabajo en general.

Otra de las particularidades de las EE.II. es que tienen que estar participadas, al menos en un 51% por entidades promotoras de iniciativa social especializadas en el ámbito de la inclusión sociolaboral. Por ende, las EE.II. vascas constituyen en estos momentos un sostén para todas las personas que atreviesen por dificultades al trabajar por su inserción sociolaboral (Gizatea, 2010).

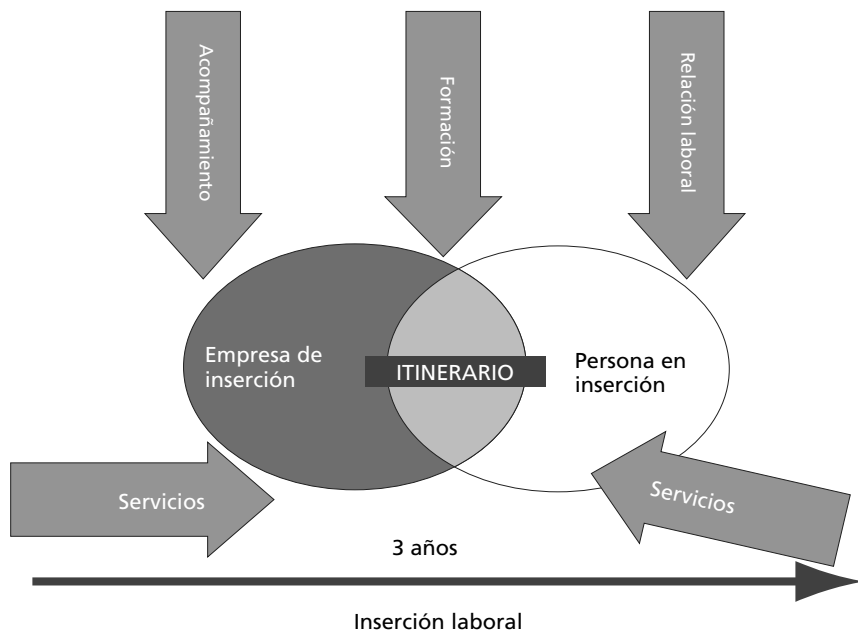
La Ley 44/2007 aportó la normativa legal a las EE.II. y, además, en ella se regula, entre otros aspectos, la relación laboral que une a los trabajadores en situación de exclusión social con las EE.II. en las que prestan sus servicios. Se optó por una relación laboral común con numerosas peculiaridades (Aguilera, 2009). Para cumplir su principal objetivo, las EE.II. ofrecen a las personas en riesgo de exclusión social un contrato de trabajo de mínimo 6 meses y un máximo de 36 meses de duración, al amparo del convenio colectivo propio del sector en el que se encuadra la 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 inclusión en el mercado normalizado, porque

mejoran la empleabilidad de las personas participantes en las mismas y resultan indispensables para su inclusión social. A los sujetos en puestos de inserción, desde las propias empresas se les realiza un itinerario de acompañamiento individualizado de aprendizaje adecuado que contemple la consecución de habilidades sociales, laborales, formación básica, cualificación profesional y conocimientos de mercado que les permiten mejorar sus condiciones de empleabilidad (Córdoba y Martínez, 2011). En dicho proceso de acompañamiento se pueden distinguir tres momentos principales:

- Fase de acogida donde el trabajador y la empresa inician su relación y comunicación. Se lleva a cabo la valoración inicial para comenzar un itinerario de inserción personalizado que trata de incidir más en las causas que en las limitaciones o carencias mostradas por el trabajador en inserción. Por ello, en ese estadio se consensua y diseña junto con el trabajador el que será su itinerario de inserción.
- Seguimiento: se acompaña a la persona en un puesto de trabajo real, se va revisando y evaluando de manera continua su actuación en el trabajo para amoldar su proceso en la marcha de la propia persona trabajadora.
- Transición al mercado ordinario donde se determina si se ha llegado al final del proceso de inserción. Se pueden producir resistencias por parte del trabajador a abandonar la empresa, bien por el miedo a desarrollar su actividad en un entorno no tan protegido como puede resultar la empresa de inserción bien por realmente haberse ajustado correctamente el trabajo a las necesidades personales del trabajador en inserción.

Para que una persona pueda acceder a una EE.II. como trabajador de inserción, el requisito exigido en Euskadi es estar desempleado y tener un Convenio de Inserción firmado con los Servicios Sociales de base correspondientes. Estas personas pasan de ser, fundamentalmente, receptoras de la Renta de Garantía de Ingresos —o prestación periódica de naturaleza económica ofrecida por la Administración, destinada a individuos integrados en unidades de convivencia que no disponen de ingresos suficientes— a disponer de un empleo de inserción. Por lo que las EE.II. constituyen un modelo empresarial sobresaliente y novedoso para la consecución de la inclusión activa a través de la formación y el empleo.

Las administraciones vascas han apostado por el fomento de tales iniciativas empresariales como estrategia de activación y como mecanismo para materializar el principio de doble derecho sobre el que se



Fuente: Gil y Ramos, 2013:50.

Gráfico 1.2

Representación del proceso de tránsito en las empresas de inserción

asienta el sistema vasco de garantía de ingresos e inclusión social. En concreto en la CAPV los dos Planes Interinstitucionales por el Empleo, 2000-2003 y 2003-2006 se proponían medidas específicas dirigidas al impulso de la Economía Social. Asimismo, el Plan de Empleo 2007-2010, en su parte correspondiente al diagnóstico del mercado de trabajo en Euskadi, señala que «la Economía Social de la CAPV está configurada por un total de 2.366 empresas con 3.315 establecimientos, los cuales agrupan un total de 60.949 empleos, generando 2.451 millones de euros de Valor Añadido Bruto (datos 2004). En términos relativos, el empleo de la economía social representa el 6,5% del empleo total de la CAPV. (...) La comparación con el resto de comunidades autónomas refleja que la Economía Social de la CAPV es la que dispone de un mayor peso específico dentro de su tejido productivo, representando el 15,1% del total de la Economía Social en el Estado, muy por delante del resto de comunidades» (Gobierno Vasco, 2007:36). Igual-

mente, la Estrategia Vasca de Empleo 2011-2014 marca en una de sus directrices el establecer programas de Economía Social para la creación de empleo estable y pretende la mejora de la empleabilidad y la adaptabilidad. Por otra parte, esta estrategia, en su eje sobre el fortalecimiento de la cohesión social y territorial, promueve la inclusión social y el aumento de la tasa de empleo de los colectivos más vulnerables y prioriza la formación, orientación e inserción profesional de los desempleados con mayores dificultades de acceso al empleo y de las personas más alejadas del mercado de trabajo. También fomenta la participación de las EE.II. y pretende promover recursos formativos ajustados a las necesidades de la persona desempleada y articular la intervención con la de otros agentes externos implicados en los procesos de inserción socio-laboral.

Además, el Programa de Gobierno 2012-2016 del Gobierno Vasco, cuyo compromiso primero es con el empleo y las personas, plantea en el objetivo 4 sobre el Diálogo social y la cohesión social, iniciativas para el fomento del sector cooperativo, la Economía Social y la Responsabilidad Social Empresarial, apoyando el desarrollo local y un modelo económico más centrado en las personas; el impulso del movimiento cooperativo y las sociedades de Economía Social; el apoyo a la creación y consolidación de estructuras asociativas de las empresas de la Economía Social de Euskadi; el respaldo a la recuperación y el emprendimiento de proyectos e iniciativas bajo fórmulas de Economía Social, propiciando la transformación o aparición de empresas en áreas innovadoras; el facilitar el espíritu emprendedor social; y el desarrollo, en colaboración con las Diputaciones Forales, de incentivos fiscales que favorezcan e impulsen la concentración empresarial como mecanismo para el crecimiento de las empresas de la Economía Social y el aprovechamiento de nuevas oportunidades de mercado.

Esta apuesta institucional se materializa en las ayudas a la creación y el sostenimiento de las empresas de inserción que se constituyen en uno de los instrumentos en el proceso de inserción socio-laboral de personas en riesgo de exclusión. La principal herramienta para el fomento de estas empresas son las ayudas para la creación y sostenimiento de las EE.II. que el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco otorga, tanto para promover la creación como para apoyar su sostenimiento (Decreto 182/2008, de 11 de noviembre).

En concreto, el respaldo que aportan las dos leyes estatales (44/2007 y 5/2011) que regulan las EE.II. y reconocen su pertenencia a la Economía Social, debe servir a estas empresas para hacer frente a sus retos más importantes: su falta de visibilidad y la necesidad de poner en valor las buenas prácticas que realizan como empresas de economía so-

cial. Las EE.II. durante estos años han consolidado su modelo estructural de doble vertiente, mercantil y social, al tiempo que negociaban con la Administración Pública la implantación de los diferentes registros autonómicos adaptados a la ley que proporcionan su calificación (ver Tabla 1.1). En la mayoría de los casos ha sido un proceso complejo debido a la escasez, cuando no ausencia, de medidas de apoyo y promoción, que han requerido el esfuerzo y el compromiso de personas y entidades promotoras convencidas de la idoneidad de este modelo empresarial (Gil y Ramos, 2013).

Por otra parte, las propias EE.II. han generado una estructura asociativa que contribuye a la buena marcha de dichas empresas y también a la difusión de información sobre su ámbito de actuación económica. Existen tanto la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI), que aglutina a las diferentes asociaciones de este tipo de empresas a nivel regional en España, como la Red Europea de Empresas de Integración Social - European Network for Social Integration Enterprises (ENSIE). A nivel de la Comunidad Autónoma de Euskadi se cuenta con la Red de Economía Alternativa y Solidaria —REAS-Euskadi—; con la Asociación de Empresas de Inserción —GIZATEA—; con HIREKIN, que es la Asociación de Entidades de Iniciativa e Intervención Social de Euskadi; con la plataforma e-KAIN nacida en 2011 como una agrupación de 5 redes de intervención social no lucrativa de Euskadi con el principal propósito de promover una sociedad más inclusiva a través del impulso de políticas y valores basados en la equidad, la solidaridad y la participación; y también existe la Red Transfronteriza de Economía Social y Solidaria —TESS—. Todas estas organizaciones tratan de impulsar la cooperación para reforzar el papel de la Economía Social en el desarrollo social y económico vasco en su globalidad.

En la última década se viene observando un incremento notable de la cantidad y pluralidad de las EE.II. en la CAPV, estimulado por dos circunstancias paralelas y diferenciadas. A saber, por una parte, el aumento de la demanda por las mayores tasas de desempleo y de pobreza y la exclusión social o el riesgo de estarlo con su repercusión en los colectivos más desfavorecidos con difícil nivel de empleabilidad. Y, por otra, la apuesta decidida por la inclusión activa y el empleo y la formación como motor de integración por parte del Gobierno Vasco y de algunos agentes sociales y económicos para demostrar que todas las personas tienen un cierto margen para mejorar su empleabilidad y que la orientación laboral puede ser decisiva para superar situaciones personales muy complicadas. Sin embargo, conviene seguir la evolución del volumen de EE.II. puesto que éstas, en situación de crisis, se enfrentan a un

Tabla 1.1

Panorámica de máximos en Convocatoria Autonómica del País Vasco específicas para Empresas de Inserción. Comparación (noviembre 2010 y diciembre) 2012

Legislación	Puestos de inserción	Personal técnico		Creación empresas de inserción	Asistencia técnica	Inversiones	Otras líneas	Crédito presupuestario última convocatoria
		Acompañamiento social	Gestión					
ORDEN de 4/5/2009 publicada 19 de mayo + ORDEN de 30 de abril 2010. RESOLUCIÓN de 24 de julio de 2012 , publicada el 26 de julio de 2012.	Se mantiene. 12.300 € por puesto creado y mantenimiento. Incremento del 5% en el caso de puesto ocupado por mujeres.	Se mantiene. Hasta 1.100 € por puesto de inserción.	Se mantiene. Hasta 1.800 € por puesto de inserción.	Se mantiene. 50% coste con límite de 6.000 €.	Se mantiene. 50% coste límite 6.000 €. Auditorias contables y de gestión: máximo 1.250 € (excepto las obligadas a auditar anualmente)	Se mantiene. 85% coste total hasta 12.000 € por puesto creado y mantenimiento	Se mantiene. Formación: 80% gastos de matrícula y dietas de desplazamiento para trabajadores en inserción	2010: 10.281.280 € 2012: 8.872.252 € (-1.409.028 € ⁽¹⁾)

(1) Al tratarse de una convocatoria plurianual el monto total asignado a cada convocatoria no se imputa solo a ese ejercicio ya que se compromete gasto para, como mínimo, otros tres años más.

Nota: Que una ayuda esté sujeta a régimen mínimo supone que la empresa subvencionada no podrá superar una cantidad económica concreta en ayudas sujetas a este reglamento en un periodo de tres ejercicios fiscales. Las Comunidades Autónomas que no disponen de convocatorias de apoyo específico a Empresas de Inserción en 2010 y 2012 son: Andalucía, Asturias, Baleares, Castilla-La Mancha, Extremadura, La Rioja y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

Fuente: Elaboración propia en base a Pérez Hernández, 2013 y datos proporcionados por FAEDEI.

conjunto de dificultades que van desde la disminución de la facturación a problemas de tesorería (aumento de la morosidad, impagos, retrasos), a la reducción de fondos propios o patrimonios netos negativos (Gizatea, 2013).

De acuerdo a los datos de la Memoria Social publicada de la Asociación Gizatea, donde se relaciona su trabajo y labor de apoyo a las EE.II. de la ESS vasca con datos relativos a 2011, las 44 EE.II. miembros de la misma suponen el 83% del total de las 53 registradas en la Comunidad Autónoma de Euskadi (Gizatea, 2012). Del total de esta tipología de empresas que operan en el conjunto del Estado español puede asegurarse que Euskadi es junto con Cataluña, con casi un cincuenta de empresas de este tipo respectivamente, quien lidera la relación de Comunidades Autónomas que cuentan con un mayor volumen de EE.II. a nivel estatal (FAEDEI, 2011). Nuestro estudio comenzó basándose en las 44 EE.II. integrantes de Gizatea en el año 2011 (ver Anexos, Tabla A.1).

De manera mayoritaria, las EE.II. vascas se mantuvieron en el año 2012, si bien se produjeron algunas modificaciones que indicamos a continuación:

- Dos empresas radicadas en Gipuzkoa cesaron su actividad —Amuitz Berrikuntzak, SLU y Amuitz Margotu Berria, SLU—, ambas promocionadas por Erroak Elkarte - Sartu Donostia.
- Un trío de las EE.II. situadas en el territorio histórico de Bizkaia cuya entidad promotora era Emaús Bilbao SCIS, cambiaron su denominación. Estas son, Emaús Ezkerraldea, S.L.U. que pasó a denominarse Emaús Servicios Medio Ambientales; Emaús Getxo Logística, S.L. que ahora se llama Emaús Movilidad Sostenible; y también, Kaialurko, S.L. en la actualidad tiene el nombre de Emaús Dendak.
- Por su parte, se han añadido cuatro nuevos miembros a la Asociación de Empresas de Inserción en el País Vasco, Gizatea, que se detallan en la Tabla 1.2.

Por lo tanto, en cuanto a la presencia territorial de las EE.II. vascas miembros de GIZATEA existe una distribución asimétrica y el número de empresas que se sitúan en la provincia Bizkaia es mayoritario, prácticamente 2 de cada 3 están radicadas en este territorio histórico. La prevalencia del territorio histórico de Bizkaia que concentra el 66% de este tipo de empresas sociales lo que muestra en realidad es una concentración en la capital Bilbao donde se ubican 21 de las 44 empresas de inserción. Si a éstas se añaden otras situadas en la comarca del Gran Bilbao, casi 3 de cada 5 de todas las empresas vascas de este tipo se

Tabla 1.2

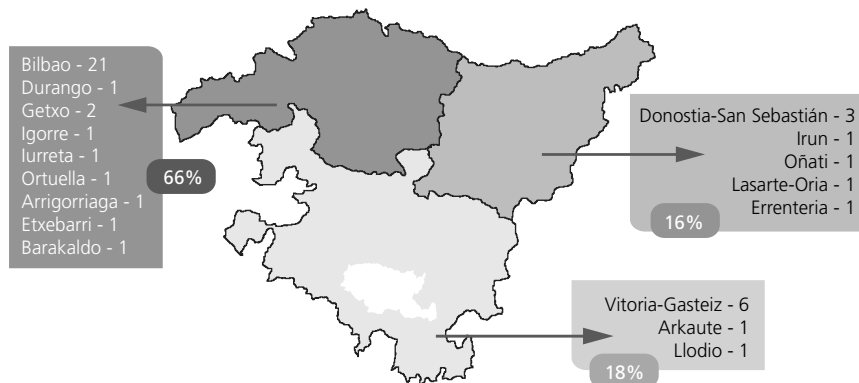
Nuevas empresas de inserción miembros de la Asociación GIZATEA en 2012

Razón social	Provincia	Promotores	Año de constitución
BERAIKI99, S.L.	Araba	Fundación Giltza	2011
LAIATZEN, S.L.	Gipuzkoa	Fundación Peñascal	2011
LAPIKO CATERING, S.L.	Bizkaia	Fundación Peñascal y Cáritas Bilbao	2011
REKAGARBI, S.L.U.E.I.	Bizkaia	Asociación Urgatzi para la Promoción del Bienestar	2010

Fuente: Elaboración propia.

concentran en los alrededores de este municipio vizcaíno (Mapa 1.1 y Gráfico 1.3).

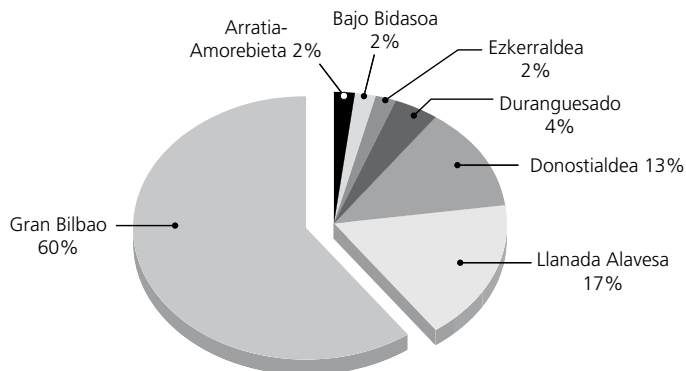
El carácter de las localidades de ubicación de las empresas es eminentemente urbano con volumen de empleados potenciales muy im-



Fuente: Gizatea, 2012.

Mapa 1.1

Distribución geográfica de las empresas de inserción vascas en 2012



Fuente: Elaboración propia a partir de datos primarios de investigación.

Gráfico 1.3

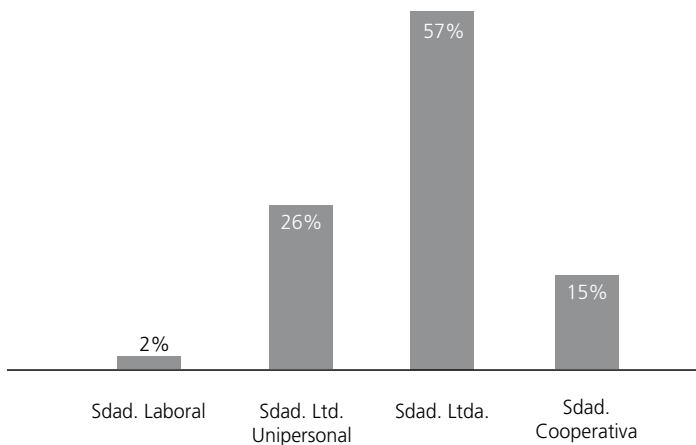
Situación de las empresas de inserción vascas por comarcas

portante y donde los indicadores muestran un mayor nivel de pobreza, especialmente en torno a Bilbao con un umbral cercano al 10% (Eustat, 2009), es donde se ha desarrollado un mayor número de entidades promotoras y un significativo volumen de las propias EE.II. junto con las comarcas de la Llanada Alavesa y Donostialdea.

En relación a su forma jurídica (Gráfico 1.4), destaca que la gran mayoría de las EE.II. vascas adoptan la forma jurídica de sociedades limitadas (83%) bien sean sociedades limitadas (57%) o de sociedad limitada unipersonal (26%) frente a las formas jurídicas más minoritarias, un 15% son cooperativas y el 2% se han constituido como sociedades laborales.

La mayor parte de ese tipo de dispositivos en la CAPV, un 65%, llevan constituidas desde el año 2005 con lo que cuentan con una cierta madurez en el desarrollo de su actividad empresarial (Gráfico 1.5). A lo que se añade que un 15% se han constituido recientemente, entre 2009, 2010 y 2011. Además, señalar, que todas ellas se encuentran inscritas en el registro oficial del Gobierno Vasco denominado Registro de Empresas de Inserción en Euskadi, siendo en el año 2004 cuando se da el mayor porcentaje de registros, 29%.

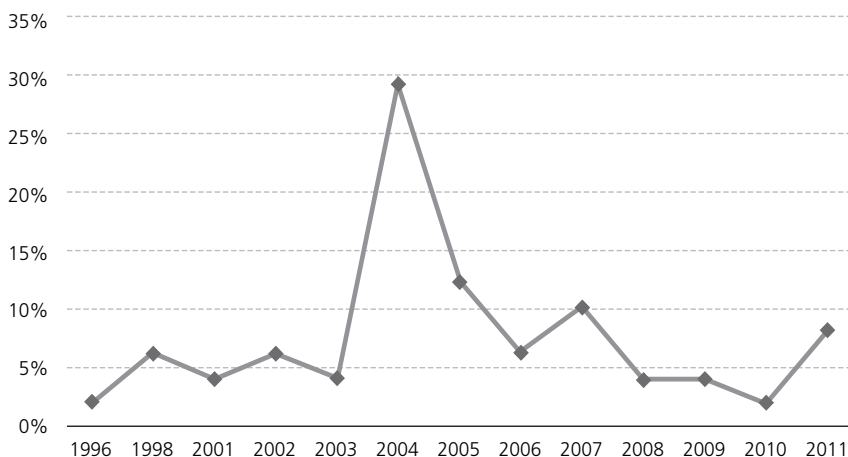
Su ámbito de actuación abarca desde lo local y provincial hasta el nivel autonómico, estatal e internacional. Son empresas con una amplia diversidad de proyectos empresariales y sectores de actividad, predominando muy mayoritariamente el sector servicios (85%) con alguna em-



Fuente: Elaboración propia a partir de datos primarios de investigación.

Gráfico 1.4

Forma jurídica de las empresas de inserción vascas



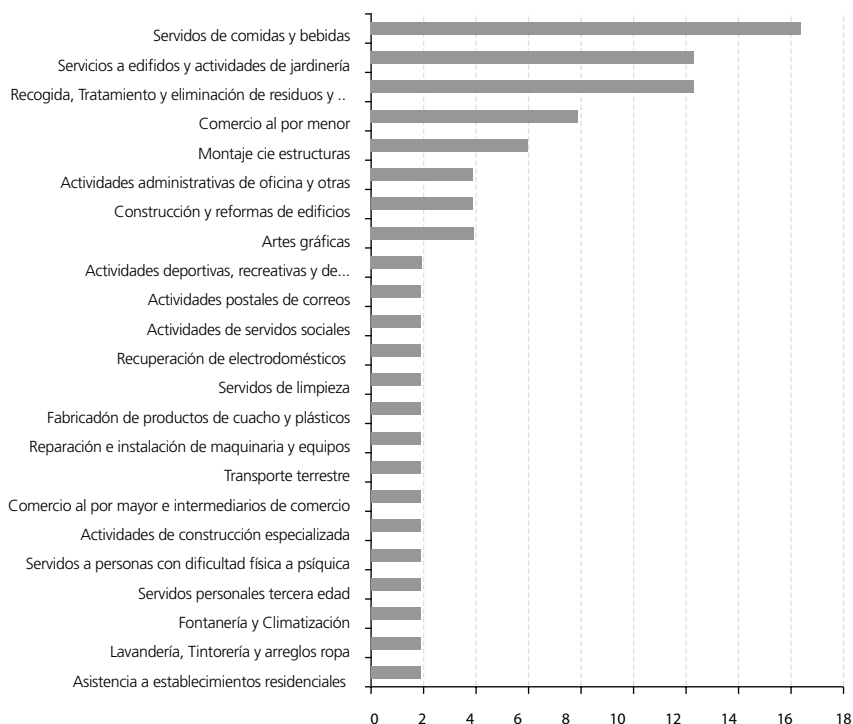
Fuente: Elaboración propia a partir de datos primarios de investigación.

Gráfico 1.5

Evolución de la creación de empresas de inserción vascas en 15 años (1996-2011). En porcentajes

presa tanto en el ámbito industrial como en el de la construcción y en el sector primario (8,5%, 4,5% y 2%, respectivamente).

En relación a la actividad que realizan estas empresas, se sitúan en actividades económicas donde cabe señalar que de forma general se inclinan hacia la restauración, al comercio, a la recogida, tratamiento y eliminación de residuos y a facilitar servicios tanto a las personas como a edificios y actividades de jardinería (Gráfico 1.6). Asimismo, se incluyen otros tipos de actividades, pero en todas ellas no exigen una excesiva cualificación por parte del personal que va a trabajar en estas empresas. Se trata de actividades que requieren de una relativa baja cualificación laboral, donde puede resultar más sencillo formar laboralmente a



Fuente: Elaboración propia a partir de datos primarios de investigación.

Gráfico 1.6

Actividad económica de las empresas de inserción vascas (2012). En porcentajes

personas sin demasiados conocimientos previos, léase fontanería y climatización, actividades postales de correos, artes gráficas o lavandería, tintorería y arreglos de ropa o atención a personas o de transporte.

Este tipo de empresas sociales cuenta con clientela en el ámbito privado así como en el público y con un abanico en los volúmenes de facturación anual que oscila entre un mínimo de 25.000 euros y un máximo que llega a superar los 200 millones de euros en algún caso.

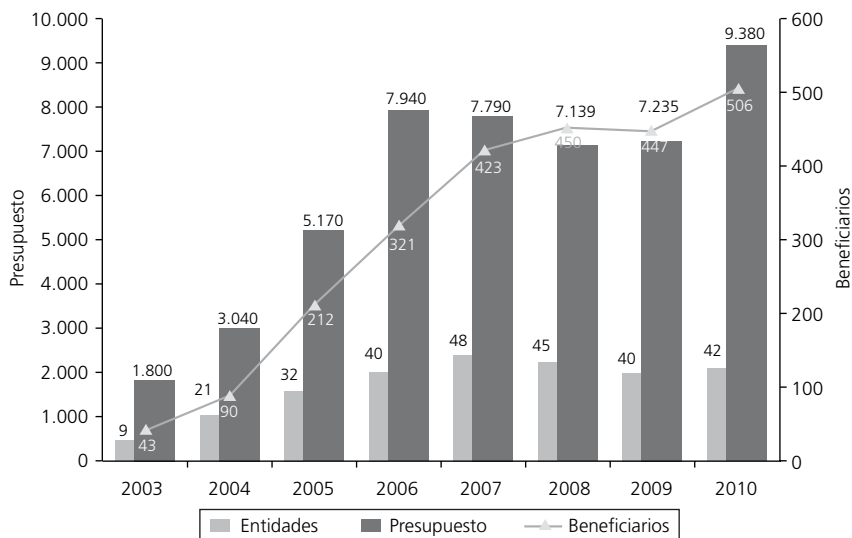
En cuanto al nivel de apoyo de las Administraciones Públicas, apuntar que todas las EE.II. disponen de clientes procedentes de entidades públicas, están acogidas a las bonificaciones por tener empleados a trabajadores en inserción y, además, perciben ciertas subvenciones por parte de la Administración a través de las convocatorias anuales tanto para su creación como para su sostenimiento en las siguientes actuaciones:

- inversiones en activos fijos orientadas a la creación o al mantenimiento de puestos de trabajo destinados a personas en proceso de inserción;
- creación y mantenimiento de puestos de trabajo para personas en inserción;
- creación y mantenimiento de puestos de trabajo destinados a técnicos de acompañamiento a la producción;
- creación y mantenimiento de puestos de trabajo destinados a técnicos especializados en acciones de acompañamiento a la inserción;
- asistencia técnica y
- formación.

Conviene no olvidar que las EE.II. en la CAPV están reguladas por la normativa estatal, principalmente por la 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 EE.II., 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 EE.II.; más las convocatorias anuales autonómicas específicas para las mismas.

En el gráfico 1.7 se pueden apreciar los detalles de estas ayudas, tanto a nivel de presupuesto asignado desde el Gobierno Vasco a las subvenciones como sobre el número de puestos de inserción beneficiarios y el volumen de empresas apoyadas anualmente desde el año 2003

en Euskadi. El Gobierno Vasco ha distribuido desde 2003 y, a través de esta línea de ayudas, un total cercano a los 50 millones de euros, con una media de unas 35 ayudas anuales y casi de dos mil quinientas personas beneficiarias.



Entidades: número de empresas subvencionadas en cada año.

Presupuesto: importe total de las subvenciones concedidas en cada año en miles de euros.

Beneficiarios: conjunto de puestos de trabajo para personas en proceso de inserción.

Fuente: Lanbide, 2011:12.

Gráfico 1.7

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

El análisis del tamaño de las EE.II. vascas muestra que mayoritariamente se trata de entidades pequeñas que cuentan con diez trabajadores o menos, aunque también alguna cuenta con hasta 80 empleados. Todas tienen trabajadores de inserción en sus plantillas porque ello es un requisito indispensable para poder denominarse como tal empresa de inserción.

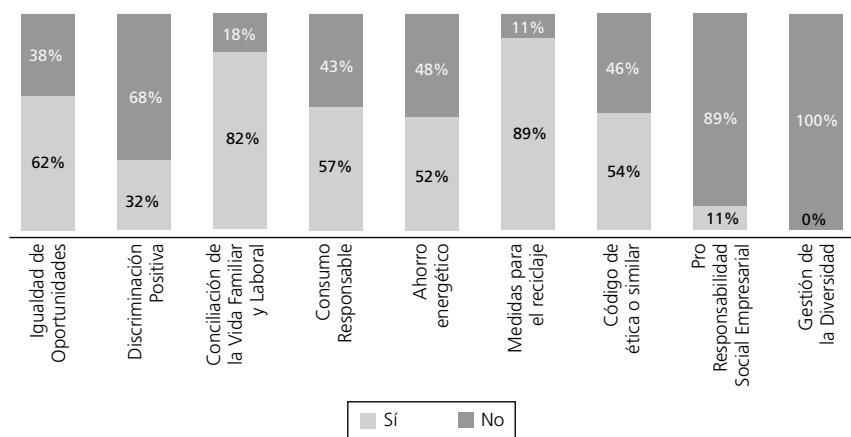
En cuanto al *modelo de gestión-organización*, una de las características primordiales de estas estructuras empresariales radica en garan-

tizar mayores y mejores probabilidades de inserción a sus trabajadores en inserción fundamentadas en el acompañamiento como proceso y como instrumento «sine qua non». En el modelo de organización de la dinámica de las EE.II., se diseñan modelos de intervención de carácter integral en el ámbito del acompañamiento en la inserción socio-laboral, implementando sistemas, protocolos, guías y herramientas para el desarrollo de las competencias necesarias de sus empleados en puestos de inserción. Por lo tanto, la filosofía de las empresas de inserción enlaza armoniosamente con la concepción del trabajo como elemento clave en la calidad de vida de las personas y de la comunidad en general afirmando la importancia de recuperar la dimensión humana, social, política, económica, ambiental y cultural del trabajo (REAS-Euskadi, 2011:69). En este sentido dentro del contexto de la tradición de las entidades de la economía social, la economía solidaria opta por incorporar a la gestión de la actividad económica, los valores universales de equidad, justicia, fraternidad económica, solidaridad social y democracia directa. Por ende, repasaremos los seis principios en los que se apoya la gestión-organización de este tipo de empresas (REAS-Euskadi, 2011):

1. *Equidad*: introduce un principio ético o de justicia en la Igualdad como objetivo social vinculándolo con el reconocimiento y respeto a la diferencia.
2. *Trabajo*: en todas sus dimensiones como fundamento para la calidad de vida de las personas.
3. *Sostenibilidad ambiental*: respetando la naturaleza y apostando por el consumo responsable.
4. *Cooperación*: frente a la competencia, la colaboración y generación de sinergias.
5. *No-lucratividad*: donde el beneficio sea integral contemplando no solamente los aspectos económicos sino también los resultados humanos, sociales, medioambientales, culturales y participativos.
6. *Compromiso con el entorno*: apostando por el desarrollo local sostenible y comunitario del territorio con actuaciones entre lo micro y lo macro.

Este conjunto de principios de actuación se refleja en las medidas que ponen en marcha desde la gestión de las EE.II. Según los datos de nuestro estudio, su especial caracterización como empresas híbridas las impulsa a implantar ciertas medidas de gestión (Gráfico 1.8). Prácticamente 2 de cada 3 de este tipo de empresas vascas promueven disposiciones en favor de la igualdad de oportunidades (61%) entre mujeres y hombres y hacia la erradicación de cualquier tipo de discriminación

basada en el sexo como pueden ser la promoción del empleo femenino; la reserva de puestos; el fomento de la contratación de mujeres en riesgo de exclusión social y la elaboración de planes de igualdad de la empresa. Desde nuestro punto de vista, el hecho de que las empresas avancen en políticas de igualdad logra que sus trabajadoras y trabajadores mejoren sus condiciones laborales, que se llegue a una mayor cohesión y equilibrio en las relaciones y en la posición y espacios que ocupan hombres y mujeres, lo cual puede repercutir directa y positivamente en el desarrollo de la actividad de la empresa. Sin embargo, son menos las empresas que aplican acciones relativas a la discriminación positiva (1 de cada 3). Respecto a la conciliación de la vida familiar y laboral, prácticamente en 4 de cada 5 EE.II. en la CAPV apoya explícitamente el hecho de poder conciliar la vida familiar y la laboral.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos primarios de investigación.

