

La capacidad de respuesta de las Empresas de Inserción y los Centros Especiales de trabajo: una visión técnica

Barcelona. 28 de marzo de 2008

Jordi Riera. Ingeniero Forestal
Área de Espacios Naturales
Diputación de Barcelona

Desde el punto de vista técnico, ¿qué aspectos influyen en el desarrollo del Convenio con EI / CET?

- 1) La disponibilidad de EI / CET en Cataluña
- 2) La selección de los colectivos participantes
- 3) Adaptación a los Proyectos de Obra
- 4) El Coste Social
- 5) La Seguridad y Salud en los trabajos
- 6) La formación técnica de las brigadas
- 7) La Dirección de Obra
- 8) Conclusiones: ¿Qué se puede mejorar?

1. La disponibilidad de EI / CET

- Cataluña dispone de una red muy completa de EI y CET
- Se trabaja con 23 entidades de inserción potenciales, de las cuáles 17 han formalizado su participación
- La mayoría provienen del campo de la jardinería y hacen una apuesta para abrir su campo de acción
- Esto conlleva inconvenientes:
 - Falta de especialización de los capataces
 - Falta de formación de las brigadas
 - Falta de maquinaria adecuada

2. La selección de los colectivos participantes

Evaluación de la respuesta de los CRE a los proyectos del Programa (I):

Colectivo	Puntos fuertes	Puntos débiles	Selección de trabajos
Personas privadas de libertad	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Trabajo al aire libre ◆ Trabajo físico ◆ Disponibilidad horaria ◆ Trabajos en condiciones adversas desfavorables 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Absentismo laboral por citaciones judiciales... ✓ Transporte ✓ Alta influencia de factores externos desestabilizadores (familia) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajos selvícolas (clareos, cortas, franjas...) ▪ Uso de motosierra y desbrozadoras ▪ Uso de maquinaria pesada



Personas privadas de libertad



Evaluación de la respuesta de los CRE a los proyectos del Programa (II):

Colectivo	Puntos fuertes	Puntos débiles	Selección de trabajos
Extoxicómanos	<ul style="list-style-type: none">◆ Trabajo al aire libre◆ Trabajo en pendientes	<ul style="list-style-type: none">✓ Absentismo laboral por motivos de salud✓ Posible dificultad para cumplir una jornada de trabajo intensa✓ Falta de motivación personal	<ul style="list-style-type: none">▪ Trabajos selvícolas sencillos (clareos, mantenimiento de franjas...)▪ Uso de motosierra y desbrozadoras



Extoxicómanos



Evaluación de la respuesta de los CRE a los proyectos del Programa (III):

Colectivo	Puntos fuertes	Puntos débiles	Selección de trabajos
Personas con disminuciones psíquicas	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Trabajo al aire libre ◆ Absentismo laboral bajo ◆ Buena respuesta a trabajos minuciosos y mecánicos ◆ Capacidad de superación 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No pueden utilizar según que maquinaria ✓ Hace falta adaptar el trabajo a sus capacidades ✓ Problemas en trabajos en pendientes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajos selvícolas sencillos (eliminación sp alóctonas, mantenimiento de franjas...) ▪ Repoblaciones ▪ Recuperación – mejora de senderos ▪ Uso de desbrozadoras



Personas con disminuciones psíquicas



Evaluación de la respuesta de los CRE a los proyectos del Programa (IV):

Colectivo	Puntos fuertes	Puntos débiles	Selección de trabajos
Personas con enfermedades mentales	<ul style="list-style-type: none">◆ Trabajo al aire libre◆ Absentismo laboral muy bajo◆ Buena respuesta a trabajos de detalle◆ Mejoran su rendimiento si cambian de zona de trabajo	<ul style="list-style-type: none">✓ No pueden utilizar según que maquinaria✓ Por la medicación, poca agilidad en el trabajo✓ Problemas en trabajos en pendientes	<ul style="list-style-type: none">▪ Trabajos varios de restauración (señalización, mejora de itinerarios...)▪ Uso de desbrozadoras



