

Es trabajo, no beneficencia

Los programas de inserción laboral son claves para reinsertar a los colectivos vulnerables en el mercado. Las compañías tienen bonificación cuando contratan

ALEJANDRA AGUDO

Uno de cada cuatro ciudadanos (27,3%) en España está en riesgo de exclusión social o pobreza. Son más de 13 millones de personas las que no llegan a final de mes, no se pueden ir de vacaciones o sufren privaciones severas como no poder comer carne al menos dos veces a la semana. La crisis no ha hecho más que aumentar el número de personas en esta situación. Pero antes de 2008, el país ya tenía un 17% de sus habitantes en riesgo. Excluidos, víctimas de violencia de género, personas con discapacidad, gitanos o inmigrantes con serias dificultades para encontrar un empleo. "El mercado de trabajo penaliza a las personas que cree que no se van a adaptar rápido. La percepción negativa que se tiene de estos colectivos también influye", apunta Beatriz Torres, vicepresidente de la Asociación Semilla, que trabaja para romper prejuicios y que las empresas contratan a quienes, sin apoyo, recibirían en la mayoría de los casos un portazo como respuesta.

Los programas de inserción laboral especializados en personas en riesgo son, a tenor del número creciente, muy necesarios que para un cuarto de la población no esté abocada a vivir en situación de pobreza para siempre. Así lo cree Jaime Lanaspá, director de la Fundación la Caixa. "Si no arreglamos este pro-

blema pronto pueden estar condenados a no trabajar en su vida o tener una existencia precaria y sin proyecto vital. Con los inmigrantes, hay un doble riesgo de exclusión porque no tienen red familiar y temen que si no disponen de un empleo, les quiten los papeles de residencia", explica en un debate organizado por la entidad que dirige y EL PAÍS sobre la integración laboral de grupos vulnerables.

El estigma social de algunos colectivos impide su acceso al mercado laboral

Lanaspá: "Estas personas pueden estar condenadas a no trabajar más"

blema pronto pueden estar condenados a no trabajar en su vida o tener una existencia precaria y sin proyecto vital. Con los inmigrantes, hay un doble riesgo de exclusión porque no tienen red familiar y temen que si no disponen de un empleo, les quiten los papeles de residencia", explica en un debate organizado por la entidad que dirige y EL PAÍS sobre la integración laboral de grupos vulnerables.

"Hay muchos colectivos estigmatizados y se está extendido el pensamiento de que el pobre lo es porque es un vago. Además, pasa con los sin techo o ex drogodependientes, que las empresas creen que les darán mala imagen", señala Isabel Allende, directora gerente de la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y Exclusión Social (EAPN). Juan Sánchez, técnico de inserción labo-

ral en Candelita, una asociación que trabaja con personas en situación precaria —desde inmigrantes a personas con discapacidad—, observa esos prejuicios en su labor diaria. "Hay temor a contratar a un enfermo mental. Tampoco se quieren mayores de 50 porque creen que su estado físico no va a responder a las exigencias del trabajo", afirma. Por eso cuando visitan empresas, además de ofrecerles perfiles personalizados para el puesto de trabajo en cuestión, hacen una labor de sensibilización. Se trata de des-

montar mitos. "Luego, cuando contratan, ven que todo está controlado por nosotros, que intermediamos si surgen problemas, y que son buenos trabajadores, y todo se normaliza", apunta. La experiencia de El Amin, de 22 años, es un ejemplo de ello. Este español hijo de padre marroquí, dice que es Semilla desde los 10. "Iba para que me ayudasen a hacer los deberes. Son los únicos que nos ayudan", afirma. Gracias a la formación en hostelería y cocina recibida en la asociación hoy trabaja con un contrato de

prácticas en la cadena de restaurantes Lizzarrán. ¿Hubiera tenido dificultades para encontrar empleo sin apoyo de la organización? "Sí". La respuesta es tajante. "Pero ver que alguien se preocupa por ti es un impulso psicológico. Además, tengo dos títulos gracias a Semilla", aclara. El Amin tiene ahora las herramientas personales y educativas sufi-

cientos para buscar un empleo por su cuenta. "He hecho una entrevista para que se queden conmigo en otro restaurante del grupo, y me han dicho que sí", relata orgulloso.

Para llegar al punto en que una compañía abra su puerta a una persona en riesgo de exclusión no solo hay que superar el escollo de los recelos. La falta de formación y habilidades personales para enfrentarse a una entrevista o elaborar un currículum son denominadores comunes de la mayoría de estos colectivos. El pa-

Empleados de la fábrica de helados de La Fageda, en Can Ruti de Badalona. / MASSIMILIANO MINOCRI



LOS PROTAGONISTAS



ISABEL ALLENDE
Directora EAPN España

"En épocas de bonanza también había exclusión social. La riqueza no se redistribuía bien. Por tanto, no solo se trata de que estas personas encuentren empleo, sino de crear un modelo nuevo de sociedad"



JAIME LANASPA
Director Fundación la Caixa

"La compasión no es el modelo. Es importante que la Administración, las entidades sociales y el sector privado trabajen en red. España y Europa tienen riqueza suficiente para que todo el mundo viva dignamente"



NIEVES RAMOS
Presidenta El Cerezo

"Con la crisis, nos encontramos con perfiles diferentes de personas en riesgo. Son jóvenes que estaban en la obra y se han quedado sin paleta, formación ni empleo; y parados mayores de 45 que agotan los subsidios"



JAVIER FONT
Presidente FAMMA

"Las personas con discapacidad tienen dificultades para acceder a un empleo porque normalmente tienen poca formación. Es necesaria una educación inclusiva pública que permita conseguir un trabajo y autonomía económica"



BEATRIZ TORRES
Psicólogo

"El mercado penaliza a las personas que cree que no se van a adaptar rápido. Influye la percepción negativa que se tiene de estos colectivos. Muchas empresas se sorprenden gratamente cuando los contratan"



pel de la Administración, además de las organizaciones sociales y entidades privadas, es fundamental para garantizar el acceso universal a la educación y otras políticas sociales, principalmente socio-sanitarias, encaminadas a la inclusión de aquellos que, por diversos motivos, están en los márgenes de la sociedad.