Gráfico 1.8

Medidas de gestión adoptadas por las empresas de inserción vascas

Otro rasgo principal de estas empresas es su concienciación a favor del respeto al Medio Ambiente. Así, casi 9 de cada 10 declaran adoptar medidas en favor del reciclaje. Igualmente, más de la mitad reconoce que adopta un tipo de consumo responsable (un 57%) y medidas en pro del ahorro energético (52%).

Una más de las características destacables es que mayoritariamente aplican algún tipo de código de ética o similar (54%). Sin embargo,

prácticamente ninguna ha desarrollado acciones específicas relativas a la gestión de la diversidad y son pocas las que han implementado actuaciones para la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) dado que simplemente un 11% reconoce adoptarlas a pesar de que puede ser una herramienta muy eficaz para la mejora del modelo productivo, al aunar criterios de eficiencia, sostenibilidad y prosperidad con el valor del respeto, la tolerancia y la convivencia constituyendo una oportunidad de mejorar los beneficios de las empresas, imprescindible para construir una sociedad más justa y eficiente.

Estamos, por tanto, hablando de que el perfil más habitual de las EE.II. en la CAPV es el de una empresa situada en el territorio histórico de Bizkaia con una ubicación en zonas urbanas, máxime en la comarca del Gran Bilbao, de un tamaño pequeño de diez trabajadores o menos, que desarrolla su actividad en el sector Servicios y cuenta con una cierta madurez, experiencia y trayectoria ya que la mayor parte de las mismas han surgido con anterioridad al año 2005 y que apuesta en su gestión por valores universales cuyo primordial punto de referencia es la persona.

Por lo tanto, situándonos en la realidad de finales del año 2012, tras la abrupta variación de signo del ciclo económico en el año 2007-2008 que ha supuesto que en los momentos actuales las tasas de desempleo estén alcanzando datos históricos y la crisis mundial amenaza la estabilidad de los cimientos sobre los que se fundamentaba la realidad social, la ESS, como espacio diferenciado del Estado y de la economía tradicional, juega un papel fundamental para integrar a perfiles de personas más vulnerables como ciertos jóvenes, mujeres o inmigrantes internacionales por la negativa incidencia que sobre ellos ha tenido también la crisis (mayores tasas de desempleo frente a la media, peores condiciones laborales y salariales, etc.).

Entre las diferentes formas de la ESS, las EE.II. destacan como entidades sociales principalmente focalizadas en las personas más vulnerables que atraviesan por una situación de desempleo. Son instrumentos de intervención cuyo objetivo último es, a la par que desarrollar una actividad económica, servir de base para la incorporación o re-incorporación al mercado laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social, pese a que la contratación de este tipo de personas resulta más gravosa por su déficit de productividad. En este tipo de empresas se les facilita un empleo de inserción que es un empleo protegido donde se conjugan la teoría y práctica sobre las políticas activas dirigidas a colectivos desfavorecidos. Son estructuras productivas que conciben de forma personalizada y específica la reconversión laboral de cada trabajador. De hecho, estas iniciativas en toda Europa han puesto de mani-

fiesto que la Economía Social y más en particular las empresas sociales son a la vez un factor de lucha contra el paro, de inserción de personas con dificultades y contribuyen, a menudo, al desarrollo económico y social local (Estivill, 2008).

Las EE.II. se estructuran como proyectos socialmente ascendentes porque emanan de la propia sociedad civil a través de entidades promotoras que de manera primordial proceden del Tercer Sector. Este tipo de organizaciones empresariales deben cumplir unas obligaciones específicas respecto a la distribución de beneficios (no lucratividad) y a las formas de sociedad participativa (empresariado social). En el Estado español el número empresas de este tipo en funcionamiento ronda las 200 y cuentan con una mayor tradición y presencia en ciertas comunidades autónomas como es el caso de la CAPV (FAEDEI, 2011). Las EE.II. vascas ofrecen soluciones para la activación laboral e integración social de las personas con una mayor fragilidad social. Sus experiencias representan un elemento para la participación en la responsabilidad común evidenciando un modelo económico alternativo y eficiente que reivindica que el mercado no responde únicamente a la lógica capitalista, resultando especialmente válido en una dinámica actual a caballo entre la crisis y la post-crisis.

La Comunidad Autónoma de Euskadi se ha visto en cierta medida menos afectada por la crisis o, tal vez, se han empezado a notar más tarde sus efectos que otras zonas del Estado español. Si bien el fenómeno de la diversidad en la CAPV se ha visto reforzado por los procesos inmigratorios recientes, el enfoque de nuestro análisis busca profundizar en la necesidad de gestionar la diversidad¹, en especial de la más vulnerable centrada en los inmigrantes internacionales con un perfil de desventaja social, en cuanto característica actual y futura de la propia población vasca. Por lo que hemos desgranado en este apartado, las EE.II. vascas, en sus modelos de organización y gestión actuales, plantean unas medidas en pro del medio ambiente y de la conciliación de la vida familiar y laboral, más que de la propia gestión de la pluralidad en general.

¹ Como ejemplo de documento que aborda esta temática en los procesos de inclusión social sobre la práctica señalar la obra elaborada por la Asociación Gaztaroa-SARTU publicada en el año 2011 con la financiación del Gobierno Vasco.

1.3. Las entidades promotoras de las empresas de inserción vascas

Si nos detenemos a analizar las entidades promotoras de las EE.II. en la Comunidad Autónoma de Euskadi, su gran mayoría tiene una amplia experiencia en el trabajo con personas en riesgo o situación de exclusión social. Muchas de ellas, además, cuentan ya con talleres ocupacionales y pre-laborales, por lo que aportan un know-how esencial para afrontar situaciones de necesidad y poder orientar a las personas hacia la mejora de su empleabilidad. En el caso de las EE.II., las entidades se enfrentan al reto de trabajar dentro de una lógica empresarial.

En cualquier caso, las entidades que promueven EE.II. suelen estar especializadas en determinadas situaciones de necesidad: jóvenes, mujeres, personas con toxicomanías, personas desempleadas de larga duración, inmigrantes o mayores. Entre las distintas motivaciones que han llevado a estas entidades a poner en marcha estos proyectos empresariales de inserción resalta fundamentalmente el pensar que estos dispositivos son un método eficaz para un determinado tipo de colectivo en situación o riesgo de exclusión social con el fin de conseguir la inserción laboral y social del mismo. Además, la empresa de inserción se contempla como la herramienta final dentro de un proceso educativo, formativo y de acompañamiento que estas organizaciones no lucrativas vienen desarrollando con los colectivos afectados. Se trata, en definitiva, de un sistema más a disposición de estas organizaciones, para facilitar el proceso de incorporación al mercado ordinario de dicho tipo de personas. Por otra parte, y mayoritariamente en el caso del Tercer Sector, existe un compromiso con la economía solidaria. Es decir, se aboga por un modelo de economía alternativo y diferente al que domina en el mercado de lógica capitalista.

Nuestros datos apuntan que en su mayoría, las EE.II. cuentan con una única entidad promotora, si bien existen en menor medida algunas que son apoyadas por dos e incluso una empresa que está constituida por tres promotores, uno de ellos relacionado con la Administración Pública. Las entidades promotoras, como entidad promotora única, que cuentan con un mayor número de EE.II. son un trío, a saber, Emaús Bilbao SCIS, Fundación Peñascal, en la actualidad denominada Peñascal Kooperatiba, y Federación Sartu, que conjuntamente copan algo más de la mitad de la promoción de las EE.II. en Bizkaia. También conviene apuntar que algunas entidades, caso de Rezikleta o la Asociación Lanberri, se han integrado en una cooperativa de segundo grado llamada Red Social Koopera para aunar sinergias. Así como destacar que la

relación entre ellas es amplia, buscando alianzas interesantes, en aras a conseguir apoyo mutuo en proyectos que les resulten de interés común.

Como apuntaba el Gobierno Vasco en su informe de 2006, se pueden distinguir dos grandes grupos dentro de las entidades promotoras. Por un lado, las que pertenecen al Tercer Sector bien sean de tamaño grande o pequeño; y, por otro lado, las entidades del mundo empresarial (Gobierno Vasco, 2006). Desde nuestro de vista, completaríamos tal división incluyendo a ciertas instituciones públicas que en algunos casos han promovido algunas EE.II. como puede ser el caso de la Diputación Foral de Bizkaia en la empresa de inserción «Berziklatu». Como se desprende del fragmento de la siguiente entrevista realizada durante la investigación:

... planta de tratamiento de residuos voluminosos patrocinada por la Diputación Foral de Bizkaia, Emaús y Rezikleta. Coincidió que la diputación desarrollando el segundo plan integral de la gestión de residuos urbanos y veía interesante poner en marcha una planta para el tratamiento de residuos voluminosos. Converjeron las ideas... (GE-02).

Por su parte, la Red de Economía Alternativa y Solidaria, REAS-Euskadi, en su *Manual de acompañamiento en las empresas de inserción* (Fernández et al., 2007), remarcaba entre algunos de los rasgos que definen la identidad y la evolución de este tipo de iniciativas que son gestionadas, en su mayor parte, por entidades del Tercer Sector con experiencia en procesos de acompañamiento y formación, pero con una menor experiencia en el desarrollo de proyectos empresariales. Es decir, dentro de las características de las entidades promotoras de las EE.II. confluyen una gran variedad de experiencias junto con una reconocida trayectoria en el ámbito de la inserción de colectivos en situación o riesgo de exclusión social, pero con escasa veteranía en lo relativo al desarrollo de actividades empresariales.

Consiguientemente, los promotores son elementos claves indispensables tanto en la constitución de las EE.II. como en su desarrollo y gestión, siendo entidades públicas o privadas que, entre sus objetivos, contemplan la inserción social de las personas desfavorecidas. Además, participan en este tipo de empresas en un 33% como mínimo, según la normativa autonómica vasca, o un 51%, si nos atenemos a la normativa estatal, realizando la prestación de medidas de acompañamiento social a los empleados en inserción y/o contribuyendo a la gestión de dichas empresas (Gizatea, 2010).

El nivel de imbricación entre la entidad promotora y la empresa de inserción es altísimo, como reconoce uno de los actores entrevistados sobre la labor de las entidades promotoras en el siguiente *verbatim*:

... hay un seguimiento diario por parte de la promotora. La colaboración es muy estrecha, y el apoyo es total en todos los sectores (GE-03).

Los promotores entrevistados consideran la creación de las EE.II. como «un tema natural» y reconocen la ventaja de ser entidades del Tercer Sector preocupadas por el desarrollo de las personas con gran bagaje de conocimiento y experiencias, incluso anterior a 2007, momento en que se promulgó la Ley de Empresas de Inserción. Por lo que este tipo de empresas representan un paso más dentro de su filosofía y trayectoria que se perfila como un mecanismo para la promoción del empleo entre colectivos con los que trabajaban. El «salto de la formación a lo productivo», como se refleja en los dos extractos de la entrevista con promotores de EE.II. vascas:

Llevamos desde hace muchos años trabajando en el tema de la promoción de empleo, entonces la inserción es un tema natural que lo hemos ido creando. Vamos, hemos trabajado en esto antes de que existiera la legislación. Y seguimos trabajando en esto. No tenemos un mecanismo previamente definido. Es decir, a la hora de identificar nichos de mercado, oportunidades, las podemos identificar nosotros o hacer una propuesta, puede venir de alguien externo que nos lo proponga. Es decir, no tenemos un mecanismo definido (EP-14).

Nosotros llevamos creando empresas con el objetivo de crear empleo desde hace muchos años. Incluso desde mucho antes que saliese la normativa como tal de empresa de inserción... ya originariamente teníamos esa vocación de creación de empleo. En eso, ¿qué influye mucho?, o ¿qué facilita esa predisposición a crear esas estructuras de actividad productiva? ... Nuestra actividad propia de formación para el empleo nos coloca en una situación buena con respecto a la creación de empleo. Conocemos la actividad. Conoces el sector, al final. Porque buscamos prácticas con las empresas, tenemos relación con las empresas. Y entonces, te encuentras en una situación bastante buena para dar el paso. El salto desde la «formación» a lo «productivo». Y ese es nuestro origen. Surge también de los procesos formativos de limpieza en este caso. Tenemos monitores, conocemos proveedores, conocemos el mercado, conocemos la competencia. Nos lanzamos. Por un lado no requiere muchas instalaciones y por otro, no requiere grandes cualificaciones, y son cualificaciones que nosotros ofrecemos. Con lo cual nosotros también conocemos al personal que puede ser candidato para estar en esa empresa de inserción. Te-

nemos buena relación con los servicios sociales. Pues es muy natural, entonces surge así. Tenemos una empresa, que lo que hace es ampliar sus posibilidades (EP-16).

Ahora bien, los promotores reconocen igualmente que la puesta en marcha de la Ley estatal les obligó a desdoblarse, en el sentido de que para poder cumplir con los requisitos necesitaban que la entidad promotora y la gestora de las EE.II. estuviesen diferenciadas. Según palabras de un promotor entrevistado:

No fue fácil en la medida en que el decreto primero y luego la ley a nivel estatal, obligaba a que entidades promotoras de integración no pudiéramos ser a la vez gestoras de esas empresas de inclusión. Con lo cual nos obligó a desdoblar nuestra personalidad y tener por un lado la entidad tractora-promotora, y por otro lado una empresa de inserción que ya son un abanico (EP-08).

Pero si nos preguntamos qué es lo que diferencia realmente a las empresas de inserción, la respuesta la podemos encontrar en el discurso de los gestores entrevistados quienes remarcan el carácter humano y social de las mismas:

Para mí la diferencia básica y fundamental es que realmente en las empresas de inserción nos creemos y tenemos interiorizado que somos empresas por y para las personas. Yo creo que esto es lo fundamental. La diferencia con la empresa privada es obvia, la empresa privada exclusivamente va a mirar la productividad y la producción. Realmente si yo tengo una empresa privada no voy a hacer una contratación de una persona que me pueda dar problemas, que no tenga habilidades sociales, que no cumpla los horarios, que no llegue a la producción, etc. Porque no busco eso, la empresa privada busca simplemente la rentabilidad pura y dura (GE-05).

Evidentemente, los propios responsables de la gestión de este tipo de empresa son conocedores de la importancia que tienen en su labor en favor de la integración de los trabajadores en puestos de inserción compaginándolo con una actividad económica. Recogido en expresión de uno de los propios gestores:

La línea de trabajo fundamental es la reinserción social. La idea es que haya un volumen de trabajo importante, para que la empresa dé incentivos, y para que los chavales que están en empresas de inserción tengan actividad fuerte para luego salir al mercado laboral, normal, pues con garantías (GE-07).

Es decir, son conscientes de que, por una parte, la empresa tiene que ser rentable para poder seguir existiendo en el mercado, pero, a su vez, debe compaginar esta actividad ofreciendo recursos a las personas en proceso de inserción para que una vez terminado su periodo en la misma puedan medirse con «garantías» en el mercado de trabajo ordinario. De igual manera, reconocen que dada la menor productividad que implican los puestos en inserción, cuentan con apoyos de las instituciones que deben ser solicitadas y justificadas. Aunque desde la gestión consideran que es otro de los condicionantes añadidos que atañe a su propia labor gestora dentro de la propia empresa de inserción. Como alude uno de los gerentes que han participado en la investigación:

Desde el consejo de administración entiendo que los condicionantes que ponen a la dirección de la empresa son los mismos aquí que en una empresa privada. Absolutamente los mismos. Si bien es cierto que tener una empresa de inserción trae ciertas subvenciones lo que puede ser tener personal más barato, también es cierto que trae dificultades. Hay problemas de todo tipo, problemas de índole laboral o de tema de rendimiento, de la utilidad. Pero en lo que toca a mi trabajo digamos que es un condicionante más como muchos, como que un proveedor te falle o que alguien no te quiera pagar (GE-04).

Por ende, los promotores apoyan la creación y la gestión de las EE.II. con las particularidades derivadas de los puestos de inserción que existen en las mismas.

1.4. Los trabajadores en las empresas de inserción vascas

En este apartado mostraremos los rasgos definitorios de los trabajadores en este tipo de empresas sociales. Según la Memoria Social de la Asociación Gizatea, durante el año 2011 hubo un total de 1.303 trabajadores en las EE.II. vascas, incluyendo personas de inserción y no inserción. Lo cual significa un aumento del 8% en el total de personas trabajando en estas empresas respecto al año 2010, cifra muy positiva en los difíciles momentos afectados por la crisis donde la pérdida de empleo es la tónica general. En cuanto a la distribución de los trabajadores por género, el 57% (740) mujeres y el 43% (563) hombres. Por lo que resalta el predominio de féminas en las plantillas de estos dispositivos empresariales donde, salvo excepciones relacionadas con el sector de producción —como por ejemplo la construcción—, tienen una alta presencia de mujeres trabajadoras tanto en plazas de inserción como de

no inserción (personal de administración, puestos de dirección y mandos intermedios) (Gizatea, 2012). Asimismo, indicar que durante 2011 más de la mitad de las personas empleadas en las Empresas de Inserción vascas lo han hecho en puestos que implican el seguimiento de los procesos de inserción sociolaboral (51,5%), siendo las mujeres quienes mayoritariamente ocupan este tipo de puestos (57,5% versus 42,5% que son varones).

Los empleados en puestos de inserción suelen ser personas con un nivel de empleabilidad básico para desempeñar su actividad en un puesto de trabajo, pero que no se considera con un nivel suficiente para su participación en el mercado de trabajo normalizado. Asimismo, como ya hemos señalado anteriormente, la reglamentación estipula que las EE.II. deben mantener un cómputo anual, desde su calificación como tales, con un porcentaje de personas trabajadoras en proceso de inserción, sin importar la modalidad de contratación que tengan, de al menos el 40% durante los primeros tres años de actividad y de al menos 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. Las EE.II. ya desde su inicio se definen como estructuras empresariales que introducen, junto con la producción, el objetivo del apoyo a la inserción sociolaboral de personas en situación de riesgo de exclusión. Estas personas pertenecen a colectivos sociales diversos, definidos en función de las situaciones de necesidad: jóvenes con graves problemas escolares y/o con familia desestructurada; mujeres con cargas familiares sin cualificación y/o soledad; personas con toxicomanías y/o exreclusos; personas en desempleo de larga duración perceptoras de renta básica, sin techo y/o sin estabilidad; personas inmigrantes; y personas mayores con formación y experiencia profesional en un sector muy concreto (Gobierno Vasco, 2006).

El Decreto 182/2008 que regula la calificación de EE.II., especifica que se considerarán personas susceptibles de incorporarse a una empresa de inserción con objeto de iniciar un proceso de inclusión sociolaboral, las personas en situación de exclusión social desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo y que hayan suscrito un convenio de inserción. Asimismo, esa situación de exclusión de las personas de estos colectivos deberá ser acreditada por los Servicios Sociales Públicos competentes.

En la Ley 44/2007 que regula el régimen de las EE.II. se definen las funciones que cada actor tiene que cumplir por lo que la empresa de inserción tiene que estar en permanente coordinación con los Servicios Sociales públicos, y de forma más puntual con los Servicios de Empleo (ver Tabla 1.3).

Tabla 1.3

**Principales funciones de los actores implicados
en las empresas de inserción**

Empresa de Inserción	Servicios Sociales	Servicios de Empleo
Aplicar los criterios establecidos por los Servicios Sociales Públicos de Empleo.	Acreditar la situación de exclusión social.	Certificar que no ha trabajado en los 2 años anteriores.
	Establecer los criterios para los itinerarios junto con los Servicios públicos de empleo y la Empresa de inserción.	Establecer los criterios para los itinerarios junto con los Servicios Sociales públicos y la empresa de inserción.
Poner a disposición de la persona en inserción medidas de intervención y acompañamiento.	Seguimiento de los itinerarios.	Seguimiento de los itinerarios.
	Determinar si las faltas de asistencia o puntualidad son justificadas.	
	Informar sobre la adecuación de las prórrogas.	Certificar la formación adquirida y, en su caso, la correspondencia entre la experiencia adquirida y las competencias descritas en los certificados de profesionalidad del Sistema Nacional de Cualificaciones.

Fuente: Gil y Ramos, 2013.

Frente a la gran concienciación social que presenta el colectivo de las personas con discapacidad, otros colectivos que se encuentran en proceso de rehabilitación o reinserción social o las personas internas en centros penitenciarios no cuentan con el mismo respaldo social. Todos estos colectivos tienen la necesidad de insertarse o reinsertarse laboralmente, al vivir en una sociedad en la cual el empleo se convierte en uno de los principales indicadores de una sociedad saludable, en términos de educación, bienestar e igualdad de oportunidades. Además, son cada vez más numerosos en las EE.II. los perceptores de rentas mínimas de inserción, o de cualquier otra prestación de igual o similar na-

turalidad y las personas que no pueden acceder a las prestaciones por falta del período exigido de residencia o empadronamiento o que han agotado el período máximo de percepción de prestaciones legalmente establecido (Gil y Ramos, 2013).

Dado que el objetivo social de este tipo de empresas es la inserción sociolaboral de personas desempleadas que atraviesan una situación o riesgo de exclusión social a la par que realizan una actividad económica, en su gran mayoría (84%) son contratadas con una modalidad de contratación que se sitúa bajo el formato de contrato específico previsto por la Ley 44/2007, bien temporales de fomento de empleo (42%) o bien temporales de duración determinada (32,5%) frente a los contratos normalizados. Prácticamente 3 de cada 5 contratos de las personas en inserción son a jornada completa (59%). Sin embargo, son las mujeres entre quienes el contrato a jornada parcial supone la modalidad mayoritaria para 2 de cada 3 que tienen este tipo de contratación. Durante 2011, las personas en inserción, quienes pueden permanecer en este tipo de empresas entre 6 y 36 meses, en su mayoría llevaban en sus EE.II. vascas entre 1 y 3 años (62%) (Gizatea, 2012).

La meta de toda empresa de inserción es la integración y la formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario y conseguir mantenerse activa en el mercado. Para quienes finalizaron su contrato de inserción en 2011 (152), pese a las enormes dificultades de encontrar trabajo en el mercado ordinario que existen en los tiempos actuales dadas las altas tasas de desempleo, el 53% ha encontrado empleo, cifra considerablemente menor que el grado de éxito de colocación en el mercado ordinario del año 2009 cuando el 75% de quienes finalizaron su periodo de inserción consiguió un empleo. Para los trabajadores que se insertaron en el mercado normalizado, los datos de Gizatea concluyen que existe relación entre el proceso de formación y la experiencia adquirida en las EE.II. y la inserción posterior en el mercado de trabajo estándar. Así, las mujeres que consiguieron insertarse lo hicieron primordialmente en sectores relacionados con la limpieza y el servicio doméstico (44%) y en el caso de los varones, lo han conseguido en sectores de actividad industrial (28%), así como en la construcción y en la recuperación de Residuos Sólidos Urbanos (16% en ambos casos) (Gizatea, 2012).

Un gerente de una empresa de inserción vasca resume en sus palabras las peculiaridades de las trabajadoras y trabajadores de inserción:

La diferencia básica es que los contratos en inserción son contratos subvencionados. Normalmente cuando a ti te hablan de contratos en inserción dices: ¡qué bien, contratos subvencionados, fenomenal,

todo fantástico, tienes que pagar un tercio de lo que normalmente pagarías en seguros sociales!. Realmente la gente no se da cuenta que un contrato de inserción es un contrato más caro que un contrato normalizado... En general, los trabajadores son gente que viene con problemas de acceso al mercado laboral. (...) Son personas que necesitan un apoyo para insertarse, para llegar a una normalidad. Puede parecer que al ser contratos subvencionados es algo muy cómodo. Pero además de los problemas que este tipo de personas en inserción te puedan generar, como que un día no vengo a trabajar, que llego todos los días tarde, etc. De repente una recaída por problemas de adicción, o tengo dos hijos y soy madre soltera y mi hijo no se qué. Conciliamos, no conciliamos...; otra cosa es que no tienes tu vida organizada de tal manera que tus hijos vayan al colegio, etc. Todo esto, hablando en temas de rentabilidad, es falta de productividad, falta de producción (GE-05).

Luego, las particularidades diversas de cada trabajador en puesto de inserción revierte en condicionante para el desempeño de las tareas designadas.

1.5. Fortalezas y debilidades de las empresas de inserción vascas

Los procesos de inserción que se siguen en el modelo de gestión-organización de las EE.II. pueden ser entendidos como Buenas Prácticas. Por lo tanto, pasando a reflexionar sobre lo tratado con anterioridad, vamos tratar de reflejar las buenas experiencias que desarrollan tanto las propias EE.II. como sus entidades promotoras de cara a la inclusión sociolaboral de las personas. Estas prácticas pueden servir de ejemplo a seguir, de modelo a aplicar en otras realidades.

Desde nuestro punto de vista, destaca el hecho de que las entidades que promueven las EE.II. son capaces de trabajar a favor del bien común y del interés colectivo desde el respeto, apostando por la creación de empresas como mecanismos que sirven para generar empleo y riqueza. Son dispositivos que surgen principalmente del Tercer Sector social y que son reconocidas por la Administración para encauzar las distintas necesidades hacia un aprovechamiento social. La diversidad que denota la composición y la propia cartera de acciones de las entidades de apoyo de estas empresas sociales constituye otro elemento fundamental que da cuenta de lo que sucede en la propia sociedad. Aunque nos encontramos con un elemento promotor dispar, con una composición diversa, un tamaño heterogéneo, unos enfoques distintos y que atienden a las diferentes necesidades de las personas y en dife-

rentes momentos, parten de un caminar desde el que ofrecen acciones informativas y formativas como elementos fundamentales. Los promotores intentan construir una base empresarial de la cual partir y que sirva de desarrollo de anteriores acciones, trabajando de forma constante hacia el fortalecimiento y empoderamiento de los más desfavorecidos, esforzándose por mantener y defender sus derechos en el empeño de construir una sociedad más justa, abierta, plural, inclusiva, participativa, solidaria e intercultural. Las entidades promotoras utilizan buenas técnicas en la tarea del trato con colectivos vulnerables en el sentido que:

- No separan, integran desde el respeto y la libertad, considerando que las problemáticas que afectan se tratan desde la normalidad, desde una práctica centrada en la persona y con una enseñanza individualizada y adaptada a las necesidades individuales.
- Son flexibles, se adaptan a las nuevas realidades e intentan trabajar en sectores profesionales diferentes, partiendo de la importancia de la educación y de una pedagogía basada en las competencias y la autoestima desde lo concreto, con un aprendizaje activo, significativo y útil, intentando introducir continuamente elementos de mejora en un clima motivante y real.

A diferencia de las ayudas sociales, cuyo coste no tiene retornos apreciables para la economía, la ESS, y en concreto las EE.II. producen resultados en términos de generación de empleo, aumento de la capacidad de consumo, dinamismo en la economía, retornos a la hacienda pública a través de impuestos, etc. En concreto, a nivel de la CAPV, la estimación de devolución económica total de las EE.II. vascas a las Administraciones Públicas en 2011 se estima en 3.346.555 euros y el retorno por plaza de inserción del orden de 7.054 euros (Gizatea, 2012).

En cuanto a tratar de identificar las buenas experiencias que emplean las propias EE.II. para la inserción sociolaboral para grupos vulnerables, entre los cuales se encuentran también las personas de origen extranjero y las mujeres en desventaja social, desde una perspectiva que pueda capilarizarse al resto de la sociedad, se podrían considerar los siguientes puntos:

Fortalezas

- Capacidad de desarrollar una actividad laboral conjugando los objetivos económicos con los sociales desde el respeto máximo.
- Apertura a todas las personas desde una gestión integral del fenómeno multicausal de la vulnerabilidad social. La diversidad que denota la composición y la propia cartera de acciones de las enti-

dades de apoyo a las EE.II. constituye otro elemento fundamental que da cuenta de lo que sucede en la propia gestión.

- Creer en las personas y apostar por las personas.
- Fomentar un aprendizaje activo, significativo y útil. Trabajar con las personas para incrementar su empleabilidad, definiendo un itinerario particularizado. Las empresas enfatizan la adaptabilidad de sus empleados que van rotando por diferentes puestos y las actitudes de compromiso en el trabajo.
- «Customizar» los itinerarios programados adaptándose a las necesidades de cada persona con acciones informativas, formativas, de sensibilización, como partes fundamentales de un todo desde un seguimiento individualizado basado en el logro de la consecución de competencias desde el refuerzo de la autoestima.
- Construir itinerarios con significación que son vivenciales al reconocer que en tales recorridos puede haber retrocesos que se deben encauzar. Es decir, se trata de rutas que son de ida y vuelta y que se deben estar supervisando y controlando de manera continuada para positivizar lo que se ha ido realizando y logrando a lo largo de lo realizado.
- Partir de proyectos integradores y motivantes para las personas desde lo concreto como es la realización de una actividad productiva y una experiencia de trabajo real.
- Conseguir el compromiso de las propias personas como «drivers» de su propio desarrollo y evolución.
- Combinar formación e intervención educativa con la apuesta por la capacidad estructuradora que tiene el trabajo sobre la persona, en la medida que la socializa para el entorno social actual trabajando distintos aspectos profesionales.
- Realizar un acompañamiento socioeducativo por parte de los técnicos que desarrollan su función en el día a día de las empresas, permaneciendo continuamente «codo con codo» con los empleados en inserción.
- Realizar un seguimiento y contraste continuado del proceso con las personas desde una valoración del mismo como un elemento de mejora, de crecimiento y de contraste para ofrecer oportunidades de mejora.
- Saber combinar el objetivo de la integración social por medio del trabajo, con la productividad de la empresa, de desarrollo de la actividad económica y de apuesta por lo local.
- Contar con un activo importante como es el de la agilidad para dar respuesta sobre el terreno a las necesidades sociales y sus transformaciones.

- Disponer de una gran capacidad para adaptarse al fenomenal crecimiento de la población inmigrada en la CAPV excepcional por su rapidez e intensidad integrando la diversidad aportada desde un clima de normalización. Han sabido asumir de manera ordenada y civilizada el mayor porcentaje de personas trabajadoras de origen extranjero sin que ello haya supuesto ninguna fuente de conflictos o episodios xenófobos. En otras palabras, han articulado de manera normalizada una mayor proporción de inmigrantes entre sus empleados, asumiendo con naturalidad el hecho migratorio.
- Favorecer, no poner dificultades y apoyando principalmente la regularización administrativa de los inmigrantes de origen extranjero y ofreciéndoles una oportunidad de vida relativamente estable.
- Intentar aprovechar el fuerte potencial de riqueza que aportan los trabajadores extranjeros desde una óptica de reconocimiento del esfuerzo de superación que conlleva el proceso migratorio.
- Ser capaces de prever posibles conflictos y facilitar el proceso de normalización de las personas más vulnerables reconociendo sus capacidades.
- Haber sabido aprovechar las sinergias para enriquecerse con la aportación de todos y cada uno sujetos implicados.

Frente a estas fortalezas, también aparecen algunas debilidades en las empresas de inserción, fruto de su pequeño tamaño, del corto recorrido empresarial de algunas de ellas y de la peculiaridad de muchos de sus trabajadores, en procesos de inserción sociolaboral. Expongamos algunas de esas carencias a continuación:

Déficits²

- Al ser empresas promovidas por entidades del Tercer Sector, pero que se apoyan desde la Administración, aparecen como una herramienta que refleja la pluralización de los agentes sociales y las posibles dificultades de su interacción. Aunque desde lo que hemos podido observar en nuestra investigación, puede decirse que se articulan bien entre ellos, a pesar de que el peso de la Administración es determinante. Asimismo, la centralidad que ejercen las entidades sin ánimo de lucro como promotoras es clave para entender la orientación de estas empresas.

² Partiendo de nuestras propias observaciones, nos hemos apoyado para escribir estas líneas en las consideraciones de los autores I. Martínez, J.C. Bernad i García y A. Navas (Martínez et al., 2012).

- Las EE.II. son un mecanismo que debe entenderse dentro de las políticas sociales de promoción de empleo para los vulnerables. Responden fielmente al carácter particular y transitorio con el que se definieron las políticas de inserción concebidas desde la óptica de políticas sociales fragmentarias y focalizadas en colectivos vulnerables frente a modelos universalistas del Estado del Bienestar. Pueden plantear una cierta lógica de discriminación positiva y generar propuestas estigmatizadoras para sus usuarios.
- El propio carácter transitorio de los empleos de inserción. Por ello se pueden concebir como espacios laborales tutelados que permiten que en un plazo máximo de tres años, los trabajadores hayan recorrido el itinerario que les permita reconstruir su modo de estar en sociedad e incrementar su empleabilidad, lo que en teoría les prepara para incorporarse al mercado laboral normalizado como unos ciudadanos más. Como señala en una entrevista uno de los responsables participantes en el estudio:

... hay que diferenciar cuál es el concepto de empresas de inserción que barajamos. Para nosotros es mucho más amplio, es decir una empresa de inserción es una empresa que tiene por finalidad la creación de puestos de trabajo para poder insertar o ayudar en su trayectoria de inserción a personas con problemas de exclusión. Entonces es mucho más amplio. Es decir, que tiene que ser un porcentaje X o no, pues eso lo puede decir una determinada legislación que en este momento está vigente. Por eso digo que tenemos que ver a qué nos estamos refiriendo cuando hablamos de empresas de inserción. De hecho, nuestra principal crítica es en cuanto al carácter transitorio, es un tema que no nos gusta nada. Es un tema que forzó la legislación en contra de lo que estaba haciendo el sector, presionado por sindicatos y patronal, en este momento es aceptado de forma generalizada. Pero vamos, nosotros no estamos de acuerdo, y sin más (EP-14).

