

# INSERCIÓN SOCIOLABORAL

## **UD 1: CARACTERIZACIÓN DEL CONTEXTO DE LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL**

# ÍNDICE

1. Contextualización de la inserción sociolaboral.
2. Trabajo y empleo.
3. El marco legal de las políticas sociales.
4. Recursos europeos para fomentar las políticas de empleo.
5. Recursos para facilitar la inserción. Las políticas de empleo.
6. Recursos formativos. La formación profesional.
7. Otros recursos autonómicos y locales.
8. Modalidades de inserción sociolaboral.
9. El TSIS en el proceso de inserción sociolaboral.

# 1. Contextualización de la inserción sociolaboral

## 1.1. Integración e inserción social

La misión básica del integrador o integradora social consiste en favorecer las condiciones para que las personas en situación de vulnerabilidad o de exclusión puedan mantenerse integradas en la comunidad.

Conseguir este objetivo pasa, necesariamente, por que la persona disponga de un empleo u ocupación que le permita desarrollarse personalmente, participar en la sociedad y vivir con independencia.

Precisamente esta función, la de facilitar las condiciones para que la persona usuaria pueda acceder a un empleo y mantenerlo, es la que se conoce con el nombre de inserción sociolaboral, y es a la que dedicaremos todo este libro.

## 1.2. El concepto de inserción sociolaboral

Cualquier proceso que pretenda la inserción sociolaboral de una persona se realizará dentro de la metodología de la acción y la intervención social.

La **inserción social** se refiere a la intervención que se realiza en un «conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos a fomentar la integración social y a mejorar la calidad de vida a través de la búsqueda de espacios de empleo y ocupación que posibiliten el logro de la autonomía personal y económica, mediante actividades específicas de integración laboral, promoción de la igualdad y desarrollo local», según el I Convenio de la acción y la intervención social.

Para entender con mayor precisión el alcance de esta definición deberemos analizar las diferentes ideas que aparecen en ella:

La inserción sociolaboral es una intervención que engloba todo un **conjunto de servicios, centros, equipos y programas**, es decir, todos los instrumentos – instalaciones, personal, equipamientos, recursos y actividades– necesarios para desarrollar las actuaciones requeridas.

El objetivo general de las actuaciones se dirige a **fomentar la integración social y a mejorar la calidad de vida** de las personas usuarias.

Para alcanzar este objetivo, como medio, la inserción se centra en la **búsqueda de espacios de empleo y ocupación**. Este es el aspecto clave de la inserción sociolaboral, pues se ha de procurar encontrar estos espacios que proporcionen a la persona una retribución económica, actividades de formación u otras satisfacciones como la amistad, la relación social, la realización personal, etc.

El objetivo específico de la inserción se concreta en **hacer posible el logro de la autonomía personal y económica**, es decir, en la capacidad de la persona para vivir de manera independiente, tanto personal como económicamente, lo cual está vinculado en muchos casos a encontrar un trabajo que le permita la obtención de recursos económicos, sobre los que edificar su independencia.

Para alcanzar estos objetivos concretos, la intervención se llevará a cabo mediante **actividades específicas** de:

- ✓ **Integración laboral**, por ejemplo facilitando los procesos de intermediación para hacer posible que la persona pueda acceder a un empleo.
- ✓ **Promoción de la igualdad**, potenciando actuaciones y comportamientos de no discriminación por cuestiones de sexo, etnia, orientación sexual, discapacidad, etc.
- ✓ **Desarrollo local**, promoviendo y dinamizando los recursos propios de la comunidad en la que se interviene.

Por tanto, se puede concluir que las intervenciones sociolaborales están encaminadas a conseguir que la persona tenga cubiertas sus necesidades y participe en la vida social, económica y política de la sociedad en la que vive.

### 1.3. Personas o colectivos con dificultades de inserción.

En unidades posteriores profundizaremos en los colectivos con mayores dificultades de inserción sociolaboral que, como veremos, se corresponden a grupos de personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad social o en franca exclusión. Concretamente estos colectivos son los siguientes:

- ✓ Personas desempleadas de larga duración y mayores de 45 años.

- ✓ Menores y jóvenes.
- ✓ Mujeres, de manera especial las víctimas de violencia de género.
- ✓ Personas con discapacidad.
- ✓ Personas inmigrantes.
- ✓ Personas con problemas sociales específicos: pobreza, drogodependencias, prisiones.

Muchas personas están afectadas simultáneamente por varios de estos factores –por ejemplo, mujeres desempleadas de larga duración, inmigrantes jóvenes en situación de pobreza, menores drogodependientes, etc.–, lo cual dificulta, aún más, los procesos de inserción o reinserción.

## 2. Trabajo y empleo

---

La inserción sociolaboral se desarrolla en el ámbito del mercado de trabajo pues, como hemos comentado, el acceso al empleo y su mantenimiento, son condiciones prioritarias para que la inserción sea efectiva.

### 2.1. El mercado de trabajo

Podemos definir el **mercado de trabajo** como el entorno en el que concurren las empresas o entidades contratantes de trabajo y las personas que buscan desempeñarlo. Dicho de otra manera, podemos decir que en el mercado de trabajo confluyen oferta y demanda.

#### Caracterización del mercado laboral actual

Algunos aspectos o tendencias que nos ayudarán a definir el entorno en el deberemos operar son:

- ✓ Papel trascendente que ocupan las tecnologías de la información y comunicación como herramientas de trabajo y de comunicación, dentro y fuera del entorno de trabajo.
- ✓ Desarrollo tecnológico, que aumenta la productividad y sustituye muchos trabajos de baja cualificación que tradicionalmente se cubrían con mano de obra.
- ✓ Modificación de la concepción de la jornada de trabajo como algo fijo, que se ve sustituida por la jornada flexible, de acuerdo a las necesidades productivas de la empresa
- ✓ Cambios legislativos que tienen como objetivo aumentar la competitividad y que redundan en una pérdida de las condiciones laborales y el estado del bienestar: mayor facilidad para el despido, prestaciones más reducidas, retraso de la edad de jubilación, incremento de las condiciones para acceder a determinados servicios, etc.
- ✓ La temporalización del empleo. Ya no existe el trabajo fijo para toda la vida, pues la contratación temporal se impone sobre la fija.

- ✓ Aumento de las actividades que se realizan a distancia mediante el teletrabajo. Esto también supone el crecimiento de fórmulas de autoempleo y trabajo por cuenta propia o subcontratada como freelance.
- ✓ Necesidad de formación continua a lo largo de toda la vida, para poder adaptarse a los cambios rápidos y continuos que se producen en nuestra sociedad y en el entorno laboral.
- ✓ Crecimiento del sector servicios –sobre todo de la atención a personas– en detrimento del sector industrial –fabricar objetos–. Esto supone cambios en la organización del trabajo, especialmente en lo que se refiere a flexibilización de las jornadas de trabajo, condiciones laborales, etc.
- ✓ Cronificación de unas tasas de desempleo muy elevadas en nuestro país, lo que convierte el paro en un problema estructural de difícil solución.
- ✓ Disminución de los recursos destinados a la creación de políticas activas de empleo y a la inserción de personas en situación de especial vulnerabilidad.
- ✓ Incremento de la presencia de la mujer en más sectores profesionales y en cargos de responsabilidad, aunque lejos de equipararse a la del hombre. De todas maneras, continúa recayendo mayoritariamente sobre la mujer la doble jornada laboral –en casa y en el trabajo–.