El propio plan nacional para inclusión social 2013-2016 aprobado por el Gobierno reconoce que los tres pilares para lograr su objetivo son: las políticas activas para un mercado de trabajo más inclusivo dirigidas hacia las personas con mayores dificultades de acceso; la asistencia mediante unas políticas de rentas mínimas que aseguren la cobertura de sus necesidades básicas, y el acceso a unos servicios públicos de calidad. Pero los recortes están quebrando estas tres columnas sobre las que los ciudadanos en situación de vulnerabilidad podrían reconstruir sus vidas.

Sirve de ejemplo el contexto de las personas con discapacidad. "Es importante que no haya barreras arquitectónicas, que haya una educación inclusiva y ayudas públicas. Estamos hablando de derechos y no de algo graciable", señala Javier Font, presidente de la Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad de Madrid (FAMMA). Los recortes en educación, infraestructuras o dependencia impiden, sin embargo, que este colectivo tenga las condiciones previas necesarias para buscar un empleo. "La inserción laboral sería el final de la historia. Antes hay que garantizar los derechos. Pero estamos pasando a que sean sujetos de beneficencia, y de ahí a la mendicidad hay un paso", alerta Font.

"Lo que está en debate es qué modelo de sociedad queremos. Si una justa u otra desigual, sin confundir justicia con caridad", añade Nieves Ramos, presidenta de la Asociación El Cerezo. Ésta es una de las 343 entidades sociales que forman parte del programa Incorpora de la Obra Social la Caixa, a través del cual se financian —con casi 119 millones de euros desde 2006— grupos de trabajo en las organizaciones para la inserción laboral. Lanaspá, director de la fundación de esta en-

Incentivos

La contratación de personas en riesgo de exclusión supone muchos beneficios para las empresas. Los técnicos en inserción laboral destacan, sobre todo, los sociales. Lejos de la idea de que puede resultar perjudicial para la compañía contar con un exdregodependiente, un exrecluso o una persona con discapacidad, su incorporación enriquece el clima laboral, se gana en diversidad, se refuerza la responsabilidad corporativa y mejora la imagen de la compañía frente a los consumidores o clientes. Así lo detalla Juan Sánchez, técnico de la asociación Candelita, quien además subraya que existen incentivos fiscales que, en ocasiones, las empresas desconocen. Éstas son las que recoge el Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE).

Para las empresas con menos de cincuenta trabajadores, la bonificación por emplear de manera indefinida a un mayor de 45 años demandante de empleo es de 1.300 euros anuales durante tres años. La cantidad asciende a 1.500 euros si es una mujer y su género está subrepresentado en el sector. La misma bonificación (1.500 euros) tienen las contrataciones indefinidas de víctimas de violencia de género, pero durante cuatro años.

La bonificación por los "trabajadores en situación de exclusión social", como define el SEPE, es de 600 euros anuales. En tiempos de crisis en los que las empresas necesitan ahorrar costes, pero también trabajadores, emplear a una persona de estos grupos puede ser una solución, considera Sánchez. Contratar a una persona con discapacidad es, sin duda, una opción ventajosa. El contrato indefinido está bonificado con entre 4.500 y 6.300 euros (en función de la edad y la gravedad de la discapacidad) durante toda su vigencia. ■

tidad bancaria, destaca que España y Europa tienen riqueza suficiente para que todo el mundo viva dignamente. Pero la realidad es otra, los índices de desigualdad no hacen más que aumentar y los que quedan en el fondo siempre son los más vulnerables. Eso está quebrando, en su opinión, la esperanza en lograr esa sociedad justa de la que hablaba Ramos. Para revertir la situación, dice Lanaspá, es más necesario que nunca que el sector privado, las ONG y el Estado, ahora desconectados, trabajen en red.

Según Torres, de la asociación Semilla y coordinadora de Incorpora en Madrid, es muy importante que, además de garantizar derechos, el Estado facilite la inserción laboral de personas en riesgo con más bonificaciones a la contratación de las que ya exis-

Incorpora, de La Caixa, ha encontrado empleo a 83.600 personas en riesgo

"Formamos a la gente en los nichos donde hay trabajo", dice un técnico

ten. En este sentido, Juan Sánchez cree que el primer paso es que las empresas conozcan tales ayudas. Muchas de las que visita Incorpora, normalmente de los sectores que trabaja porque tienen más oferta de trabajo —hostelería, servicios y limpieza—, desconocen que si emplean a una persona de estos grupos en riesgo, pueden ahorrar costes. "Y la labor que van a realizar es igual de buena porque ya les hemos formado para esos nichos de trabajo. Si surgen problemas, intermediamos", explica.

¿Cómo encuentran las ofertas? "Buscando en Internet, en ferias empresariales o simplemente tocando la puerta de las compañías", abunda. Así, los 692 técnicos de Incorpora han conseguido que 83.600 personas hayan accedido a un empleo. ■