

## **UNA EXPERIENCIA EN ORIENTACIÓN LABORAL CON MENORES INFRACTORES EN BALEARES**

184

**Hortènsia Badia**, *Educadora Social, Centre Socioeducatiu El Segre, Lleida. Experta Universitaria en Inserción Sociolaboral con colectivos en riesgo de exclusión*

**Álvaro Delgado**, *Orientador Laboral, Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel, Mallorca*

### **Resumen**

*El presente artículo describe la experiencia en orientación laboral con el colectivo de menores infractores de Baleares, mayormente en el cumplimiento de medidas judiciales de internamiento, durante los últimos 15 años, sobre los efectos de la crisis en dicho ámbito y sobre las posibilidades de mejora existentes bajo el punto de vista de los autores. La crisis económica ha provocado cambios sustanciales a la hora de la planificación de la orientación laboral en dicho ámbito y ha generado la necesidad de cambiar la perspectiva tanto a nivel institucional como desde el punto de vista de los demandantes de empleo. Se hace necesaria la adopción de medidas por parte de la administración pública y de los agentes sociales a fin de combatir el proceso de exclusión que dichos cambios provocan en el ámbito que nos ocupa.*

**Palabras clave:** Orientación laboral, inserción sociolaboral, menores infractores, Justicia Juvenil, crisis económica, exclusión social.

Fecha de recepción: 13/05/2016

Fecha de aceptación: 24/06/2016



## Introducción

En base a la experiencia en este ámbito nos gustaría compartir una aproximación sobre cómo ha ido evolucionando la orientación e inserción laboral con menores infractores en Baleares. Lo que se hacía en época de bonanza, los retos que provocó la crisis económica y por último ofrecer una reflexión final en la que intentaremos plasmar qué hemos vivido en estos años, qué creemos necesario mejorar y aportar ideas que ayuden a que estos jóvenes puedan considerarse insertados.

Cuando hablamos de menores infractores nos referimos a personas mayores de catorce años y menores de dieciocho que han cometido hechos tipificados como delitos o faltas en el Código Penal o en las leyes penales especiales. La Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores (en adelante LORPM) es la que se aplica en la comisión de este tipo de hechos.

Por todos es conocida la situación del mercado laboral y pese a la cantidad de información existente creemos conveniente dar cuatro pinceladas para delimitar las causas de la crisis, repercusiones, perspectivas, etc. todo ello con el fin de ir concretando cómo afecta la crisis del mercado de trabajo al colectivo con el que trabajamos.

Un gran número de expertos en economía y sociología como son entre otros M. Castells, A. Torrero y S. Niño Becerra coinciden en decir que hablamos de crisis a partir del año 2008, momento en que se da un incremento sustancial del paro en nuestro país, afectando más si cabe, a colectivos vulnerables como son los jóvenes, la población reclusa, los mayores de 45 años y otros colectivos en situación especial. También contribuyó a la degradación económica de España el pinchazo de la burbuja inmobiliaria que generó una caída enorme del sector inmobiliario y de la construcción enviando a muchísima gente al paro y a numerosísimas empresas a la quiebra.

Las dificultades generadas por la crisis han conseguido que la actual situación del mercado laboral haya cambiado sus demandas radical y rápidamente lo que ha conllevado que muchos trabajadores y empresas no hayan sido capaces de adaptarse a dichos cambios. La crisis sufrida ha sido básicamente una crisis de oferta lo que significa que la oferta del mercado actual, y cuando decimos mercado actual nos referimos al mercado mundial, no se adecua a la demanda existente en dicho mercado, lo que ha conllevado a una enorme pérdida de competitividad de la economía española. En todo caso la situación requería de una



reconversión general de la economía en España y por ende de los trabajadores, empresarios, instituciones y gobiernos como gestores de dicha economía.

Esto, entre otras cosas, significa un cambio en los modelos formativos a fin de que la formación profesional sea capaz de ofrecer trabajadores preparados para la demanda existente, es decir trabajadores que pueden generar una alta productividad en las empresas. La productividad, a fin de cuentas, es la herramienta que tienen los trabajadores para mejorar sus condiciones laborales y sus retribuciones y de la misma forma es la herramienta que tienen las empresas para poder competir en una economía globalizada.

Generalmente, los sectores más afectados en el mundo laboral en los momentos de crisis son aquellos con una menor formación profesional. El motivo es que los trabajadores más formados tienen más capacidad de adaptación que los trabajadores que no lo están y son capaces de desempeñar tareas diferentes o tienen más facilidad para reconvertirse y trabajar en otros oficios.

Para que nos hagamos una idea de cómo ha afectado esta situación colectivo con el que trabajamos bastará con que miremos la incidencia del paro en general en España durante esta época de crisis y el efecto cascada que ha tenido en los sectores más frágiles. Según la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística la tasa de paro general en España ha superado el 25%, una de las mayores entre los países desarrollados del mundo y la de los jóvenes ha superado el 50%, lo que es una tasa altísima si la comparamos con el resto de Europa. Pero la cosa no acaba ahí ya que la tasa de ocupación de los menores de 19 años en España ha sido muy superior. Si además de esto añadimos que los menores infractores son un grupo vulnerable debido a múltiples factores, es fácil ver que el grado de insertabilidad de estos chicos es extremadamente bajo y que se hace necesaria una acción directa para evitar que se creen grupos excluidos.