- Las EE.II. asumen el compromiso de trabajar con los empleados en inserción para incrementar su empleabilidad prestando énfasis en la adaptabilidad de sus trabajadores. Por ello, los sujetos involucrados en tales recorridos van rotando por diferentes puestos lo que puede ir en detrimento de aprender bien los distintos requisitos de cada puesto.
- Además, se genera una creciente necesidad de controlar el gasto derivado a la gestión privada, pero sobre el que existe una responsabilidad pública para que su uso se adecúe a las necesidades asistenciales propuestas. Estas tendencias a la burocrati-

zación chocan con un mercado que se define por la flexibilidad y el cambio y con un Tercer Sector que presenta como uno de sus grandes activos la agilidad de respuesta sobre el terreno ante las necesidades sociales y sus transformaciones.

Estas estructuras de la ESS deben ser entendidas como un recurso dentro del marco de las políticas sociales de promoción de empleo para los colectivos más vulnerables donde se combina la intervención educativa con la apuesta por la capacidad estructuradora que tiene el trabajo sobre la persona, en la medida en que la socializa para el entorno actual. Estas empresas cuentan con una importante diversidad de personas trabajando, sin embargo, principalmente se puede distinguir entre los trabajadores que tienen definido un puesto de inserción y el personal de no inserción. En otras palabras, lo que claramente se debe discernir dentro de las EE.II. es que existen dos grandes grupos por lo que respecta a los trabajadores de sus plantillas. Por un lado, estarían los empleados como en cualquier tipo de empresa que pueden continuar en ella y no están obligados por ley a permanecer unos tiempos mínimo y máximo en la misma y por otro lado, los empleados con puestos de inserción pertenecientes a alguno de los colectivos vulnerables, que se encuentran en tránsito hacia otro empleo de no inserción, una vez terminado su proceso como trabajador de inserción.

2. Euskadi, una sociedad cada vez más diversa donde se recrudecen las situaciones de exclusión, pobreza y precariedad

Con el telón de fondo de lo sucedido en otros países y regiones de la Unión Europea, a continuación nos detendremos en analizar la realidad de la CAPV en cuanto territorio donde también se conjugan las múltiples realidades de las sociedades democráticas occidentales. En las sociedades calificables como postradicionales en la terminología de Giddens (1997), entre las cuales puede incluirse la sociedad vasca, se vive una creciente pluralidad por la coexistencia e interacción pacífica de grupos diferentes con mezcla de estilos de vida, valores y creencias (Berger, 1994:53-64). Por lo tanto, en nuestros días, la sociedad vasca, al igual que la mayoría de las sociedades occidentales afronta un tiempo de transformaciones e incertidumbres con varios frentes pendientes de respuesta entre los que cabe destacar la superación de la omnipresente crisis financiero-económica consecuencia de los procesos de globalización y mundialización que viven las poblaciones contemporáneas y suponen una *ampliación, profundización y aceleración de la interconexión mundial* en todos los aspectos de la vida social actual (Castles, 2008).

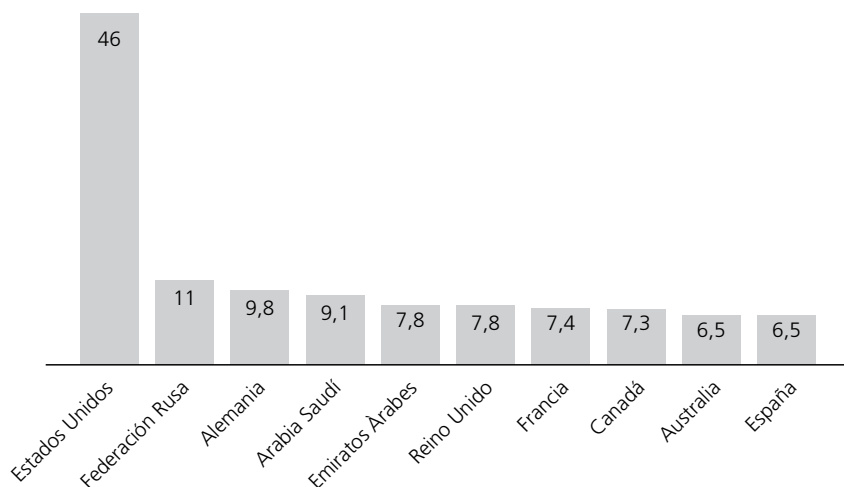
El mundo contemporáneo, como apuntamos anteriormente en la «Introducción» se va transformando a un ritmo sin precedentes, planteando a las ciudadanías el reto de reaccionar con adaptación y creatividad ante todas las novedosas realidades que surgen regularmente en un contexto global («glocal») marcado por la necesidad de diversificación de las sociedades así como de las economías modernas en rápida

evolución donde la movilidad de mercancías y capitales, de información y de personas, es un principio fundamental.

La migración internacional es, entre las muchas formas de la realidad, una de las vías de lograr el canje de talentos, servicios y competencias y las poblaciones con una gran diversidad de aptitudes y experiencias están en mejores condiciones para estimular el crecimiento, a través de sus recursos humanos. En el presente capítulo pretendemos fijar nuestra atención, en concreto, en el estudio de los flujos migratorios en el ámbito vasco.

Empero la persistencia de los efectos de la crisis ubícua mundial producida desde 2007-2008, tras un período de auge en la producción y el empleo, resulta significativo que el número total de migrantes a nivel mundial no ha disminuido en los últimos años, aunque sí se ha producido una cierta reducción de las corrientes migratorias hacia los países desarrollados durante la crisis e inmediatamente después. Por ejemplo a nivel europeo, en el Reino Unido el flujo de inmigrantes descendió de 505.000 en 2008 a 470.000 en 2009; y en España, bajó de 692.228 en 2008, a 469.342 en 2009 (DAES, 2011). Sin embargo, al no registrarse cambios trascendentales en los modelos de movimiento de personas, el contingente mundial de migrantes que se había constituido en el transcurso de varios lustros fue escasamente afectado. Así, en 2010, se estimaba que el número total de migrantes internacionales en el mundo era de 214 millones de personas, habiendo aumentado con respecto a los 191 millones de 2005 (DAES, 2009). Si a este cifra añadimos que el número estimado de migrantes internos es de 740 millones (PNUD, 2009), eso significa que alrededor de mil millones de personas son migrantes (aproximadamente uno de cada siete habitantes de la población mundial) (OIM, 2011:53). Ello evidencia la importante trascendencia que encarnan los flujos migratorios. Asimismo, atendiendo a las cifras facilitadas por Naciones Unidas en septiembre de 2013, ese año el número de inmigrantes internacionales a nivel mundial alcanzó los 232 millones siendo Europa y Asia las regiones donde se acoge a casi los dos tercios de tal volumen y cerca del 51% de todos los inmigrantes internacionales en el mundo vivían en 10 países (Gráfico 2.1) En concreto, Estados Unidos ganó el mayor número absoluto de inmigrantes internacionales entre 1990 y 2013 con cerca de 23 millones, seguido de los Emiratos Árabes Unidos, con 7 millones y de España con 6 millones (Naciones Unidas, 2013).

Pese a que la evidencia de la inmigración internacional a gran escala es relativamente reciente en el ámbito vasco, al haberse acelerado desde los albores del siglo XXI, es una expresión que se ha consolidado (Martínez, 2010). La población inmigrante se ha afianzado, convirtién-



Fuente: Naciones Unidas, 2013.

Gráfico 2.1

Top ten de los países con mayor número de inmigrantes internacionales a nivel mundial. 2013

dose en un segmento clave tanto en términos de revitalización demográfica como socio-económica y, por lo tanto, lograr el desafío de la integración del total de este colectivo es esencial para la cohesión social y está estrechamente relacionado con el futuro de los sistemas europeos de bienestar (Comisión Europea, 2010a). Como señala Rifkin (2004), la resolución de la disyuntiva generada por la tensión en la realidad demográfica europea por tener que abordar tanto el declive y envejecimiento de su población como el compartir en la práctica espacio y destino con las personas de origen extranjero, se supedita a la manera de encarar las cuestiones de natalidad e inmigración que tensionan enormemente las sociedades y las políticas en el conjunto de los miembros de la Unión Europea. Por ende, la cuestión de la inmigración y los procesos asociados a ella como son el incremento de la complejidad social y del pluralismo cultural y religioso se han vuelto centrales en los debates sociales y políticos. De hecho, los movimientos migratorios suponen una movilidad del capital humano importantísima y producen grandes transformaciones en el territorio de donde parten y donde se asientan. Ahora bien, uno de los nuevos frentes abiertos tanto a nivel político como social se centra principalmente en la acer-

tada integración³ de los migrantes en la sociedad de llegada, así como en la percepción de la migración entre la comunidad en general, en el concepto que se tiene de los migrantes en sus países de origen y, en términos generales, en la manera en que se concibe la migración en la comunidad en su conjunto⁴.

Fruto de una sociedad cada vez más plural resulta un entorno empresarial caracterizado por un incremento de la diversidad en las propias organizaciones empresariales.

Consiguientemente, la diversidad en los agentes empresariales es un rasgo característico del entorno productivo actual y si tal diversidad no se gestiona correctamente, puede generar conflictos que suponen costes importantes para las empresas (por ejemplo, reclamaciones, baja productividad, absentismo laboral, etc.). Por el contrario, cuando se dota a las empresas de los procesos organizativos y valores adecuados para la gestión de la diversidad, ésta genera creatividad, riqueza personal y profesional, promueve la innovación y reporta importantes mejoras en la eficacia empresarial (VV.AA., 2011).

La gestión de la diversidad en las organizaciones es una cuestión clave, que se empezó a percibir como tal a finales de los 80 y principios de los 90 en Estados Unidos. Hasta entonces, la percepción generalizada entendía la diversidad como una obligación, más que como un recurso con potencial estratégico. David Thomas y Robin Ely (1996) presentaron los siguientes paradigmas sobre la diversidad:

1. Discriminación y Justicia: dirigido a corregir una situación considerada injusta, por discriminatoria, permitiendo y fomentando

³ Desde hace aproximadamente dos décadas, el concepto de «integración» ha marcado la mayoría de la investigación sobre el asentamiento e incorporación de los inmigrantes en las sociedades de llegada. Según diversos autores (Iglesias de Ussel, 2010; Penninx, 2009; Penninx y Martiniello, 2006, entre otros) la integración de las personas inmigrantes va más allá del marco legal y formal de derechos y obligaciones, y de la igualdad de oportunidades. Se trata de un proceso bidireccional que requiere que las instituciones se adapten para acoger a todos los ciudadanos. Ello atañe a la incorporación de pautas interculturales, reconociendo y valorando la necesidad y las aportaciones de la inmigración y considerando a las personas inmigrantes como ciudadanos con plenitud de derechos en términos de igualdad y sin ningún tipo de discriminación. Y, por su parte, las personas inmigrantes tienen que adoptar una actitud positiva respecto al conocimiento de las lenguas, las leyes y las normas sociales de su nuevo hogar de residencia.

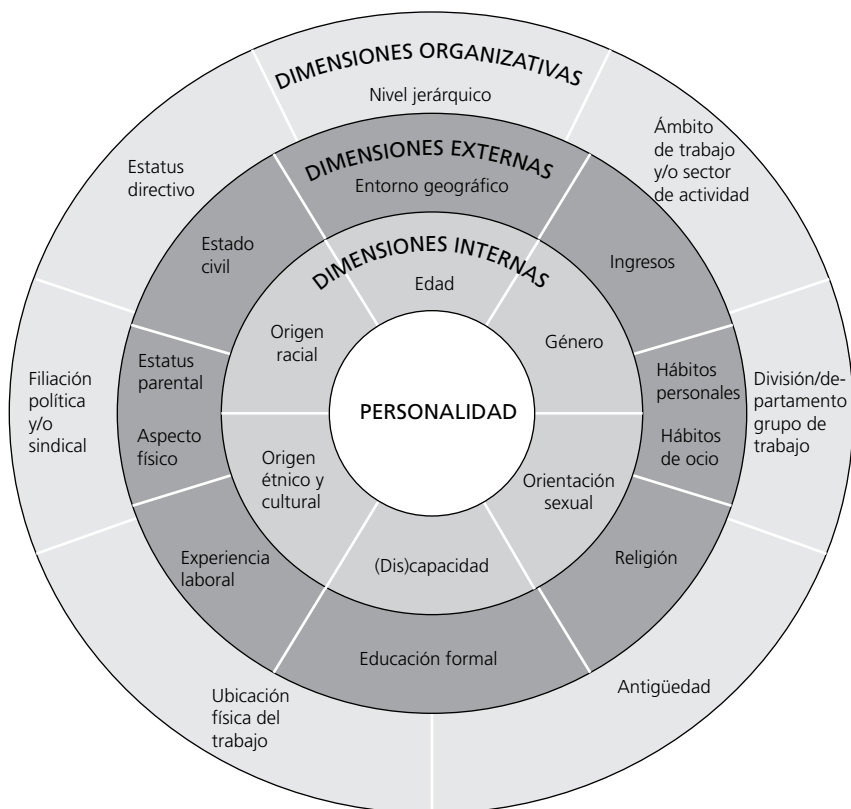
⁴ Es bastante evidente que la migración suele ser un «comodín» que disfraza los temores y las incertidumbres que motivan las inquietudes de los ciudadanos, trátase de desempleo, vivienda o cohesión social (en los países de destino) o de la pérdida o despilfarro de capital humano y la dependencia económica (en los países de origen) (OIM, 2011).

el acceso a grupos tradicionalmente infrarrepresentados (fundamentalmente mujeres y minorías étnicas)

2. Acceso y Legitimidad: celebraba las diferencias, aunque su verdadera aportación fue ligar, por primera vez, los beneficios de una fuerza laboral diversa con unos mercados también cada vez más diversos y heterogéneos. Su limitación fue precisamente esta exaltación de la diferencia, olvidando o ignorando la necesidad de buscar un enfoque común o integrador que garantice el avance de la organización hacia un objetivo común, marcado por las prioridades estratégicas.
3. Aprendizaje y Eficacia: enfatizaba la necesidad de poner en valor las diferencias individuales para alinearlas con los objetivos generales de la organización. Esta diferencia al servicio de unos fines comunes tiene un potencial transformador y dinámico, involucrando a la organización en un continuo proceso de aprendizaje que, a su vez, contribuye a garantizar su sostenibilidad económica.

En particular, hablar de diversidad es hablar de diferencias. Uno de los modelos clásicos para analizar esas diferencias es el propuesto por Gardenswartz et al. (2008), que distingue tres niveles o dimensiones de la diversidad, que giran en torno a la persona y a su manera de ser y de estar cual estratos (ver Gráfico 2.2). Desde la capa más interior a la más exterior, diferenciando entre la personalidad y las facetas internas que se refieren principalmente a las características de las personas en sus aspectos sociodemográficos; y los aspectos externos centrados en el entorno geográfico y las dimensiones organizativas que tienen que ver con el nivel jerárquico en el centro de trabajo y las relaciones laborales. Aunque sin menospreciar el hecho que una persona puede, ciertamente, pertenecer a más de una categoría, que la pertenencia a un grupo de identidad no es fija e inmutable y que cada grupo es dispar.

A nivel del estado español, la aplicación de políticas de gestión de la diversidad en las empresas resulta un fenómeno relativamente nuevo en comparación con lo desarrollado en otros países del entorno occidental. En España el discurso corporativo parece orientado en torno a celebrar las diferencias y, en menor medida, a ponerlas en valor, como consecuencia del considerable potencial movilizador de sus argumentos, dando por supuesto el cumplimiento legal enfatizado que no es otro que el de lucha contra la discriminación. En la actualidad, el debate gira en torno a las políticas de diversidad y a las de inclusión, que pretenden ir un paso más allá, centrándose en la eliminación de las barreras que im-



Fuente: Gardenswartz et al. (2008).

Gráfico 2.2

Dimensiones de la Diversidad

pidan la participación plena de todos los individuos en las organizaciones no solamente asimilando o celebrando la diferencia, sino también integrándola y poniéndola en valor. A pesar de que con frecuencia se confunde entre la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) o Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y la Gestión de la Diversidad, son dos campos diferenciados, aunque con obvias conexiones entre sí, constituyéndose en el desafío principal el convertir la diversidad en el motor de crecimiento de las organizaciones (VV.AA., 2011).

Amén de que la discriminación está tipificada penalmente constituyendo un delito dentro del estado español, regulado en el ámbi-

to laboral a través de los supuestos previstos en el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social aprobada por R.D. 5/2000 de 4 de agosto, en la supervivencia de las empresas destaca la necesidad de una correcta gestión de esta diversidad para adaptarse a las necesidades de sus clientes, empleados, proveedores y, en general, a las realidades de una sociedad cada vez más plural.

2.1. El ámbito de la diversidad en la sociedad vasca

La inmigración internacional es una realidad que afecta al conjunto de la sociedad y a todas las instituciones (Cachón, 2011b). Indudablemente, la llegada de un importante contingente de inmigrantes de origen extranjero se perfila como un mecanismo válido para ayudar a compensar los desequilibrios demográficos y laborales provenientes del acentuado proceso de envejecimiento de la población vasca en general y de la población activa en particular, que encamina al sistema hacia un significativo deterioro en sus tasas de dependencia (ratio entre personas inactivas y personas empleadas), con un impacto directo sobre los sistemas de seguridad social⁵. La afluencia de población joven (y, por tanto, activa) de otros países constituye una de las vías más rápidas y sencillas de frenar temporalmente ese proceso. Por consiguiente, el desarrollo económico presente y futuro depende, en parte, de la incorporación de capital humano proveniente del exterior (Consejo Económico y Social Vasco, 2011). Estas necesidades de mano de obra están demandando y requerirán en mayor medida en un futuro próximo, de recursos humanos de alta cualificación —importación de talento—, pero también de capital humano de una cualificación menor para aquellos procesos productivos que implican un uso intensivo de mano de obra, dado que uno de los pilares básicos de los distintos regímenes del bienestar es el pleno empleo, y no se puede hablar del mismo si no participan en el mercado de trabajo las personas más desfavorecidas. En este sentido, la creciente «etnificación» de la mano de obra en las regiones europeas es el indudable reflejo de una realidad tremendamente compleja y plural propulsada por el fenómeno de la migración internacional donde se hace pa-

⁵ Una envejecida sociedad no será capaz de hacer frente a las transferencias comprometidas con los trabajadores que en este momento cotizan al sistema con la perspectiva de cobrar su pensión tras su jubilación. El gasto en pensiones representa actualmente en torno al 8,7% del PIB en España y se estima que podría aumentar hasta casi el 20% del PIB en 2050 (aún en el caso de que se produjera una convergencia con las tasas de empleo en la UE) (Moreno y Bruquetas, 2011).

tente la célebre frase del intelectual suizo Max Frisch «man hat Arbeitskraefte gerufen und es kommen menschen» que puede traducirse como «pedimos mano de obra, pero llegaron personas»⁶.

Si nos centramos en la CAPV, destacar que la inmigración internacional es un fenómeno que se ha consolidado, aunque ha sido relativamente reciente al haberse acelerado desde los albores del siglo XXI hasta el comienzo de la crisis múltiple en el año 2007/8. En concreto, uno de los cambios más destacados en la primera década del siglo XXI dentro de las transformaciones profundas en la estructura económica y social vasca y de España en general, es, sin duda, el afianzamiento del fenómeno migratorio atraído por un patrón de crecimiento de la economía desde finales del siglo XX basado en gran medida en la disponibilidad de mano de obra flexible y no altamente cualificada demandada por los agentes económicos (empresarios y familias). Esta nueva realidad ha transformado el área convirtiéndolo en un territorio de acogida de los flujos migratorios internacionales. Según datos del Padrón, son casi 5,5 millones y 150.000 los residentes de origen extranjero en territorio español y en Euskadi, el 11,7% y 6,8% de sus poblaciones, respectivamente (INE, 2013a), metamorfoseando la sociedad española y vasca hacia crisoles donde conviven personas de más de cien nacionalidades.

Por lo tanto, esta inyección de población de origen internacional que ha llegado a las localidades vascas ha supuesto una transformación evidente tanto en términos cuantitativos como a nivel cualitativo. Resulta evidente que el fenómeno de la diversidad en el País Vasco y en el Estado español en toda su extensión, se ha visto reforzado por los procesos migratorios recientes y se ha convertido en una característica actual y presumiblemente futura de la propia población tanto vasca como española. Este hecho del espectacular boom del número de vecinos de origen extranjero se puede vincular, además, con la circunstancia de que España es el país de la zona euro donde el riesgo de pobreza o exclusión social más ha aumentado entre 2009 y 2010 habiendo alcanzado al 25,5% de la población, lo que supone una cifra de 11,6 millones de personas (Eurostat, 2012). En concreto, la evolución de la pobreza y la desigualdad en España está marcada por dos fenómenos de gran trascendencia económica y social, a saber, por una parte, por la consolidación del país como territorio de inmigración a lo largo de los últimos doce años con el asentamiento de más de cinco millones de personas y, por otra, debido al formidable cambio de signo de la economía en el año 2007/8 (Martínez, 2010), que ha redundado en un aumento espec-

⁶ Citado en Mandel, 1989: 28.

tacular de los niveles de desempleo junto a una extraordinaria política de recortes y austeridad con ajustes presupuestarios y disminuciones de prestaciones sociales que minan el espíritu del régimen de Bienestar español consolidado desde la década de 1980.

Los datos indican que la población inmigrante se ha consolidado en la CAPV. Por lo tanto, el desarrollo económico vasco presente y futuro depende, en parte, de la incorporación de personas de origen extranjero (Consejo Económico y Social Vasco, 2011). Sin embargo, algunas de estas personas tienen un amplio abanico de dificultades de integración sociolaboral dado que el multifacético proceso de pasar a formar parte de una sociedad nueva es muy complicado 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 (como la educación y la sanidad), los servicios privados (seguros, bancos, 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. Asimismo, los migrantes, identificados por los expertos como uno de los grupos sociales altamente vulnerables (Frazer y Marlier, 2012), tienen más probabilidades de acumular situaciones de desventaja social y presentan una mayor incidencia en las distintas formas de pobreza. Aunque no sea justo establecer un nexo directo entre inmigración y exclusión social (López y Giol, 2004), las evidencias ponen de manifiesto que, en algunos casos, la igualdad puramente jurídica no basta para permitir que los inmigrantes gocen de una plena igualdad de oportunidades y de una participación activa en la vida común de las sociedades donde residen porque están desfavorecidos en el plano económico, en la esfera política y en la dimensión relacional lo que les confina a los márgenes de la sociedad (Laparra et al., 2007). Los inmigrantes internacionales resultan más vulnerables⁷ debido a la acumulación de situaciones de desventaja social que puede derivar en exclusión por las dificultades para participar en los diferentes ámbitos de la vida social. Por lo tanto, es de notable importancia conseguir la integración de este colectivo como ingrediente esencial para la cohesión social, lo que representa un gran desafío, de ahí la necesi-

⁷ 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-científica, 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).

dad de implementar acertadas políticas y servicios públicos ofrecidos a los inmigrantes desde la Administración. Según Fantova (2013) pueden señalarse tres factores que han impulsado la extensión de planteamientos tendentes a respetar y articular las diversas pluralidades también a nivel de la CAPV:

- El incremento, en sociedades complejas con viejos y nuevos riesgos sociales, del tamaño (*masa crítica*) y la interpenetración compleja de esos colectivos vulnerables supuestamente minoritarios y destinatarios de respuestas excepcionales (vale para las personas inmigrantes y para otros colectivos que tradicionalmente han sido considerados como destinatarios exclusivos o preferentes de intervención social como, por ejemplo, las personas con discapacidad).
- La evidencia de los efectos no deseados (en términos, por poner dos ejemplos, de estigmatización social o de costes económicos) de la atención segregada, muchas veces señalados o incluso denunciados por las propias personas afectadas por esos efectos y movimientos asociativos formados por ellas.
- El progreso ético, científico y técnico en el marco de las políticas públicas y los servicios de bienestar (sanidad, educación, servicios sociales...), cada vez más capaces de una atención personalizada en marcos cada vez más universalmente inclusivos y la constatación de que estrategias y medidas inicialmente pensadas para determinados segmentos poblacionales resultaban aplicables y beneficiosas para toda la comunidad.

Si bien la Comunidad Autónoma de Euskadi atraviesa actualmente un período de un intenso movimiento migratorio, cuenta con una rica tradición en flujos de salida de población vasca hacia otras tierras —emigración vasca— y de llegada de otras gentes desde otros territorios del Estado español. Puede afirmarse, por tanto, que se trata de un territorio con gran raigambre migratoria. Algunos autores señalan que una de las condiciones sociales que mejor caracteriza la migración vasca es el movimiento pendular inmigratorio/emigratorio que la ha caracterizado desde sus inicios, con unas fluctuaciones sucesivas de fortaleza y de debilidad de los saldos migratorios (Ruiz Olabuénaga et al., 1994). El proceso migratorio vasco constituye una dinámica que ha pasado por varias fases. Desde una tradición de emigración internacional como consecuencia de los avatares históricos vividos por esta región, posteriormente, ya desde mediados del siglo xx, se pasó por un período de intensa inmigración de personas procedentes de otras zonas de España, al que siguió una nueva fase de emigración interna de

personas vascas cualificadas especialmente hacia Madrid y Barcelona como consecuencia de la reconversión industrial sufrida en la zona. Ya en el siglo XXI, por la tracción económica de la región, el País Vasco se ha convertido en un foco de atracción para inmigrantes procedentes de otros países. Sin embargo, la crisis económico-financiera que desde 2007/8 está incidiendo gravemente en todos los sectores, puede estar dando lugar a una nueva etapa migratoria que aún está por estudiarse en profundidad.

El periodo más reciente en el siglo XXI se caracteriza por la recepción de inmigrantes internacionales que ha ido creciendo de manera constante durante su primera década. A finales del siglo pasado el fenómeno inmigratorio vuelve a tomar protagonismo y, tras varios años, en el censo del 2001 el saldo migratorio fue positivo. Comienza a llegar población de origen extranjero al País Vasco, al igual que sucede en el resto del territorio español. De hecho en el País Vasco, de 15.198 extranjeros censados en 1998, en 2012 se alcanza la cifra de 151.162 habitantes (Tabla 2.1). Este crecimiento de la población extranjera se refleja en el peso que la misma ha ido teniendo en el conjunto de la población. Si a comienzo de siglo alcanzaba el 1%, doce años después representa el 6,9%.

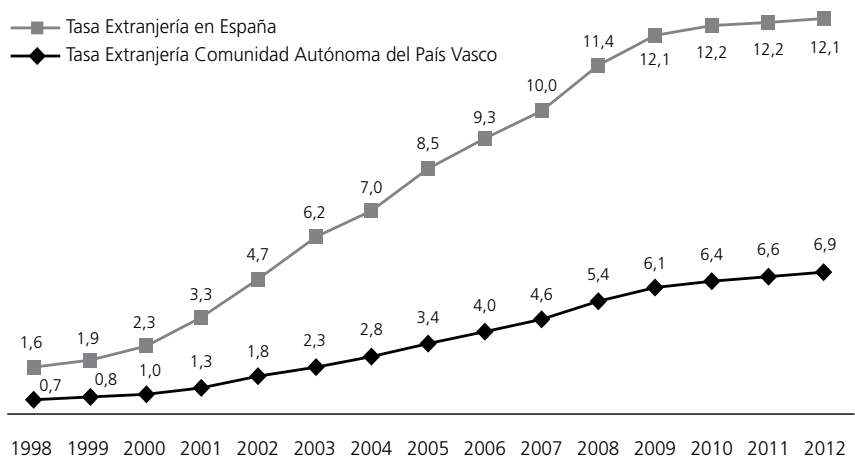
Tabla 2.1

Población nacional y extranjera en el País Vasco (1998-2012)

Años	Población total CAPV	Extranjera CAPV	%
2012	2.191.722	151.162	6,9
2011	2.184.606	145.256	6,6
2010	2.178.339	139.369	6,4
2009	2.172.175	132.865	6,1
2008	2.157.112	117.337	5,4
2007	2.141.860	98.524	4,6
2006	2.133.684	85.542	4,0
2005	2.124.846	72.894	3,4
2004	2.115.279	59.166	2,8
2003	2.112.204	49.231	2,3
2002	2.108.281	38.408	1,8
2001	2.101.478	27.438	1,3
2000	2.098.596	21.140	1,0
1999	2.100.441	16.794	0,8
1998	2.098.628	15.198	0,7

Fuente: INE, elaboración propia. Datos a 1 de enero del año indicado.

Esta situación también se ha producido en el conjunto del estado español, pero a una mayor escala. La proporción de personas extranjeras ha aumentado prácticamente una decena de puntos durante los primeros 12 años del tercer milenio, habiendo pasado del 2,3% en el año 2000 al 12,1% en 2012. Las diferencias entre las tasas de extranjería en el País Vasco y en España se ponen en evidencia en el Gráfico 2.3. Además, la separación entre ambos indicadores se ha ido incrementando en el tiempo. Mientras que en 1998 la diferencia alcanzaba 0,9 puntos, en el año 2012 esta diferencia había crecido hasta 5,2 puntos. Sin embargo, la distancia mayor entre ambos territorios se produce en los años 2008 y 2009 cuando les separaban 6 puntos. Esta situación se debe a que el País Vasco ha continuado incrementando ligeramente sus tasas de inmigración mientras que en España han disminuido ligeramente en los dos últimos años, 2011 y 2012.



Fuente: INE, elaboración propia. Datos a 1 de enero del año indicado.

Gráfico 2.3

Tasa de extranjería en España y en la CAPV (1998-2012)

Esta llegada de población no se ha producido de manera homogénea en las diferentes zonas del país (Tabla 2.2). En concreto, la horquilla de llegada de población extranjera se mueve entre un continuum que va desde un extremo situado en las Comunidades de Cataluña y Madrid como las comunidades con más de 1.000.000 de inmigrantes internacionales y en el otro extremo del abanico las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla

Tabla 2.2

Población extranjera en España, por Comunidades Autónomas. Año 2012

Comunidad Autónoma,	Extranjeros empadronados
Total España	5.711.040
Cataluña	1.183.907
Madrid, Comunidad de	1.009.926
Comunidad Valenciana	879.166
Andalucía	743.620
Canarias	309.674
Islas Baleares	242.138
Región de Murcia	237.067
Castilla-La Mancha	235.249
Castilla y León	172.298
Aragón	170.956
País Vasco	151.162
Galicia	111.332
Comunidad Foral de Navarra	69.148
Principado de Asturias	50.762
La Rioja	46.185
Extremadura	42.318
Cantabria	39.214
Melilla	11.261
Ceuta	5.657

Fuente: INE, elaboración propia. Datos a 1 de enero del año indicado.

donde no se superan las 12.000 personas extranjeras en 2012. Se pueden diferenciar varias agrupaciones en función del número de habitantes extranjeros en las Comunidades Autónomas. Así el primer grupo sería aquel que supera el millón de extranjeros integrado por Cataluña y Madrid como ya hemos comentado. Un segundo grupo está compuesto por la Comunidad Valenciana y Andalucía con más de 500.000 extranjeros. El tercer grupo, el más numeroso, es aquel cuyos extranjeros oscilan entre los 100.000 y 500.000 habitantes. En éste se encuentra la CAPV y, además, por las comunidades insulares de Canarias y Baleares, la región de Murcia, las dos Castillas, Aragón y Galicia. Finalmente, existe otro grupo de comunidades que no alcanzan los 100.000 extranjeros, entre las que se sitúan

algunas comunidades cercanas o limítrofes con el País Vasco como la Comunidad de Navarra, Asturias, La Rioja y Cantabria, así como otras más lejanas como Extremadura, Ceuta y Melilla.

Estas diferencias entre el volumen de población extranjera han contribuido a que las cifras totales de población en cada comunidad hayan cambiado sensiblemente. Sin embargo existen diferencias en el papel de la aportación de la población extranjera en el número total de habitantes. Así, en el conjunto de España los extranjeros han contribuido al aumento de la población total en aproximadamente 7 millones desde el inicio del siglo XXI. En cambio en la Comunidad Autónoma de Euskadi, el aumento de la población extranjera ha permitido mantener casi estable el número de población total dado que el saldo poblacional de los autóctonos en los últimos 15 años ha disminuido en casi 43.000 personas (Tabla 2.3). Como podemos inferir de las cifras presentadas, de no haber sido por la inyección de población extranjera llegada a territorio vasco, su saldo de población hubiese sido negativo.