### ***Los nuevos yacimientos de empleo***

Muchos de los cambios que estamos viviendo en el mercado laboral responden a un cambio de modelo económico y sociológico, lo cual supone la aparición de nuevos empleos, que ya empiezan a ofertarse y se prevé que continuarán como tendencia de futuro.

El concepto de **nuevos yacimientos de empleo** se utiliza para identificar sectores laborales que presentan un gran potencial para generar, tanto en el presente como en el futuro, muchas posibilidades de empleo, según la evolución de las necesidades y los valores de la sociedad actual.

Se trata de los nuevos puestos de trabajo que surgen en determinados sectores de actividad como consecuencia de la aparición de nuevas

necesidades en nuestra sociedad y que se prevé que en el futuro proporcionarán nuevas oportunidades laborales.

Especialistas de la Comisión Europea han establecido cuatro grandes grupos de servicios. En cada uno de ellos se han identificado diferentes sectores o ámbitos ocupacionales.

Se puede comprobar que muchos de estos ámbitos están relacionados con la atención a personas en situación de vulnerabilidad y su integración en la sociedad.

## 2.2. El Sistema Nacional de Empleo

La inserción laboral se realiza en el marco del Sistema Nacional de Empleo que ha de establecer las condiciones adecuadas para fomentar la contratación y favorecer la intermediación en el mercado de trabajo.

El **Sistema Nacional de Empleo** es el conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo. Entre sus funciones principales incluye:

- ✓ Fomentar la creación de puestos de trabajo.
- ✓ Ejercer de intermediación en el mercado laboral entre demandantes de trabajo y oferentes.
- ✓ Garantizar la aplicación de las políticas activas de empleo y de acciones protectoras por desempleo, conforme a los principios de igualdad y no discriminación.

El Sistema Nacional de Empleo está integrado por:

- ✓ El **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)**. Es el organismo encargado de la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de la política de empleo a nivel estatal.
- ✓ Los **Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas**. Son los organismos que, en virtud de las competencias que han asumido en materia laboral, se encargan de gestionar la política de empleo en su ámbito territorial.



## 2.3. La intermediación en el mercado de trabajo

Para facilitar la confluencia de ofertantes y demandantes es necesaria la intervención de agentes intermediarios.

La **intermediación laboral** hace referencia al conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación, es decir, a las personas que buscan empleo con las empresas que buscan personas para trabajar y viceversa.

Cumplen funciones de intermediación organismos como los servicios públicos de empleo, las agencias de colocación autorizadas y las empresas de trabajo temporal.

También las empresas pueden demandar directamente al mercado los profesionales que necesitan, ya sea mediante anuncios en la prensa y, cada vez más, a través de Internet, bien directamente o a través de páginas especializadas.

## 2.4. Las políticas de empleo

Todas las decisiones que el Estado y las Comunidades Autónomas adoptan con la finalidad de mejorar el acceso al empleo y su mantenimiento, así como la protección a las situaciones de desempleo, se consideran **políticas de empleo**.

En función de la finalidad que persiguen, podemos diferenciar las políticas de empleo en activas y pasivas.

### ***Políticas activas de empleo***

Las **políticas activas de empleo** son el conjunto de acciones y medidas dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo de personas desempleadas, es decir, las actuaciones destinadas a incentivar el empleo.

Los programas y medidas que integran las políticas activas de empleo deberán estar encaminados a:

- ✓ El establecimiento de acciones de apoyo para la contratación, especialmente para los colectivos con mayores dificultades de inserción, favoreciendo las condiciones contractuales y fiscales.

- ✓ El fomento del espíritu empresarial, para promocionar el desarrollo del autoempleo, la creación de empresas y la economía social.
- ✓ La potenciación de la formación y la recualificación profesional, para la adquisición de habilidades necesarias para acceder a determinados empleos.
- ✓ El fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo.
- ✓ La promoción del desarrollo de la actividad económica territorial y el fomento de la contratación, con el objetivo de crear nuevas oportunidades de empleo.

### **Políticas pasivas de empleo**

Las **políticas pasivas de empleo** se concretan en una serie de medidas de protección económica para las personas que se encuentran en situación de desempleo.

Estas medidas no persiguen incentivar el empleo, sino compensar la situación de desequilibrio que supone la pérdida de ingresos. Entre estas políticas se encuentran las prestaciones por desempleo, los subsidios, las pensiones, etc.

## 3. El marco legal de las políticas de empleo

---

El marco legal de las políticas de empleo se estructura de acuerdo con el desarrollo de las políticas y la normativa elaborada por los diferentes niveles organizativos y legislativos: la Unión Europea, el Estado y las Comunidades Autónomas.

### **3.1. Europea**

España, como miembro de la Unión Europea desde 1986, regula sus políticas según las recomendaciones y disposiciones de este organismo.

La evolución de la Unión Europea en materia de empleo ha variado mucho desde su fundación pues, a diferencia de sus inicios, actualmente el empleo se ha convertido en un aspecto clave en las políticas europeas.

Los objetivos que persiguen estas políticas se centran en:

- ✓ El crecimiento del empleo.
- ✓ La calidad del empleo y de las condiciones de trabajo.
- ✓ La movilidad de los trabajadores y trabajadoras.
- ✓ La protección social y la igualdad entre hombres y mujeres.

### ***Estrategias y directrices de las políticas de empleo***

La Unión Europea, una vez ha analizado y examinado la situación de los diferentes países miembros en materia de empleo, elabora unos documentos para planificar las actuaciones que desarrollará en los próximos años. La planificación se lleva a cabo a dos niveles:

- ✓ Uno estratégico, mediante el diseño de **estrategias generales** que planifican la actuación en un periodo de diez años. Los documentos que se han elaborado con estos objetivos son la Estrategia de Lisboa 2000-2010 y la Estrategia Europa 2020, que desarrollaremos a continuación y que está vigente actualmente.
- ✓ Uno operativo, a través de unas **directrices** u orientaciones prácticas, basadas en los objetivos de las estrategias generales que hagan posible la aplicación de estas estrategias.

### ***De las políticas a la normativa***

Las políticas de empleo que persiguen una aplicación normativa se trasladan al ámbito jurídico. La actuación legislativa de la Unión Europea se articula a través de tres tipos de normas que tienen un carácter vinculante:

- ✓ **Reglamentos.** Son normas jurídicas emanadas de las instituciones europeas que poseen efecto directo en los Estados miembros y que prevalecen sobre el derecho nacional de cada uno de ellos.
- ✓ **Directivas.** Son mandatos de las instituciones europeas que los países miembros tienen que incorporar –transponer– a su ordenamiento jurídico, en los plazos indicados.

- ✓ **Decisiones.** Al igual que los reglamentos, son normas de carácter obligatorio que no necesitan de transposición, pero no son de ámbito general, sino que se dirigen a destinatarios precisos, que pueden ser estados, órganos, instituciones, particulares, etc.