### **1. Hablando de inserción. Experiencia en Centros de Justicia Juvenil de Baleares.**

En el ámbito de la inserción sociolaboral existen diferentes estudios e investigaciones, ya sean sobre jóvenes que cumplen medidas en Justicia Juvenil (LORPM) o sobre jóvenes (de entre dieciocho y veinticinco años) que cumplen condenas en la cárcel (LO General Penitenciaria 1/1979), que destacan la importancia del trabajo como actividad estructuradora de la vida cotidiana de estas personas. En todos ellos se llega a la conclusión de que debemos tener muy



en cuenta la función educativa del mundo laboral. Entrar en el mundo del trabajo, supone para estos jóvenes aprender pautas y hábitos de conducta, autodisciplina, obligaciones, responsabilidad, realización de esfuerzos, autosuperación y aumento de la autoestima entre otros. Todos estos aprendizajes van a favorecer la reinserción social, que es al fin y al cabo lo deseable para esta población.

Siguiendo la investigación de Miguélez et al. (2011), hay que diferenciar entre reinserción social y reinserción laboral. Son dos procesos diferentes que vienen a reforzarse recíprocamente. Pero en los últimos tiempos hablamos de reinserción sociolaboral. Una estrategia que engloba diferentes aspectos de la persona y cuyo fin es estructurar, normalizar.

Llegado este punto, a la hora de trabajar con menores infractores vemos que tenemos varios frentes abiertos. Uno es la inserción sociolaboral entendida como que el joven se convierta en agente activo y productivo de la sociedad. Con todos los objetivos a alcanzar y los aprendizajes que realizarán tendrán la posibilidad de ser mejor personas. Esto supone un esfuerzo enorme por parte de todos los que trabajamos en este ámbito ya que la historia y las características de estos chicos son en su mayoría complicadas. El otro frente abierto es la situación del mercado laboral actual o, dicho de otro modo, ¿cómo encajar un proceso de inserción sociolaboral de un menor infractor con el panorama laboral actual?

La crisis ha tenido un efecto evidente y bastante dramático desde el punto de vista de la insertabilidad de los perfiles con los que trabajamos. Hemos pasado de una situación en la que, siendo las posibilidades de inserción de estos jóvenes bastante bajas, se podían vislumbrar ciertas alternativas en el ámbito laboral. En nuestra memoria reciente tenemos el recuerdo de cómo los chicos y chicas se preparaban para salir del centro para ir a trabajar: la ropa de trabajo, las botas... y toda la rutina aparejada a ese proceso, que teniendo en cuenta las características y la normativa de este tipo de centros suponía un gran esfuerzo. También tenemos en la retina las salidas de acompañamiento educativo con los chicos para realizar entrevistas de trabajo o para hacer búsqueda activa de empleo.

Justo antes de la crisis se estuvieron elaborando y trabajando los procedimientos de orientación laboral, lo que incluía en gran medida acompañamiento, a fin de mejorar las posibilidades de inserción de los chicos. A pesar de la baja cualificación de los perfiles con los que se trabajaba, en su momento se llegó a alcanzar una buena dinámica en la que el itinerario permitía un grado de inserción bastante notable.



El procedimiento se iniciaba, generalmente, una vez que los jóvenes entraban en uno de los talleres laborales. Ello implicaba de una forma preeminente a los profesores de dichos talleres. El objetivo era la adquisición de conocimientos y destrezas relacionados en un determinado ámbito laboral como podría ser la construcción, la carpintería, etc. pero tanto o más importante era la adquisición de las competencias necesarias para poder trabajar en sociedad, es decir, las habilidades sociales y los principios necesarios para poder desarrollar una actividad normal en el mundo laboral.

En principio, ese conjunto de requisitos como son conocimientos, destrezas, habilidades sociales y competencias que se dan por hechos en la mayoría de los trabajadores, en nuestro caso son un factor limitante para la inserción exitosa en el mundo del trabajo y es por eso que en dichos talleres se trabajaban aspectos tan básicos como son por ejemplo la puntualidad, el respeto y la higiene de la misma forma que la adquisición de conocimientos profesionales específicos.

Cuando el joven había adquirido las habilidades necesarias, el maestro de taller proponía su entrada en el programa de inserción y de esta forma se iniciaba un itinerario de inserción personalizado y adaptado a las características del joven. Este sistema generaba una buena dosis de motivación en los jóvenes ya que el cumplimiento de los objetivos dentro del taller suponía la posibilidad de iniciar un proceso de inserción en el exterior del centro, y todos sabemos que las salidas en los centros de menores son el principal objetivo y elemento de motivación de los jóvenes. Como venimos diciendo, los perfiles que alcanzaban los objetivos establecidos en su programa individual, tenían la posibilidad de acceder al programa de inserción.