Tabla 2.3

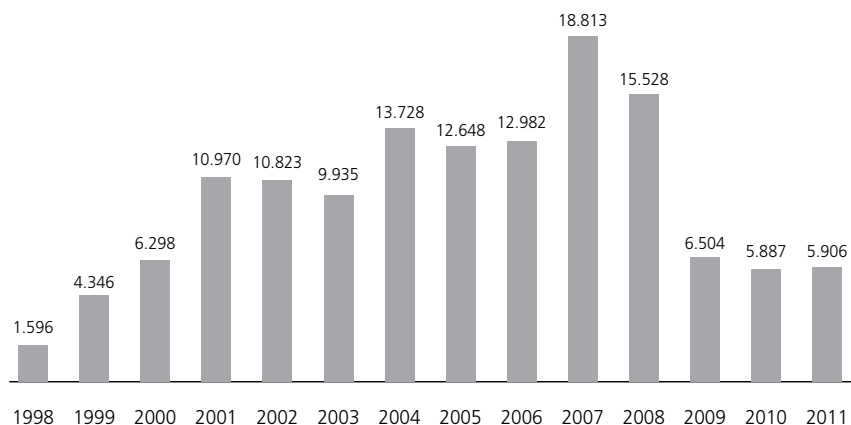
Población extranjera y autóctona en la Comunidad Autónoma del País Vasco (1998-2012) y saldo poblacional

Años	Población total	Extranjera	Autóctona
1998	2.098.628	15.198	2.083.430
1999	2.100.441	16.794	2.083.648
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	2.178.339	139.369	2.038.970
2011	2.184.606	145.256	2.039.350
2012	2.191.722	151.162	2.040.560
Saldo poblacional	93.094	135.964	-42.870

Fuente: INE, elaboración propia. Datos a 1 de enero del año indicado.

Por lo tanto, a diferencia de la inmigración de la segunda mitad del siglo xx fundamentalmente compuesta por personas del resto del Estado español, la inmigración de los últimos tiempos tiene una importante presencia de personas procedentes de otros países, atraídos por un patrón de crecimiento económico basado en gran medida en la disponibilidad de una mano de obra flexible y poco cualificada requerida por los agentes económicos empresariales y familiares para el que se hacía difícil encontrar mano de obra autóctona, particularmente para cubrir puestos en ciertas actividades y categorías profesionales. El volumen de residentes de origen extranjero se ha afianzado pese a los difíciles momentos económicos vividos desde 2008 y a los niveles de desempleo que han conllevado políticas de recortes y austeridad con ajustes presupuestarios y disminuciones de prestaciones sociales. De hecho como hemos apuntado, durante la primera década del tercer milenio en Euskadi se ha podido percibir una trascendental metamorfosis en lo que a sus habitantes se refiere, determinada principalmente por la dinámica llegada de un importante volumen de personas originarias de otros países. Aunque su llegada no se ha desarrollado de forma tan masiva como en el resto del Estado, sí se ha producido un aumento progresivo de oleadas de migrantes internacionales a la sociedad vasca y, a pesar de que su ritmo de afluencia se ha ralentizado en los últimos dos-tres años, ya suponen el 6,9% del total de la población del País Vasco. Consiguientemente, este panorama 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 inyección numérica de la población extranjera, sino igualmente por haber generado pluralidad a nivel cualitativo con un aumento de la diversificación en las expresiones idiomáticas, fenotípicas, religiosas,... 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. Si se analiza cuándo ha llegado este nuevo contingente de vecinos de origen extranjero, se aprecian visiblemente tres periodos (Gráfico 2.4):

- Desde 1998 a 2000: Aumento importante de población extranjera con más de 12.000 nuevos residentes que se incorporan a la sociedad vasca.
- De 2001 hasta 2008: cuando el aumento anual fue altísimo con prácticamente más de 10.000 inmigrantes internacionales cada año. Muy a destacar la cifra del año 2007 cuando casi llegaron 19.000 personas, con todo lo que conlleva en diversidad y en



Fuente: INE. Elaboración propia.

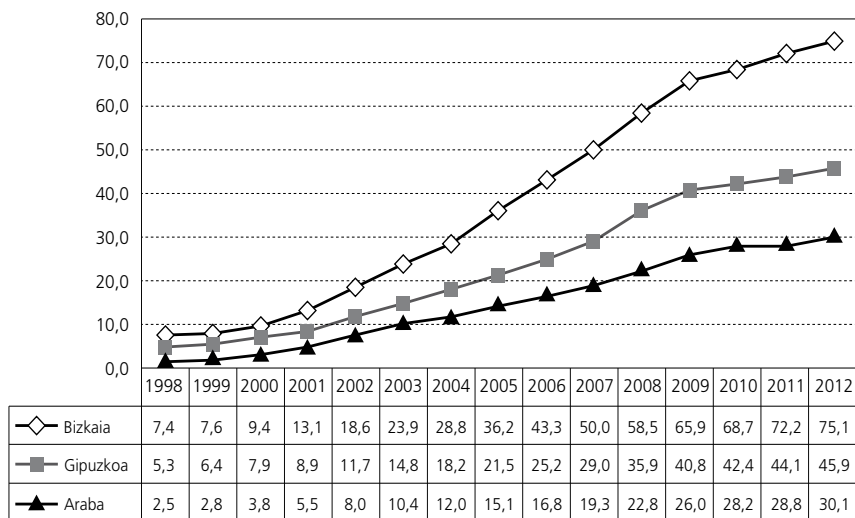
Gráfico 2.4

Incremento interanual absoluto de población extranjera en la CAPV (1998-2012)

relación a la satisfacción de sus necesidades y provisión de diferentes tipos de servicios.

- A partir de 2009: cuando se desplomó el volumen de llegada estabilizándose en torno a 6.000 personas cada año. Es decir, muchos menos inmigrantes internacionales que en los años de auge económico.

Con todo, se puede indicar que el aumento interanual en el País Vasco se sitúa en el 3,83%, pero este incremento se ha repartido de manera heterogénea entre los territorios históricos que lo componen (Gráfico 2.5). Mientras Araba ha visto multiplicarse por 12 a los residentes de origen extranjero entre 1998 y 2012, en Bizkaia se ha multiplicado por 10, siendo Gipuzkoa el territorio donde el crecimiento ha sido menor ya que ha visto multiplicarse por 8,6 su población extranjera en el mismo periodo. Este crecimiento ha hecho que la Comunidad Autónoma del País Vasco, encabezada por Bizkaia como provincia donde ha residido y reside el mayor número de extranjeros, prácticamente el 50%, se haya transformado en un importante espacio de acogida de los flujos migratorios internacionales. Se trata de una inyección de población que ha contribuido a la dinamización de la sociedad vasca con



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Ikuspegi. Datos a 1 de enero del año indicado.

Gráfico 2.5

Evolución de la población extranjera en la CAPV por Territorio Histórico (1998-2012). Cifras en miles

una presencia que suma más de 150.000 empadronados a 1 de enero de 2012.

Según la Panorámica de la Inmigración publicada por el Observatorio Vasco de Inmigración Ikuspegi (2012a), en agosto de 2012, a pesar de la crisis económica, el número de población extranjera empadronada en la CAPV sigue aumentando, totalizando 151.162, un 4,1% más que en 2011.

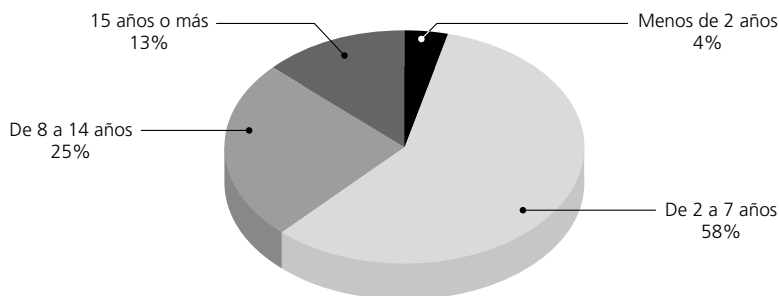
El impacto de la inmigración en la dinámica demográfica vasca ha sido positivo ya que ha conseguido revertir la pérdida de población. Este impacto positivo en la estructura demográfica se observa claramente en el aumento del peso de la población extranjera, que ha pasado de representar un 0,7% en 1998 al 6,9% de 2012 y el volumen de residentes de origen extranjero se ha afianzado pese a los difíciles momentos económicos vividos desde 2008. Por nacionalidades, la población marroquí es la principal nacionalidad extranjera en la CAPV, con 17.722 empadronados que representan el 11,7% del total de ex-

tranjeros. La segunda nacionalidad es la rumana, con el 11,6% del total de extranjeros residiendo en Euskadi.

En otras palabras, la CAPV, encabezada por Bizkaia como territorio histórico vasco donde reside el mayor número de vecinos de origen extranjeros, se ha transformado en un importante espacio de acogida de los flujos migratorios internacionales. Las cotas de población extranjera han generado un nivel muy alto de dinamización en el pueblo vasco y su presencia ha ido aumentando progresivamente. La inmigración internacional ha contribuido a mantener el volumen total de población en el contexto de una sociedad vasca demográficamente muy regresiva. De hecho, la aportación de la inmigración internacional es fundamental en términos socio-demográficos, en especial su aporte al rejuvenecimiento parcial de una sociedad envejecida.

Consiguientemente, la inmigración internacional se ha convertido en una cuestión caracterizada por ser muy reciente e intensa, aunque se ha producido una cierta desaceleración observada fundamentalmente a partir del año 2009. Asimismo, como tal fenómeno está asociado a procesos no regulados, en el sentido de que no ha existido una clara política migratoria a nivel estatal y es extraordinariamente heterogéneo, con un mosaico de inmigrantes de muy dispares orígenes y ámbitos geográficos, con diferentes culturas, creencias o religiones, estilos de vida, aspiraciones, experiencias, etc. Asimismo, se trata de una realidad nada homogénea respecto al porcentaje de asentamiento en las diferentes zonas rurales/urbanas del mapa vasco, que ha resultado incuestionablemente decisiva tanto socialmente, por la diversidad y complejidad que conlleva, como demográfica y económicamente, por un lado, debido a su aportación al incremento de la población vasca y de manera muy específica en su rejuvenecimiento y, por otro lado, por su determinante contribución a la economía (Aretxabala, 2012).

Los extranjeros ya pueden considerarse residentes de media y larga duración en la CAPV dado que un 38% lleva residiendo 8 años o más en el país y el 96%, ha llegado al menos hace un par de años (Gráfico 2.6). Apenas 1 de 25 lleva menos de dos años lo que indica una fuerte reducción del ritmo de atracción de nueva población extranjera en los últimos años. El grupo de inmigración que lleva más tiempo residiendo en Euskadi es el de la población procedente de los países occidentales de la Unión Europea ya que el 65% de quienes tienen este origen llegaron a la comunidad vasca hace una década o más. Resulta igualmente importante, aunque menor, esta proporción en el caso de la población de origen chino, con un 34,5% residiendo en territorio vasco durante una década o más (Gobierno Vasco, 2011:74).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por EPIE2010 (Gobierno Vasco, 2011).

Gráfico 2.6

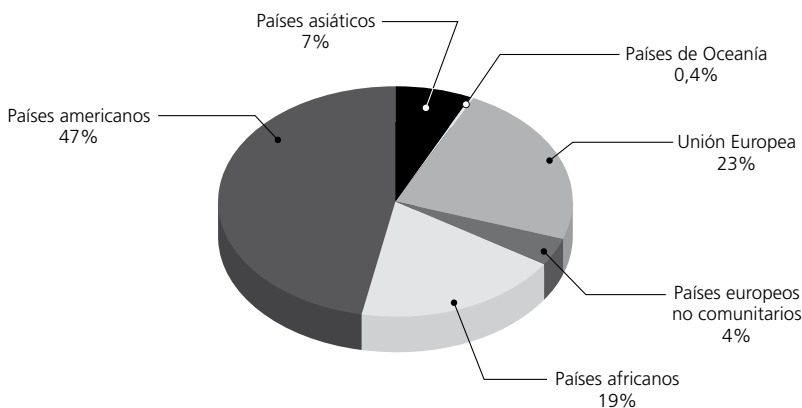
Tiempo de llegada de la población de origen extranjero de 16 años o más a la Comunidad Autónoma del País Vasco. Año 2010. Cifras en porcentajes

2.1.1. Panorámica del perfil sociolaboral de la población extranjera

Para poder establecer una panorámica de las personas de origen extranjero que residen en la actualidad en la CAPV vamos a detallar una serie de variables que nos ayuden a establecer su perfil. En primer lugar, nos referiremos a su *procedencia*. Teniendo en cuenta esta importante característica al hablar de personas no nacidas en territorio vasco, destacar que actualmente son mayoría quienes tienen un origen americano (47%), seguidos de personas originarias de Europa (27%) aunque conviene diferenciar entre quienes nacieron en países de la Unión Europea (23%) de aquellos que proceden de países europeos no comunitarios (4%); en tercer lugar se sitúan los nacidos en países africanos (19%) y completa el abanico de orígenes quienes proceden de países asiáticos (7%), puesto que es prácticamente residual el porcentaje de los que han nacido en Oceanía (Gráfico 2.7).

Poniendo la lupa en el grupo más voluminoso de quienes proceden del continente americano, dividiéndolos en tres grandes bloques, es importante destacar que son los originarios de América del Sur el grupo que más inyecta población al territorio vasco siendo prácticamente cuatro de cada cinco (un 79,96%) los originarios de esta zona (Setién et al., 2011). Posteriormente estarían quienes proceden de países de América Central y Caribe (15,89%) y finalmente los que han llegado de países del norte del continente americano (4,15%). Es decir, sobresalen entre quienes han elegido el País Vasco como destino para su proceso

migratorio, las personas procedentes de países americanos que han tenido una cierta relación histórica con España y que cuentan con la ventaja del conocimiento de una de las lenguas oficiales en la comunidad autónoma vasca, el castellano.



Fuente: INE, elaboración propia.

Gráfico 2.7

Procedencia de la población de origen extranjero residente en el País Vasco, por zonas mundiales. Año 2012

Además de fijarnos en la zona de origen de la cual proceden los inmigrantes internacionales que residen en la Comunidad Autónoma del País Vasco, detallaremos cuáles son las principales *nacionalidades* de estas personas y cómo han ido variando desde principios del siglo XXI a la actualidad. Se puede observar una importante diferenciación en lo que a este aspecto se refiere (Tabla 2.4). La evolución entre 2001 y 2012 de las veinte principales nacionalidades extranjeras presentes en el País Vasco demuestra que el peso de las personas procedentes de la Unión Europea ha perdido importancia. En 2001 estaban representadas cinco nacionalidades europeas, encabezadas por Portugal en el primer puesto, que representaban el 36% del total del grupo formado por las veinte primeras nacionalidades. En 2012, el peso de los nacionales de la Unión Europea occidentales representa el 11% y únicamente tres países aparecen en la lista, Portugal en quinto lugar, e Italia y Francia entre las cinco últimas posiciones. Una nacionalidad que ha adquirido relevancia en estos años es la rumana, que ocupa el segundo lugar en 2012.

Tabla 2.4

20 Principales nacionalidades extranjeras presentes en el País Vasco, por orden de importancia numérica (2001 y 2012)

Año 2001		Año 2012			
1	Portugal	4.031	1	Marruecos	17.722
2	Colombia	2.845	2	Rumania	17.556
3	Marruecos	2.720	3	Bolivia	11.657
4	Brasil	1.404	4	Colombia	11.112
5	Francia	1.375	5	Portugal	8.426
6	Ecuador	1.219	6	Argelia	5.932
7	Reino Unido	1.145	7	Ecuador	5.648
8	Alemania	1.013	8	Paraguay	5.521
9	Cuba	984	9	Brasil	5.512
10	China	900	10	China	5.176
11	EE.UU	684	11	Pakistán	3.906
12	Armenia	632	12	Nicaragua	3.859
13	Argentina	622	13	Perú	3.350
14	Italia	610	14	Senegal	3.314
15	Rep. Dominicana	543	15	Argentina	2.663
16	Venezuela	527	16	Italia	2.397
17	Rumania	394	17	Francia	2.231
18	México	360	18	Nigeria	2.221
19	Guinea Ecuatorial	343	19	República Dominicana	2.122
20	Perú	326	20	Venezuela	2.097
Total 20 países		22.677	Total 20 países		122.422

Fuente: Ikuspegi, elaboración propia.

Las personas procedentes de Rumanía han llegado con un notable dinamismo a territorio vasco ya que de apenas llegar a ser 400 los vecinos de origen rumano en 2001 superan la cifra de 17.500 en 2012. A ello sin duda ha contribuido el hecho de que Rumanía pasara a formar parte de los países de la Unión Europea en el año 2007 y como tal, puedan considerarse los rumanos dentro del régimen de residencia comunitario. Lo que también se desprende de los datos es que las personas procedentes de Marruecos han tenido y siguen teniendo mucha importancia numérica en territorio vasco, además de forma creciente ya que en 2012 ocupan la

primera posición entre todos los grupos de inmigrantes, con casi 18.000 efectivos. Por otra parte, también hay que destacar el peso creciente de las personas latinoamericanas que ha pasado del 39% en 2001 al 44% en 2012 entre las veinte nacionalidades más importantes. Aunque Colombia permanece entre las cinco nacionalidades más importantes en ambos momentos, se ha producido una alteración en las posiciones ocupadas de modo que los bolivianos, que en 2001 no aparecían en la lista, constituyen actualmente la tercera nacionalidad presente en el País Vasco con casi 12.000 personas. Entre 2001 y 2012, se advierte que ciertos países han desaparecido en cuanto a la importancia de sus nacionales entre los grupos de inmigrantes como Cuba, EE.UU. o México. Por otra parte, se han incorporado nuevos grupos, además de los bolivianos ya mencionadas, tenemos el caso de los procedentes de Argelia, Paraguay, Pakistán, Nicaragua, Senegal y Nigeria.

Conviene evidenciar que la inmigración internacional ha contribuido a mantener el volumen total de población en el contexto de una sociedad vasca demográficamente muy regresiva⁸. Por lo tanto, la aportación de la inmigración internacional es fundamental en términos socio-demográficos, en especial su aporte al rejuvenecimiento parcial de una sociedad envejecida como la vasca. Teniendo en cuenta *la edad*, prácticamente dos de cada tres inmigrantes internacionales residentes en Euskadi tiene entre 16 y 44 años (Tabla 2.5). Es decir, el grueso de la población de origen extranjero está en edad de trabajar y, por tanto, es eminentemente activa, representando los inactivos apenas el 18% de su conjunto total. Lo que también destaca es el hecho de no apreciarse diferencias notables entre los tres territorios históricos que mantiene un patrón muy similar en cuanto a los grupos de edad.

⁸ Euskadi muestra uno de los perfiles demográficos más envejecidos ya que la proporción de la población que supera los 64 años se encuentra entre las más altas de la Unión Europea y, asimismo, el número de nacimientos por cada 1.000 habitantes ha disminuido drásticamente entre 1975 y 2008 (Innobasque, 2011). En nuestros días los cambios demográficos representan todo un desafío por el aumento de la longevidad como consecuencia del claro aumento de la esperanza de vida y la contundente caída de la natalidad, lo que significa que cada vez menos personas deberán cuidar a más. Ello desequilibra las estructuras demográficas y hace altamente vulnerable la viabilidad financiera de los modelos de prestación de servicios sociales y sanitarios concebidos como derechos universales (educación, salud, servicios sociales, jubilación) y el reemplazo generacional de la fuerza de trabajo. Fijándonos en la población activa vasca, destaca su progresivo envejecimiento, lo que a su vez supone una problemática en el mercado de trabajo por la pérdida de capacidad y conocimiento cuando los trabajadores se jubilan y la merma de productividad mientras la fuerza de trabajo va envejeciendo. Esta combinación de una menor población activa, cada vez más envejecida, y una mayor proporción de jubilados se traduce en más tensiones en nuestros sistemas de bienestar.

Tabla 2.5

**Población de origen extranjero por grupos de edad
por territorios históricos de la CAPV. 2012**

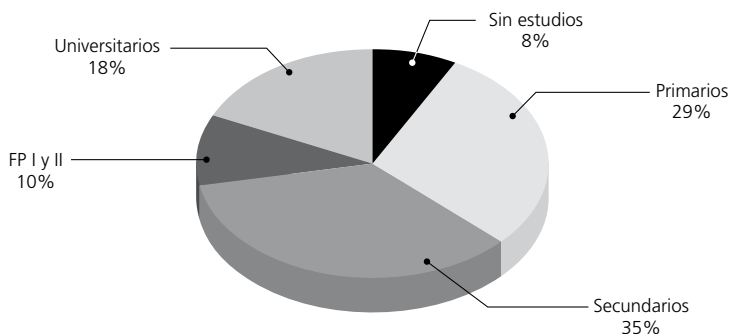
Grupo Edad	CAPV	%	Araba	%	Bizkaia	%	Gipuzkoa	%
0-15 años	23.679	16	5.678	19	11.093	15	6.908	15
16-44 años	102.806	68	20.054	67	52.047	69	30.705	67
45-64 años	21.973	14	3.993	13	10.755	14	7.225	16
65 años y más	2.704	2	411	1	1.218	2	1.075	2

Fuente: INE, elaboración propia.

Un dato de gran interés sociológico es la composición por *género* que se observa entre la población extranjera. Lo primero que llama la atención es el reparto casi igualitario entre ambos sexos de los inmigrantes internacionales que residen en Euskadi. Así, en 2012 los hombres suponen el 51,5 % mientras que las mujeres alcanzan un 48,5% y es una proporción que se ha mantenido nivelada en el tiempo. Sin embargo, es de destacar que la presencia de mujeres inmigrantes es especialmente relevante en algunas nacionalidades como pueden ser Nicaragua (80,6%), Paraguay (72,5%) y Brasil (69,0%) o Bolivia y República Dominicana, en torno al 60%. Frente a esta tendencia, otras nacionalidades son mayormente masculinas como es el caso de Senegal (84,8%), Pakistán (84,6%), Marruecos (65,5%), y Argelia (63,3%) todas ellas donde el islam es la religión mayoritaria y en las cuales la mujer no tiene un papel protagonista en la migración. Las explicaciones a estas pautas diferenciadas entre las diferentes nacionalidades y el predominio de uno u otro sexo son diversas, pero, por un lado, tienen que ver con los sistemas de relaciones familiares y las oportunidades económicas en los países de origen. Los datos revelan que una parte significativa de la migración femenina es impulsora del proceso migratorio y no simplemente se desplaza detrás del varón (Vicente y Setién, 2005). Por otro lado, el servicio doméstico a nivel de la CAPV Vasco demandaba mano de obra que fue cubierta en su mayoría por mujeres procedentes de países latinoamericanos (Freire, 2011).

Continuando con este análisis de las características sociodemográficas de la población extranjera en el País Vasco, abordaremos los *niveles educativos* para la globalidad del colectivo. Según la Encuesta de la Población Inmigrante Extranjera residente en la Comunidad Autónoma de Euskadi —EPIE 2010— (Gráfico 2.8) la población de origen extranje-

ro mayor de 16 años está compuesta por un 37% de personas con una formación elemental de estudios primarios o sin estudios, en una proporción similar se encuentran las personas inmigrantes con estudios secundarios (35%). Por tanto, el 28% restante constituyen el grupo con un nivel de estudios profesionales y/o terciarios.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EPIE 2010 (Gobierno Vasco, 2011).

Gráfico 2.8

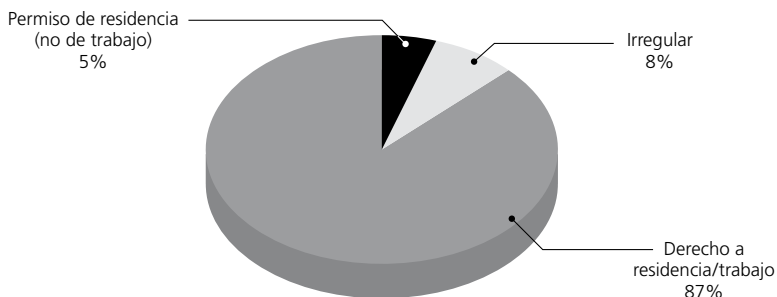
Nivel educativo de la población de 16 y más años de origen extranjero en el País Vasco. Porcentajes. Año 2010

Sin embargo, la disposición de un determinado nivel de estudios diferencia sustancialmente a la población extranjera en función de su origen. En la parte menos formada, destacan grupos de países en los que la proporción de personas que como mucho han realizado estudios primarios ronda niveles del 45%, situándose en cambio el peso relativo de las personas con estudios cualificados (Formación Profesional grado II o estudios terciarios) por debajo del 20%. Esta situación caracteriza a los distintos grupos procedentes de África y de China. Por otra parte, en una posición intermedia se encuentran la mayor parte de los países de América Latina (Colombia/Ecuador/Perú, Bolivia, Paraguay y Brasil/Venezuela/República Dominicana) con más de un 45% de su población con acceso a estudios de tipo secundario y con cifras inferiores al 25% de estudios cualificados. Aunque las cifras de personas con estudios secundarios son cercanas al anterior grupo de países de África y China, en la parte más formada, se observa una superior proporción de población con estudios cualificados cercana al 35%, especialmente en algunos

grupos de países de esta área geográfica de América Latina, tanto en el que forman Argentina/Chile/Uruguay como en el resto de países. El peso de los estudios cualificados supera igualmente el 30% en las personas procedentes de los países occidentales de la Unión Europea y del resto del mundo.

Finalmente, terminaremos este apartado abordando la variable relativa a la *situación administrativa* de las personas de origen extranjero residentes en la Comunidad Autónoma Vasca que es una cuestión básica para esta población. Según la última encuesta realizada por el Gobierno Vasco en 2010, destaca que el 87% tienen derecho a residencia y trabajo (Gráfico 2.9). Además, sobresalen con carácter general los siguientes aspectos:

- Un 20% ha accedido ya a la nacionalidad española
- Un 99,6% está empadronada en la comunidad autónoma
- Algo más del 8% de la población extranjera se encuentra en situación irregular, representando este último colectivo un total de 14.632 personas.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPIE 2010 (Gobierno Vasco, 2011).

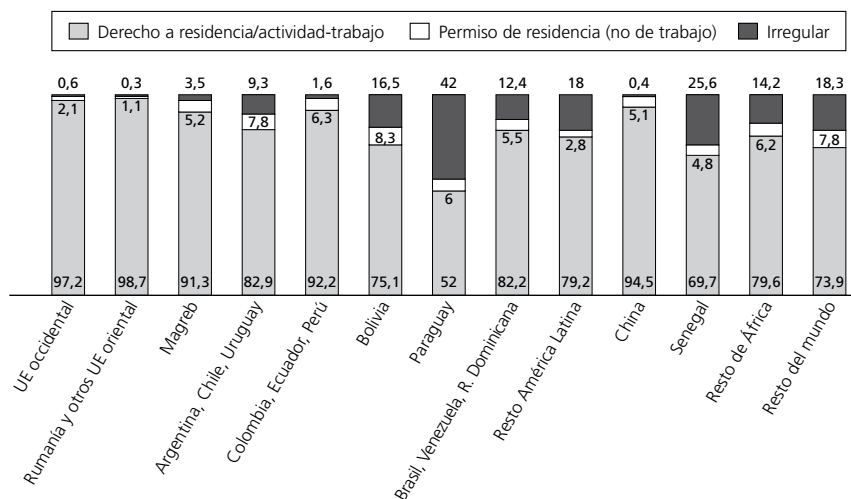
Gráfico 2.9

Situación administrativa de la población de 16 y más años de origen extranjero en el País Vasco. Porcentajes. Año 2010

Si comparamos estos datos con la situación de irregularidad que vivían los vecinos inmigrantes internacionales en 2007, se puede destacar que ésta ha mejorado notablemente reduciéndose a casi una tercera parte, dado que en ese año vivían una situación de irregularidad un 23% versus el 8% mostrado en 2010. Esta variable ha evolucionado a la inversa de lo ocurrido con la obtención de nacionalidad. En 2007 las personas de origen extranjero que tenían nacionalidad española no

eran el 8,5%, frente a lo que se refleja en el año 2010 cuando uno de cada cinco inmigrantes tiene nacionalidad española con lo que ello supone en cobertura legal similar a la de cualquier persona de origen español y representa la culminación de la estabilidad administrativa.

Atendiendo al área geográfica de origen de la población extranjera conviene darse cuenta que esta característica incide en lo referente a la situación administrativa con grandes diferencias entre personas procedentes de países miembros de la Unión Europea y las originarias del resto de países del planeta. Especialmente relevante es la situación administrativa irregular para las personas originarias de Paraguay (42%), Senegal (25,6%), del resto del mundo (18,3%), del resto de América Latina (18%) y de Bolivia (16,5%). Además, entre quienes tienen permiso de residencia y no de trabajo, sobresalen también las personas procedentes de Bolivia (8,3%) (Gráfico 2.10). También conviene señalar el año de llegada como otro factor que incide en el estatus administrativo de las personas de origen extranjero y lo que ello representa de cara a su normalización. Este puede ser el caso de las personas procedentes de los países occidentales de la Unión Europea o de China, cuyos índices de regularidad



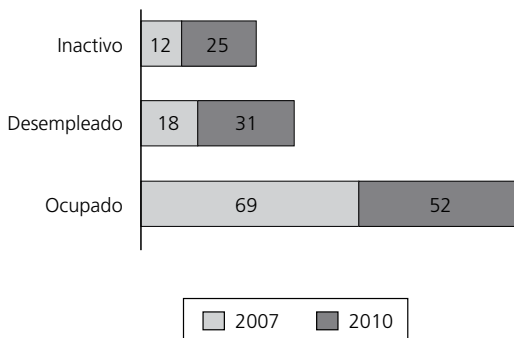
Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPIE 2010 (Gobierno Vasco, 2011).

Gráfico 2.10

Situación administrativa de la población de 16 y más años de origen extranjero en el País Vasco y área geográfica de origen. Porcentajes. Año 2010

superan el 94% (97,2% y 94,5%, respectivamente). Además, personas procedentes del Magreb u otras áreas más consolidadas como Colombia, Ecuador o Perú muestran unos índices menores de irregularidad entre sus miembros (3,5% y 1,6% de manera respectiva) frente a aquellos que han llegado o están llegando más recientemente al territorio vasco.

En relación al *mercado de trabajo*, se puede apreciar la negativa incidencia que sobre el colectivo inmigrante ha tenido la terrible crisis mundial desencadenada parcialmente en EE.UU. por las hipotecas basura «*subprime*» en 2007 y la gran variación de signo del ciclo económico a partir de entonces que ha redundado en un aumento espectacular de los niveles de desempleo junto a una extraordinaria política de recortes y austeridad con ajustes presupuestarios de manera general en todas las zonas. En relación al País Vasco, la población de origen extranjero en situación de desempleo ha aumentado de manera muy notable pasando del 18% en el año 2007 al 31% en 2010. Asimismo, prácticamente se ha doblado la tasa de inactividad, en perjuicio de la población ocupada que se ha establecido en torno al 25% frente al casi 12% que mostraba en el año 2007 (Gráfico 2.11).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Ikuspegi y EPIE 2010 (Gobierno Vasco, 2011).

Gráfico 2.11

Situación laboral de la población inmigrante en la CAPV. Porcentajes. Comparativa año 2007 y año 2010

Asimismo, se aprecian grandes disparidades en función de la zona de procedencia de la población inmigrante residente en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Así la horquilla se abre desde el casi pleno

empleo que evidencia la población proveniente de China (5% de desempleo) hasta, en el lado opuesto con porcentajes muy elevados, los procedentes de países de África (el Magreb, 51%, Senegal, 52% y del resto de países africanos, 59%) (Gobierno Vasco, 2011).

En cuanto a los rasgos de la población extranjera ocupada, su actividad se desarrolla mayormente en el sector Servicios. Son tres las ramas de ocupación que destacan en el sector Servicios: el Servicio Doméstico primordialmente, 21% de la ocupación total, la Hostelería (17%) y el Comercio (12%). Por otra parte, amén del sector Servicios, sobresale el porcentaje de la Construcción, con un 14% de la ocupación total. En conjunto, como mencionan Veira et al. (2011) existe una concentración étnica en el mercado laboral y las cuatro ramas mencionadas emplean casi a dos de cada tres ocupados de origen extranjero, un 64%, en Euskadi (Gobierno Vasco, 2011).

Por lo que respecta a la Afiliación a la Seguridad Social, según el Anuario Estadístico de Inmigración de la Secretaría General de Inmigración y Emigración, de los 930.960 trabajadores afiliados en el País Vasco a fecha 1-1-2010, el 5% eran extranjeros, 49.412 (Tabla 2.6). Es decir, pese al leve descenso en el número de trabajadores afiliados entre el años 2009 y 2010 (126), en la primera década del siglo XXI el incremento de trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad social ha sido de 7,5 puntos, más de 42.500 empleados, con lo que ello supone de aportación en su contribución para el mantenimiento del Sistema de la Seguridad Social existente en el territorio vasco.

De la cifra de afiliados de origen extranjero, el 58% eran hombres y el 42% mujeres. Es decir, el peso de estas últimas es menor. Esta circunstancia se debe a que, su tasa de actividad y ocupación es menor y, por otro lado, a que los nichos laborales de la mujer inmigrante están más desregularizados e informalizados que otros sectores de actividad económicos (Moreno y Alkorta, 2011). Aunque debemos de estar pendientes de la repercusión que tendrá sobre el número de afiliaciones femeninas la nueva ley de regularización del trabajo doméstico gracias al Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (BOE-A-2011-17975), que ha entrado en vigor a partir del 1 de enero de 2012 en España.