En materia de empleo, las disposiciones europeas que les dan cuerpo son las siguientes:

**Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, en lo que se refiere al acceso al empleo, las condiciones de trabajo, la retribución y la promoción profesional

**Conclusiones del Consejo Europeo del 25 y 26 de marzo de 2010**, en que se aprobaron los principales aspectos de la estrategia Europa 2020 para el empleo y el crecimiento.

**Recomendación 2010/410/UE del Consejo**, de 13 de julio de 2010, sobre directrices generales para las políticas económicas de los Estados miembros y de la Unión.

**Decisión 2010/707/UE del Consejo**, de 21 de octubre de 2010, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros

## 3.2. Estatal

Las políticas de empleo europeas se articulan en los países miembros a través de las estrategias de empleo, de los planes anuales para el empleo y de la normativa relacionada.

### ***Estrategias y planes nacionales de empleo***

A partir de las políticas europeas, nuestro país establece cada cuatro años su Estrategia Española de Empleo, en la que se desarrollan y aplican las políticas a favor del empleo que permiten fijar los objetivos económicos y las acciones y medidas de políticas activas de empleo.

Esta estrategia se traduce en la elaboración de los planes anuales de políticas de empleo.

En el **Plan Anual de Políticas de Empleo** se concretarán, con carácter anual, los objetivos de la Estrategia Española de Empleo, tanto para el conjunto del Estado como para las distintas Comunidades Autónomas.

### ***Normativa relacionada con las políticas de empleo***

El mercado de trabajo español está regulado por la **Ley de Empleo** de 2003, con sus respectivas reformas.

Esta ley tiene como objetivo incrementar la eficiencia del funcionamiento del mercado de trabajo y mejorar las oportunidades de incorporación al mismo, es decir, potenciar que las personas desempleadas encuentren un trabajo adecuado a sus características y que las empresas localicen a las personas idóneas para desempeñar un trabajo.

La crisis económica en la que se ha sumido España desde 2008 ha dado pie a la publicación de sucesivas reformas desde 2009, con el objetivo de crear las condiciones necesarias para que la economía española pueda volver a crear empleo y así generar la seguridad necesaria para trabajadores, empresas, mercados e inversores.

Sin embargo, no todos los agentes sociales están de acuerdo con la idoneidad y eficacia de las medidas propuestas.

La normativa relacionada con el empleo de colectivos con mayores dificultades de inserción excede de la legislación laboral y precisa de unas normas complementarias. En este sentido, tenemos que considerar también las siguientes leyes:

#### **Para mujeres:**

- ✓ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- ✓ Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

#### **Para personas con discapacidad:**

- ✓ Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).

- ✓ Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Para **personas inmigrantes**:

- ✓ Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, conocida como ley de extranjería.
- ✓ Real Decreto 557/2011, por el que se aprueba el reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

### 3.3. Autonómica y municipal

La política autonómica en materia de empleo queda enmarcada dentro de los planes nacionales de acción para el empleo, y se llevará a cabo de manera coordinada entre el Estado y las Comunidades Autónomas.

En la aplicación de las políticas de empleo, también intervendrán las administraciones locales, actuando en sintonía con las orientaciones y objetivos de las instancias superiores. De esta manera, cada territorio concretará su política de empleo a través de alguno de los siguientes instrumentos:

- ✓ Plan regional de desarrollo de políticas activas de empleo.
- ✓ Pactos territoriales de empleo.
- ✓ Pacto local para el empleo.
- ✓ Pactos integrales de empleo para colectivos de especial dificultad de inserción.
- ✓ Programas de desarrollo rural.
- ✓ Acuerdos de concertación social.

Las políticas locales acostumbran a ser más efectivas, ya que se adaptan a las condiciones y características de cada entorno social y económico. En ellas, se implica a empresas, asociaciones y entidades. Así se crea un flujo más intenso entre las necesidades y las demandas, que se concreta en proyectos que permitan descubrir nuevas líneas de generación de empleo.

## 4. Recursos europeos para fomentar las políticas de empleo

---

Paralelamente a las políticas y la normativa que hemos visto, tanto la Unión Europea como las diferentes administraciones ponen en juego diferentes recursos o instrumentos para hacerlas posibles.

Los recursos que actualmente proporciona la Unión Europea son los fondos europeos y los programas comunitarios, además de otros recursos para fomentar la movilidad de personas y empresas.

### 4.1. Los fondos europeos

Los **fondos europeos** son los instrumentos financieros de la política regional de la Unión Europea encaminados a reducir las diferencias de desarrollo entre las regiones y los Estados miembros y a fomentar la cohesión económica y social dentro de la Unión.

La acción de los fondos europeos se concreta en unos objetivos y unas prioridades de financiación que son revisados periódicamente. Así, de los objetivos del periodo 2007-2013 se ha pasado a la planificación del periodo 2014-2020, dentro del marco de la Estrategia 2020.

La finalidad de estos fondos de financiación para este periodo concreto se centra en ayudar a los Estados miembros a restablecer el crecimiento y garantizar una recuperación que genere empleo, al tiempo que garantice el desarrollo sostenible.

Los fondos europeos se organizan mediante el fondo de cohesión, los fondos estructurales, además de otros instrumentos financieros.

#### ***El fondo de cohesión***

El fondo de cohesión se crea con el objetivo de favorecer la cohesión europea, facilitando el desarrollo estructural de los países más pobres de la Unión.

Con este fondo se financian proyectos, o alguna fase de estos, cuyos objetivos se dirigen a mejorar el medio ambiente y la gestión de residuos o a desarrollar la red transeuropea de transporte.

### **Los fondos estructurales**

Los fondos estructurales tienen como objetivo reducir las divergencias de desarrollo entre las regiones, a través de la financiación de acciones estructurales. Los beneficiarios de estos fondos son los Estados y las regiones y se concretan en dos tipos de ayudas: el FEDER y el FSE.

- ✓ **FEDER. Fondo Social de Desarrollo Regional:** Tiene como objetivo reducir las diferencias entre los niveles de desarrollo de las regiones europeas, para que las regiones menos favorecidas se recuperen del retraso que sufren. Para ello, financia programas de desarrollo y reconversión, como inversiones productivas que creen o mantengan puestos de trabajo sostenibles, inversiones en infraestructuras, fomento de iniciativas de desarrollo local y empleo, fomento de las actividades de las PYME, etc..
- ✓ **FSE. Fondo Social Europeo:** Destinado a fomentar las oportunidades de empleo y movilidad geográfica y profesional de los trabajadores, así como facilitar su adaptación a las transformaciones industriales y a los cambios de los sistemas de producción.

## **4.2. Los programas europeos**

Son los instrumentos a través de los cuales la Unión Europea financia acciones relacionadas con las distintas políticas que desarrolla.

### **Área de empleo, asuntos sociales e inclusión**

El **Programa de la UE para el Empleo y la Innovación Social (EASI)** es un instrumento financiero, a escala europea, cuyo objeto es promover un elevado nivel de empleo de calidad y sostenible, que aporte una protección social correcta, combata la exclusión social y la pobreza y mejore las condiciones de trabajo. Contiene tres ejes:



**Eje PROGRESS.** Tiene como objetivo la modernización de las políticas de empleo y sociales.

**Eje EURES.** Tiene como objetivo fomentar la movilidad laboral en la UE.

**Eje Microfinanciación y emprendimiento social.** Presta apoyo a microcréditos y micropréstamos para grupos vulnerables y microempresas.