Es importante destacar que con este sistema se mejoraba muchísimo la autoridad de los maestros de taller lo que les daba mucha más capacidad para trabajar con los menores en el día a día cosa que, en nuestro ámbito es trascendental ya que permite a los chicos desarrollar y conseguir los objetivos de los programas individualizados.

El procedimiento de orientación de estos perfiles se caracteriza básicamente por la gran demanda de acompañamiento que requieren ya que sus habilidades en general son muy escasas. Además su formación también suele ser muy limitada, lo que conlleva un grado de



insertabilidad bastante bajo.<sup>1</sup> La orientación laboral en este caso requiere de una preparación previa aunque básica a la hora de lanzar a los chicos al mercado laboral ya que sus capacidades para desenvolverse en los ámbitos normalizados son bastante escasas. Es muy común encontrar jóvenes con poca capacidad de comunicación en general, grandes dificultades a la hora de escribir o rellenar un formulario, actitudes poco normalizadas con respecto al mercado laboral y con respecto al trabajo, etc. Todas esas habilidades que cada uno de nosotros generalmente ya posee, por haber recibido una educación normalizada, no se pueden presuponer en ciertos colectivos y pueden ser y, de hecho son, uno de los escalones más difíciles que deben salvar estas personas. Así, respecto a las habilidades básicas necesarias en un proceso de inserción laboral, en muchas ocasiones se habla dentro de nuestro ámbito de la necesidad de crear ese escalón previo para que nuestros perfiles sean capaces de alcanzar los recursos normalizados que existen en la comunidad. De ello hablaremos más adelante.

Llegados a este punto hay que hacer un inciso y apuntar que en las Islas Baleares, según base de datos de la contabilidad regional del INE, el 84.9% de los sectores productivos se concentran en el sector terciario y en la construcción lo que nos da una idea bastante aproximada de cuáles eran los objetivos laborales de nuestros perfiles.

De los sectores mencionados, el de la construcción era una muy buena alternativa para los jóvenes con los que trabajamos ya que en dicho ámbito existía una gran cantidad de puestos de baja cualificación que podían ser ocupados por personas con poca formación, que justamente es el caso de la mayoría de chicos que han accedido a este programa.

Así pues, se pusieron en marcha talleres relacionados con las actividades productivas más comunes en la comunidad con el fin de que la formación profesional que se impartiera en dichos talleres estuviese enfocada hacia los puestos de trabajo demandados en el ámbito laboral cercano. Esto favoreció el desarrollo de talleres eminentemente manipulativos como son por ejemplo el de mantenimiento de edificios, o los talleres de jardinería que también tenían una gran salida laboral debido al extensivo desarrollo de las zonas verdes que presenta la planta hotelera de las Islas Baleares y otros talleres como carpintería y fontanería, también relacionados con las actividades productivas más comunes en las islas.

---

<sup>1</sup> Se considera un grado de insertabilidad bajo cuando las posibilidades de inserción del usuario están muy por debajo de las del resto de personas en búsqueda de empleo e incluso por debajo de las posibilidades de personas que se encuentran en algunos colectivos en riesgo de exclusión.

Cuando un joven está preparado para realizar salidas laborales se entiende que se ha realizado un trabajo previo para intentar mejorar las posibilidades de éxito a la hora de buscar y encontrar empleo, lo que se traduce básicamente en mejorar su imagen personal, sus modales, su educación y su forma de comportarse con las demás personas. También se valoraban las capacidades que el chico había demostrado dentro del centro en los talleres a fin de que su perfil se adecuara a las ofertas existentes en el momento. Como norma general y dado que en aquel momento la búsqueda de empleo por internet no estaba tan desarrollada como lo está actualmente, se efectuaban salidas regulares con los chicos a fin de ir entregando currículums vitae por las diferentes empresas que se consideraban adecuadas. Estas salidas eran muy productivas y, teniendo en cuenta la difícil situación en la que se encuentran estos chicos, se llegaron a alcanzar unos niveles más que aceptables de inserción laboral. A partir de ahí una vez que se había conseguido la inserción de forma exitosa, se iniciaba el procedimiento de seguimiento del joven.

## **2. Retos que depara la situación actual. Más difícil todavía.**

Con las dificultades que generó la crisis económica, los problemas aumentaron pero el programa de inserción laboral se continuó realizando con un gran sobreesfuerzo por parte de los profesionales, pues aparte de definir los objetivos en función del joven, se tuvo que añadir en la ecuación la variable de la situación del mercado laboral.

Así pues, a la hora de determinar los objetivos cuando se conforman los itinerarios de inserción de los usuarios de nuestro ámbito es perentorio que tengamos en cuenta cuáles son las ocupaciones demandadas del mercado y cuáles son sus requisitos de entrada.

En esta época en la que parece que estamos pasando ya lo peor de la crisis, en Baleares nos encontramos con que, a la hora de la elaboración de los itinerarios de inserción de los jóvenes, se tiene que tener en cuenta que ya no existe ese sector de la construcción que tenía una gran capacidad de absorber trabajadores de poca cualificación por lo que se deben volver a elaborar los objetivos de los itinerarios. Esto se traduce en gran medida en la necesidad de mejorar la formación de los perfiles ya que esa es la demanda del mercado.