Si nos atenemos a la nacionalidad según tipo de profesión y ocupación en función del área geográfica de origen, se destaca que de los procedentes de países occidentales de la Unión Europea el 40% ocupa puestos directivos o técnicos y otro 40% un trabajo cualificado. En situación bien distinta se sitúan quienes en su mayoría ocupan puestos no cualificados como son el caso de las personas originarias de

Tabla 2.6

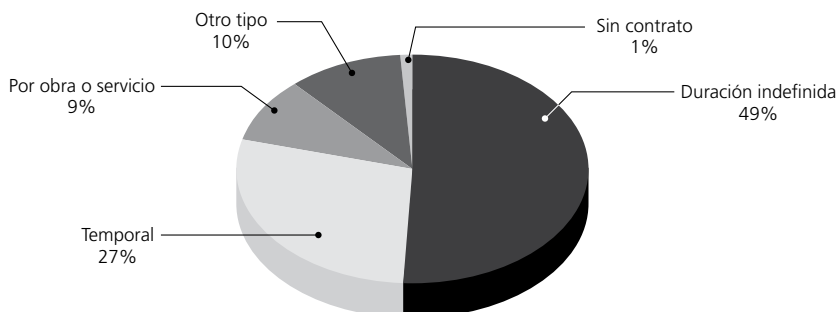
Evolución del número de afiliaciones a la Seguridad Social de la población extranjera en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Años 2000-2010

Año	Población extranjera afiliada a la Seguridad Social en la CAPV
2000	6.613
2001	8.731
2002	11.826
2003	15.615
2004	19.409
2005	22.399
2006	35.747
2007	39.347
2008	46.992
2009	49.538
2010	49.412
Incremento 2010-2000	42.799

Fuente: Elaboración propia a partir de los Anuarios de Inmigración del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Datos a enero del año indicado.

Paraguay (61%), Senegal (53%) y Bolivia (51%). Conviene señalar que la mayor parte de la población ocupada de origen extranjero, un 82%, trabaja como asalariada en el sector privado de la economía. Destaca igualmente, no obstante, que un 10,5% tenga una situación profesional de autónomo y un 4% sea empleador o empresario con asalariados a su cargo. Diferenciando por nacionalidades, el peso de la población emprendedora es particularmente elevado entre las personas ocupadas procedentes de China, resultando de hecho mayoritario, un 51% (Gobierno Vasco, 2011).

Asimismo, casi la mitad de las personas de origen extranjero asalariadas tiene un contrato de duración indefinida, 49%. Sin embargo, también otra parte se encuentra en situaciones caracterizadas por la temporalidad o la ausencia de contrato (Gráfico 2.12). Un 27% de la población extranjera cuenta con un contrato temporal y un 9,5% por obra o servicio. Además, un 15% trabaja sin ningún tipo de contrato. En conjunto, estas categorías representan un 52% del total del conjunto de asalariados de origen extranjero en el País Vasco (Gobierno Vasco, 2011).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EPIE 2010 (Gobierno Vasco, 2011).

Gráfico 2.12

Tipo de contrato de la población de 16 a 66 años ocupada asalariada de origen extranjero por tipo de contrato. Año 2010

Con todo lo apuntado hasta el momento, es indudable que la población inmigrada de origen extranjero ha contribuido en la arquitectura social del siglo XXI a la numerosa diversidad de culturas, religiones y lenguas que viven las sociedades occidentales. 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. De ahí, la gran transcendencia tanto a nivel cuantitativo como en el orden cualitativo que encarna la llegada de estos flujos migratorios a la CAPV. Este notable aumento de la población inmigrada de origen extranjero junto con su sustancial heterogeneidad ha generado drásticos cambios de carácter estructural que han conducido a tener que recapacitar en torno a la gestión de las recién iniciadas sociedades con presencia estable de inmigrantes adoptando procedimientos oportunos de integración social y de convivencia.

Aunque como indica García Roca, se puede argüir que, en realidad, nunca ha habido una sociedad homogénea ni cultural, ni lingüística, ni religiosamente, a pesar de los intentos por conseguirla puesto que la diversidad forma parte del ADN de las sociedades abiertas (García Roca: 2012: 132). Sin embargo, resulta evidente que la mejorada situación de libertad que se ha vivido y se vive en la sociedad vasca desde hace unos años, ha conllevado el aumento de múltiples ejes o circunstancias de diversidad. Así se habla de la diversidad funcional (en relación a las capacidades), sexual (entre mujeres y hombres, básicamente), generacional

(entre personas menores, adultas, mayores...), cultural (en lo tocante a los valores, normas, costumbres...), religiosa (creencias, ritos...), lingüística (idioma...), de orientación sexual (LGBT...) y así sucesivamente. Cada dimensión comporta sus numerosas connotaciones y matices particulares, no obstante se debe conciliar el principio de igualdad y la existencia de diferencias para buscar la armonía en sociedades cada vez más individualizadas en las que se van construyendo, autónoma y colectivamente identidades cada vez más híbridas y compuestas por cuantiosas facetas y elementos (Fantova, 2013).

2.2. Los grupos sociales más afectados en contextos difíciles

El crecimiento integrador propuesto en la Estrategia Europa 2020 comunitaria, junto con el crecimiento inteligente y sostenible, implica una economía con alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial para el año 2020 (Comisión Europea, 2010a). La edad, el género y las personas según el país de nacimiento y el país de residencia constituyen variables que pueden condicionar a las poblaciones hacia situaciones de desventaja en relación al empleo y a la inclusión en sociedad en general. A nivel europeo, en varios de los programas, plataformas y políticas (léase, como ejemplo, la Estrategia Europea de Empleo o la Plataforma Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social), se considera que ciertos grupos sociales están particularmente expuestos a los riesgos de pobreza, entre los cuales se encuentran las mujeres frente a los hombres, los niños, jóvenes, familias monoparentales, familias con dependientes, personas de origen inmigrante, algunas minorías étnicas o los discapacitados (Comisión Europea, 2010b).

Según cifras del Observatorio Vasco de Inmigración, los ingresos mensuales medios de la población inmigrante llegan a 696,37 euros. Entre las personas en situación administrativa irregular, hay un 10% en situación de bienestar y un 23% en situación de pobreza; en cambio, entre los inmigrantes con nacionalidad española la situación de bienestar alcanza a un 29,5% y la de pobreza al 8,7% (Ikuspegi, 2012b). Asimismo, un dato asociado a la situación de carencia económica y pobreza es el acceso a las prestaciones sociales y más concretamente a la Renta de Garantía de Ingresos (RGI) 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. En el año 2007 un 6,6% de la población inmigrante era titular de esta prestación. En el año 2010 alcanzó al 9,6%, aunque entre las personas sin autorización de residencia el porcentaje ascien-

de hasta un 25,2% (Ikuspegi, 2012b: 4). Pese a la heterogeneidad de la población de origen extranjero, en su conjunto se trata de un grupo afectado por circunstancias sociales y económicas de riesgo (Reyneri, 2003). Esta situación se refleja en un importante nivel de demanda y acceso a servicios y prestaciones sociales (Aretxabala, 2012). En este sentido, los datos indican que un 36% de la población de origen extranjero pertenece a unidades que han accedido en el último año al sistema de servicios sociales públicos. En un 10% de los casos, este colectivo recurre igualmente a los servicios sociales de Cáritas u otras asociaciones u organizaciones de carácter no público (Gobierno Vasco, 2011:72).

Por lo tanto, en estos momentos, tras años de un gradual incremento de la población extranjera, se bosqueja una nueva etapa en el proceso migratorio superada la fase de acogida. Se trataría de un momento 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. Toda sociedad democrática, que aspire a ser una sociedad justa, debe combatir la exclusión 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, 2011a; Caldera et al., 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 inserción sociolaboral (tipo de empleo, problemas con el idioma, por su menor formación o por dificultades para el reconocimiento de las cualificaciones de las que pueden disponer, ...) y por tener más probabilidades de que les repercuta el desempleo y la precariedad laboral y salarial debido a su menor tiempo en el territorio y por tener recortados algunos de sus derechos al jugar en su contra tanto su vulnerabilidad laboral como su exclusión de la ciudadanía.

Desde nuestra óptica, el nuevo escenario planteado por las crisis de diferente signo: económica, financiera, fiscal —aumento del déficit—, y crisis de empleo, ha dejado entrever enormes grietas producidas en los pilares del modelo centrado primordialmente en la lógica capitalista. Las nuevas dinámicas surgidas a raíz de la crisis sistémica que se ha extendido a todo el funcionamiento de la sociedad han puesto de manifiesto la debilidad de las políticas y de los servicios puestos en marcha. La extrema severidad de la crisis ha dibujado un cuadro mucho más adverso con el denominador común de la escasez de recursos que lleva a vislumbrar motivos de preocupación, en un contexto donde se han re-

crudecido las situaciones de exclusión, pobreza y precariedad. Así, según datos del 2012, en el País Vasco se ha incrementado un 48% el número de personas afectadas por la pobreza real respecto a 2008 y el riesgo de pobreza ha aumentado más de 3 puntos, del 4,1% existente en tal año al 7,3% registrado en 2012 (Gobierno Vasco, 2012). Entre los elementos que más se han visto afectados por la crisis se encuentran tanto el desvanecimiento de los empleos, factor clave, como el colapso de los recursos disponibles con repercusión en el repliegue de las prestaciones y de los servicios sociales. En la suma de estos factores, aumento del porcentaje de paro y de la destrucción de empleo y de los recortes, es donde se mueven las personas que se ven empujadas hacia la marginalidad o a situaciones de desventaja social.

Las respuestas a estas nuevas exigencias no resultan fáciles y se implementan ciertas medidas (Comisión Europea, 2011a), pero en España existen dificultades añadidas por la enorme heterogeneidad existente en cuanto a servicios sociales y con un modelo de respuesta poco articulado a nivel estatal por la diferente estructura socioeconómica y por la diferente inspiración política de las diferentes Administraciones autonómicas, los entes locales con competencia en ámbitos como Sanidad, Educación y otras prestaciones.

Asimismo, respecto al impacto de la crisis en el mercado de trabajo, en España, con un modelo de flexibilidad del mercado laboral perverso, no ha existido una regulación adecuada ni una capacidad de respuesta a las difíciles situaciones que se han planteado y las empresas han comenzado a despedir en cuanto han surgido dificultades. Los efectos sociales de la crisis son mayores donde el punto de partida es de gran desigualdad, puesto que en un contexto con menores desigualdades son más fáciles los ajustes entre los grupos. Porque si bien la crisis afecta a todos, hay grupos sociales que se han visto más afectados que otros, como por ejemplo, los jóvenes, las mujeres y/o los inmigrantes. Todos ellos porque partían de situaciones más desfavorables y han sido más golpeados por la crisis. En el caso de los jóvenes, sus tasas de paro son mucho más elevadas que las del conjunto de la población. Lo mismo pasa en el caso de las mujeres (más proporción de mujeres en situación de desempleo) y de los inmigrantes. La crisis de empleo ha afectado con una mayor intensidad a la población de nacionalidad extranjera —en términos relativos— en comparación a la española. Así, entre 2008 y 2012 se ha registrado un descenso de 727 mil puestos de trabajo ocupados por personas de nacionalidad extranjera, que suponen el 22% del total de empleos perdidos y una tasa de variación interanual del 25%, que duplica la registrada por la población española. El mayor ritmo de destrucción de empleo entre la población inmigrante está es-

trechamente asociado de un lado a su composición sectorial, con una fuerte presencia en los sectores más afectados por la crisis (sobre todo los varones, en la construcción); y de otro, al mayor peso relativo en ocupaciones con bajos requerimientos de cualificación y alta temporalidad (Rocha y Aragón, 2012).

Sin embargo, la escasez de recursos es la clave común que oscurece el horizonte en todo el territorio español. En definitiva, el quid de la cohesión social está en servicios públicos eficientes, siendo mejores unos buenos sistemas universales que no programas específicos para los diferentes colectivos como los inmigrantes porque cubren sus necesidades particulares, pero acaban por estigmatizarles (Rizzi, 2012). De ahí la importancia de analizar otras alternativas propuestas desde la Economía Social dado que si la compleja, larga e intensa crisis económica ha evidenciado profundos desequilibrios en la estructura de la Economía española donde la tónica generalizada ha sido la destrucción de empresas, las formas empresariales pertenecientes a este sector económico han conseguido aguantar en estos duros momentos manteniendo empleo prácticamente, pese a reducir el número de unidades y su volumen de facturación (Comos y González, 2011)

Profundizando en la evolución del fenómeno de la pobreza y de la exclusión social en los últimos años, hay ciertas tendencias que parecen marcar el periodo. Entre éstas, cabe destacar la reducción de la brecha de género, sin embargo, aún son necesarios mayores esfuerzos para conseguir una igualdad en materia de inclusión. Sin duda otro elemento a remarcar respecto a la evolución de las problemáticas de pobreza y exclusión social es la inmigración de origen extranjero que ha aumentado considerablemente en número y es, en proporción, un grupo afectado en mayor medida por la pobreza. Como consecuencia del crecimiento de la población inmigrante, ésta gana protagonismo en la pobreza, pasando de representar una de cada cinco personas afectadas por la pobreza a dos de cada cinco personas en esa difícil situación a nivel del País Vasco. Así, en la actualidad, los grupos poblacionales en los que repercute con mayor fuerza la tasa de pobreza en la CAPV son los hogares encabezados por personas jóvenes menores de 35 años y por personas inmigrantes. En este sentido, los perfiles poblacionales de la pobreza en Euskadi en 2008 evidenciaban que el 62,5% de las personas en riesgo de pobreza compartían al menos alguna de las siguientes características: monoparentalidad, hogares unipersonales, inmigración, juventud y precariedad laboral. Además, según el III Plan Vasco de Inclusión Activa, los datos sobre distribución territorial evidencian una continuidad de la tendencia a la concentración de la pobreza real en las comarcas urbanas. Las comarcas de las tres capitales vascas recogieron en

2008 el 68,2% de la pobreza real, partiendo de un 62% en 2004 y de un 42% en 2000. Sin embargo, en las zonas urbanas las tasas de pobreza real son superiores a la media únicamente en Bilbao (5,2% frente un 2,5% de media). Al mismo tiempo, la distribución de uno de los grupos masivos más afectados por la pobreza, las personas inmigrantes, se centra especialmente en el territorio histórico de Bizkaia. En esta provincia se encontraban en 2010 el 50% de las personas inmigrantes, frente al 20% de Álava y el 30% de Gipuzkoa (Consejo Económico y Social Vasco, 2012).

La combinación de la falta de empleo y el aumento de recortes, conlleva un incremento considerable de la marginalidad y de caída hacia los bolsones de exclusión para los inmigrantes internacionales que carecen de tanto «colchón» socioeconómico como los nativos. A lo cual se pueden unir elementos de la progresión del propio ciclo migratorio con los consiguientes cambios en la composición demográfica-estructural de las colectividades de inmigrantes, que impulsan la demanda de servicios de bienestar derivados de las familias inmigrantes (tasas de fertilidad mayores, reagrupamiento familiar,..).

Concretamente en la CAPV, la tasa de pobreza de mantenimiento es casi siete veces más elevada en los hogares de personas extranjeras (34%) que en los hogares de nacionales (5%) y se ha incrementado en cuatro puntos desde el 2008 (Gobierno Vasco, 2012). Además, aunque solamente el 14,5% de la demanda total formulada ante los servicios sociales de base corresponde a hogares de población extranjera, su propensión al acceso a los servicios sociales públicos es muy fuerte (59% versus 16% de los hogares de autóctonos) (Gobierno Vasco, 2011b). Como acabamos de señalar las personas inmigrantes representan unos de los grupos más afectados por la pobreza y, a nivel de la CAPV, se ubican especialmente en suelo vizcaíno. Sin duda, los procesos migratorios actuales contribuyen a desvelar múltiples situaciones de desprotección y desigualdad manifiesta que se ven agravados por el actual escenario de crisis prolongada e intensa que bien podría calificarse de sistémica ya que ha venido afectando sucesivamente al sistema financiero, a la actividad productiva, al mercado de trabajo, a la hacienda pública y, finalmente, a las economías familiares (Laparra y Pérez Eransus, 2012).

En la realidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi, al igual que en el resto de comunidades del Estado español, cada vez se evidencian en mayor medida dos fenómenos cuyas repercusiones en el devenir diario de sus habitantes resultan indudables. Por una parte, el insólito acelerón de llegada de flujos de inmigrantes desde principios del nuevo siglo que ha generado un importante y heterogéneo volumen de

población de origen extranjero residente en la CAPV⁹, cuya incorporación a la sociedad vasca se ha desenvuelto sin graves conflictos sociales ni reseñables grados de crispación. Por otra parte, la tan pregonada situación de prolongada crisis que comenzó siendo económico-financiera, pero cuyos devastadores efectos se han dejado notar en todas las capas y estructuras sociales deviniendo en sistémica (Laparra y Pérez Eransus, 2012). Ambas circunstancias se relacionan ya que los negativos impactos de la crisis, además de suponer un parón en el número de nuevos inmigrantes y un considerable incremento de las salidas tanto de extranjeros como de autóctonos que en el último año han alcanzado un saldo migratorio exterior de casi 14.000 personas en el País Vasco (INE, 2013a), han golpeado duramente al grupo de personas inmigrantes, agravando enormemente los rasgos que permitían calificar su integración a la sociedad vasca como de marginalmente cordial tanto en el ámbito laboral como a nivel social en su conjunto. Sin duda, junto con los servicios sociales y esfuerzos realizados por parte de los poderes públicos y de las organizaciones de la sociedad civil en el modelo social del Estado español, la principal piedra angular sobre la que descansaba el mecanismo de la integración de los inmigrantes de origen extranjero se centraba en su amplia incorporación a las necesidades del mercado de trabajo, a pesar de ser posible etiquetar tal vinculación laboral como de desfavorable por el tipo de puestos que ocupaban mayormente los inmigrantes¹⁰. La coyuntura de crisis ha generado una gran destrucción del tejido productivo y de puestos en el mercado laboral así como un empeoramiento de las condiciones de la función protectora social del Estado de bienestar por los ajustes y recortes económicos implantados.

⁹ Apuntar que las políticas y servicios públicos de inmigración se construyen desde la singularidad que confiere el hecho de que el Estado español presenta una panorámica heterogénea en cuanto a los servicios sociales y las facultades legales en materia de extranjería dentro de la descentralización político-administrativa del país en su formulación como Estado de Comunidades Autónomas. Según tal formulación, aunque la única nacionalidad legal y jurídica reconocida es la española, la Constitución vigente reconoce la capacidad de los gobiernos autonómicos confiriéndoles ciertos poderes en base a sus propios estados legales desde los específicos Estatutos de Autonomía que se integran en el orden jurídico estatal como un todo. En el caso del País Vasco, como comunidad autónoma cuenta con un Estatuto de Autonomía desde el año 1979 como código legal en cuyas bases se desarrollan poderes de gobierno en el territorio vasco. De igual forma, destaca el hecho de que en el País Vasco existe, a su vez, una fuerte descentralización donde los entes locales sostienen ciertas competencias en materia como sanidad, educación y otras prestaciones.

¹⁰ Genéricamente, los empleos de los inmigrantes han sido calificados como los de las tres «P» (más penosos, más peligrosos y más precarios) (Cachón, 2011b:9) o, en inglés, como los «3D jobs» (dirty, dangerous, difficult) (Koser, 2009:15).

Tal combinación de factores estructurales ha acarreado el deterioro de las condiciones para muchas personas de origen extranjero —paro, decauperación, embargos,...— erosionando los fundamentos de su integración social (Laparra y Pérez Eransus, 2012). Por un lado, se observa la cada vez más dura situación para los inmigrantes en cuanto al empleo, al ser sus porcentajes de desempleo aún mayores que los de la población en general y con unos niveles más altos de parados de larga duración a lo que se añade que algunos inmigrantes si carecen de empleo, pierden el permiso de residencia, lo cual les supone una irregularidad sobrevenida, extensible a sus descendientes (Arango, 2012). De acuerdo a datos de la Encuesta de Población Activa, la tasa de paro de las personas de origen inmigrante se ha triplicado desde el inicio de la crisis pasando a rondar el 36% a mediados del 2013, cuando a finales del 2007 se situaba en torno al 12% (INE, 2013b).

La principal cortapisa a la que deben enfrentarse los inmigrantes es el reglamento regulador de su condición como tales. El marco más general lo representa el Estado que es quien tiene competencia directa, aunque dicha regulación también viene muy marcada por las directrices de la Unión Europea que cuenta con un marco propio en la materia. Por lo tanto, conviene subrayar que en tal competencia, la responsabilidad en la regulación de los derechos y libertades de los extranjeros y su integración social se atribuye de manera principal a la administración estatal con prácticamente nula responsabilidad a nivel de administración regional en la regulación y aplicación de derechos y libertades que afectan a las personas inmigrantes extranjeras. Ciñéndonos a esta realidad, hay que tener muy en cuenta los porcentajes de irregularidad, aunque se constata el hecho de que la mayoría de las personas de origen extranjero disponen de una situación regular, siendo la Ley Orgánica de Extranjería y su reglamento regulador la norma estatal que marca la vida y la posibilidad de integración de las personas inmigrantes en el Estado español.

Repasando lo ocurrido a nivel de la CAPV en las garantías mínimas sociales que se han alcanzado a lo largo de la lucha por los derechos sociales, se puede decir que se han sucedido retrocesos o estancamientos importantes. En 2008 se aprobaron la Ley de Servicios Sociales y la Ley 18/2008 para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social. La Ley de Servicios Sociales ha servido de paraguas para desarrollar la cartera de prestaciones sociales, el mapa de los servicios sociales, el plan estratégico y el sistema de copago, y, en la actualidad, se vislumbra cierta posibilidad de acuerdo de mínimos para sacar adelante la cartera de servicios sociales. De este modo, el sistema de servicios sociales tiene que articular, además de su juventud y la crisis, ciertas complejida-

des añadidas: que sus servicios —atención a la dependencia, protección a colectivos vulnerables, atención a la exclusión social y de las emergencias sociales— están esparcidos por los tres niveles institucionales, a saber, el autonómico, el foral y el local. Algunos los gestiona el Gobierno Vasco como puede ser la teleasistencia; otros están en manos de las Diputaciones Forales caso de las residencias; y otros los gestionan los ayuntamientos, léase, por ejemplo, el servicio de ayuda a domicilio.

Por su parte, la Ley vasca que tiene que ver con la Renta de Garantía de Ingresos y los planes de inclusión social, se reglamentó en 2010 y sufrió una reforma en 2011 a propósito de la transferencia de competencias al Servicio Vasco de Empleo Público, Lanbide, que introdujo aumentos en el requisito de empadronamiento para acceder a la prestación social. Con el pretexto de una optimización del sistema vasco de bienestar social, la persecución del fraude y la limitación de la solidaridad en tiempos de austeridad, se incluyó un cambio notable en el espíritu de la Ley aprobada en 2008 donde se apostaba por la protección y las garantías sociales. Se han incrementado los requisitos de entrada y permanencia de las familias y las personas en el sistema de protección social de Euskadi, atendiendo a criterios de eficiencia y economía presupuestaria, sin entrar a valorar las situaciones globales que afectan a quienes están solicitando la prestación, con lo que hasta cierto punto parece criminalizar la pobreza. Así, la población inmigrante no solamente se ve afectada por una Ley de Extranjería que le impide el acceso a un puesto de trabajo hasta no cumplir los tres años de residencia y solicitar la documentación a través del arraigo, sino que estas personas ahora además, tienen que esperar también tres años para acceder a la Renta de Garantía de Ingresos. Por ello, las políticas sociales orientadas al recorte de prestaciones de muchas más personas que ya tenían una situación precaria, ahora con los nuevos requisitos, se quedan en una situación de abandono y de desprotección total (Red Ekain, 2011).

En cuanto a las mujeres, éstas deben constituir objeto de estudio y de reflexión en la búsqueda de condiciones que favorezcan la igualdad de género efectiva para que se puedan frenar las discriminaciones y desigualdades que sufren por el mero hecho de ser mujeres. Si a la condición de ser mujer se añaden otra serie de problemas sociales, se pueden vislumbrar unas vidas de mujeres en situación de desventaja con dificultades para poder desarrollar una vida normal, digna y plena. La participación laboral de las mujeres en España presenta una mayor vulnerabilidad debido a una serie de desequilibrios estructurales del mercado de trabajo que ya estaban presentes antes de la crisis, y que se han agudizado contribuyendo a acentuar los efectos más negativos de la misma, tales como: menores tasas de empleo; segregación sectorial y

ocupacional; mayor presencia de contratos atípicos; y niveles salariales inferiores (Rocha y Aragón, 2012). Es por ello, que procurar la integración y promoción social de las mujeres es una tarea capital para el desarrollo de cualquier territorio.

Como hemos recogido en una de las entrevistas realizadas durante el trabajo de investigación sobre la justificación de por qué las mujeres se enfrentan a una mayor más exclusión:

... dentro de las situaciones de exclusión, normalmente las mujeres siempre tienen una mayor exclusión, a veces por los hijos, porque puede dificultar el tener que cuidarles, a veces es más difícil que puedan encontrar un trabajo (EP-15).

Como se concluye en el III Plan Vasco de Inclusión Activa 2012-2016 (Gobierno Vasco, 2012:18), el rostro de la pobreza es femenino: son mujeres más de dos tercios de las personas perceptoras de renta básica; la población femenina no sólo es dominante entre los colectivos más pobres (53%), sino también de forma general en cuanto a la ausencia de bienestar (57%). Y respecto a la evolución de las problemáticas de pobreza y exclusión social, uno de los dos elementos a remarcar es la inmigración ya que es, en proporción, uno de los grupos poblacionales que sufren de una mayor tasa de pobreza en la CAPV, los hogares encabezados por personas inmigrantes. Si se consideran las percepciones subjetivas de pobreza de los hogares vascos, destaca la sensación de deterioro de su situación entre 2006 y 2010. La incidencia es mayor entre los hogares cuya persona principal es una mujer y entre familias encabezadas por personas extranjeras, en consonancia con los resultados alcanzados a partir de las medidas objetivas de pobreza.

Partimos del hecho de que el acceso al mercado de trabajo, en general, no es fácil para una gran parte de la población cuando en la actualidad casi 180.000 personas en la CAPV, cifra que alcanza los cerca de 6.000.000 de personas que quieren trabajar en España, no encuentran un empleo (INE, 2013b). Sin embargo, para determinadas personas tal recorrido es todavía más complejo, ya que se hallan en una posición de cierta desventaja con respecto a otros aspirantes a conseguir un puesto de trabajo. A estos grupos de personas se les denomina colectivos vulnerables. Como señala la organización Cruz Roja, en el caso concreto de España, su situación laboral evidencia que existe una notable segregación laboral y horizontal ligada tanto al género como a la edad y nacionalidad de los trabajadores (Cruz Roja, 2011). Determinados factores referidos a las dificultades de los propios sujetos que se encuentran en situación de precariedad y vulnerabilidad con falta de formación

y de experiencia, menores habilidades sociales, baja autoestima, ..., conllevan que ciertos colectivos sufran un mayor riesgo de exclusión social y de dificultad para acceder al mundo laboral. La situación para acceder al mercado de trabajo, gran factor de normalización e integración, de los grupos en desventaja apela a considerar elementos de innovación social e inclusión activa. Desde ahí, la Economía Social y Solidaria aparece como un ámbito más propenso a la admisión de ciertos colectivos sociales más vulnerables. Por tal razón, resulta de especial interés el análisis de la aportación propuesta desde esta parcela de la economía como posible válvula de normalización para personas que se encuentran en desventaja social dentro del complejo funcionamiento global del sistema, en momentos ensombrecidos por la negrura de la situación de crisis. Una vez expuesta la realidad de la diversidad en la CAPV con la existencia de colectivos calificables de vulnerables, especialmente las personas de origen extranjero y las de género femenino que constituyen nuestro objeto de análisis, pasemos a analizar las propuestas lanzadas desde la ESS, en concreto desde el empleo de inserción de las EE.II. vascas, para su normalización.

3. Diversidad étnica: la inserción sociolaboral de los trabajadores de origen extranjero en las empresas de inserción vascas

Dentro del marco alternativo que constituyen las EE.II. entre los agentes del sector de la ESS, 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 más desfavorecidos tanto jóvenes como adultos, tanto mujeres como varones, con sustanciales impedimentos y bajos niveles de empleabilidad. Como lo relata un mando responsable de una de estas empresas:

[el objetivo es] dotar a la sociedad de una herramienta que sirve para la inclusión de personas que se encuentran en situación o riesgo de exclusión independientemente de su nivel de empleabilidad... somos empresas por y para las personas (GE-05).

Desde las EE.II. de Euskadi se acoge y se ayuda a estas personas 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 tres años como máximo, para poder ejercitar sus derechos y alcanzar la incorporación sociolaboral normalizada. Se conjuga el desempeño de una actividad laboral real con la mejora de la empleabilidad de las personas en inserción. Para ello se implementan una serie de actividades de acompañamiento y de alternancia de tareas y de apoyos que van desde la mejora de la empleabilidad de los propios sujetos en inserción a la ayuda en la transición hacia el mercado de trabajo normalizado. Todo

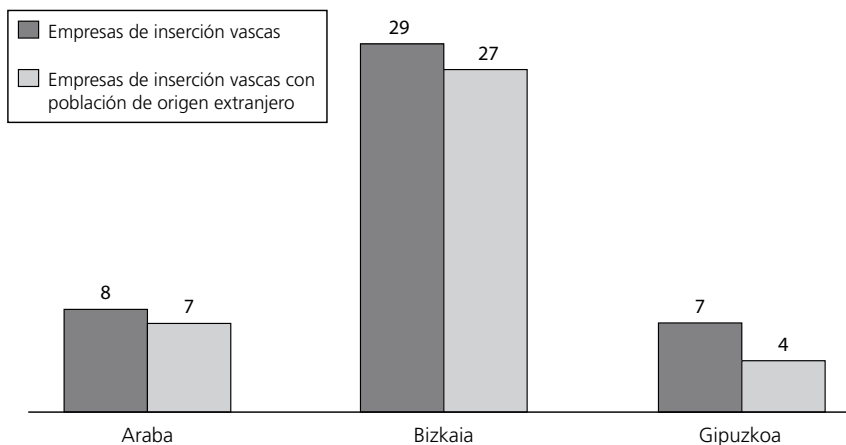
ello tomando como punto de referencia a cada persona objeto de seguimiento y acompañamiento desde la gestión más conveniente.

Sin embargo, la crisis sufrida se ha dejado notar también en el abanico de las EE.II. en el País Vasco y de manera similar al comportamiento en otras empresas de la ESS, con una reducción en el volumen de negocio de las mismas, con problemas de liquidez, con un importante aumento de las solicitudes de acceso a las plazas en inserción y, fundamentalmente, con la disminución de las oportunidades de colocación en el mercado de trabajo ordinario para quienes terminan su proceso de inserción. Por lo tanto, se debe considerar el gran esfuerzo que, para seguir funcionando y para perfeccionar y ajustar sus procesos de gestión durante la dinámica de crisis, están realizando estas empresas productivas y las entidades que las promueven (Gizatea, 2013).

3.1. Características generales de los empleados de inserción inmigrantes

Dado que nuestro centro de interés es el estudio del ámbito de la inserción social a través de la activación laboral del grupo de personas de origen extranjero más desfavorecido, desarrollaremos el mapa de diagnóstico de la situación actual relativo a su incorporación a las Empresas de Inserción. Por lo tanto, según la investigación que hemos llevado a cabo, el número total de Empresas de Inserción que cuentan en su plantilla con inmigrantes internacionales es de 38 (86,4%) de las 44 asociadas en GIZATEA dentro la CAPV, distribuidas de modo desigual en el territorio vasco. Es decir, de las 44 empresas socias de Gizatea en el año 2011, es muy destacable mencionar que aproximadamente nueve de cada diez cuentan con trabajadores de origen extranjero en su plantilla. El gráfico 3.1 muestra estas empresas, agrupándolas por provincias.

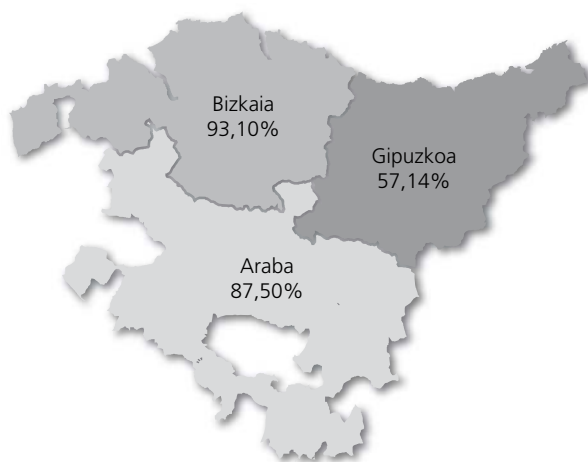
Si nos fijamos por territorio histórico (Mapa 3.1), vuelve a sobresalir Bizkaia por el volumen de empresas con trabajadores de origen extranjero, donde prácticamente en 9 de cada 10, existen inmigrantes internacionales (93,1%). A continuación se sitúa Araba con el 87,5%. En Gipuzkoa, la frecuencia de empresas de inserción que cuentan con extranjeros en su plantilla desciende de forma relativamente importante, pues representan un 57,1% las que cuentan con este tipo de personal extranjero de inserción. El patrón de asentamiento de las EE.II. vascas es de ámbito urbano primordialmente, y por ende, también es en el contexto urbano donde se encuentran más empresas con personal de origen extranjero.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3.1

Relación de las empresas de inserción vascas con trabajadores de origen extranjero, por provincias. 2011



Fuente: Elaboración propia.

Mapa 3.1

Distribución de las empresas de inserción con trabajadores de origen extranjero en las provincias vascas. 2011

Asimismo, Bizkaia es el Territorio Histórico de la Comunidad Autónoma del País Vasco que aglutina la mayor proporción del total de estas empresas que cuentan con trabajadores de origen extranjero, el 71%. Es decir, de las 38 EE.II. con trabajadores de origen extranjero en Euskadi es en la provincia vizcaína donde más concentración se contempla al superar ligeramente el 70%, cuando en Álava se sitúa en el 18,5% y en Guipuzkoa en el 10,5%.