### **Área de justicia y derechos humanos**

En esta área hay que destacar el **Programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía**. Actúa para fortalecer la igualdad de género, combatir cualquier forma de discriminación y luchar contra el racismo.

### **Área de educación, formación, juventud y deporte**

El **Programa Erasmus+** tiene como objetivo la mejora de las capacidades educativas y formativas de las personas (estudiantes, profesorado y trabajadores y trabajadoras), favoreciendo la movilidad entre países, tanto dentro de la Unión como fuera de ella.

Abarca todos los niveles: escolar, formación profesional, enseñanza superior y formación de personas adultas (aprendizaje formal e informal).

## **4.3. Recursos para facilitar la movilidad**

La Unión Europea delega, cada vez más directamente, funciones y responsabilidades de información en organismos locales mucho más accesibles y con mayor disponibilidad para los posibles usuarios. Paralelamente, potencia, con los mismos propósitos, el acceso a todos estos recursos a través de las posibilidades que ofrecen las tecnologías de la información.

Estos recursos se pueden diferenciar entre los destinados a atender a particulares –en este caso, demandantes de empleo o estudiantes–, y los destinados a atender a pequeñas y medianas empresas.

### **Recursos destinados a estudiantes o demandantes de empleo**

- ✓ La **red Europe Direct** (<http://ec.europa.eu/spain>). Es un servicio que proporciona información y asesoramiento sobre los países de la UE.
- ✓ La **red EURES** o portal europeo de la movilidad profesional (<http://ec.europa.eu/eures>). Es un recurso público que facilita, a través

de Internet, el acceso a un empleo y la intermediación entre la oferta y la demanda de trabajo o prácticas en Europa.

- ✓ El **portal** Ploteus (<http://europa.eu.int/ploteus>). Es un portal que muestra las oportunidades de aprendizaje en todo el espacio europeo.

## Recursos destinados a empresas

Con objetivos similares a los anteriores, pero dirigidos a empresas, la Unión Europea cuenta con los servicios Información para Empresas ([http://ec.europa.eu/spain/servicios/informacion-para-empresas/index\\_es.htm](http://ec.europa.eu/spain/servicios/informacion-para-empresas/index_es.htm)).

Este portal proporciona toda la información necesaria –ayudas, pasos, licitaciones, programas de financiación, etc.–, para implantar o desarrollar una empresa en otros países de la Unión

# 5. Recursos para facilitar la inserción. Las políticas de empleo

---

Para gestionar la política de empleo, el Sistema Nacional de Empleo va a utilizar como instrumentos las políticas activas de empleo:

- ✓ Medidas de apoyo a la contratación.
- ✓ Promoción del empleo autónomo.
- ✓ Fomento de la formación para el empleo.
- ✓ Inserción sociolaboral de las víctimas de la violencia de género.

Además también recurrirá a medidas pasivas para la protección de los colectivos vulnerables.

## 5.1. Medidas de apoyo a la contratación

Las empresas contratan a sus trabajadoras y trabajadores utilizando las formas contractuales que la legislación establece –contratos indefinidos, a tiempo parcial, discontinuo, eventual, etc.–, que se estudiarán en el módulo de Formación y Orientación Laboral.

Sin embargo, hay otro tipo de contratos creados para fomentar el empleo entre los colectivos con mayores dificultades de inserción, que son los que estudiaremos en este apartado.

Estos contratos establecen unas ventajas e incentivos para las empresas – normalmente en forma de deducciones fiscales o bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social– que contraten a personas que cumplan determinados requisitos de vulnerabilidad o para determinadas modalidades de contratación. Estos contratos son los que describiremos a continuación.

## Contratos formativos

Los **contratos formativos** tienen como finalidad facilitar la inserción laboral de jóvenes en el mercado de trabajo. Pueden ser contratos en prácticas o contratos para la formación y el aprendizaje:

- ✓ **Contratos en prácticas.** Tienen como objeto la mejora de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados una vez acabados.
- ✓ **Contratos para la formación y el aprendizaje.** Su finalidad es la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia entre la actividad laboral retribuida en una empresa y la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

## Contratos para personas con discapacidad

Se dirigen a la contratación de personas con discapacidad, proporcionando diferentes incentivos según el tipo de contrato y el grado de discapacidad de la persona contratada.

Existen diferentes modalidades de contratación:

- ✓ Ordinaria.
- ✓ En prácticas.
- ✓ Para la formación y el aprendizaje.
- ✓ Indefinida.
- ✓ Temporal.
- ✓ Indefinida o temporal para personas con discapacidad en centros especiales de empleo.
- ✓ Indefinida para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales.

- ✓ Interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad.
- ✓ Temporal para personas con discapacidad.

Estos contratos se podrán llevar a cabo en los diferentes entornos sociolaborales que veremos a lo largo del libro, ya sean en:

- ✓ Empleo ordinario.
- ✓ Empleo con apoyo.
- ✓ Empleo protegido, en los centros especiales de empleo.
- ✓ Centros ocupacionales.

### **Contrato de trabajo del servicio del hogar familiar**

El acceso al empleo en el hogar familiar se realizará mediante contratación directa o a través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas.

### **Medidas de apoyo al mantenimiento de empleo o reincorporación**

También hay que considerar un grupo de medidas destinadas a fomentar el mantenimiento y la continuidad en la contratación.

Entre ellas está la transformación de contratos temporales en indefinidos con incentivos. Afecta a la conversión de diferentes tipos de contratos temporales (en prácticas, formativos, de relevo, de sustitución y eventual primer empleo) en indefinidos.

## **5.2. Promoción del empleo autónomo**

La **promoción del empleo autónomo** consiste en una serie de ayudas destinadas a facilitar que las personas desempleadas se conviertan en personas trabajadoras autónomas o por cuenta propia.

Estas ayudas se proporcionan especialmente en forma de subvenciones, en función de las necesidades siguientes:

**Subvención por establecimiento como trabajador autónomo.** La cuantía será variable de acuerdo con la dificultad de acceso al mercado de trabajo del solicitante y según su inclusión en alguno de los siguientes colectivos:

- ✓ Personas desempleadas en general.
- ✓ Jóvenes desempleados de 30 años o menos.
- ✓ Mujeres desempleadas, con especial prioridad a mujeres víctimas de violencia de género. En este sentido hay que tener en cuenta el programa específico Emprender en Femenino y el Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres.
- ✓ Personas con discapacidad desempleadas.

**Subvención financiera.** Consiste en la reducción del interés por el préstamo que concede una entidad financiera para crear una empresa.

**Subvención para la asistencia técnica.** Destinada a la financiación parcial de la contratación externa de servicios necesarios para mejorar el desarrollo de la actividad empresarial.

**Subvención para formación.** Dirigida a la financiación parcial de cursos para cubrir las necesidades de formación del autónomo, durante la puesta en marcha de la empresa.

La condición para obtener subvenciones es que las empresas creadas deben mantenerse, al menos, durante tres años.

Otros incentivos que complementan estas ayudas son:

- ✓ Bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.
- ✓ Capitalización de las prestaciones por desempleo.
- ✓ Acceso a la financiación a través del ICO (Instituto de Crédito Oficial), que es un banco público adscrito al Ministerio de Economía y Competitividad

## 5.3. Fomento de la formación para el empleo

La formación es otro pilar de las políticas activas para facilitar la inserción de las personas. A continuación indicamos algunas propuestas en este sentido.