Nuestros perfiles por tanto se encuentran en una situación más complicada que anteriormente ya que, aunque la recuperación económica en Baleares es evidente, el mercado de trabajo ha cambiado sustancialmente y ha incrementado significativamente sus requisitos de entrada. El



sector productivo más importante de Baleares, el turismo, goza de una salud envidiable pero es mucho más limitativo respecto a su acceso que el sector de la construcción debido a que requiere mayor formación. Además se da la circunstancia de que la formación que se requiere para poder trabajar en el sector turístico está muy relacionada con los idiomas, que no se pueden aprender en un curso corto, y con el trato con las personas, lo que implica que los profesionales del sector cuenten con un mínimo de habilidades sociales que les permita desempeñar el trabajo. Cómo adaptamos la formación profesional del sector turístico para nuestros perfiles es uno de los mayores retos que tenemos pero también es una de las mayores fuentes de éxitos si finalmente se alcanza.

### 3. ¿Qué se puede hacer desde la educación social en el ámbito de menores infractores de Baleares?

En base a nuestra experiencia y conocimientos en el ámbito de la inserción sociolaboral proponemos diferentes alternativas.

- *El itinerario consolidado.*

Con esto nos referimos, simplemente, a que a la hora de elaborar el itinerario de inserción de un joven es necesario tener en cuenta todas las medidas judiciales que tenga. Es muy común que los jóvenes con los que trabajamos tengan varias medidas judiciales que pueden ser de medio abierto o de internamiento, lo que implica que el tiempo que el menor va a estar dentro del circuito de menores infractores es el tiempo total de las medidas existentes y no únicamente el tiempo de la medida que se está ejecutando en el momento. Esta situación se da mayormente en los casos de internamiento en centro ya que de forma generalizada los internamientos llevan aparejados un periodo de libertad vigilada y es precisamente en esos casos dónde se hace más necesario que los profesionales seamos capaces de tomar la perspectiva necesaria con la finalidad de que las diferentes etapas del itinerario se vayan cumpliendo en los momentos adecuados. En algunas ocasiones se intentan acelerar los procesos lo que puede provocar que, al no estar preparado el joven, se incrementen las probabilidades de fracasar.

Desde la educación social y con la experiencia que atesora dicho grupo es necesario fomentar que se generen las alternativas necesarias a la formación profesional general ya que, como se ha visto en estos últimos años, el acceso a dichos recursos ha sido muy limitado por parte de





los sectores en exclusión social. Se hace perentorio el establecimiento de recursos formativos y profesionales adaptados a las necesidades de los diferentes grupos de riesgo, como puede ser el nuestro, y es precisamente en esa tesitura en la que el educador social ha de tener una posición preeminente. Los recursos especializados se destacan del resto porque los objetivos alcanzar por parte de los usuarios incluyen un rango de conocimientos que no están únicamente relacionados con el desempeño de un oficio particular sino que inciden en cuestiones actitudinales, principios y habilidades interpersonales que son necesarias para poder acceder al mercado laboral y que buena parte de este grupo de riesgo no posee. Esa ha sido nuestra experiencia como educadores que realizan funciones de orientación y es esa vivencia diaria la que nos impulsa a creer en la idoneidad de la figura del educador dentro del ámbito que nos concierne como figura clave en la motivación para el cambio con los jóvenes que buscan trabajo.

- *Acompañar al proceso de adaptación de la nueva realidad.*

La situación económica actual, y por ende el mercado laboral, se caracteriza por los grandes cambios que la sacuden y por la gran velocidad a la que estos ocurren. Esto es una característica que no se puede limitar únicamente al ámbito geográfico local o nacional sino que ocurre a nivel mundial y está generado por la gran influencia que ejercen entre ellas las distintas economías existentes y por los adelantos tecnológicos que han hecho mucho más pequeño el mundo. Esta situación conlleva indefectiblemente que los trabajadores inmersos en esa nueva realidad laboral deben adaptarse a fin de poder seguir manteniendo sus posibilidades de incorporación al mercado de trabajo, so pena, en caso de no conseguirlo, de verse abocados al desempeño de ocupaciones de baja cualificación y remuneración. Este cambio de mentalidad o paradigma tiene que empezar por la aceptación por parte de los trabajadores de la necesidad de un cambio de actitud a fin de no luchar en contra de una realidad imparables que demanda que los cambios sean entendidos como retos a fin de poder superarlos de forma adecuada.