En cuanto al volumen que representa la población de origen extranjero en las EE.II. vascas, el total ronda el 35%. Sobre su evolución, según indicaban fuentes de la Asociación vasca de Empresas de Inserción, Gizatea, se puede hablar de un aumento en el porcentaje desde el 5% al principio de la andadura de este tipo de empresas sociales en los albores del siglo XXI hasta situarse en la actualidad en algo más de un tercio del total de las plantillas.

Si dirigimos la lente específicamente hacia los trabajadores extranjeros de las EE.II. vascas, podemos afirmar que durante el año 2012, prácticamente el 70% de los mismos trabajan en Bizkaia. Este porcentaje llega al 19% y al 11% en el caso del territorio histórico alavés y guipuzcoano, respectivamente. Ese mismo año, entre los trabajadores de inserción, son personas inmigrantes alrededor del 40% por lo que se puede inferir que de cada 5 trabajadores en inserción de las EE.II. vascas 2 son de origen extranjero. Los porcentajes nos llevan a afirmar que son las personas autóctonas las que en su mayoría trabajan en puestos de inserción, pero no es nada desdeñable la tasa de personas de origen extranjero. Por lo tanto, la diversidad étnica que eso representa para las mismas es elevada como fiel reflejo de lo que está aconteciendo en la sociedad vasca, donde además se está viviendo una situación de crisis profunda que está afectando de lleno a algunos grupos de personas de origen extranjero que muestran una especial vulnerabilidad al no conseguir incorporarse al mercado laboral normalizado y que necesitan de ciertos procedimientos de acompañamiento y preparación como los proporcionados por las EE.II.

Como relata uno de los responsables de las entidades promotoras entrevistado, en relación a las personas de origen extranjero y su proceso de incorporación en su realidad social:

No es una foto estática, es más bien como un vídeo. Esto está cambiando en el tiempo. Yo creo que ahora mismo la situación de las personas inmigrantes se está reubicando dentro de la crisis. Siempre es difícil generalizar, pero yo creo que desde el punto de vista laboral, son como la parte pagana de la crisis. Nosotros estamos notando como un desencanto de las personas inmigrantes respecto a su situación, se está haciendo muy difícil poder encontrar empleo. Y por otro lado parece que la sociedad los tiene en el punto de mira, no sé

si la sociedad, los medios de comunicación, o los políticos. Sí que hemos notado un aumento de las personas inmigrantes en lo que tiene que ver con lo laboral. En este momento yo calculo que un tercio de las personas que estamos atendiendo ahora son personas inmigrantes... En general tienen claro lo que quieren hacer, necesitan trabajar, lo que quieren es una oportunidad. Casi en cualquier condición, pero quieren trabajar. Muchos de ellos hacen más por mandar a sus países que por sobrevivir aquí. Hay unas condiciones bastante precarias. Pero en la gente que está en las empresas de inserción no notamos tanta diferencia. Nosotros no tenemos claro si el estigma lo creamos nosotros. Las personas de fuera se esfuerzan mucho por buscar trabajo, no quieren vivir de las ayudas (EP-08).

Es decir, por parte de las entidades que trabajan con colectivos en exclusión, se está viendo un incremento de los inmigrantes internacionales, por la propia problemática de este colectivo, que buscan en el trabajo el principal salvoconducto necesario para poder mejorar en la sociedad en la que han decidido residir. Las EE.II. son una de las herramientas claves disponibles para poder conseguir esa ansiada meta de un contrato laboral para estas personas, aunque se trate de un contrato de inserción.

En cuanto al porcentaje que suponen los trabajadores de origen extranjero en inserción dentro de las empresas de inserción vascas, su proporción varía desde representar menos de un 10% hasta llegar a ser incluso el 100%. Según nuestro estudio, la predisposición a la contratación de personas de origen extranjero es muy alta. En general, se les aprecia como un colectivo con ciertas particularidades dentro de los colectivos desfavorecidos socialmente. Como testimoniaba uno de los gerentes de las EE.II. respecto a su experiencia de trabajo y el tratamiento con la población de origen extranjero:

En cuanto a la experiencia, no distinguimos entre personas de origen extranjero y personas de aquí, para nosotros son personas. Lógicamente tienen dificultades diferentes. Por ejemplo el tema de la red social no tiene nada que ver una persona inmigrante con alguien que haya nacido aquí. Problemas legales, permiso de trabajo. El idioma, las diferencias culturales... Primero en general vienen con una idea muy clara de que lo que vienen a hacer acá es trabajar y que estas son situaciones que tienen que aprovechar, y ¿cómo aprovecho?, haciendo algo que es útil que les va a permitir progresar económicamente. Eso lo tienen muy claro. Desde ahí tienen una motivación muy alta por aprender, tienen mucho interés... En relación a las personas de origen extranjero ha sucedido algo que antes no pasaba. La mayor parte de las personas que están viniendo a formarse tienen permisos de residencia y permiso de trabajo, o sea que es gente que se ha quedado en desempleo. Al final vivimos en una sociedad con muchos tintes racis-

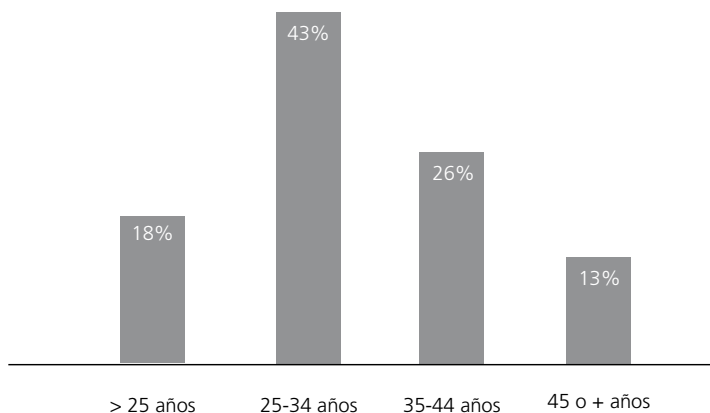
tas, entonces quienes están más precarios son los inmigrantes, y quienes se van a la calle más rápido son ellos. Parece duro pero es así. Inmigrantes que estaban trabajando, y que no se les veía, ahora están apareciendo. Se están sorprendiendo aquí en San Francisco de la cantidad de sudamericanos que hay. Pero es que vivían ahí antes, sólo que no los veías porque salían a las 6 de la mañana de casa a trabajar. Entonces hay una parte de visibilización que antes no se veía. Vienen con permisos de trabajo, pero si en un año no tienen los requisitos, las renovaciones son espadas de Damocles... Ver que una persona es capaz de cambiar la opinión sobre sí misma y verse capaz de hacer cosas que antes pensaba que no podía, y eso implica un trabajo, porque aunque el trabajo no es la única forma de incluir a las personas, el trabajo tiene algo de dignidad, y cuando yo tengo una nómina, y el entorno es bueno, eso dignifica mucho. Hay personas que cuando hablan de eso se conmueven. Yo que venía de dónde venía, y ahora he podido hacer esto... Eso no se paga con dinero. La experiencia es muy buena. Yo, si tuviera los recursos, montaría 200 empresas de inserción (EP-02).

Asimismo conviene destacar que los responsables de las EE.II. son conscientes de las dificultades de los extranjeros como colectivo sobre el que está repercutiendo enormemente los efectos de la crisis, haciéndose su presencia más evidente, pero asimismo, se apunta la especial motivación e interés que tienen los trabajadores de otros países por aprovechar las oportunidades que se les brindan.

Por otra parte, dentro de las empresas de inserción, la gran mayoría de los trabajadores de origen extranjero ocupaban puestos de inserción (más del 90%) y el tiempo de sus contratos superaba los 6 meses, por lo que continuaban en su proceso de inserción, pero pasemos a continuación a detallarlo en profundidad. En principio, las EE.II. vascas ofrecen en un 80% las mismas acciones formativas a los trabajadores de origen extranjero que al resto de los trabajadores en inserción.

En cuanto a sus características personales, los inmigrantes trabajadores de inserción en las EE.II. vascas se reparten casi igualitariamente al 50% entre hombres y mujeres. La mayoría tiene menos de 35 años (61,0%) siendo el grupo menos numeroso el de los mayores de 44 años (Gráfico 3.2).

La procedencia de los trabajadores extranjeros en las EE.II. de la CAPV es muy variada; desde personas originarias de países asiáticos como Pakistán o Nepal hasta quienes nacieron en algún Estado miembro de la Unión Europea como es el caso de Rumanía o Bulgaria. No obstante, los seis países de los que procede el mayor número de trabajadores extranjeros (Tabla 3.1) se reparte entre tres africanos: Marruecos (22%), Senegal (7%) y Argelia (6,5%); y otros tres de Latinoamérica, Bolivia (12%), Colombia (11%) y Ecuador (7%).



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3.2

Distribución porcentual por edades de los trabajadores de origen extranjero empleados en las empresas de inserción vascas

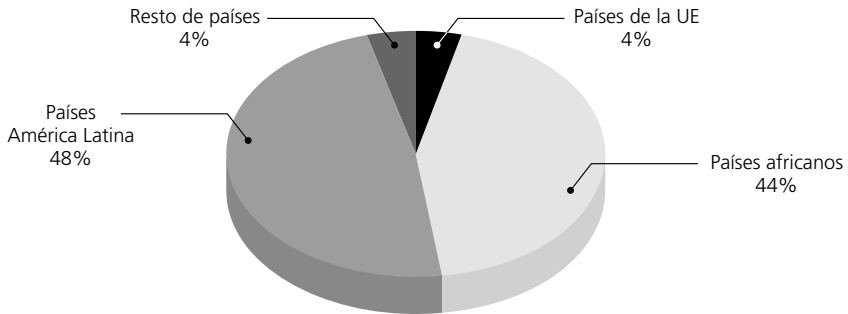
Tabla 3.1

Principales países de origen de los trabajadores extranjeros en las empresas de inserción vascas

País de origen	Porcentaje
Marruecos	22
Bolivia	12
Colombia	11
Senegal	7
Ecuador	7
Argelia	6,5

Fuente: Elaboración propia.

En el Gráfico 3.3 se aprecia claramente que, por zonas del mundo, existe un equilibrio entre los trabajadores de inserción procedentes de América Latina y del continente africano (48% versus 44%). Además, estos trabajadores proceden mayoritariamente de un medio urbano, ya que escasamente uno de cada cinco (21%) residía en su país en un ámbito rural, antes de emigrar.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3.3

Áreas de procedencia de los trabajadores de origen extranjero en las empresas de inserción vascas

Son personas ya asentadas en el País Vasco, pues el 70% lleva viviendo por lo menos 5 años en Euskadi (Tabla 3.2), habiendo venido directamente al País Vasco en su mayoría. Existe un 20% de estas personas que pasaron primero por Madrid y otro 22%, también, lo hicieron por Barcelona. Solamente un 5% llevaba viviendo 2 años o menos en la CAPV. El grupo de quienes está soltero es mayoritario (50%), aunque solamente un 30% declara no tener hijos a su cargo e incluso, un 17% manifiesta tener 3 o más hijos. Prácticamente 2 de cada 3, un 62% tiene familiares viviendo en España.

Además, cerca de la totalidad tenían regulada su situación administrativa al contar tanto con permiso de residencia como de trabajo. Ha-

Tabla 3.2

Tiempo de residencia en el País Vasco de los trabajadores de origen extranjero en las empresas de inserción vascas

Años residiendo País Vasco	Porcentaje
< 5 años	30
De 5 a 10 años	60
> 10 años	10

Fuente: Elaboración propia.

biendo sido ellos mismos en una mayor proporción (39%) quienes se gestionaron sus propios permisos. Sin embargo, a casi una tercera parte, un 31%, ha sido la propia empresa o el empleador quien les ha tramitado los mismos.

Como apuntábamos, de todos los trabajadores extranjeros en las plantillas de las EE.II. vascas, prácticamente 9 de cada 10, un 87%, está contratado en empleos de inserción y en su mayoría fueron seleccionados, bien por los servicios públicos de empleo (39%) o a través de las propias entidades promotoras de las empresas (28%). En cuanto a la posible experiencia anterior de estas personas oriundas de países extranjeros, un 23% declara que en su país de origen era estudiante; del resto, el 8% dice haber trabajado como comerciante en su país de origen, seguidos en porcentaje por quienes declaran haber sido vendedor/dependiente (5,5%). Y su formación oscila entre quienes no tienen ningún tipo de formación (2%) hasta quienes poseen estudios universitarios (9%), pero el subconjunto más numeroso está formado por aquellos que han cursado educación secundaria (41%).

Todos, con anterioridad a su contratación en la empresa de inserción, se encontraban en situación de desempleo, al ser uno de los requisitos para poder tener acceso a un empleo de inserción, pero en su mayoría llevaban hasta 8 meses desempleados (50%). Además, solamente 1 de cada 3 dice no haber sido perceptor de la Renta de Garantía de Ingresos (33%).

Centrándonos en el trabajo que realizan dentro de las empresas de inserción, el 71% trabaja a jornada completa y el 50% llega a las 40 horas semanales. El 47,5% tienen la categoría profesional de peón y solamente un 3% es especialista. Su antigüedad en la empresa en la mayoría de los casos es de 12 meses (54,5%). El 80% ha recibido algún tipo de formación o preparación para desempeñar su trabajo en la empresa de inserción, tanto en habilidades sociales (95%) como laborales. Nueve de cada diez (91%) considera que esta preparación recibida les ha servido para mejorar en sus competencias sociolaborales y una cuarta parte manifiesta tener un dominio básico o hablar con dificultad el castellano (25%).

Vamos a centrarnos ahora en analizar situaciones más de tipo vivencial y del medio. Según las entrevistas que hemos realizado, en general se trata de historias de vida muy duras las que relatan los trabajadores inmigrantes de origen extranjero. Como podemos ver en los siguientes testimonios sobre su establecimiento en Euskadi:

... te empiezan a contar cosas sobre Europa que si se vive bien, que si hay trabajo, que se vive mucho mejor, no sé qué, luego te em-

piezas a meter cosas en la cabeza... El viaje es muy complicado..., debajo del camión desde Algeciras hasta Cádiz ... bajo en Cádiz con la ropa sucia, con grasa, sin conocer a nadie, ni familia, ni saber hablar castellano, ni tienes para comer, vas a pedir una comida y no sabes cómo pedir, luego una gasolinera fue ... me he quedado en esa gasolinera, luego empecé a andar para entrar a la ciudad y ahí me paró un guardia civil, me pidieron el pasaporte y tal, yo no tenía nada, ni pasaporte, ni papeles marroquíes ni nada, claro con la pinta que tengo ya saben que acaba de llegar, luego me llevaron para la comisaría, te cogen los datos, la edad... Tenía 18 años pero le dije que tenía 17 para que me llevaran al centro de menores, en vez de echarte para atrás a tu país, te llevan al centro de menores. He estado ahí con ellos 2 meses y luego me empezaron a pedir los papeles de Marruecos, que dicen que tú tienes 17 años, que eres menor de edad, entonces como me iban a pillar, me escapé... No estaba trabajando, estaba estudiando y me ayudaba este chico en su casa, no había ni ayudas, ni nada, había trabajo aquí en el 2005, pero, claro, no tenía ningún papel, ni pasaporte, empadronamiento, ni nada, no te iban a poder contratar. ... luego me fui para Barcelona a ver si consigo una vida mejor y ahí me he quedado tirado también. Estaba con amigos, pero al final ellos no trabajan, yo tampoco y te quedas tirado, luego me encontré con un chico que antes estuvo aquí en el País Vasco, en Bilbao, y me contó que «oye, lo mejor es que te vayas a Bilbao, ahí por lo menos ayudan un poquito, haces un curso», porque tenía experiencia... Hace ya 5 años llegué a Bilbao. No conocía a nadie, tú buscas a uno de tu país y vas a preguntar donde suele estar la gente de tu país, para que te puedan ayudar algo, enseñarte (EI-02).

Primero pasé a Argelia, de Argelia a Marruecos, de Marruecos a Ceuta, y de Ceuta aquí a Bilbao, directamente. En Bilbao, desde diciembre del 2005 hasta hoy. Ya siete años. Vine sin papeles. Desde el 2005 hasta 2010, que he tenido papeles. He venido sólo, si. Vivía solo. Ahora con mi mujer. No tengo hijos, de momento. En un momento estuve solo... (EI-04).

Aunque también se relatan otras historias más sencillas, como las que exponemos a continuación:

He venido sólo pero mi familia estaba aquí esperándome. M padre y mis hermanos (EI-12).

... llevo 10 años viviendo aquí en el País Vasco. Nunca he salido de aquí, del País Vasco, llegue aquí y aquí me quedé,... mis hermanos estaban aquí también y teníamos una empresa de albañilería, estuvimos trabajando casi 9 años bien. Teníamos todos los permisos, mis hermanos tenían la nacionalidad, yo no la tenía porque yo vine mu-

cho después, primero vinieron ellos, para ellos fue mucho más fácil, yo tuve algunos problemas y no pude sacarme la residencia y tardé un poco más (EI-01).

Es decir, que dentro de cada historia de vida personal a la hora del establecimiento en el territorio histórico, destaca la diferencia entre quienes contaban al llegar con cierto apoyo, bien familiar o de amistad —fundamentalmente las personas de origen latinoamericano— frente a la crudeza de quienes vinieron sin ningún tipo de respaldo —de manera principal las personas procedentes de países africanos—.

Estos trabajadores, en su mayoría, llevan en el proceso de inserción durante 12 meses. Todos conocen, porque así se les explica desde las empresas, que el tiempo de su empleo de inserción es limitado —máximo tres años— y su objetivo primero es preparar a los beneficiarios para poder encontrar un puesto en el mercado laboral normalizado. Como jocosamente lo explicaba uno de los técnicos de acompañamiento:

Yo lo que les suelo decir al principio: «júa ¡en vaya sitio más malo has caído... si lo haces mal te van a echar, pero la faena es que si lo haces bien también! Pero es verdad que aquí estáis para hacerlo bien, para cuanto antes poder acceder al mercado laboral» (TA-02).

No quisiéramos terminar sin destacar uno de los rasgos del perfil que de manera repetida han salido en las entrevistas realizadas cuando en concreto se trataba sobre los inmigrantes internacionales. Esta característica apuntada es su especial motivación a la hora de enfrentarse con el desempeño de una actividad laboral y la importancia que le dan al trabajo. En palabras de un técnico de acompañamiento:

La motivación en general es grande en todos los inmigrantes. Puedo decir, a riesgo de que se me entienda mal, que la población inmigrante incluso está más motivada que la nacional. Porque tienen sus condicionantes. Muchos de ellos es su primer año que consiguen la residencia y necesitan poder llegar a un permiso de residencia de tres o cinco años. Entonces la motivación de ellos es muy alta. Yo creo que hay que quitar esa falsa idea de que los inmigrantes son vagos y no quieren trabajar. Y, con todos los que he trabajado hasta ahora, pues muy bien. Es más, yo he tenido casos de personas nacionales a las que se les ha ofrecido un trabajo y han dicho que por estar cobrando una renta básica no han querido trabajar. A mi ningún inmigrante me ha dicho «no quiero trabajar». Ningún inmigrante cuando termina su proceso me ha dicho «yo me voy a cobrar el paro». Quieren seguir trabajando (TA-15).

En cuanto a su trayectoria de vida aquí y la experiencia en trabajos anteriores, estos trabajadores han pasado por experiencias que también varían mucho en función de la persona. Por ejemplo, una vez en Euskadi, hay quienes declaran que han intentado lograr algún tipo de ingreso de manera muy precaria:

Antes de trabajar... andaba por Bermeo, por Durango vendiendo gafas, relojes, CDs, en la calle (top manta) Yo no ganaba nada. Era muy duro, por el clima, la lluvia. Gastaba para viajar y no vendía (EI-08).

También algunos han intentado, en primer lugar, convalidar su formación y, a su vez, completarla gracias a la realización de alguna enseñanza específica:

Y al llegar aquí, lo que era mi intención es cómo convalidar los estudios... He hecho muchos cursos con ellos y he aprendido bastantes cosas. Y luego he tenido la oportunidad de salir al terreno, a las prácticas. He hecho extras, he hecho. Sobre todo en el sector de hostelería he estado en bastantes sitios. Entonces eso también me ha ayudado mucho. Aprender varias formas, encontrarme con bastante gente, mucha experiencia y la verdad que estoy contento (EI-11).

El incremento de los inmigrantes internacionales viene marcado por la propia idiosincrasia de este colectivo que ven en el trabajo el principal pilar necesario para poder evolucionar en la sociedad donde han decidido residir. Son un grupo muy heterogéneo, pero desde los mandos de las empresas se esfuerzan en estar abiertos a recoger esa pluralidad. En palabras de uno de los promotores de este tipo de empresas:

Hoy en día está viniendo de todo. Hay muchos inmigrantes que vienen porque en su país no tienen nada. Pero también viene gente con más formación... En principio aceptamos a todos, no rechazamos a nadie (EP-01).

Las EE.II. suponen una de las herramientas que se les ofrece a estas personas extranjeras de origen para poder desarrollar sus capacidades y conseguir desarrollar una actividad productiva, a la vez que se les presta apoyo laboral, personal y formativo. Los responsables de las empresas de inserción son conscientes de las dificultades a las que se enfrentan los inmigrantes extranjeros como colectivo al que está repercutiendo con especial crudeza los efectos de la crisis.

3.2. **Medidas para el tratamiento de la diversidad étnica en las empresas de inserción vascas**

Una de las mayores especificidades de las empresas de inserción es el proporcionar un itinerario personalizado para los trabajadores en puestos de inserción. Por lo tanto, las personas de origen extranjero deben ir pasando, también, por las distintas etapas. Como bien refleja uno de los técnicos entrevistado, las diferentes fases por las que se va encaminando el desempeño de la actividad en estas empresas en tránsito hacia el mercado ordinario son:

... *La primera es la fase de acogida.* Después hablamos de la *fase de desempeño laboral* que es el tiempo que se está en la empresa, que es un año, dos años o tres años. Y ahí hay unos primeros momentos en los que estás más con el trabajador, pero luego ya se dedica hacia la formación. Eso nos parece muy importante, que las personas mejoremos la empleabilidad. Y que además puedan adquirir nuevos conocimientos... Entonces en esta fase de desarrollo profesional y mejora de la empleabilidad... Estamos pensando en competencias transversales que les permitan amoldarse al mundo laboral tan cambiante. Este tipo de competencias que sirven para todo. Y luego, alguna competencia técnica más específica dependiendo del sector... Y ya la *tercera fase sería la de transición a la empresa normalizada, o de autonomía profesional.* Esta fase empieza tres meses antes de que finalice su contrato de trabajo, ¿cómo hacemos esto? Porque tres meses antes de que finalice el contrato, los educadores elaboramos un informe que se manda al gerente de la empresa para que lo ratifique... Con ese informe se inicia una búsqueda activa de empleo. En esa búsqueda, el educador lo que hace es apoyar y monitorizar, la persona realiza esta búsqueda con un orientador laboral. Nosotros lo que hacemos es estar, es animar, es motivar. Incluso si es necesario hacer algún acompañamiento a alguna intervención, se le acompaña (TA-01).

Como se desprende de este texto, el itinerario está muy fijado y supervisado por los técnicos, que fundamentalmente ofrecen su apoyo y orientación para mejorar tanto las competencias profesionales (para el dominio en el desempeño de las tareas,...) como las habilidades sociales (saber cómo comportarse en una entrevista de trabajo,...) y los trabajadores van pasando desde una etapa inicial de acogida a otra de desempeño laboral y formativa para mejorar su nivel de empleabilidad, para terminar en otra de transición hacia la empresa normalizada en un periodo máximo regulado de 36 meses.

Asimismo, el 41% de las personas extranjeras en las empresas de inserción declara estar completamente satisfecho con su trabajo en la em-

presa. En las propias palabras de los trabajadores de origen extranjero, incluimos un par de citas de dos de los inmigrantes 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 donde se refleja la especial importancia que dan a su paso por las empresas de inserción:

Yo creo que hasta ahora me han 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 (EI-18).

Y un segundo trabajador extranjero en la empresa de inserción afirma:

... todos estamos en lo mismo, casi todos pasamos por el mismo proceso, casi todos estamos solos acá, casi todos tenemos problemas familiares, no estamos contando nuestros problemas... 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... me ha venido bien para todo (EI-06).

Por lo tanto, desde las EE.II. vascas han apostado por su integración y normalización de este colectivo trabajando desde una gestión de la diversidad «étnica» normalizada en los heterogéneos sectores de actividad económica donde actúan tan dispar como desde los servicios de limpieza, mecánica y el reciclaje hasta la restauración y servicios industriales auxiliares.

4. Diversidad de género: mujeres e inserción socio-laboral en las empresas de inserción de Euskadi

Partimos del hecho de que el acceso al mercado de trabajo, en general, no es fácil para una gran parte de la población cuando en la actualidad casi 180.000 personas en la CAPV, cifra que alcanza cerca de 6.000.000 de personas que quieren trabajar en España, no encuentran un empleo (INE, 2013b). Sin embargo, para determinadas personas, tal recorrido es todavía más complejo, ya que se hallan en una posición de cierta desventaja con respecto a otros aspirantes a conseguir un puesto de trabajo (Aretxabala, 2014). A estos grupos de personas se les denomina colectivos vulnerables. Como señala la organización Cruz Roja, en el caso concreto de España, su situación laboral evidencia que existe una notable segregación laboral y horizontal ligada tanto al género como a la edad y nacionalidad de los trabajadores (Cruz Roja, 2011).

Determinados factores referidos a las dificultades de los propios sujetos que se encuentran en situación de precariedad y vulnerabilidad con falta de formación y de experiencia, menores habilidades sociales, baja autoestima, ... conllevan que ciertos colectivos sufran un mayor riesgo de exclusión social y de dificultad para acceder al mundo laboral. La situación para acceder al mercado de trabajo, gran factor de normalización e integración, de los grupos en desventaja apela a considerar elementos de innovación social e inclusión activa. Desde ahí, la ESS aparece como un ámbito más propenso a la admisión de ciertos colectivos sociales más vulnerables. Por tal razón, resulta de especial interés el análisis de la aportación propuesta desde esta parcela de la economía como posible válvula de normalización para personas que

se encuentran en desventaja social dentro del complejo funcionamiento global del sistema, en momentos ensombrecidos por la negrura de la situación de crisis.

4.1. Particularidades del colectivo femenino en empleos de inserción

En este apartado vamos a tratar de recoger cuál es la propuesta ofrecida desde la ESS, en concreto desde las Empresas de Inserción, a las mujeres en dificultades sociales para potenciar su inclusión en nuestra sociedad, evitando las discriminaciones y desigualdades que sufren y que las abocan a situaciones de desventaja con notables trabas para poder desarrollar una vida normal, digna y plena.

En cuanto al colectivo femenino, indicar que prácticamente la totalidad de EE.II. vascas cuentan con mujeres en sus plantillas. Según la Memoria Social de la Asociación Vasca de Empresas de Inserción (Gizatea, 2013), resulta de interés destacar dos elementos llamativos en relación al colectivo femenino. Por un lado, durante 2012 eran mujeres una mayoría de las personas trabajadoras en las Empresas de Inserción vascas al representar prácticamente 6 de cada 10, (598 mujeres de un total de 1.046 trabajadores). Por otro lado, esta misma tendencia se da tanto en las personas en inserción (56% de mujeres) como entre el personal de no inserción (58% de mujeres). Consiguientemente, puede evidenciarse cierta feminización en las plantillas de las EE.II. vascas.

Nos centraremos en las mujeres empleadas en puestos de inserción y para quienes se acumula una posible doble «exclusión». Como señala una de las personas entrevistadas:

Yo entiendo que el ser mujer, y además en riesgo de exclusión social, es como una doble característica de exclusión (TA-02).

Dentro del colectivo femenino, se puede avanzar que su perfil es muy plural tal como queda expresado en el discurso de una de las entrevistas con uno de los mandos de una empresa de inserción vasca:

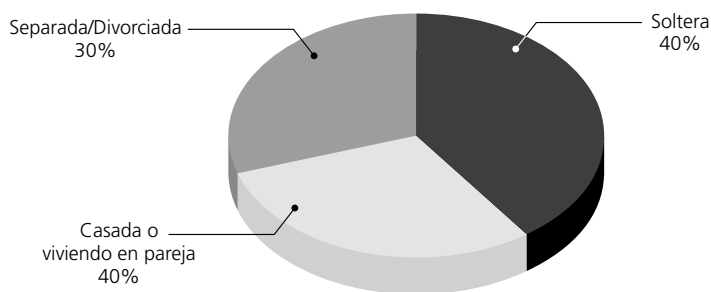
... es mayoritariamente trabajo con mujeres. Yo creo que en este momento son todas mujeres. Mujeres con cargas familiares, mono-parentales, inmigrantes, mujeres con tema de salud mental (TA-04).

Ateniéndonos a sus características sociodemográficas, en cuanto a la edad, señalar que las mujeres en empleos de inserción ofrecen rasgos de cierta madurez. Los datos aportan una realidad de presencia femenina donde se puede afirmar que prácticamente la mitad, el 54%, tiene 35 o más años, siendo el grupo más numeroso el comprendido en el tramo de edad entre 35 y 44 años (31%)

En lo relativo al país de nacimiento, la nacionalidad más numerosa es la española, con casi una cuarta parte de féminas nacidas en España. Sin embargo, la pluralidad es la tónica general. Al agrupar su lugar de nacimiento por regiones mundiales, se evidencia que prácticamente la mitad de las mujeres en inserción proceden de América Latina, de países como Bolivia (14%), Ecuador (8%) o Brasil (7%). Siendo de países africanos alrededor del 15% (principalmente de Marruecos (8%)), existiendo mujeres nacidas en otros países de la Unión Europea como el caso de las rumanas (4,5%) y de lugares asiáticos tan remotos como Filipinas, Nepal o Pakistán. Por otra parte, prácticamente 9 de cada 10 declara haberse criado en un área urbana.

Su nivel de instrucción es relativamente elevado. De 10 mujeres, 4 declaran tener terminada la formación secundaria (42%) y 1 manifiesta tener estudios universitarios (11%).

Sobre su estado civil, se constata que, si bien un 30% está casada o viviendo en pareja, en su mayoría actualmente viven solas, permaneciendo solteras el 40% y el 30% declarando estar separadas o divorciadas.

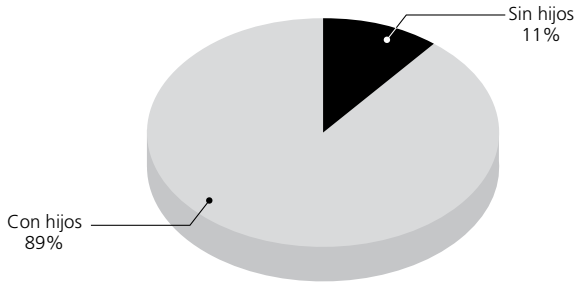


Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4.1

Estado civil de las mujeres trabajando en puestos de inserción en las empresas de inserción vascas. Porcentajes. Año 2012

En su inmensa mayoría tienen cargas familiares, al manifestar casi 9 de cada 10 mujeres en inserción tener descendencia (Gráfico 4.2). El mayor peso se percibe en las mujeres que tienen entre uno y dos hijos (69%).



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4.2

Cargas familiares de las mujeres trabajando en puestos de inserción en las empresas de inserción vascas. Porcentajes. Año 2012

Como relata sobre su experiencia vital una de las mujeres que ha participado en el trabajo de campo realizado:

Me casé joven, con veintitrés años, y enseguida empecé a tener niños; tengo tres niñas. Con lo cual, he estado muchos años ocupándome de mi hogar y de las niñas. Así que no he trabajado durante mucho tiempo por ocuparme de la familia. Al divorciarme me encontré en la situación de que tenía que hacerme cargo yo sola de mi casa y de mis tres hijas. Y por eso empecé a buscar trabajo y empecé a encontrar algún empuje laboral. Es difícil en este paro tan largo de tiempo, como son catorce años, reintegrarte a la vida laboral. Cuando te has ocupado siempre de tu casa. Y el reciclarte también, porque la tecnología avanza, todo avanza y tú te quedas un poco obsoleta. Así que con treinta y seis años es difícil empezar a trabajar, sobre todo con cargas familiares y siendo mujer es bastante difícil (EM-04).

Asimismo, otro rasgo que puede destacar el cierto grado de vulnerabilidad de estas mujeres se visualiza a través del dato que indica que el 71% de las mujeres empleadas eran receptoras de la Renta de Garantía de Ingresos antes de su ingreso en la empresa de inserción, en la

cual, prácticamente 2 de cada 5 (42%), entró a través de los Servicios Públicos de Empleo.

Antes, estaba en el paro. Llevaba así bastante tiempo porque bueno, igual me llamaban para una sustitución de dos meses o tres meses. Y luego volvía al paro, y así. Pero sin trabajo así, más o menos fijo, llevaba bastante tiempo (EM-01).

En cuanto al tipo de actividad que desarrollan, destaca que el 46% reconoce que trabaja en una empresa acogida al convenio de Limpieza y el 30% lo hace dentro del convenio de Hostelería. El 63% reconoce tener un tipo de contrato de trabajo a jornada completa. Además, más de la mitad, el 52%, declara que tiene una antigüedad en la empresa de 12 meses al menos.