### La formación profesional para el empleo

La **formación profesional para el empleo** integra el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar una formación que responda a las necesidades de empresa y trabajo y contribuyan al desarrollo de una economía. La formación para el empleo se divide en las siguientes iniciativas:

- ✓ La **formación de demanda**. Pretende responder a las necesidades de formación de la empresa y consta de las acciones formativas que esta promueve.
- ✓ La **formación de oferta de planes de formación** dirigidos prioritariamente a personas que están trabajando.
- ✓ La **formación de oferta de acciones formativas dirigidas a personas desempleadas** con el fin de capacitarlas para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo.
- ✓ La **formación en alternancia con el empleo**. Tiene por objeto contribuir a la adquisición de las competencias profesionales mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permite a la persona compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

Esta formación incluye las acciones formativas de los contratos para la formación (que ya hemos visto anteriormente) y los programas públicos de empleo-formación.

### Los programas públicos de empleo-formación

Los **programas públicos de empleo-formación** tienen como finalidad mejorar la cualificación y las posibilidades de empleo de determinados colectivos de desempleados.

Durante el desarrollo de estos programas, los trabajadores y las trabajadoras participantes recibirán formación profesional adecuada a la ocupación que

desempeñarán en alternancia con el trabajo y la práctica profesional. A este tipo de programas responden las escuelas taller y casas de oficios, y los talleres de empleo.

## Escuelas taller y casas de oficios

Son programas de empleo-formación dirigidos a jóvenes menores de 25 años en situación de desempleo que cumplan determinados requisitos.

- ✓ En las **escuelas taller (ET)**, los jóvenes reciben formación sociolaboral en alternancia con la práctica profesional, con el objetivo de que, una vez completados sus estudios, estén capacitados para el desempeño del oficio aprendido.
- ✓ En las **casas de oficios (CO)**, las ocupaciones están relacionadas con la recuperación o promoción del patrimonio, la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente, u otras actividades de utilidad pública o de interés general.

Ambos proyectos constan de dos etapas:

- ✓ Una **etapa inicial**, en la que se lleva a cabo la formación profesional sociolaboral teórica, retribuida con una beca de formación.
- ✓ Una **etapa final**, de formación en alternancia con la práctica profesional, en que la persona dispone de un salario regulado por contrato.

## Talleres de empleo

Son programas mixtos que combinan acciones de formación y empleo en actividades relacionadas con nuevos yacimientos de empleo de interés general y social. Están dirigidos a personas desempleadas de 25 años o más con especiales dificultades para insertarse en el mercado de trabajo.

Desde el principio, los participantes son contratados por la entidad promotora mediante la modalidad de contrato para la formación y el aprendizaje.

## Programas de Garantía Juvenil

En estos programas los jóvenes de entre 16 y 30 años reciben una oferta de empleo o de formación tras haber finalizado sus estudios o quedar desempleados.

## Prácticas no laborales en empresas

Las prácticas no laborales en empresas van dirigidas a personas que, debido a su falta de experiencia laboral, tengan problemas de empleabilidad.

Se destinan a personas jóvenes desempleadas con edades comprendidas entre 18 y 25 años, con estudios mínimos de grado medio de ciclo formativo. El período dura de 3 a 9 meses, siempre bajo la supervisión de un tutor. Durante este tiempo la persona recibe una beca de apoyo.

## Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación

Destacan las acciones enfocadas a la información y la orientación profesional, y entre ellas el desarrollo de itinerarios profesionales individuales para la mejora del empleo de los trabajadores, así como la incentivación del autoempleo.

## 5.4. Políticas activas para la inserción de mujeres víctimas de violencia de género

La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, establece la necesidad de un programa específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo, con el objetivo de favorecer su integración sociolaboral, lo que, a su vez, les proporcionará una independencia económica y personal que les permitirá romper el vínculo con su agresor.

Para dar cobertura a este principio, en 2008 se aprobó el **Programa de Inserción Sociolaboral para Mujeres Víctimas de Violencia de Género**. En este programa se detallan un conjunto de medidas de políticas activas de empleo dirigidas a las mujeres de este colectivo inscritas como demandantes de empleo. Estas medidas son las siguientes:



Elaboración de un **itinerario individualizado** de inserción sociolaboral, realizado por personal especializado, basado en los recursos y en las circunstancias que rodean a cada persona.

Dentro del itinerario de inserción se podrá incluir la **realización de un programa formativo específico**, para favorecer la inserción sociolaboral por cuenta ajena.

**Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia**, en forma de subvenciones o ayudas, que, como hemos visto cuando tratábamos las medidas de promoción de trabajo autónomo, tendrán una especial prioridad.

**Beneficios para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género**, tal como hemos visto en la categoría de contratos bonificados por esta causa.

**Estímulos para facilitar la movilidad geográfica** para las mujeres que, como consecuencia de su contratación, tengan que trasladar su residencia habitual. Se establecerán subvenciones para financiar gastos de desplazamiento, de transporte, de alojamiento, de guardería, etc.

**Incentivos para compensar diferencias salariales.** Las mujeres que, por ser víctimas de violencia de género, se han visto obligadas a abandonar definitivamente su puesto de trabajo, dispondrán de esta ayuda compensatoria si el contrato subsiguiente que formalicen implica una disminución salarial.

**Convenios con empresas para facilitar la contratación** de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica, para fomentar la sensibilización sobre la violencia de género con dichas empresas y favorecer la inserción laboral de las víctimas.

La gestión de estas medidas corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal y a los órganos o entidades correspondientes de las Comunidades Autónomas con competencias en materia de gestión de políticas activas de empleo.

## 5.5. Medidas de protección de colectivos vulnerables

Como hemos comentado, las políticas de empleo también contemplan unas políticas pasivas o medidas de protección a colectivos más vulnerables en materia laboral. Entre estas cabe considerar la protección al desempleo y la protección laboral de las víctimas de la violencia de género.

### Protección al desempleo

Actualmente, según las diferentes normas que se han ido publicando, este tipo de protección, en España, se concreta en varias modalidades:

**Prestación por desempleo.** Se trata de una protección contributiva, es decir, que la percibe una persona que ha estado cotizando previamente. Es evidente, por tanto, que podrán acceder a ella personas que han estado trabajando y cotizando en la Seguridad Social y pierden su empleo de forma temporal o definitiva.

**Subsidio de desempleo.** Es una protección asistencial. En general, acceden a ella personas que hayan excedido el período de prestación contributiva, especialmente en aquellos casos en los que existan cargas familiares o dificultades específicas para reinsertarse en el mercado de trabajo.

**Protección por desempleo de los trabajadores eventuales incluidos en el régimen especial agrario.** Puede ser a través de prestaciones por desempleo de trabajadores eventuales por cuenta ajena, y subsidio por desempleo y renta agraria a los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen General Agrario residentes en Andalucía y Extremadura.

**Pensión contributiva de invalidez.** Prestación económica contributiva que trata de cubrir la pérdida de rentas salariales o profesionales que sufre una persona cuando, estando afectada por un proceso patológico o traumático derivado de una enfermedad o accidente, ve reducida o anulada su capacidad laboral de forma presumiblemente definitiva.