Lo que el educador social en este punto puede hacer es ayudar a que el trabajador entienda que la mejor forma de afrontar los cambios es la adaptación a través de la capacitación, en general a través de la formación profesional, y a través de los cambios de actitud necesarios para poder superar las ideas, normalmente limitantes, que perjudican a la hora de realizar los cambios. El educador debe ser capaz de presentar a los usuarios las diferentes opciones



adaptativas que existen con el fin de que ellos mismos se den cuenta de las necesidades que demanda el mercado y de cómo su actitud mental y su preparación serán en el futuro los mejores activos para la inserción que podrán tener. Es importante dar valor a la formación como la mejor herramienta para poder adaptarse a los cambios actuales y futuros y, a la vez, ser capaces de transmitir la idea de que también la formación es un ámbito cambiante y que su elección requiere de un adecuado análisis a fin de maximizar las posibilidades. En nuestro programa de orientación nos encontramos de forma reiterada con percepciones e ideas limitantes por parte de las personas que acuden y que son una fuente de problemas a la hora de la elaboración del itinerario de inserción. Es muy común oír comentarios como “eso no sirve para nada” “a mí quién me va a contratar”, etc.

- *Acompañamiento de grupos de exclusión en el proceso de reincorporación a la vida activa laboral.*

Trabajar el proceso de reincorporación social de los jóvenes, en la medida de lo posible, a través del trabajo con los apoyos sociales, que en el caso de los jóvenes serían básicamente los familiares, escolares y laborales. Hay que tener en cuenta que la escasa red de vínculos suele ser la misma antes de entrar a centro que al salir. Autores como Sampson y Laub (1995) explican que lo importante es la calidad de los vínculos no que los tengan. Todos los que trabajamos en el ámbito de los menores infractores conocemos cuáles son las ideas que tienen los jóvenes sobre cómo y cuándo se va a producir el cambio que le apartará de la mala vida, a saber, encontrar trabajo y una pareja que les lleve por el buen camino. Esta idea que parece bastante simple, se aproxima bastante a la realidad de los apoyos sociales que hemos comentado. Hay un consenso importante entre varios especialistas sobre la importancia de los controles sociales formales e informales como elementos motivadores para el cambio (la familia, la escuela, el grupo de amigos y la justicia juvenil). A pesar de que la persistencia de los comportamientos delictivos en la juventud es mayor, en la época adulta los controles sociales siguen existiendo y se debe trabajar para potenciarlos a fin de generar un cambio positivo. Para ello es necesario analizar adecuadamente las necesidades u obstáculos sociales que puedan afectar al buen funcionamiento de esos resortes sociales protectores como son, entre otros, las relaciones familiares, la situación de los jóvenes en el ámbito formativo o laboral. Una de las formas de poder trabajar esto es a través del trabajo con soporte, las empresas de inserción, las escuelas de padres, los talleres de habilidades sociales, etc.



Si bien tendemos a pensar en positivo en lo que respecta a las familias y el gran apoyo que pueden dar a estos chicos, no debemos olvidar que muchas de ellas son familias desestructuradas y existen muchas posibilidades de que, debido a ello, se complique el proceso de inserción.

Otro aspecto fundamental a la hora de trabajar con jóvenes infractores es el hecho de que si pretendemos conseguir un cambio duradero a nivel personal que les permita alcanzar los objetivos que se planteen, es importante que tengamos presente el tipo de aproximación hacia el cambio que vamos a hacer. Al iniciar el proceso y con respecto a la motivación del joven es importante entender que dentro del ámbito de la justicia juvenil la autoridad es un importante factor que se debe tener en cuenta en el momento de intervenir pero que hay que intentar que no interfiera en la motivación hacia el cambio a largo plazo. Es evidente que cuando se trabaja con muchachos que tienen problemas con la asunción de normas es necesario enseñarles cómo adaptarse de una forma normalizada a la existencia de unas reglas y de unas figuras de autoridad sociales. Eso implica obviamente que dentro de un circuito de menores infractores, ya estemos hablando de medidas de internamiento o de medidas de medio abierto, deben existir las figuras de autoridad y las normas necesarias como primer paso para la normalización de las conductas de los jóvenes. Ahora bien, cuando queremos que los cambios que se producen en una persona sean duraderos es mejor que dichos cambios vengan desde el interior de la persona y no por motivaciones externas. Es evidente que las consecuencias educativas y sanciones son elementos de motivación al cambio en cierta medida, pero también es evidente que no son la panacea para el cambio. Es por ello por lo que el trabajo del profesional dentro del ámbito de justicia juvenil se debe centrar básicamente en promover el cambio de los jóvenes, de intentar ayudar en la búsqueda de la motivación intrínseca, del potencial y de la capacidad de cambio de la persona. En nuestro caso la entrevista motivacional es la mejor herramienta para promover dicho cambio, intentando siempre no echar mano del camino corto del refuerzo negativo, de la sanción, que quizá nos permita resultados a corto plazo pero tiene menos posibilidades de éxito a largo plazo. Teóricamente esto es estupendo pero todos los que trabajamos en el ámbito de los menores infractores sabemos por experiencia propia cómo se desarrolla el trabajo del día a día, el estrés con el que se trabaja, los recursos insuficientes con los que se cuenta y no digamos ya, dentro de los centros de internamiento, la dureza para el profesional del trabajo que desempeña día a día. Debemos ser realistas a la hora de establecer los objetivos y los medios para conseguirlos ya



que todo ello se sustenta en los hombros de los profesionales y, a fin de cuentas, somos personas y alguna vez podemos llegar a encontrarnos en una situación muy difícil.