Un 72,5% dice haber recibido formación para el desempeño de su trabajo por parte de la empresa, una vez ha estado contratada en inserción, pese a que un 70% de las mujeres manifiesta haber tenido una experiencia previa de trabajo, partiendo de una situación de desempleo cuando entró a formar parte de la plantilla de la empresa de inserción. Una de las mujeres entrevistadas menciona en su discurso:

Bueno, siempre trabajando. He hecho de todo, he estado cosiendo redes, he estado en fábrica de conserva, he estado cuidando niños, he estado limpiando casas, he estado en dos empresas de metal, y luego aquí. No pude estudiar nada, hasta los ocho años, lo básico, hasta dividir y ya está. Antes de llegar aquí he estado desempleada dos años casi, bueno más de dos años, sí. Ese tiempo estuve cobrando la RGI. En Lanbide me apunté para hacer cursos, apuntar me apunté a muchos, pero llamar no me llegaron a llamar para ninguno. Hacerme las pruebas de esas de te aceptan o no te aceptan hice unas cuantas, pero cogirme en ninguna (EM-06).

A continuación quisiéramos terminar este apartado recogiendo la experiencia de trabajo con mujeres por parte de los técnicos de acompañamiento de las empresas de inserción. Para lo cual vamos a reflejar el testimonio de alguno de ellos donde, por una parte, se reconoce el mayor riesgo de vulnerabilidad de ciertas mujeres y, por otra parte, cómo el perfil de la mujer empleada con contrato en inserción parte de un nivel muy bajo de autoestima:

Por ejemplo, las mujeres que vienen sí que tienen un desajuste con la autoestima y es un trabajo que, o bien lo hacen las psicólogas que tenemos en el centro, o bien con las citas de acompañamiento solemos trabajar para reforzarla y aumentarla (TA-11).

4.2. **Mecanismos para el manejo de la diversidad de género en las empresas de inserción de la CAPV**

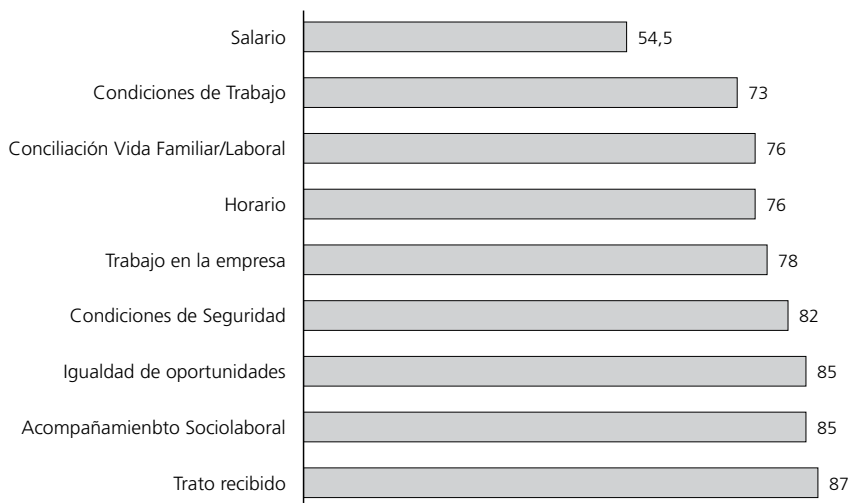
Uno de los aspectos que nos ha parecido de interés recoger en esta publicación es el grado de satisfacción que declaran las mujeres empleadas en las empresas de inserción vascas, en relación a una decena de aspectos vinculados con su trabajo. Así, el 46% declara estar totalmente satisfechas del trabajo en la empresa y, ampliando el intervalo de respuesta, prácticamente 4 de cada 5 mujeres confiesan tener un muy alto grado de satisfacción con la compañía donde realiza su actividad laboral. En ningún caso la respuesta relativa a la satisfacción en la empresa se contestó por debajo del 5 en una escala de 0 a 10.

Otro de los indicadores analizados se refería al grado de satisfacción de las féminas con el trato que se recibía en el centro de trabajo. En este caso, más de la mitad, el 52%, reconoció estar totalmente satisfecha del trato recibido en la empresa y el porcentaje llega al 87% en el caso de estar plena o muy altamente satisfecha con la manera en que son consideradas.

Haciendo un rápido repaso por seis aspectos destacados en relación con el trabajo desarrollado en las empresas (Gráfico 4.3), las mujeres muestran un grado de satisfacción muy elevado, superior al 80%, tanto en temas relativos a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa como en el acompañamiento sociolaboral que reciben en las empresas y con las condiciones de seguridad con las que cuentan para el desempeño de su actividad laboral (85%, 85% y 82%, respectivamente). Asimismo, su grado de satisfacción es alto en lo relativo a sus posibilidades de conciliación entre la vida familiar y laboral y el horario de trabajo que tienen (76% en ambos casos). Por su parte, el grado de satisfacción menor se centra en aspectos como el salario, donde algo más de la mayoría, un 54.5%, expresa estar muy satisfecha con el sueldo que reciben.

Ciertamente la manera de poder compatibilizar horarios es una variable muy importante por el tipo de colectivo femenino que participa en los procesos de inserción ya que, como señalamos en el apartado anterior, 7 de cada 10 no vive en pareja y 9 de cada 10 reconocen tener descendencia. Como señala unos de gerentes de las empresas de inserción:

Tenemos algunas madres solteras o solas ahora mismo, que eso ya genera problemas con los horarios. Eso lo tenemos en cuenta y, en la medida de lo posible, lo ajustamos. Siempre digo en la medida de lo posible, porque lo primero que hacemos aquí es trabajar (GE-01).



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4.3

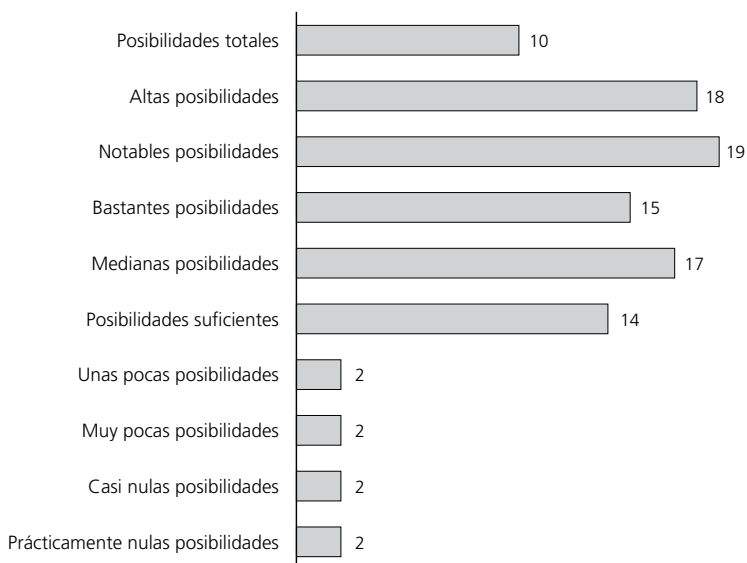
Grado de muy alta satisfacción con aspectos del trabajo de las mujeres en inserción empleadas en las empresas de inserción vascas. En porcentajes

Asimismo, las mujeres que en un muy elevado porcentaje, el 85%, se reconocen satisfechas con el acompañamiento sociolaboral que se les brinda, son conscientes de la ayuda que reciben por parte de la empresa de inserción, a través de las diferentes fases que tiene estipuladas durante su itinerario de inserción, y que su permanencia en la empresa tiene un tiempo limitado. En el discurso de una de las mujeres entrevistadas recogimos el siguiente comentario:

... al ser un programa de reinserción, la verdad que tienes mucha ayuda en lo laboral, pero también humana. Porque siempre vienes con algún problema añadido. En mi caso tengo mis niñas; y aquí son bastantes flexibles. También tienen un acompañamiento humano contigo, el saber en cada momento como estás, por lo que estás pasando, como estás tú anímicamente. Porque claro, imagino que cuando uno está bien anímicamente se expresa en el trabajo del día a día, bueno para ambas partes... En el acompañamiento laboral, te ayudan a familiarizarte con tu herramienta de trabajo y luego también a organizar tu currículum, a ver cómo lo puedes actualizar, cómo lo puedes mejorar. Siempre que hay ferias de empleo

dan unos listados y te comentan «mira, existen estas ofertas de empleos, si te apetece apuntarte». Porque claro, estas empresas tienen caducidad (EM-04).

En este sentido, cabe indicar que tras el seguimiento del itinerario de inserción durante su trabajo en las empresas de inserción, las mujeres declaran tener un grado alto de posibilidades de acceder a un empleo normalizado dado que simplemente un 8% manifiesta tener una opinión muy pobre respecto a su posibilidad de llegar a ocupar un empleo en el mercado de trabajo ordinario.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4.4

Posibilidades de acceso al mercado laboral normalizado por parte de las mujeres en las empresas de inserción de la CAPV. En porcentajes

Las propias mujeres reconocen que las condiciones y el itinerario ideal para su inserción sociolaboral desde las empresas de inserción les resulta muy beneficioso y así lo declaraba una de las mujeres entrevistadas:

... sí que me ha ayudado bastante. Bueno, me ha ayudado y me ayuda. A lo mejor si tengo algún problema con la niña; por ejemplo

ahora está en una edad que hay que comprenderla y la verdad que ella me da consejos, sí... Sí, bueno, eso está en proceso. Es útil porque no te ves sola. No te ves sola. Es como un grupo (EM-03).

Es común entre las empresas de inserción vascas centrar su gestión en la aplicación de una metodología de trabajo que considera la igualdad entre las diferentes personas que integran sus plantillas y, de ahí que ninguna empresa haya reconocido la necesidad de haber llevado a cabo tareas para la gestión de la diversidad. Aún así, 3 de cada 5 reconoce aplicar medidas para el logro de la igualdad de oportunidades y 4 de cada 5 apuesta por poner en marcha acciones para la consecución de la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral, lo cual resulta imprescindible para mujeres que en su mayoría tienen cargas familiares y no viven en pareja, como señalamos en líneas anteriores. Por otra parte, simplemente, un 44% reconoce el aplicar medidas de discriminación positiva para contrarrestar en cierta manera posibles efectos de situaciones desfavorables para las trabajadoras y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Consideraciones finales

En este último apartado se van a presentar las principales conclusiones y recomendaciones agrupadas en dos bloques clave: 1) las principales consideraciones de la investigación, y 2) los desafíos más destacables respecto a la gestión de la diversidad que las empresas de inserción vascas están llevando a cabo.

Conclusiones relevantes del estudio

El entorno empresarial actual se caracteriza por un incremento de la diversidad en las organizaciones. La supervivencia de las empresas requiere una correcta gestión de esta diversidad para adaptarse a las necesidades de sus clientes, empleados, proveedores y, en general, de una sociedad cada vez más diversa.

La diversidad está enraizada en las sociedades occidentales. Vivimos en sociedades caracterizadas por un pluralismo creciente, entendido como «la coexistencia entre diferentes grupos en una situación de paz ciudadana, dentro de una única sociedad», lo que inevitablemente provoca «contaminación cognoscitiva», mezcla de estilos de vida, valores y creencias (Berger, 1994). Todo ello tiene su reflejo ineludible en los centros de trabajo.

Por lo tanto, desde las EE.II. vascas han apostado por la integración y normalización de estos colectivos, trabajando desde una gestión de la diversidad tanto «étnica» como de género normalizada en los heterogéneos sectores de actividad económica donde actúan, desde los servicios de limpieza y el reciclaje hasta la restauración. Por ende, la creciente diversidad vivida en CAPV desde el arranque del siglo XXI, especialmente con la llegada de una fuerte inyección de personas trabajadoras procedentes de muy diferentes lugares del planeta supone la exis-

tencia de un modelo social que ha pasado en algo más de dos lustros de «monodiverso» a la «multipluralidad» dentro de la diversidad imperante cual muñeca rusa matrioska donde se conjugan numerosos ejes o circunstancias que generan diversidad (de género, de religiones, de personas con diferentes capacidades u orientaciones, etc) que se proyecta en el ámbito de las empresas.

En base a los datos recogidos durante nuestra investigación hemos constatado que la gestión en las EE.II. ha optado por la estrategia de no estigmatización. Es decir frente a modelos basados en respuestas (programas, iniciativas...) especiales (distintas) y específicas (dirigidas) para colectivos (targets) minoritarios que se salen, supuestamente, de la norma general o corriente mayoritaria (mainstream), se propone una atención proactiva y respetuosa a las variadas diferencias personales que presentan todos los empleados de las empresas en el seno de entornos de trabajo intencionalmente diseñados para todas las personas. Sí es cierto que las empresas de inserción vascas aplican algunas medidas en materias como la Igualdad de Oportunidades, la Discriminación Positiva, la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en incluso Pro Responsabilidad Social Empresarial, en algún caso de manera escasa. Sin embargo, hasta el momento analizado, estas organizaciones empresariales, no se han visto en la necesidad de optar por pasos directamente involucrados en la propia gestión de la diversidad, quizá, porque las diferentes iniciativas planteadas en clave de gestión de la diversidad, a pesar de contar con el consenso mayoritario en las comunidades científicas, profesionales, institucionales y ciudadanas de referencia no quedan al margen, lógicamente, ciertos debates y controversias (Kirton y Greene, 2010).

Las EE.II. vascas tratan de conciliar el principio de igualdad y la existencia de diferencias y para buscar la armonía en sociedades cada vez más híbridas y compuestas por múltiples dimensiones y elementos. Como señala Fantova (2013), esta diversidad puede contribuir a la creatividad que una Euskadi envejecida necesita, acogiendo la diversidad en lugar de rechazarla y aceptando que la existencia de identidades múltiples no es en absoluto negativa. Por lo tanto, la diversidad es el destino de Euskadi que se está forjando en un mundo que evoluciona rápidamente, y que seguirá haciéndolo. El futuro de las sociedades está altamente unido a la diversidad y, muy específicamente, a la diversidad debida al origen provocada por las migraciones de seres humanos. Así pues, es de vital importancia encarar sus desafíos con más eficacia y determinación, intentando no equivocarse en cómo hacer frente a la situación. Las EE.II. vascas pueden servir de observatorio de lo que está ocurriendo socialmente y se están erigiendo en escenarios óptimos para los miembros de los grupos desfavorecidos o marginados

sean indistintamente del género, grupo cultural o étnico que sean, de cara a que puedan gozar de una verdadera igualdad de oportunidades con su despliegue de esfuerzos para que los miembros de diferentes perfiles se conozcan entre sí y aúnen esfuerzos comunes. Las EE.II. vascas y sus entidades promotoras parecen estar erigiéndose en actores sociales claves para la integración sociolaboral de las personas de origen extranjero y de las mujeres más desfavorecidas a través de su filosofía y metodología de actuación proactiva y respetuosa con las disparidades características de cada sujeto.

En la CAPV existen EE.II. dedicadas a variadas actividades económicas que van desde la mensajería, a proporcionar servicios a otras empresas y jardinería, hasta la recuperación de ropa, de residuos sólidos (electrodomésticos, ordenadores, papel y plástico) y el cáterin. Es posible que, si se contrata alguno de los servicios ofrecidos por estas empresas sociales, se pueda tener ocasión de comprobar como es mucho el potencial que encierran las personas empleadas en sus puestos de inserción dado que, en general, lo principal es invisible a los ojos.

Las EE.II. vascas con las personas en procesos de inserción resultan ser:

- Integradoras, porque se basan en la aceptación individual de las personas con independencia de su sexo u origen/lugar de nacimiento;
- Activas, ya que optan por centrarse en las personas en situación o riesgo de exclusión intentando responder a sus necesidades;
- Bidireccionales («two-way»), debido a que las relaciones que se establecen entre las personas en inserción, con los técnicos de acompañamiento social y laboral y con los mandos de las empresas posibilitan el crecimiento mutuo.

La principal finalidad y novedad de esta publicación, de carácter más bien descriptivo, es avanzar en la comprensión de cómo los inmigrantes internacionales y las mujeres menos favorecidos se acomodan en la sociedad vasca y cuáles son las fortalezas aportadas para esta integración desde la ESS, en general, y desde las EE.II. vascas, muy en particular. Por esta razón, hemos tratado de investigar sobre la naturaleza del empleo ofrecido desde este tipo de empresas como dispositivo de activación laboral y formativa por lo que respecta a la transmisión de habilidades personales y sociales para el colectivo de inmigrantes internacionales integrante de estas empresas de inserción, cuyos requisitos de entrada son tanto el estar en situación de desempleo como el tener firmado un convenio de inserción con los servicios sociales de base correspondientes. Por lo tanto, se trata de personas en situación de des-

ventaja social por su anterior acumulación de circunstancias de vulnerabilidad social, con dificultades para participar en los diferentes ámbitos de la vida social, principalmente el laboral de manera normalizada.

Como referencia, citar la propuesta de la Fundación Novaterra (2013) que plantea un decálogo de sencillas reflexiones en torno a la diversidad en las empresas, también ajustable, desde nuestro punto de vista, a las EE.II. vascas:

1. A la hora de contratar a una persona, se obvian prejuicios por su etnia o sexo o religión; al no ser factores excluyentes o de priorización.
2. Se fomenta activamente la conciliación de la vida personal y laboral en ambos sexos por igual a fin de evitar cualquier tipo de discriminación por razón sexo en la empresa.
3. Se evita que la edad sea un requisito para cubrir un puesto al apostar tanto por los muy jóvenes como por los mayores de 45 años con sus aportaciones a través de sus variadas visiones a la empresa desde la frescura y la experiencia en cada caso.
4. Se descartan los prejuicios ante una persona con algún tipo de enfermedad, si ésta no impide el buen funcionamiento de la labor requerida.
5. Se da importancia a la aptitud de la persona. El pasado de los candidatos no es una cuestión determinante, o las circunstancia que hayan podido llevar a una persona a estar desconectada una larga temporada del mercado laboral.
6. En los procesos de contratación no se discrimina a las personas que puedan tener algún tipo de discapacidad física o psíquica.
7. Existe concienciación para evitar la existencia de barreras arquitectónicas o de otro tipo de ningún otro tipo para que todas las personas tengan una plena integración.
8. Se solicitan los requisitos necesarios para el puesto, evitando la sobre-cualificación para puestos que no lo necesitan.
9. Se detalla cada puesto y los procesos de contratación son transparentes para permitir una igualdad de oportunidades de acceso a los mismos, y fomentando con ello la posible promoción interna.
10. Se participa en la comunidad en general y con otras organizaciones del entorno dedicadas al fomento de políticas activas de empleo con el fin de tratar de resolver dudas y buscar soluciones conjuntas.

En definitiva, las EE.II. en la Comunidad Autónoma de Euskadi apuestan por lograr una organización inclusiva y plural desde una serie

de valores difíciles de fomentar, como son la cohesión social, la solidaridad y la propia diversidad. Tales valores mejoran el clima laboral. Desde nuestra perspectiva como investigadores, apoyan la idea de que una empresa diversa con trabajadores diversos está también más preparada para atender a clientes diversos de una sociedad diversa. Gestionar la diversidad supone fomentar la inserción socio-laboral y viceversa y desde las direcciones de las empresas aportan su «granito de arena» hacia una verdadera ciudadanía corporativa, donde las empresas jueguen su verdadero papel en la sociedad.

Los datos de nuestra investigación nos permiten afirmar que, en concreto, en torno a un tercio de los trabajadores de las empresas de inserción vascas son de origen extranjero y más de la mitad pertenecen al género femenino. Para estas personas en situación o riesgo de exclusión social, estas entidades enmarcadas dentro del ámbito de la economía social y solidaria, representan un factor clave para poder lograr su integración sociolaboral en la 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 en el desarrollo de un trabajo real sino también en un itinerario personalizado para la adquisición de destrezas y competencias personales. Además de conseguir unos ingresos, se les forma y se les apoya personalmente gracias a la metodología que se desarrolla en tales centros de trabajo.

Hemos reflejado, cómo las empresas de inserción están consiguiendo acabar con la artificial ficción de que algunos individuos con ciertas barreras personales no pueden ganarse la vida y apuestan por un adecuado tratamiento de la diferencia, separándolo de las políticas sociales meramente asistenciales, en iniciativas que pueden parecer arriesgadas, pero cuyos resultados son positivos. Ya que en la actualidad prácticamente todas las empresas de inserción vascas cuentan bien con trabajadores de origen extranjero bien con mujeres en sus plantillas de inserción. Estas empresas están constituidas en su mayoría como sociedad limitada, habiéndose creado con anterioridad al año 2005. El sector económico en el que principalmente desarrollan su actividad es en los Servicios con una amplia dispersión de actividades existentes que van desde el reciclaje de materiales al cuidado de personas dependientes.

Existe una mayor proporción de empresas promocionadas por una entidad, primordialmente del Tercer Sector, cuya labor es decisiva para la puesta en marcha y desarrollo de la actividad de este tipo de empresas. Su tarea no solamente se circunscribe al inicio de la actividad de las

empresas, sino que continúa en el apoyo y facilitación, incluso, del personal tanto de carácter técnico como de inserción para las plantillas.

Es significativo que el porcentaje de personas nacidas en otros países haya aumentado en las empresas de inserción vizcaínas desde aproximadamente un 5% a principios de este siglo hasta llegar a ser alrededor uno de cada tres trabajadores en este tipo de dispositivo empresarial. Con claridad se observa el maridaje entre la llegada de flujos de inmigrantes internacionales y las soluciones articuladas de las empresas de la economía social y solidaria de cara a posibilitar su acomodación en nuestro quehacer diario, donde por méritos propios el empleo es la principal vía de integración para los inmigrantes procedentes de otros países por la posibilidad que les ofrece de cara a la regularización de su situación administrativa, amén de procurarles unos ingresos fijos y beneficio psicosociales. En su inmensa mayoría, son tanto hombres como mujeres que proceden principalmente de dos regiones del mundo, de África (Marruecos y Argelia, principalmente) y de Latinoamérica (Bolivia y Colombia).

Para terminar nos gustaría apuntar unas últimas consideraciones donde se resaltan los principales rasgos de las Empresas de Inserción vascas en su labor para la activación laboral y la inclusión social, también para los inmigrantes internacionales más vulnerables cuyas características personales por sí mismas hacen que les resulte muy difícil el acceso directo al mercado de trabajo normalizado:

- Representan una *herramienta consolidada y sostenible de lucha contra las desventajas sociolaborales, incluidos los inmigrantes internacionales más vulnerables*: Se trata de un dispositivo que no solamente se ha ido manteniendo en el tiempo sino que su número, incluso, ha ido creciendo a lo largo del siglo XXI tal como refleja el registro oficial vasco y hemos constatado en nuestro estudio. Estas empresas han conseguido demostrar que este colectivo puede ganarse la vida y mejorar su potencialidad con su estrategia a favor del empleo y con su fórmula de aprender trabajando de manera tutelada y orientada. Donde la atención a los inmigrantes se ha gestionado correctamente incluyéndolos en su radio de acción con resultados positivos en la inserción sociolaboral de sus beneficiarios. Por otra parte, aunque cuentan con ayudas públicas vitales, 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 gran parte de lo invertido tanto a nivel fiscal (en materia de impuestos de actividad económica, IRPF en las nóminas, etc.) como a nivel económi-

co (reduciendo las percepciones de ayudas sociales y desempleo, dinamizando la economía de la sociedad, etc.).

- *Constituyen estructuras híbridas, instrumentales y transitorias que están implantadas en los tres territorios vascos, fundamentalmente en Bizkaia con el mayor porcentaje de participación de trabajadores inmigrantes internacionales*: 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 sujetos en riesgo de exclusión como cierto perfil 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. En ellas, también los inmigrantes internacionales, favorecen su nivel de empleabilidad, tanto por la cualificación que reciben, como por la práctica del desempeño de una experiencia de trabajo real.

Por ende, este tipo de dispositivos empresariales facilita la consecución de una mayor cohesión social al ampliar la posibilidad de conseguir un empleo y una formación práctica que, sin duda, redundan en una mejora del clima social dentro de la CAPV, en general.

Consiguientemente, están demostrando ser una herramienta eficaz y eficiente de cara a la inserción social y al servicio de la activación laboral de colectivos desfavorecidos, entre ellos cierta fracción de los inmigrantes internacionales más vulnerable, cuyo porcentaje dentro de las mismas en el territorio del País Vasco, como se ha expuesto, alcanza prácticamente el 35%.

En definitiva, las características intrínsecas de las Empresas de Inserción les confieren particularidades, diferenciándolas de otro tipo de agentes económicos en general, y de los de la Social y Solidaria, en particular, porque posibilitan el acceso al empleo normalizado de colectivos con especiales dificultades tras un periodo de acompañamiento y a través del desempeño real de un puesto de trabajo, entre ellos a los inmigrantes en mayor desventaja.

Por consiguiente, las EE.II. deben ser entendidas como mecanismos útiles para alcanzar unos niveles óptimos de integración sociolaboral en Euskadi 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, cohesionada y justa, resultando un factor favorecedor para la integración del colectivo de inmigrantes más vulnerables. En

este sentido, los resultados de nuestro estudio permiten afirmar que en la actualidad el sector de la ESS es un motor que contribuye a la integración social a través del empleo del colectivo en una mayor situación de desventaja en el contexto vasco donde están definidas y marcadas unas pautas que alumbran la aplicación positiva de medidas para lograr la convivencia óptima en clave de diversidad para todos.

A continuación se exponen las consideraciones más relevantes, basadas en los objetivos específicos propuestos de partida en la investigación llevada a cabo como indicadores obtenidos con nuestro proyecto:

1. **Diagnóstico general.** Desde la cierta madurez de las Empresas de Inserción dentro de los agentes existentes en la Economía Social y Solidaria vizcaína, se puede vislumbrar la importancia de la presencia de personas de origen extranjero y de mujeres en las mismas. De esta forma los inmigrantes internacionales como las mujeres están presentes en prácticamente la totalidad de empresas de inserción vascas.
2. **El peso de los colectivos estudiados en las Empresas de Inserción.** La población inmigrante dentro de las empresas cuenta con un volumen que ronda la tercera parte del total de empleados. Es significativo que el porcentaje de personas nacidas en otros países haya aumentado en las empresas de inserción vizcaínas desde aproximadamente un 5% a principios de este siglo hasta llegar a suponer alrededor uno de cada tres trabajadores en este tipo de dispositivos empresariales. Con claridad se observa el maridaje entre la llegada de flujos de inmigrantes internacionales y las soluciones articuladas desde las empresas de la Economía Social y Solidaria de cara a posibilitar su acomodación en la sociedad, donde el empleo es la principal vía de integración para los inmigrantes procedentes de otros países por la posibilidad brindada de cara a la regularización de su situación administrativa, amén de procurarles unos ingresos fijos y diferentes beneficios psicosociales. En cuanto a las mujeres, aproximadamente tres de cada cinco empleados en las Empresas de Inserción son mujeres.
3. **La caracterización de las empresas de inserción que emplean a inmigrantes y a mujeres.** Son prácticamente todas empresas y en todas las provincias donde se emplean tanto a inmigrantes como a mujeres. Simplemente, mencionar el caso de una de las empresas analizadas que no contaba con ningún empleado de los colectivos analizados. En este caso, la empresa de dedicaba a la actividad de la ecomensajería.

4. **Contraste de las diferentes experiencias de los responsables de la gestión** de las empresas de la Economía Social y Solidaria en relación con la contratación de inmigrantes y de mujeres. En general tanto en lo que se refiere a los inmigrantes como a las mujeres en procesos de inserción, **la opinión es favorable**, aunque se han identificado opiniones sobre el excesivo grado de protección de ciertos trabajadores de inserción de origen extranjero. Sobre ambos colectivos se destacan sus fortalezas. En especial sobre los inmigrantes se reconoce que el hecho de haber tomado la decisión de migrar es un rasgo de fuerza. Sobre las mujeres con dificultades sociales, ven una barrera en el hecho de tener que conjugar su actividad laboral con las cargas y responsabilidades familiares que muchas de ellas tienen, lo cual supone la mayor limitación para la gestión de las empresas.
5. **El perfil de los inmigrantes y de las féminas empleados de inserción por empresas de la Economía Social y Solidaria.** Los inmigrantes internacionales son tanto hombres como mujeres de una gran diversidad de nacionalidades, pero principalmente procedentes de países de latinoamérica y de países africanos. Los trabajadores de origen extranjero denotan una mayor juventud, el 61% tienen menos de 35 años, con una mayor peso en el tramo de edad entre los 25 y 34 años (43%). En su mayoría llevan viviendo de 5 a 9 años en territorio vasco (72%), permaneciendo solteros un 50% y declarando no tener hijos un 30%. Su situación administrativa está regularizada y cuentan con unos niveles de formación medios, primordialmente de educación secundaria.
En relación a las mujeres, su perfil corresponde a una persona más madura, el 54% cuenta con 35 o más años —el grupo de edad más numeroso está entre los 35 y los 44 años de edad que representa el 31%—, que no vive en pareja, bien por estar soltera o por encontrarse separada o divorciada, (al declarar estar casada o viviendo en pareja el 30%) y con cargas familiares, dado que únicamente un 11% declara no tener descendencia. En cuanto a su nivel formativo, su mayor parte cuenta con un grado de instrucción secundario, 42%, como en el caso de las personas inmigrantes, aunque tienen un mayor porcentaje de personas con estudios universitarios 11%; y de los inmigrantes, un 2% declara no disponer de ningún tipo de formación.
6. **Examen y análisis en profundidad de los procesos por los cuales pasan los colectivos vulnerables con el fin de incorporarse al mercado laboral normalizado.** Sin hacer distinciones

en cuanto al origen ni en cuanto al género, las personas en inserción **pasan por similares procesos** para ir adquiriendo las fortalezas, competencias y habilidades necesarias con el fin de poder incorporarse al mercado laboral normalizado al término de su trabajo de inserción en las Empresas. Siempre desde un itinerario personalizado, consensuado con cada persona y con un seguimiento continuado a modo de hoja de ruta que les va canalizando durante su estancia en la empresa. En el caso de ciertos inmigrantes con dificultades idiomáticas, sí que se da prioridad a su alfabetización. En general, se cultiva de manera importante la valoración personal que cada persona tiene de sí misma.

Por lo tanto, la apuesta de las EE.II. en la CAPV por lograr la inserción de los más desfavorecidos, por cuidar a las personas demuestran ser positivas experiencias de integración sociolaboral para grupos en desventaja social. Tratando de reconocer las buenas experiencias utilizadas por las EE.II. de cara a poder capilarizar las mismas hacia el resto de la sociedad, podemos destacar que son dispositivos empresariales que desarrollan una actividad laboral conjugando los objetivos económicos con los sociales, desde el respeto máximo a las personas. Creen en las personas y apuestan por las personas. Están abiertas a todos desde una gestión integral del fenómeno multicausal de la vulnerabilidad social. Fomentan un aprendizaje activo, significativo y útil desde itinerarios significativos personalizados construidos adaptándose a las necesidades de cada persona en inserción, con acciones que reciben una evaluación individualizada. Parten de proyectos integradores y motivantes para las personas desde algo tan concreto como es la realización de una actividad productiva y una experiencia de trabajo real focalizada en mejorar sus niveles de empleabilidad. Consiguen el compromiso de las propias personas como «drivers» de su propio desarrollo y evolución, combinando formación e intervención educativa, implicando a cada trabajador en inserción.

Asimismo, sobresale el papel clave de las entidades promotoras de estas empresas que surgen del Tercer Sector, que también destacan por sus buenos desarrollos en la tarea del trabajo con colectivos vulnerables en el sentido de que integran desde el respeto y la libertad. Son organizaciones flexibles que se adaptan a las nuevas realidades e intentan trabajar en sectores profesionales diferentes partiendo de la importancia de la educación y una pedagogía basada en las competencias y el refuerzo de la autoestima desde lo concreto con un aprendizaje activo, significativo y útil.

En este sentido, la línea de actuación de las EE.II. vascas parece estar en convergencia con la Estrategia Vasca de Empleo 2011-2014 que prioriza a las personas con mayores dificultades de acceso al empleo y a las personas más alejadas del mercado laboral y, como líneas clave de intervención, incorpora el acompañamiento personalizado e itinerarios personalizados de inclusión junto con medidas especiales para personas más vulnerables en el anhelo de conseguir su participación en la sociedad y en el mercado de trabajo. Por otra parte, las EE.II. como proyectos sociales y económicos encajan dentro del III Plan Vasco de Inclusión Activa (2012-2016) donde entre las medidas formuladas se incluye específicamente el impulsar y apoyar espacios de la ESS como las EE.II. e, incluso, la convocatoria de un premio a las buenas prácticas en la gestión de recursos humanos en las empresas que cuenten con personal en situación o riesgo de exclusión social. Conviene resaltar que vinculado con la meta del ejecutivo vasco de reducir la pobreza y exclusión social a través de la activación desde el empleo, se encuentra la Estrategia EcoEuskadi 2020, donde se recoge una línea de actuación específica para el impulso de políticas activas de empleo de carácter específico y en la que se señalan entre otras actuaciones prioritarias, la promoción de la calidad del empleo y aumentar las oportunidades de empleo de la población de más edad, particularmente de mujeres, para favorecer su empleabilidad.