**Pensión no contributiva de invalidez.** Asegura a todos los ciudadanos y ciudadanas en situación de invalidez y en estado de necesidad una

prestación económica, aunque no hayan cotizado o lo hayan hecho de forma insuficiente para tener derecho a una pensión contributiva.

**Renta activa de inserción.** Se trata de una ayuda extraordinaria para personas con gran dificultad para encontrar trabajo y en situación de necesidad económica. Se dirige a los siguientes colectivos:

- ✓ Personas desempleadas de larga duración, mayores de 45 años.
- ✓ Emigrantes retornados mayores de 45 años.
- ✓ Víctimas de violencia de género o doméstica.
- ✓ Personas con discapacidad igual o superior al 33%.

**Ayuda económica específica para mujeres víctimas de violencia de género** con especial dificultad para obtener un empleo. La mujer víctima de violencia de género que carezca de rentas superiores al 75% del salario mínimo interprofesional recibirá una ayuda de pago único, equivalente a 6 meses de subsidio por desempleo, con variaciones si la mujer tiene reconocida una discapacidad o tiene responsabilidades familiares.

## **Protección laboral de las víctimas de la violencia de género**

Las mujeres víctimas de violencia de género tienen reconocidas unas medidas de protección para mantener su empleo y su seguridad.

Según la situación laboral en la que se encuentre cada mujer –trabajadora por cuenta ajena, por cuenta propia o funcionaria pública–, se le reconocerán una serie de derechos u otros. A continuación indicamos los que asisten a las trabajadoras por cuenta ajena:

- ✓ Reordenación de su tiempo de trabajo conforme a sus necesidades.
- ✓ Movilidad geográfica si la empresa posee centros de trabajo en diferentes territorios.
- ✓ Cambio de centro de trabajo con reserva de puesto durante los primeros 6 meses.
- ✓ Reducción de jornada laboral con reducción proporcional del salario.
- ✓ Justificación de las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo cuando así lo determinen los servicios sociales o de salud, según proceda.

- ✓ Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo con derecho a prestación por desempleo, durante 6 meses, ampliable hasta 18 meses por resolución judicial.
- ✓ Extinción del contrato de trabajo con derecho a prestación por desempleo por voluntad de la trabajadora.
- ✓ Acreditación de la situación legal de desempleo por comunicación escrita de la empresa sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima.
- ✓ Si una trabajadora víctima de violencia de género es despedida mientras está ejerciendo su derecho a la reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión del contrato, el despido se declarará nulo.

## 6. Recursos formativos. La formación profesional.

---

Los recursos formativos para la inserción laboral están contemplados por el sistema de formación profesional.

La actual ley de educación describe la **formación profesional** como el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Su nueva ordenación responde a una doble finalidad:

1. Fomentar la formación a lo largo de la vida, integrando las distintas ofertas formativas –reglada, ocupacional y continua– en un solo sistema integrado, que se organiza en dos subsistemas:
  - ✓ La formación profesional dentro del sistema educativo.
  - ✓ La formación profesional para el empleo, de la que ya hemos hablado en el apartado anterior.

2. Armonizar a nivel europeo los niveles de formación y su acreditación, con el objetivo de compatibilizar los sistemas de los diferentes países y facilitar el libre movimiento de profesionales.

Para alcanzar estos dos objetivos la ley establece la elaboración de un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

## 6.1. El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

Con el fin de relacionar directamente la formación con el empleo y la armonización con los sistemas europeos, la ley de formación profesional establece un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Este sistema se crea con la finalidad de promover y desarrollar la integración de todas las ofertas de la formación profesional, y a este efecto se redacta el **Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales**.

Se entiende por **cualificación profesional** el conjunto de competencias profesionales –conocimientos y capacidades– con significación para el empleo. Estas competencias pueden ser adquiridas mediante la formación o la experiencia.

El Catálogo Nacional clasificará, sistemáticamente, las diferentes cualificaciones identificadas en el sistema productivo y las ordenará en familias profesionales y en niveles de cualificación:

**Familias profesionales.** Esta clasificación está centrada en los ámbitos profesionales y las actividades económicas relacionadas con ellos, y es afín a la ordenación de la formación profesional.

**Niveles de cualificación.** Según el nivel de competencia profesional requerido las cualificaciones se organizan en cinco niveles, de los cuales los tres primeros corresponden al ámbito de la formación profesional:

- ✓ **Nivel 1.** Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples, en el que los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas que se deben aplicar son de poca complejidad.

- ✓ **Nivel 2.** Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.
- ✓ **Nivel 3.** Competencia en un conjunto de actividades profesionales que, además de ejecutarse de forma autónoma, comportan responsabilidades de coordinación y supervisión. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso.

Además de su descripción y catalogación, para que las cualificaciones sean operativas, es necesario que se incluya la formación asociada a las mismas.

Así, la formación asociada a cada cualificación estará constituida por un conjunto de módulos formativos (MF) que en su conjunto formarán el Catálogo Modular de Formación Profesional (CMFP).

La acreditación de una cualificación profesional se hace efectiva mediante un **certificado de profesionalidad**, que acredita a la persona que lo obtiene la capacitación para el desempeño de la actividad laboral relacionada.

## 6.2. La formación profesional dentro del sistema educativo.

Actualmente confluyen tres sistemas educativos: la LOGSE, la LOE y la LOMCE. Estos tres sistemas ordenan las enseñanzas de la formación profesional en:

- ✓ La Formación Profesional Básica.
- ✓ Los ciclos formativos de grado medio.
- ✓ Los ciclos formativos de grado superior.

Estas enseñanzas deben responder a un perfil profesional. Se estructuran en módulos profesionales de duración variable y se organizarán de manera que permitan la conciliación del aprendizaje de las personas con otras actividades y responsabilidades.

## **La Formación Profesional Básica**

A nivel estatal se aplica la LOMCE que desarrolla los currículums de la FP Básica. Estos estudios constituyen el Nivel 1 según el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

Tienen el objetivo de ayudar a alcanzar las competencias profesionales propias de una cualificación elegida, a las personas que no hayan alcanzado los objetivos de la ESO o que se prevé que no alcanzarán.

En la FP básica, cuando el alumnado supere los módulos correspondientes obtendrá una titulación que acreditará las competencias adquiridas en relación con el SNCFP de las enseñanzas elegidas, que le permitirá entrar en el mercado laboral.

Además con esta titulación podrá acceder directamente a un ciclo formativo de Grado Medio o, después de superar la prueba de evaluación de final de la ESO, obtener el Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

En este nivel se inscribe la FP Básica Adaptada para aquel alumnado con necesidades educativas específicas de entre 16 y 19 años.

## **Formación profesional de grado medio y de grado superior**

Un segundo nivel de cualificación lo encontramos en la formación profesional de grado medio y de grado superior.

Actualmente, la formación profesional oferta en torno a 150 ciclos formativos, agrupados en 26 familias profesionales, con contenidos teóricos y prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.

Cada módulo profesional está asociado a una cualificación profesional y permite la obtención del certificado de profesionalidad correspondiente. Las titulaciones tienen validez en todo el Estado, con valor académico y profesional.