- *Creación de Empresas de Inserción Social en el ámbito de menores infractores de Baleares.*

Siguiendo la idea del párrafo anterior también estamos hablando de control social, en este caso sería apoyo formal. Las empresas de inserción social son una herramienta muy útil a la hora de la inserción laboral de los grupos desfavorecidos ya que permiten establecer un escalón intermedio para acceder al mundo laboral. Sin este escalón, dichos grupos se encuentran con grandes trabas de acceso.

Tienen la consideración de empresas de inserción social aquellas sociedades mercantiles o cooperativas que estén constituidas de una forma legal como tal por los organismos competentes en dicha materia. Dichas sociedades realizarán cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios pero, a diferencia de las sociedades restantes cuyo fin es puramente económico, en este caso uno de los objetivos primordiales será la integración sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito hacia la inserción normalizada en el mercado ordinario de trabajo.

Para la consecución de este objetivo es necesaria la elaboración de un itinerario de inserción para cada uno de los usuarios, en el que se contemple la formación necesaria para poder ejercer las funciones del puesto de trabajo, el apoyo en el puesto de trabajo durante el desempeño de las funciones y la orientación laboral una vez que se considere preparado para la inserción en el ámbito laboral normalizado.

También es necesario que la empresa tenga, como entidad dentro del mercado, una viabilidad económica que le permita un sostenimiento del proyecto a largo plazo y la garantía de que la experiencia general de los usuarios en dicha entidad será lo más parecido a la realidad posible. Para ello las empresas de inserción deberán contar con unos porcentajes determinados de trabajadores especialistas en inserción con respecto al total de trabajadores de la empresa.

Así pues en una empresa de inserción social se busca que los trabajadores adquieran experiencia laboral, formación profesional y las habilidades necesarias para el empleo de una forma fácil y adecuada y que les ayude en un futuro próximo a desenvolverse correctamente



en el mundo laboral. Dichas empresas no son entidades con un objetivo puramente lucrativo sino una ayuda para esos grupos que necesitan apoyo extra para la inserción.

En el caso de los menores infractores este tipo de solución permite que dichos jóvenes tengan más margen a la hora de la incorporación al mundo laboral normalizado ya que, en dichas empresas de inserción, los jóvenes no tienen que centrarse únicamente en los aspectos productivos puramente económicos del mundo laboral sino que, dada la naturaleza de dichas empresas, los jóvenes reciben más ayuda y más tiempo en este proceso. Como bien dice la actual ley que rige a las empresas de inserción social (Ley 44/2007, de 13 de diciembre) en España, el trabajador, dentro de su itinerario de inserción personalizado en la empresa, deberá recibir un acompañamiento para la inserción sociolaboral que incluya formación en el puesto de trabajo, entendiéndose ésta como la formación necesaria para el desempeño de trabajo, pero más importante aún si cabe será la habituación en el puesto de trabajo. Bajo nuestro punto de vista este es uno de los factores clave del éxito de las empresas de inserción ya que los jóvenes con los que trabajamos necesitan ese margen extra para poder alcanzar el mismo nivel que el resto de trabajadores. Sería muy triste negarle esa posibilidad a unas personas que son capaces de hacerlo pero que simplemente necesitan un poco más de tiempo

- *Trabajo con soporte.*

Este tipo de programa es más conocido por ir enfocado a insertar a personas con discapacidad mental o con problemas mentales en el mercado ordinario de trabajo. Se entiende como una medida muy específica de fomento de la ocupación. El matiz que lo diferencia de otros procesos de inserción es que el acompañamiento es individual, con apoyo constante que estará presente desde la búsqueda de empleo hasta el mantenimiento del mismo y, en este tipo de búsqueda, aparte del acompañamiento, se busca la implicación de la empresa, compañeros de trabajo, familiares, etc. puesto que, al igual que en otros ámbitos de ayuda a personas en situación especial, es importante el compromiso de las entidades o personas que rodean al trabajador.

En nuestro caso, los destinatarios de este programa cambian y el objetivo fundamental sería la incorporación activa de jóvenes con dificultades al mundo laboral normalizado a través de un acompañamiento individual que se inicia en el momento de la orientación y que continuará después de que se haya producido la inserción efectiva. Con este programa se pretende que los jóvenes adquieran las competencias transversales necesarias para tener más posibilidades



de ocupación (habilidades sociales, manejo de conflictos, aptitudes, actitudes, conocer normativa de trabajo, seguridad etc.) y, siempre, en plena igualdad de oportunidades en el mercado ordinario de trabajo.

Durante el proceso de adaptación al puesto de trabajo, la capacitación necesaria para el desempeño se realizará en la empresa misma, añadiendo un factor de normalización más. Hay que destacar que la remuneración de la persona será igual que la del resto de sus compañeros y que comenzará con el inicio de la actividad en dicha empresa dado que, como norma general y con el soporte necesario, el rendimiento de estas personas será prácticamente el mismo que el resto de los trabajadores de su alrededor. Las condiciones laborales serán las mismas que tienen el resto de los trabajadores.