Para terminar, nos gustaría apuntar unas últimas consideraciones donde se resaltan los principales rasgos de las EE.II. en su labor para la activación laboral y la inclusión social para los ciudadanos más vulnerables, donde cabe incluir a los inmigrantes internacionales en una mayor situación de desventaja y a cierto perfil de mujeres con dificultades sociales cuyas características personales por sí mismas hacen que les resulte muy difícil el acceso directo al mercado de trabajo normalizado:

- Representan una herramienta eficaz, eficiente, consolidada y sostenible para combatir las desventajas sociolaborales.
- Constituyen estructuras híbridas, instrumentales y transitorias que están implantadas en todo Euskadi, aunque son más numerosas en el territorio histórico Bizkaia.
- Fomentan la inclusión desde un tratamiento justo de la diversidad tanto étnica, cultural, religiosa como de género.
- Suponen una palanca de activación y dinamismo que conjuga adecuadamente los objetivos económicos con los objetivos sociales de lucha por reducir la exclusión social.
- Encarnan modelos de cooperación y colaboración sostenibles en la consecución de una sociedad plural más cohesionada

Desafíos para la gestión de la diversidad en las empresas de inserción vascas

A pesar de que las empresas de la Economía Social y Solidaria forman parte de nuestro entorno próximo y son una realidad cada vez de una mayor importancia y reconocimiento, existe una destacada ignorancia sobre sus principios y sobre su significativa contribución a la sociedad por la utilidad social de este sector con un gran potencial, máxime en una situación económica tan complicada como es la actual. No se puede obviar que los agentes de la Economía Social y Solidaria mantienen valores de interés general que deben ir adaptándose a las condiciones cambiantes, pero siempre con el objetivo de aplicar prácticas económicas alternativas enraizadas en la fertilidad de la tradición vasca, desde experiencias inclusivas y desde el paradigma de situar la actividad económica en medio de las necesidades humanas, al primar a las personas y al fin social sobre el capital y al promocionar su compromiso con el desarrollo local, la paridad de género y la cohesión social. Estas cuestiones forman parte del conjunto de necesidades y preocupaciones vigentes en sociedades democráticas y avanzadas como lo es la sociedad vasca. De ahí nuestro interés por acercarnos a examinar estas realidades de cara a la integración de las personas más vulnerables, subrayando que evitar la exclusión social de los colectivos en desventaja es esencial porque las desigualdades, además de afectar a quienes las padecen, repercuten en el conjunto de la sociedad; e impulsar el camino para la consecución de un empleo digno es, además de una fuente de subsistencia económica, un factor de integración social y una puerta abierta a un futuro con oportunidades para todas las personas.

Desde esta premisa, el objetivo general de la investigación ha sido aproximarnos a comprender y explicar el mapa de la realidad de la Economía Social y Solidaria en relación con la formación e incorporación sociolaboral de dos colectivos desfavorecidos que han experimentado la vulnerabilidad de manera diferenciada. Así, nuestra argumentación se ha centrado, fundamentalmente, en parte del colectivo inmigrante de origen internacional en situación de fragilidad social y, también, en el grupo de mujeres con dificultades sociales en los territorios históricos vascos. En este sentido, hemos redactado el presente texto partiendo de una breve reflexión teórica sobre la vulnerabilidad social y tratando de, por una parte, profundizar en la comprensión de cómo los inmigrantes se acomodan en la sociedad vasca, y por otra, analizar la inserción sociolaboral de mujeres con diferentes trabas sociales estudiando las fortalezas aportadas para la integración de ambos colectivos desde

la Economía Social y Solidaria, en general, y desde las Empresas de Inserción, en particular.

Por ello para abordar dicha problemática general, hemos investigado sobre la naturaleza del empleo ofrecido desde las EE.II. para los grupos con cierta fragilidad social manifiesta como son los inmigrantes internacionales y las mujeres en plantilla de estas empresas como dispositivos para su activación laboral y formativa por lo que respecta a la transmisión y fomento de sus competencias y habilidades personales y sociales. Tanto los inmigrantes internacionales como las mujeres, para poder acceder a tales puestos de inserción, deben reunir determinados requisitos de entrada como son el estar desempleado y el tener firmado un convenio de inserción. Por lo tanto, se trata de personas en situación de desventaja social reconocida por la acumulación de ciertas circunstancias de vulnerabilidad social, en el caso de los inmigrantes, agravadas por su situación de regulación administrativa con dificultades para participar en los diferentes ámbitos de la vida social, principalmente en el mercado laboral. Como señala Cruz Roja en el caso concreto de España, su situación laboral evidencia que existe una «fuerte segregación laboral y horizontal vinculada tanto al género como a la nacionalidad de los trabajadores y trabajadoras» (Cruz Roja, 2011:75).

El proceso de investigación se ha dirigido desde una óptica multidisciplinar y el fin último del proyecto ha sido el poder ampliar el conocimiento de la realidad vasca sobre la temática expuesta, con el ánimo de que pueda servir para poder transmitirlo, materializándolo en ideas para lanzar propuestas de actuación que nos conduzcan a promover la evolución de la sociedad en la que vivimos tratando de lograr que sea más justa, igualitaria y cohesionada. Una sociedad donde se dé importancia a la innovación y a unos determinados valores que necesitamos incluso en la coyuntura actual de notables reconfiguraciones que se ven oscurecidas por la alargada sombra de la crisis sistémica que extiende sus raíces por todos los estamentos. Tales valores deben ayudar a la adaptación exitosa a las nuevas dinámicas y a la capacidad para liderar iniciativas en nuestro entorno donde no podemos dejar en el olvido a TODO el colectivo de personas con posibilidad de trabajar, incluyendo sin lugar a dudas a los más vulnerables por toda la potencialidad que pueden infundir de cara a construir una ciudadanía más rica, abierta y plural.

Este tipo de estructuras empresariales apuesta por un adecuado tratamiento de la diferencia, separándolo de las políticas sociales meramente asistenciales. Son iniciativas que pueden parecer arriesgadas, pero cuyos resultados son positivos para la sociedad y que el territorio vasco no puede obviar por el gran potencial que aporta a su desarrollo en los difíciles momentos que se atraviesan. Por ende, este tipo de dis-

positivos productivos facilita la consecución de una mayor cohesión social al facilitar la posibilidad de conseguir un empleo y una formación práctica que, sin duda, redundará en una mejora del clima social dentro de la CAPV.

Los verdaderos retos de futuro de estas empresas pasan por poder mantenerse dentro de un difícil contexto de crisis generalizada donde imperan los recortes y las dilaciones que también les afectan y mejorar su visibilidad a nivel de la sociedad en general.

En definitiva, las EE.II. deben ser entendidas como mecanismos lícitos para alcanzar unos niveles óptimos de integración sociolaboral 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, cohesionada y justa. Han resultado y resultan ser un factor favorecedor para la integración del colectivo de inmigrantes más vulnerables y de mujeres. En este sentido, los datos de nuestro estudio permiten afirmar que en la actualidad el sector de la ESS es un significativo motor que contribuye a la integración social a través del empleo del colectivo en una mayor situación de desventaja en el contexto vasco, donde deben contribuir a definir y marcar unas pautas que alumbren la aplicación positiva de medidas para lograr la convivencia óptima en clave de diversidad y pluralidad.

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.
- Araujo, A. et al. (2008). «Eficiencia en las empresas de inserción y apoyo público». *Revista de servicios sociales*, 44: 39-54.
- Arango, J. (2012). «Nubes en un cielo aún sereno». *El País*, 22 octubre 2012. Recuperado del sitio Web: http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/10/21/vidayartes/1350843470_714712.html
- Aretxabala, M.E. (2012). «La labor de las Empresas de Inserción como puente de inclusión sociolaboral para los inmigrantes internacionales más vulnerables», en M. Acillona (ed.). *Marcos interpretativos de la realidad social contemporánea*, Bilbao: Universidad de Deusto, 163-178.
- (2014). «¿Integración de inmigrantes en crisis?: cambio de tendencia en la actuación de los Servicios Sociales públicos y de la sociedad civil hacia la población inmigrada en el País Vasco», en G. Moreno (coord.). *Anuario de la Inmigración en el País Vasco 2013*. Ikuspegi (en prensa).
- Asociación Gaztaroa-SARTU (2011). *La Gestión de la Diversidad Sociocultural en los procesos de Inclusión Social*. Recuperado del sitio Web: <http://www.sis.net/documentos/ficha/205573cas.pdf>
- Berger, P.L. (1994). *Una gloria lejana. La búsqueda de la fe en época de credulidad*. Barcelona: Herder.
- Cachón, L. (2009). *La «España inmigrante»: marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*. Madrid: Anthropos.
- (2011a). «Inmigración en España: del mercado de trabajo a la plena ciudadanía». *Oñati Socio-Legal Series* (1) 3: 1-16.
- (dir.) (2011b). *Inmigración y conflictos en Europa. Aprender para una mejor convivencia*. Barcelona: Ed. Hacer.
- Caldera, J. et al. (2011). *La Contribución de la Inmigración a la Economía Española: Evidencias y Perspectivas de futuro*. Madrid: Fundación Ideas.
- Castles, S. (2008). *Migration and Social Transformation*. Londres: LSE Migration Studies Unit. Working Papers Series.

- Castro Sanz, M. (2003). «La Economía Social como agente económico: necesidad de su participación en la interlocución social». *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* 2003 (47).
- 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.
- (2011a). *Evaluación del programa nacional de reforma de 2011 y del programa de estabilidad de España*. SEC (2011) 718 final. Bruselas, 7.6.2011
- (2011b). Comunicación de la Comisión, Iniciativa en favor del emprendimiento social: *Construir un ecosistema para promover las empresas sociales en el centro de la economía y la innovación sociales*, COM(2011) 682.
- Comos, C. y G. González (coords.) (2011). *La Economía social en España. 2010/2011*. Madrid: CEPES-Confederación Empresarial Española de la Economía Social.
- Consejo Económico y Social Vasco (2011). *El impacto Económico y Social en la CAPV de la Evolución Demográfica Prevista*. Bilbao: CES Vasco.
- (2012). *Dictamen sobre el III Plan Vasco para la Inclusión Social (2012-2016). Plan Vasco de Inclusión Activa*. Bilbao: CES Vasco.
- Coque, J. y R. Pérez (eds.) (2000). *Manual de creación y gestión de Empresas de Inserción Social*. Oviedo: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo.
- Córdoba, A. e I. Martínez (coords.) (2011). *Trabajo, empleabilidad y vulnerabilidad social: condicionantes y potencialidades de la integración a través de las empresas de inserción social*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Cruz Roja (2011). *Guía para la Orientación Laboral de colectivos vulnerables*. Madrid: Cruz Roja Española.
- DAES (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas) (2009). *Trends in international Migrant stock: The 2008 Revision*. Nueva York: División de Población DAES
- (2011). *International Migration Flows to and from selected Countries: The 2010 Revision*. Nueva York: DAES (Base de datos de las Naciones Unidas, POP/DB/MIG/Flow/Rev.2010).
- Defourny, J. y M. Nyssens (2013). *El enfoque EMES de empresa social desde una perspectiva comparada*. Bruselas: EMES European Research Network Working Papers Series n. 13/01.
- Estivill, J. (2008). *La articulación de las estrategias europeas de empleo y de inclusión social: ¿Un matrimonio virtual o virtuoso?* Proyecto Bridges for Inclusion. Porto, REAPN - Red Europea Anti-Pobreza.
- Eurostat (2012). Euro area unemployment rate at 11.6%. *Eurostat newsrelease* 155/2012 31.11.2012. Recuperado del sitio Web: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-31102012-BP/EN/3-31102012-BP-EN.PDF
- Eustat (2009). *Encuesta de pobreza y desigualdades sociales de 2008*. Disponible en http://www.eustat.es/elementos/ele0005200/ti_Encuesta_de_pobreza_y_desigualdades_sociales_2008_Resumen_y_conclusiones/inf0005277_c.pdf

- FAEDEL (Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción) (2011). *Memoria Social 2010: Empresas de Inserción en España*. Madrid: FAEDEL.
- Fantova, F. (2013). *Gestión política de la diversidad*. III Jornadas sobre Inmigración e integración en el País Vasco: diversidad cultural y religiosa (14-15/11/2013). Bilbao: Ikuspegi.
- Fernández, A. et al. (coords.) (2007). *Manual de acompañamiento en las empresas de inserción: Proceso y Herramientas*. Bilbao: REAS-Euskadi.
- Fonteneau, B. et al. (2010). *Social and Solidarity Economy: Building a Common Understanding*. Turin: International Labour Organization-ILO.
- Frazer, H. y E. Marlier (2012). *2011 Assessment of Social Inclusion Policy Developments in the EU: Main Findings and Suggestions on the way forward*. Luxemburgo: EU Network of Independent Experts on Social Inclusion. Recuperado del sitio Web: www.ceps.lu/publi_viewer.cfm?tmp=1800
- Freire, B. (2011). «La identidad de género de las mujeres bolivianas en Bilbao», *Revista Inguruak* 50: 23-34.
- Fundación Novaterra (2013). *Las 10 claves de una empresa inclusiva*. Recuperado del sitio Web: <http://www.novaterra.org.es/wp-content/uploads/2013/03/C-Marti-10-claves-empresa-inclusiva.pdf>
- Gardenswartz, L. et al. (2008). *Emotional Intelligence for Managing Results in a Diverse World: The Hard Truth About Soft Skills in the Workplace*. Mountain View, California: Davies-Black.
- García Roca (2012). *Reinvención de la exclusión social en tiempos de crisis*. Madrid: Cáritas Española/Fundación FOESSA.
- Giddens, A. (1997). «Vivir en una sociedad postradicional», en U. Beck, A. Giddens y S. Lash (eds.), *Modernización reflexiva. Política, tradición y estética en el orden social moderno*. Madrid: Alianza.
- Gil, M.E. y N. Ramos (2013). «Las empresas de inserción en la economía social y solidaria: perspectivas y propuestas desde FAEDEL», *Cuadernos de Trabajo Social*, 26(1): 43-53.
- Gizatea (2010). *Las Empresas de Inserción en el País Vasco: Memoria Social 2009*. Bilbao: Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco.
- (2012). *Las Empresas de Inserción en el País Vasco: Memoria Social 2011*. Bilbao: Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco.
- (2013). *Las Empresas de Inserción en el País Vasco: Memoria Social 2012*. Bilbao: Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco.
- Gobierno Vasco (2006). *Evaluación del Programa de Empresas de Inserción*. Vitoria: Dpto. de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
- (2007). *Plan de Empleo*. Vitoria: Dpto. de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
- (2011). *Encuesta de la Población Inmigrante Extranjera residente en la Comunidad Autónoma de Euskadi*. Vitoria: Dpto. Empleo y Asuntos Sociales.
- (2012). *Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales 2012*. 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-Observatorio Vasco de Inmigración (2012a). *Población extranjera en la CAPV 1998-2011*. Recuperado del sitio Web: http://www.ikuspegi-inmigracion.net/documentos/powerpoints/capv_2011.pdf
- (2012b). *La integración del colectivo inmigrante en la CAPV*. Observatorio de inmigración n 44 (febrero de 2012).
- INE-Instituto Nacional de Estadística (2013a). *Avance de la Estadística del Padrón continuo a 1 de enero de 2013 (Datos Provisionales)*. Nota de Prensa, 22 de abril de 2013. Recuperado del sitio Web: <http://www.ine.es/prensa/np776.pdf>
- (2013b). *Encuesta de Población Activa Tercer trimestre de 2013*. Nota de Prensa EPA0313, 24 de octubre de 2013. Recuperado del sitio Web: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0313.pdf>
- Innobasque (2011). *Estrategia de Innovación social: una ventana de oportunidad para Euskadi*. Zamudio: Agencia Vasca de la Innovación.
- Izquierdo, A. (2011). «El modelo de inmigración y los riesgos de exclusión», en FOESSA: *VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. Madrid: Fundación Foessa.
- Kirton, G. y A.M. Greene (2010). *The Dynamics of Managing Diversity. A critical approach*. 3.^a Edición. Oxford: Butterworth-Heinemann (Elsevier).
- Koser, K. (2009): *The Impact of Financial Crises on International Migration: Lessons Learned*, Ginebra, OIM Migration Research Series, 37. Recuperado del sitio Web: http://www.iom.ch/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/published_docs/serial_publications/mrs_37_en.pdf
- Lanbide (2011). *Empresas de Inserción: herramienta de las políticas activas de empleo en la CAPV*. Vitoria: Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.
- Laparra, M. et al. (2007). «Una propuesta de consenso sobre el concepto de exclusión. Implicaciones metodológicas», *Revista Española del Tercer Sector*, 5: 15-57.
- Laparra, M. y B. Pérez Eransus (coords.) (2012). *Crisis y fractura social en Europa. Causas y efectos en España*. Barcelona: Obra Social La Caixa.
- Lázaro Blanco, E. (2004). «Procesos de Inserción sociolaboral con el colectivo de Inmigrantes», en F. Salinas y J.M. Herranz de la Casa (dirs.). *La economía social como puerta de integración sociolaboral de los inmigrantes*. Ávila: Universidad Católica.
- Lemaître, A. y A.H.J. Helmsing (2012). «Solidarity Economy in Brazil: Movement, Discourse and practice analysis through polonynian understanding of the Economy», *Journal of International Development*, 24(6): 745-762.
- Lopez, J. M. y J. Giol (2004). «El modelo de integración: Una decisión pendiente», *Documentación Social*, 132:35-65.
- Mandel, R. (1989). «Turkish Headscarves and the “Foreigner Problem”: Constructing Difference through Emblems of Identity», *New German Critique Issue* 46: Special Issue on Minorities in German Culture (Winter, 1989), 27-46.
- Marcuello, C. et al. (2008). *Informe sobre las empresas de inserción en España*. Valencia: CIRIEC, Serie Informes, 4.
- Martínez, I. et al. (2012). «Las empresas de inserción social en un contexto de cambios sociolaborales. Un análisis crítico de su regulación desde la normativa vasca y estatal», *Zerbitzuan-Revista de Servicios Sociales*, 51: 67-82.

- 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.
- Monzón Campos, J.L. (2008). «Economía Social y Sociedad del Bienestar: actores y ámbitos de actuación», *Anuario de la Economía Social 2007-2008*. Madrid: Confederación Empresarial Española de la Economía Social-CEPES.
- Monzón Campos, J.L. et al. (2010). *Sectores de la nueva economía 20+20*. Madrid: Fundación EOI.
- Moreno, F.J. y M. Bruquetas (2011). *Inmigración y Estado de bienestar en España*. Barcelona: Obra Social «la Caixa».
- Moreno, G. y E. Alkorta (2011). «Personas trabajadoras extranjeras: afiliaciones, contratos y demandantes de empleo», en G. Moreno y X. Aierdi (coords.) (2011). *Anuario de la Inmigración en el País Vasco*, Zarautz, Ikuspegi: 31-48.
- Naciones Unidas (2013). «The number of international migrants worldwide reaches 232 million». *Population Facts*, n. 2013/2. Sept.2013. Recuperado del sitio Web: http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/popfacts/popfacts_2013-2.pdf www.unmigration.org
- OIM (2011). Organización Internacional para la Migraciones: *Informe sobre las migraciones en el mundo 2011: Comunicar eficazmente sobre la migración*. Ginebra: Organización Internacional para las Migraciones.
- Parra, C y F. Porta (dirs.) (2011). *El impacto de la crisis económica en la economía social y solidaria*. Barcelona: Bosch Editor.
- Penninx, R. y M. Martiniello (2006). «Procesos de integración y políticas (locales). Estado de la cuestión y algunas enseñanzas». *REIS-Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 116: 123-156.
- Penninx, R. (2009). *Decentralising integration policies. Managing migration in cities, regions and localities*. Recuperado del sitio Web: http://www.policy-network.net/publications_detail.aspx?ID=3450
- 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.
- Pérez Hernandorena, Z. (2013). *Impacto de la crisis sobre las Empresas de Inserción*, Comunicación VII coloquio CIRIEC. Bilbao: Gizatea. Recuperado del sitio Web: http://www.gizatea.net/doc_up/MI_COLOQUIO_CIRIEC-COMUNIC_Perez_Hernandorena_Zalaoa.pdf
- Pizarro, R. (2001). *La vulnerabilidad social y sus desafíos*, Santiago de Chile, Naciones Unidas, Serie Estudios estadísticos y prospectivos.
- PNUD-Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2009). *Informe sobre Desarrollo Humano 2009: superando barreras - Movilidad y desarrollo humanos*. Nueva York: PNUD.
- REAS-Euskadi (2011). *La economía solidaria en Euskadi: indicadores de auditoría social. 2011*. Bilbao: REAS-Euskadi-Gobierno Vasco.
- Red Ekain (2011). *Sobre la ponencia de modificación de la Ley para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social*. Nota de Prensa presentada el 12 de septiembre de 2011 en el Parlamento Vasco.

- Retolaza, J.L. et al. (2008). «Eficiencia en las empresas de inserción y apoyo público», *Zerbitzuan*, 44: 39-54.
- Reyneri, E. (2003). «Immigration and the underground economy in new receiving South European countries: manifold negative effects, manifold deep-rooted causes». *International Review of Sociology*, 13(1): 117-143.
- Rifkin, J. (2004). *El sueño europeo. Cómo la visión europea del futuro está eclipsando el sueño americano*. Barcelona: Paidós.
- Rizzi, A. (2012). «¿Y ahora qué hacemos con seis millones de inmigrantes?», *El País*, 21 de octubre de 2012. Recuperado del sitio Web: http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/10/21/vidayartes/1350842911_707613.html consultado 25.10.2012
- Rocha, F. y J. Aragón (2012). *La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España*. Madrid: Fundación Primero de Mayo.
- Ruiz Olabuénga, J.I. et al. (1994). *Las inmigración vasca. Análisis trigeneracional de 150 años de inmigración*, Bilbao, Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- Salinas, F. y J.M. Herranz de la Casa (dirs.) (2004). *La economía social como puerta de integración sociolaboral de los inmigrantes*. Ávila: Universidad Católica.
- Setién, M.L. et al. (2011). *Redes Transnacionales de los inmigrantes ecuatorianos*, Bilbao, Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- Thomas, D. A. y R.J. Ely (1996). «Making differences matter: A new paradigm for managing diversity», *Harvard Business Review*, Sept-Oct: 1-13.
- Urra, M. (2010). «El papel de la Economía Social en los regímenes del bienestar», *Revista Miscelánea Comillas*, 68(133), 791-816.
- Veciana, P. (2007). *Las Empresas de Inserción en España*. Barcelona: Fundación Un Sol Món.
- Veira, A. et al. (2011). «Los determinantes de la concentración étnica en el mercado laboral español», *Revista Internacional de Sociología*, monográfico 1: 219-242.
- Vicente, T. y M. L. Setién (2005). «Modelos migratorios femeninos», en J. González y M. L. Setién (dirs.). *Diversidad migratoria. Distintos protagonistas, diferentes contextos*, Bilbao, Universidad de Deusto: 65-98.
- VV.AA. (2011). *Guía para la gestión de la diversidad en entornos profesionales*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Anexos

Nota metodológica

El **Objetivo General** de este trabajo ha sido profundizar en el estudio de la Economía Social y Solidaria, en relación con la formación e incorporación sociolaboral del capital humano tanto de origen extranjero como de género femenino residente en la CAPV, analizando el proceso de integración de los inmigrantes internacionales y de las mujeres más vulnerables en Euskadi a través de las acciones emprendidas por las Empresas de Inserción, como agentes de formación y creación de empleo, y, a la postre, de oportunidades para los inmigrantes y mujeres menos favorecidos en nuestro ámbito territorial más cercano. Para lograr dicho objetivo general, se plantearon los siguientes:

Objetivos Específicos:

1. Actualizar el diagnóstico general, identificando el tipo de empresas que conforman la Economía Social y Solidaria y los sectores económicos en los que se incluyen.
2. Averiguar el volumen y tipos de empleo que tienen estas empresas y documentar el peso que tiene el colectivo femenino así como actualizar la información referida a la población inmigrante dentro de ellas.
3. Caracterizar a las entidades de la Economía Social y Solidaria que emplean a mujeres y confirmar las que cuentan con inmigrantes internacionales entre sus empleados.
4. Contrastar las diferentes experiencias de los responsables de la gestión de las empresas de la Economía Social y Solidaria en relación con la contratación de inmigrantes y de mujeres.

5. Definir el perfil de los inmigrantes y de las mujeres empleados por las empresas de la Economía Social y Solidaria.
6. Examinar y analizar los procesos unificados o particularizados por los cuales pasan los colectivos en inserción para ir adquiriendo las habilidades y competencias necesarias con el fin de incorporarse al mercado laboral.

Por lo tanto, en el análisis de la inserción laboral de las personas de origen inmigrante y del colectivo femenino en una mayor desventaja se optó por una doble perspectiva. Una asociada a las opiniones de los responsables de las entidades empresariales, sus promotores y sus redes. Y la otra, concerniente a la percepción de los propios sujetos tanto mujeres con necesidades sociales como personas de origen extranjero involucradas en los procesos de inserción.

Para el análisis, utilizando una **metodología cuantitativa**, se ha recogido información a través de una encuesta a las empresas, con preguntas cerradas relacionadas con los datos generales de las empresas, sector de actividad, año de constitución y aspectos del desarrollo de su actividad y de la plantilla. Se ha encuestado a:

- 48 Empresas de Inserción pertenecientes a la Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco - Gizatea.
- 30 Empresas de Inserción con trabajadores de origen extranjero en su plantillas (100% de las empresas asociadas).

Además, se han rellenado fichas para trazar el perfil sociodemográfico (sexo, edad, origen, nivel formativo...) de los sujetos involucrados en el estudio, en concreto a:

- 168 Trabajadores inmigrantes internacionales que trabajan en las mismas.
- 112 Mujeres empleadas en las Empresas de Inserción.

Y, merced a la **metodología cualitativa**, a través de entrevistas semiestructuradas, se ha podido obtener información desde la perspectiva de los responsables gestores, técnicos de acompañamiento social y laboral, y promotores de las empresas de inserción. También de los trabajadores inmigrantes y de las empleadas mujeres incorporados a las mismas sobre sus experiencias de contratación y trabajo a unos y de contratados a otros en este ámbito de trabajo. Igualmente, a partir de estos datos hemos podido comprender y analizar los procesos seguidos para mejorar las competencias y habilidades de los grupos diana. En concreto, se realizaron un total de 113 *Entrevistas en profundidad a:*

- 3 Responsables de Redes asociativas de las Empresas de Inserción y de la Economía Social y Solidaria.
- 16 Responsables de las Entidades Promotoras de las empresas de inserción vascas.
- 9 Gerentes de las empresas de inserción con empleados inmigrantes y mujeres.
- 17 Técnicos de acompañamiento social y técnicos de producción que se ocupan de los procesos de desarrollo de las competencias de los trabajadores de inserción.
- 40 Personas de origen extranjero que trabajan en las Empresas de Inserción vascas.
- 28 Mujeres en plantilla de inserción de las Empresas de Inserción de la CAPV.

La **realización del trabajo de campo** se llevó a cabo en dos fases: la primera entre octubre y diciembre de 2011 y la segunda entre junio y septiembre de 2012.

Tabla A.1

Empresas de inserción vascas miembros de la Asociación GIZATEA 2011

El	Razón social	Provincia	Promotores	Inicio actividad
1	ALKAR BIZIZ, S.L.	Bizkaia	As. Lanberri	2004
2	AMAYADIGITAL, S.L.U	Araba	Instituto de Reintegración Social Euskadi-Álava	2005
3	AMUITZ BERRIKUNTZAK, S.L.U	Gipuzkoa	Erroak Elkarte - Sartu Donostia	2001
4	AMUITZ MARGOTU BERRIA, S.L.U.	Gipuzkoa	Erroak Elkarte - Sartu Donostia	2004
5	BEREZI 99 GARBIKETAK/ LOREZAINZA, S.L.	Araba	Fundación Giltza	2008
6	BERZIKLATU, S.L.	Bizkaia	Emaús Bilbao SCIS, Rezikleta SCIS y Garbiker (DFB)	2007
7	BERZIOARSO, S.L.	Gipuzkoa	Oldberri, S.Coop.	2010
8	BIDEBARRI ENPLEGU ZENTRUA, S.L.	Gipuzkoa	Ayuntamiento Oñati y Cáritas Oñati	1996
9	BILEKOMEN, S.L. (Oraintxe)	Bizkaia	Asociación Gaztaroa-Sartu Bilbao y Fundación Inlan	1998
10	EKIBER, S. COOP.	Bizkaia	Rezikleta SCIS y Red Social Koopera, S.Coop.	2004
11	EKORREPARA, S. COOP.	Bizkaia	Cáritas Bilbao y Rezikleta SCIS	2007
12	ELKAR PROTEO, S.COOP. I.S.	Bizkaia	Emaús Bilbao SCIS	1998
13	EMAÚS BIDASOA, S.L.U.	Gipuzkoa	Emaús Fundación Social	1998
14	EMAÚS COMERCIO JUSTO, S.L.	Gipuzkoa	Emaús Fundación Social	2004
15	EMAÚS EZKERRALDEA, S.L.U.	Bizkaia	Emaús Bilbao SCIS	2004
16	EMAÚS GETXO LOGÍSTICA, S.L.	Bizkaia	Emaús Bilbao SCIS	2008
17	ERAKUS-GOIZTIRI, S.L.	Bizkaia	Asociación Goiztiri Elkarte	2005
18	EUSKAL POSTAL RED, S.L.	Bizkaia	Asociación Gaztaroa - Sartu Bilbao	2007
19	EUSKARRI, KOOP. E. de Iniciativa Social	Bizkaia	Aurrerautz, Scoop.	2002
20	GARBINGURU SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.L.U.	Araba	Instituto de Reintegración Social Euskadi-Álava	2003
21	GIZARLINE, TELECOMUNIC. COMUNIT., S.L.	Araba	Asociación de Reinserción Social - Sartu Álava	2004

El	Razón social	Provincia	Promotores	Inicio actividad
22	GOILURRA, S.L.	Bizkaia	Goiztiri Elkartea	1995
23	IKATZBIZI, S.L.	Araba	Fundación Beti Gizartean	2002
24	ITURRITEK, S.L.	Bizkaia	Fundación Peñascal	2005
25	IZARZA, S.L.	Bizkaia	Fundación Peñascal	2005
26	JANTZIPREST, S.L.U.	Bizkaia	Fundación Aldaurri	2006
27	KAIALURKO, S.L.	Bizkaia	Emaús Bilbao SCIS	2005
28	KEIMA ANIMAZIOA, S.L.	Bizkaia	Asociación Gaztaroa - Sartu Bilbao	2000
29	KIDE EMAUS, S.L.	Araba	Emaús Bilbao SCIS	2007
30	KONFIA, SERVICIOS CONCILACIÓN, S.L.	Gipuzkoa	Asociación para el Fomento del empleo- Fondo Empleo y Fondo Formación Euskadi	2008
31	KUPELAN KENTUCKY, S.COOP.	Bizkaia	Aurkilan Asociación	2006
32	LAIENE JATETXEA, S.L.	Bizkaia	Bagabiltza Fundazioa	2010
33	LIBURKI, S.L.L.	Bizkaia	Red Social Koopera	2002
34	LOGICART, S.COOP.	Bizkaia	Aurkilan Asociación	2005
35	OR KONPON TABERNA, S.L.	Bizkaia	Fundación Peñascal	2007
36	PORMU KOOP. ELK. TXIKIA	Bizkaia	As.Promoc.Gitana de Bizkaia	2009
37	SERV. DE HOSTELERIA PEÑASCAL, S.L.	Bizkaia	Fundación Peñascal	2005
38	SERVICIOS GENERALES INTEGRADOS EFICIENT, S.L.	Bizkaia	Fundación Integrando	2005
39	SOKAIRE SERV. LIMPIEZA, S.L.U.	Bizkaia	Asociación Gaztaroa - Sartu Bilbao	2004
40	SUSPERTU, S.L.	Bizkaia	Asociación Suspergintza y Fundación Harribide	2006
41	TINKO GARBIKETAK, S.L.	Araba	Fundación Beti Gizartean	2003
42	TXUKUNBERRI OSOKO ZERBITZUAK, S.L.	Bizkaia	Asociación Zabaltzen - Sartu Durango	2004
43	ZABALTEGI JUDIZMENDI, S.L.U.	Araba	Instituto de Reintegración Social Euskadi-Álava	2005
44	ZURTEK, S.L.	Bizkaia	Fundación Peñascal	2005

Fuente: Elaboración propia.

Cuadernos Deusto de Derechos Humanos, núm. 77

Esta publicación es el producto final de un proyecto de investigación llevado a cabo durante 2011 y 2012 en el ámbito del grupo de investigación de la Universidad de Deusto «Retos sociales y culturales de un mundo en transformación» con la pretensión de reflexionar y mejorar el conocimiento de la gestión de la diversidad en el mundo de la economía social y solidaria, a través de lo acontecido en las empresas de inserción vascas.

María Esther Aretxabala es Doctora por la Universidad de Deusto y Licenciada en Sociología por la Universidad Complutense de Madrid. Ha sido investigadora postdoctoral en el equipo de investigación «Retos Sociales y culturales en un mundo en transformación» de la Universidad de Deusto, reconocido como equipo de excelencia por el Gobierno Vasco. Su interés investigador se centra en las migraciones internacionales y su integración sociolaboral.

María Luisa Setién es Doctora en Sociología y Profesora Emérita en la Universidad de Deusto, en Bilbao (España). Sus temas de investigación se centran en las migraciones internacionales, relaciones interétnicas, bienestar social y valores. Ha sido investigadora principal en numerosos proyectos de investigación de I+D+i, financiados por organismos internacionales, nacionales y locales. Ha dirigido entre 2007 y 2012 el equipo de investigación de la Universidad de Deusto reconocido por el Gobierno Vasco con la categoría «A» dentro del sistema universitario vasco, denominado «Retos sociales y culturales en un mundo en transformación».