El acceso a los ciclos de grado medio se requiere el título de graduado en ESO, haber cursado la FP Básica o la realización de una prueba de acceso. La experiencia laboral o haber cursado un PCPI en el campo profesional correspondiente puede eximir de una parte de la prueba.

Para acceder a un ciclo de grado superior se debe estar en posesión del título de Bachillerato, del título de Técnico (FP de Grado Medio) o realizar la prueba o el curso de acceso correspondiente.

## Nuevas modalidades de formación profesional

Las necesidades de nuestra sociedad actual y las posibilidades que nos proporcionan las nuevas tecnologías han diversificado las formas de acceder a la formación profesional y la manera de cursar los estudios. Entre estas nuevas modalidades aparecen:

- ✓ Además de la modalidad clásica presencial, se está abriendo camino la formación profesional a **distancia** o **semipresencial**. Esta opción es muy válida para personas con dificultades para asistir a clases en horario lectivo, para conciliar la vida laboral y la académica, para acabar estudios que se habían iniciado y se habían abandonado, para cursar determinados módulos en el marco de la acreditación de competencias, etc.
- ✓ La **formación profesional dual** es una modalidad en la que se realizan un conjunto de acciones e iniciativas formativas mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de la actividad laboral en una empresa y la actividad formativa.

### 6.3. La acreditación de competencias profesionales

Dentro del nuevo sistema de formación profesional, es importante destacar la acreditación de competencias profesionales.

La **acreditación de competencias profesionales** es un conjunto de actuaciones dirigidas a reconocer, evaluar y acreditar las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o por otras vías no regladas de formación.

Cuando la persona tiene experiencia laboral, pero no posee un título formativo de esa ocupación, se pueden reconocer esas competencias profesionales a través de procedimientos que convocan las administraciones. En ellos la persona demuestra lo que sabe hacer, obtiene la acreditación de esa competencia y orientaciones sobre cómo conseguir una titulación oficial.



La evaluación y acreditación de las competencias profesionales se desarrollará siguiendo criterios que garanticen la fiabilidad, objetividad y rigor técnico. El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales sirve de referencia objetiva en este procedimiento.

Si las competencias profesionales evaluadas no alcanzan a completar las cualificaciones recogidas en ningún título de formación profesional o certificado de profesionalidad, se realiza una acreditación parcial acumulable. De este modo, si así lo desea, el trabajador podrá completar su formación para la obtención del correspondiente título o certificado.

## 7. Otros recursos autonómicos y locales.

---

Las Comunidades Autónomas y las corporaciones locales podrán desarrollar sus propios recursos para favorecer la creación de empleo y la inserción sociolaboral. Ya hemos comentado que su concurso es imprescindible y muy eficaz, pues están más implicadas con las necesidades concretas de la población y el territorio. Algunos de estos recursos son:

Los **planes de empleo**. Son programas de contratación de personas desempleadas para la realización de obras y servicios de interés general y social. Además de estar desempleadas, las personas deben encontrarse en los supuestos que cada comunidad autónoma o municipio haya previsto.

Proponen una formación práctica y una experiencia laboral que facilite su incorporación al mercado de trabajo en mejores condiciones. Los proyectos deben realizarse en el año en curso y, normalmente, tienen una duración de 6 meses.

Las políticas de **incentivos, subvenciones y cotizaciones** que cada comunidad autónoma o municipio pueda establecer.

**Centros de iniciativa empresarial**. Pretenden ayudar al lanzamiento de las pequeñas empresas. Acogen a la empresa que se inicia durante un tiempo que abarca entre 6 meses y 3 años. La empresa, que debe ser reconocida como viable, obtendrá ayudas para la primera instalación, mediante la aportación de

los locales debidamente dotados y la oferta, a tiempo compartido, de servicios comunes como teléfono, tratamiento de textos, bases de datos, etc. También se proporciona a la empresa la asistencia técnica que precise durante el proceso de creación.

**Servicios de orientación o aulas activas.** Son espacios donde personal profesional orienta a los ciudadanos y las ciudadanas en su proceso de inserción y formación. Ofrecen una orientación profesional y realizan cursos sobre técnicas de búsqueda activa de trabajo. Incluyen servicios adicionales de información, bolsa de trabajo, etc.

## 8. Modalidades de inserción sociolaboral.

---

Como se ha descrito en la introducción de esta unidad la inserción sociolaboral es la intervención que se realiza en servicios, centros, equipos y programas dirigidos a fomentar la integración social y a mejorar la calidad de vida a través de la búsqueda de espacios de empleo y ocupación.

La manera en que este proceso se diseñe y se aplique dependerá de las prioridades que se atiendan, y se concreta en los diferentes **modelos de inserción sociolaboral**.

Estos modelos se pueden clasificar a partir de distintos criterios. En este capítulo nos centraremos en dos: la orientación y la posición de los protagonistas.

### 8.1. Modelos de inserción según la orientación

Según cuáles sean las prioridades en la orientación del proceso de inserción sociolaboral, se pueden diferenciar tres modelos: de orientación profesional, de orientación ocupacional y de orientación ocupacional por competencias.

## **El modelo de orientación enfocado a la formación**

Este modelo prioriza la actividad formativa como elemento clave para favorecer la inserción sociolaboral.

Muchos son los estudios que coinciden en que el factor que más influye en los procesos de inserción es la formación, entendida como imprescindible no solo para la obtención de un puesto de trabajo de forma puntual, sino para el mantenimiento de este puesto a lo largo del tiempo y para la adaptación de la persona a los futuros cambios socioeconómicos y tecnológicos del mercado de trabajo.

Está claro que un curso aislado de formación ocupacional se revela notoriamente insuficiente para la inserción laboral de las personas demandantes, especialmente para las que pertenecen a colectivos con mayores dificultades.

Por este motivo, la formación ha de ir más allá de simples cursos con programas y contenidos estándares y ha de ser abordada como un medio de desarrollo personal y social del individuo.

## **Modelo de orientación enfocado a la inserción ocupacional**

Un enfoque centrado solo en la formación se detecta rápidamente como insuficiente y se ha de complementar con medidas dirigidas a la inserción laboral.

Este modelo de orientación parte del análisis de los diferentes factores que intervienen en cada uno de los tres elementos – el demandante, el empleo y el mercado de trabajo– que intervienen en el proceso de inserción laboral.

Como los tres elementos están en continua interacción, interviniendo en cada uno de ellos se pueden mejorar las condiciones de inserción.

## **Modelo de orientación ocupacional por competencias**

Actualmente se está desarrollando la orientación ocupacional por competencias. Este modelo parte de que cada ocupación está descrita por unas competencias que son necesarias para ejercer adecuadamente un puesto de trabajo.

Las diferentes personas aspirantes pueden ir adquiriendo estas competencias a través de la oferta formativa, tanto del sistema educativo como de la formación para el empleo, y también mediante la experiencia laboral y personal.

Lo importante es el fortalecimiento integral de las competencias –tanto las profesionales como, sobre todo, las personales y transversales– que influyan en la mejora de la empleabilidad.

El objetivo de este modelo es más integral, pues ya no se trata solo de asimilar determinados conocimientos teóricos o habilidades técnicas, sino de adquirir competencias que contribuyan a la mejora de las condiciones para el desempeño profesional y el desarrollo personal.