Un aspecto muy importante que llevaremos a cabo como profesionales del mundo de la inserción laboral será la prospección, concienciación e intermediación con las empresas. Lo deseable es llegar a establecer acuerdos de colaboración con empresas capaces de crear oportunidades de empleo para los chicos que participen en este programa. Es necesario que se involucren en el proyecto.

Como venimos diciendo, la característica principal del trabajo con soporte es el apoyo a lo largo de la vida laboral que reciben las personas atendidas a fin de garantizar el mantenimiento del puesto de trabajo y la productividad necesaria. Aunque parezca lo contrario este es un factor muy importante a la hora del éxito de la integración ya que garantizando el buen desempeño del trabajador en su puesto, mejoramos las posibilidades de mantenerse en dicho puesto a lo largo del tiempo Cabe decir que este apoyo variará en el tiempo en función de las necesidades del trabajador.

- *Recursos formativos específicos.*

Cuando hablamos de recursos formativos específicos nos referimos al problema de los grupos con necesidades especiales, algo que no es nuevo pero que en el caso que nos ocupa y aunque parezca lo contrario, se hace especialmente complicado. En el ámbito de los menores infractores nos encontramos con perfiles que reúnen características de diferentes grupos en riesgo de exclusión social como pueden ser los jóvenes, mujeres o discapacitados y además, en muchas ocasiones, hay que añadir la variable de los condicionantes resultantes de los problemas de conducta que les han llevado al cumplimiento de las medidas judiciales. Es



difícil pretender que estos jóvenes que tienen tantas carencias puedan acceder a la formación profesional o académica normalizada sin que previamente hayan pasado por un proceso que les capacite.

Desde nuestra experiencia hemos visto desgraciadamente como, en muchas ocasiones debido a la inexistencia de alternativas, se ha empujado a estos jóvenes, sin estar suficientemente preparados, al mundo formativo del que fueron expulsados, lo que les aboca indefectiblemente al fracaso.

Las alternativas a esta situación no son sencillas y requieren de unas competencias por parte de los formadores y de una adaptación particular de los planes pedagógicos. No es una misión que se deba tomar a la ligera ya que es fácil fracasar si no se hace desde una perspectiva crítica y funcional. También es muy importante tener presente, como ya hemos dicho antes, que esta formación no es un fin en sí misma sino que es un escalón previo para poder acceder a la formación normalizada y que por tanto hay que ser muy cautelosos ya que, en estas circunstancias, es fácil que se estigmatice a los usuarios de estos recursos. Es éste un difícil equilibrio entre la adaptación de la formación a un grupo específico y la necesidad de no perjudicar a dicho grupo a través del estigma social. En todo caso la misma existencia del ámbito de la justicia juvenil justifica la creación de un circuito de formación propio si no queremos que una de las patas más importantes de nuestra mesa cojee.

Los aspectos más importantes a la hora de adaptar la formación profesional o académica a nuestros perfiles se refieren a los plazos y a las condiciones de acceso a dichas formaciones. En más ocasiones de las deseadas, nuestros usuarios han fracasado en el ámbito formativo normalizado debido a que las condiciones de acceso y mantenimiento en dichos recursos eran demasiado exigentes para ellos.

Creemos que la formación de estos jóvenes debería tener unos requisitos de acceso adaptados, unos ciclos más cortos de lo habitual estructurados de una forma modular y unos profesionales adaptados a dichos perfiles. Es bueno entender por parte de las instituciones y los profesionales del sector, que somos el último recurso para estos chicos y que si no tenemos éxito en estos itinerarios, las alternativas son prácticamente inexistentes, por lo que dentro de nuestra labor hay que incluir un plus de flexibilidad y fortaleza para con los muchachos. En nuestro servicio de orientación se suele decir que nosotros siempre estamos



ahí para ayudar, que somos el último recurso y que daremos siempre una oportunidad cuando otros no lo hagan.

Otro aspecto fundamental a tener en cuenta en el caso de la formación profesional con menores infractores es que, a pesar de que el objetivo final de la formación no es únicamente el aprender un oficio, sí es importante una formación profesional mínima y tomar contacto con el mundo laboral. Una buena solución a esto es la estandarización de unas prácticas laborales o no laborales dentro de los itinerarios formativos a fin de que los jóvenes adquieran cierto grado de experiencia. Eso se relaciona de una forma muy directa con la creación de empresas de inserción social ya que facilitan en gran medida este proceso. En todo caso hay diversas alternativas que ya se han puesto en práctica en otros ámbitos de exclusión social y que se pueden adoptar aprovechando la experiencia existente en dichos sectores, como puede ser el trabajo en soporte, las colaboraciones con empresas privadas, el establecimiento de cláusulas sociales con la administración pública, etc. En este campo hay un gran trabajo de concienciación por parte de las administraciones públicas y privadas a fin de salvar las barreras existentes generadas por la estigmatización de muchos grupos de exclusión social.