Personas con enfermedades mentales



3. Adaptación a los Proyectos de Obra

- La base del Convenio son los Proyectos ejecutivos redactados por técnicos especializados de la D. de BCN
- Los proyectos se redactan con los rendimientos y precios de empresas ordinarias del sector
- Las EI – CET tienen que saber interpretar este proyecto y estudiar su viabilidad
- Esto conlleva ventajas:
 - **Facilita la participación de técnicos en las EI - CET**
 - **Introduce el concepto de rendimiento en su trabajo**
 - **Se obligan a hacer un seguimiento constante del trabajo realizado**

4. El coste Social

- Coste añadido que tienen las EI – CET al trabajar con colectivos en riesgo de exclusión
- Se determina a partir de la valoración de:
 - ✓ Coste de la estructura de la empresa
 - ✓ Coste mensual del educador social de la empresa
 - ✓ Coste invertido: horas que el personal no trabaja al estar reunido con el educador
 - ✓ Coste de formación
 - ✓ Coste del absentismo
 - ✓ Coste por baja productividad
 - ✓ Valoración de las bonificaciones que reciben las EI - CET
- El balance final fija un coste social del 8% en CET y 25% en EI, aplicado en el precio del peonaje

5. La Seguridad y Salud en los trabajos

- Valoración positiva de la formación en materia de seguridad y salud, así como de los EPI's utilizados
- Ejemplo para muchas empresas del sector forestal
- **Atención** en el uso de nueva maquinaria



6. La formación técnica de las brigadas

- Es importante que las EI – CET tengan un Plan de formación técnico:
 - ✓ en el uso de la maquinaria
 - ✓ en los trabajos a realizar
- Esta formación tiene que ser previa a la ejecución: hacerla en el proyecto repercute en los rendimientos, calidad de los acabados y trabajo añadido en la DO
- Función de la Administración: orientar sobre los contenidos del Plan
- Función de las EI-CET: pensar en un Plan común para reducir costes

7. La Dirección de Obra

- Necesidad de una dirección continua, con mayor dedicación:
 - ✓ Orientación en la compra y usos de materiales
 - ✓ Mejor replanteo de las zonas de trabajo (interpretación de mapas)
 - ✓ Seguimiento continuo para evaluar calidad de acabados y informar sobre la evolución en tiempo del proyecto
 - ✓ Menor capacidad de la empresa a resolver incidencias en los trabajos
 - ✓ Realización de certificaciones parciales
- Fomentar la organización del trabajo mediante la presentación y el seguimiento de un Plan de trabajo
- En resumen: el Director de Obra tiene una doble función, dirige la obra y hace de “ayudante” técnico

8. Conclusiones: ¿Qué se puede mejorar? (I)

1. La formación de todos los agentes participantes
2. Una buena selección de las EI – CET participantes de acuerdo con los trabajos de los proyectos
3. La información y gestión de la siniestralidad y de las incidencias, para relacionar accidentes – carencias de formación
4. Mayor exigencia en la presentación de los informes sociales, mediante fichas detalladas de evaluación de las EI – CET
5. Crear un espacio transversal de seguimiento, formado por entidades, técnicos y expertos en inserción sociolaboral

8. Conclusiones: ¿Qué se puede mejorar? (II)

6. Proponer proyectos de mayor envergadura y duración, para facilitar la continuidad de los trabajadores y la inversión en mejoras de las EI – CET
7. Estudiar la posibilidad de una gestión en común entre las EI – CET participantes, para:
 - a) Facilitar la participación en grandes proyectos, con un reparto interno de trabajos
 - b) Plantear procesos de formación en común
 - c) Potenciar la presencia de técnicos en plantilla
8. ***Importante: muchas EI – CET tienen que plantearse hacer un salto hacia adelante, incorporar ciertos aspectos empresariales y técnicos, especializarse en el sector, abrir nuevos mercados...***



Diputació
Barcelona
xarxa de municipis



Obra Social
Fundació "la Caixa"

Parc del Montnegre i el Corredor

*Recuperació i manteniment
d'espais oberts*

Actuació inclosa en el Programa de conservació del patrimoni natural
de la Diputació de Barcelona i l'Obra social de "la Caixa"

Centre d'iniciatives per a la Reinserció, (CIRE)

Muchas gracias por su atención