## 8.2. Modelos según la posición de los protagonistas

Esta clasificación, descrita por J. M. de Pablo, se organiza a partir de la posición que adoptan los protagonistas –profesional y persona demandante– en el desarrollo del proceso de inserción. Se establecen tres modelos

- ✓ El **modelo didáctico**. Entiende la orientación como un proceso de formación y aprendizaje, en el que la intervención se concreta en la ayuda a la persona para suplir las carencias de su perfil profesional. El protagonismo de este modelo recae en el o la profesional ya que la persona está muy motivada y únicamente solicita información o formación concreta.
- ✓ El **modelo de asesoramiento** o counselling. Parte de una posición igualitaria entre profesional y persona demandante, en que el primero asesora al segundo a partir de la información aportada por este. La persona está motivada y necesita un proceso de acompañamiento y apoyo en el desarrollo del plan de inserción.
- ✓ El **modelo centrado en los recursos propios de la persona**. En este modelo se cede el protagonismo a la persona usuaria, que está fuertemente desmotivada. Por eso se deberá conseguir que todas las acciones que se han de realizar partan de ella. El o la profesional se mantiene en una posición deliberada de pasividad. Este modelo considera la orientación como un proceso de facilitación y de

empoderamiento, en el que la persona ha de ser la responsable de la búsqueda de soluciones y de la activación de los recursos propios.

## 9. El TSIC en el proceso de inserción sociolaboral

---

El técnico o la técnica superior en integración social (TSIS) podrán trabajar en diferentes servicios relacionados con la inserción sociolaboral de personas en situación de vulnerabilidad que necesiten un itinerario personalizado.

A continuación se describirán las competencias requeridas por el TSIS y las funciones que podrá realizar en el ámbito de la inserción sociolaboral.

### 9.1. Competencias del TSIC en relación con la inserción sociolaboral

El documento en el que aparecen detalladas las competencias que debe reunir la figura del integrador social relacionadas con la inserción los encontramos en el propio currículum (BOE 195, RD 1074/2012), y son las siguientes:

**Competencia general.** El integrador social deberá organizar e implementar programas de inserción laboral y sociolaboral, y evaluar el desarrollo de los mismos y su ajuste al itinerario prefijado.

**Competencias técnico profesionales** específicas. Respecto a este grupo de competencias, el TSIS deberá:

- ✓ Analizar el contexto de la inserción sociolaboral.
- ✓ Planificar la intervención para la inserción laboral.
- ✓ Aplicar las técnicas en habilidades sociolaborales.
- ✓ Definir estrategias para el seguimiento y la evaluación del proceso de inserción sociolaboral.

Además, desarrollará unas **competencias sociolaborales** relacionadas con las funciones siguientes:

- ✓ Establecer unas relaciones interpersonales adecuadas con el entorno sabiendo mediar ante cualquier problemática.
- ✓ Participar y colaborar activamente con el equipo de trabajo.
- ✓ Defender los derechos y obligaciones propios y del trabajador.

También mostrará **competencias transversales**, como:

- ✓ Adaptación y flexibilidad ante las diversas situaciones y personas, el mundo del trabajo, sus leyes internas y las innovaciones tecnológicas.
- ✓ Responsabilidad como mediador entre el individuo y el ámbito de trabajo.
- ✓ Transmisión de seguridad y confianza, mostrar interés y comprensión por la situación, distanciamiento personal para abordar el trabajo de forma objetiva, autocontrol, etc.

## 9.2. Funciones del TSIS como insertor

El TSIS, al tener una amplia formación específica en colectivos con especial vulnerabilidad, podrá desarrollar sus funciones de inserción, interviniendo tanto sobre la persona usuaria como sobre la empresa y el entorno.

### ***Funciones del TSIS en relación con la persona usuaria***

El integrador o la integradora social pueden ofrecer a la persona usuaria:

**Atención personalizada.** Como hemos visto, en algunos colectivos como el de las mujeres víctimas de violencia de género es importante la atención individualizada. Pero, además, cada caso conlleva una particularidad específica que debe ser escuchada, para comprender el proceso por el que está pasando la persona y entender sus emociones.

**Información.** Hay que identificar y canalizar la demanda, ofrecer información general sobre el servicio, tramitar la derivación a otros profesionales, etc.

**Orientación.** Generalmente esta función la realiza un titulado superior, pero el integrador o la integradora social puede colaborar en esta fase del proceso de intervención en tareas como las siguientes:

- ✓ Primera entrevista individual para recoger información.
- ✓ Determinación de las necesidades de la persona, estudio y análisis de sus carencias y potencialidades, y definición de su perfil.
- ✓ Planificación de la intervención y elaboración de proyectos individualizados, adecuados a las características, necesidades y capacidades de cada persona.
- ✓ Negociación del plan de acción con la persona.

Etc.

**Asesoramiento.** Se denomina así el proceso de informar de manera específica y especializada sobre demandas concretas. En este sentido se puede asesorar en la definición de la demanda, sobre información objetiva acerca de la demanda, aconsejando sobre las diferentes alternativas o posibilidades, etc.

**Formación.** Consiste en programar, impartir y evaluar las actividades formativas sobre:

- ✓ Aspectos de carácter laboral, formación en la tarea, etc.
- ✓ Habilidades relacionadas con el trabajo: habilidades sociales, hábitos de autonomía, etc.
- ✓ Enseñanza, especialmente en las diferentes técnicas de búsqueda de empleo.
- ✓ Refuerzo de la motivación, para que las personas sean agentes activos en su proceso de inserción, es decir, se involucren de manera participativa, tomen decisiones, asuman responsabilidades en la demanda de trabajo y la búsqueda de recursos, respetando siempre su propia capacidad de autodeterminación.
- ✓ Agilización o derivación de los **trámites** de concesión de ayudas, pensiones, etc.

**Evaluación continua.** Se lleva a cabo mediante el acompañamiento y seguimiento individual, la evaluación del plan de trabajo, el análisis de los avances o retrocesos, la contención de conflictos y la propuesta de soluciones, el feedback continuo con la persona, la ayuda a la persona en el mantenimiento del trabajo, la elaboración y aplicación de instrumentos de evaluación y la interpretación de la información, etc.

### ***Funciones del TSIS en relación con la empresa***

Algunas de las funciones del insertor o insertora sociolaboral en relación con las empresas o entidades contratantes son las siguientes:

- ✓ Estudio de las características del puesto de trabajo: requisitos y exigencias.



- ✓ Supervisión y seguimiento de la persona en la empresa, visita a los centros, fomento del desarrollo de las relaciones interpersonales entre la persona usuaria y los compañeros de trabajo, etc.
- ✓ Sensibilización de la empresa favoreciendo el conocimiento de los colectivos a los posibles contratantes, aportando información sobre los beneficios en la contratación, etc.
- ✓ Conocimiento de las necesidades formativas.

### ***Funciones del TSIS en relación con el entorno***

Respecto a la intervención con el entorno, algunas de las funciones del TSIS son:

- ✓ Coordinación, relación y dinamización del medio, la comunidad y los diferentes agentes que intervienen.
- ✓ Conocimiento de los recursos del medio y mantenimiento del contacto con los mismos.