#### 4. Conclusiones

A partir de nuestras experiencias y a modo de conclusiones decir que si deseamos tener éxito a la hora de la inserción de los jóvenes con los que trabajamos es necesario realizar un análisis de las diferentes variables que intervienen y sus posibles soluciones desde una perspectiva realista. En muchas ocasiones, influidos por nuestros propios paradigmas, tendemos a centrarnos únicamente en el establecimiento y la consecución de unos objetivos que buscan primordialmente la inserción laboral inmediata sin tener en cuenta la situación del mercado laboral. Muchas veces hemos sido testigos de cómo, los propios profesionales del ámbito de la orientación laboral o las propias entidades del ramo, mantenían ciertas perspectivas poco realistas con los usuarios de los servicios lo que generaba un diagnóstico erróneo de la situación de la persona en el momento en que se encontraba. Un ejemplo claro de esa situación lo hemos visto cuando se hace hincapié en la búsqueda de empleo o incluso, yendo más allá, en la búsqueda de un empleo de calidad, cuando la situación personal y la realidad del mercado laboral hacen prácticamente imposible la inserción por lo que, de una forma generalizada, dicho camino aboca al fracaso a estos chicos. Las ideas irracionales tanto de los





profesionales como de los usuarios en ocasiones nos juegan malas pasadas y no nos permiten ver la realidad presente.

Es necesario dedicar recursos específicos a dicho colectivo juntamente con la mejora de la orientación y el acompañamiento desde una perspectiva a más largo plazo de la que se tiene actualmente ya que es muy común que el problema de los menores infractores se aborde desde una perspectiva cortoplacista lo que, al final, supone un mayor coste económico y social. Trabajar de una manera coordinada y con previsión es más efectivo que hacerlo desde una perspectiva reactiva que resulta mucho más cara y ardua pero esto es algo que requiere de un compromiso más general, comenzando por el ámbito político y social, a fin de poder establecer una planificación a medio y largo plazo que permita la continuidad y la coherencia en la intervención independientemente del color político o de las modas del momento. Hemos de aprovechar las diferentes herramientas existentes a la hora de ayudar a nuestros jóvenes en su proceso de normalización.

Así, para terminar diremos que las épocas de recesión económica influyen enormemente en el mundo laboral. El porcentaje de desempleo aumenta y se genera una especie de efecto dominó que afecta a todos los ámbitos haciendo que muchas personas entren en una espiral negativa de la cual es difícil salir. En el caso de la juventud se complica, las dificultades aumentan, porque no se considera un colectivo prioritario; el tránsito del mundo educativo al mundo laboral es dificultoso. Y ya si hablamos de los jóvenes con los que trabajamos, uno se queda con la sensación de que es una misión imposible. Que nadie piense que por tener esa sensación nos quedamos parados esperando mejores épocas. Todo lo contrario, a la situación de desesperanza hay que mirarla de frente, el colectivo de menores infractores no puede permitirse más inestabilidad y más incertidumbre (lo cierto es que ningún colectivo pero permitidnos tratar al nuestro como especialmente vulnerable). Sin los efectos de la crisis, las características de estos jóvenes ya eran complicadas, con la crisis se puede decir que no entran en la lista de prioridades y la desventaja ha aumentado.

En nuestro afán de “volver a poner la rueda en marcha”, de mejorar, de optimizar, hemos tenido tiempo de pensar qué se ha estado haciendo, qué hay, qué falta, qué sobra, qué se puede hacer y eso es lo que, en base a nuestra experiencia hemos querido compartir.



**Bibliografía**

- Azara, P., Mazo, A. (dir.), (2010). *Estudio de las funciones en el ámbito laboral de la educadora y el educador social*. Zaragoza: CEES ARAGÓN. [En línea] [http://ceesaragon.es/images/documentacion/Estudio\\_de\\_las\\_funciones.pdf](http://ceesaragon.es/images/documentacion/Estudio_de_las_funciones.pdf) [25-06-2016]
- Castells, M. (2011). *Ciudadanos y mercados*. La Vanguardia, 10.09.2011. [En línea] <http://elcomentario.tv/reggio/ciudadanos-y-mercados-de-manuel-castells-en-la-vanguardia/10/09/2011/> [22-04-2016].
- Guilbaud, F. (2008). Le travail pénitentiaire: sens et articulation des temps vécus des travailleurs incarcérés. En *Revue française de sociologie*, nº 49, págs. 763-791.
- Ley Orgánica 1/1979 General Penitenciaria.
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
- Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.
- Miguélez et al. (2011). *La inserción laboral de los ex internos de los centros penitenciarios de Cataluña*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, CEJFE.
- Miguélez, F.; Alós-Moner, R.; Martín, A.; Gibert, G. (2006). *El treball a les presons de Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, CEJFE.
- Molina Derteano, P. (2008). *Inserción Laboral Juvenil- Manual Docente*. [En línea] <https://www.aacademica.org/pablo.molina.derteano/4.pdf> [16-03-2016].
- Sampson, R.J.; Laub, J.H. (1995). *Crime in the Making. Pathways and Turning Points Through Life*. Cambridge, Harvard University Press.
- W. R. Miller; Rollnick S. (2015). *La entrevista motivacional*. Barcelona: Paidós Ibérica.

