



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Reformar a través del empleo.

Una investigación acerca del papel que juega el CEIMJ y las empresas de inserción en este colectivo: los menores infractores

Autor/es

Ana Sanz López

Director/es

María José Marco Bes

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo/ Universidad de Zaragoza

2019

RESUMEN:

“Reformar a través del empleo” centra la atención en los menores infractores y en dos de las salidas laborales que se les presentan: un empleo dentro del Centro de Menores y las empresas de inserción. A partir de un análisis de datos obtenidos en el propio Centro se va a conocer si existe o no un perfil determinado para obtener el puesto que ofrecen, y a través de la entrevista a las empresas de inserción de Aragón se va a indagar en su funcionamiento, sus objetivos y el papel que juegan dichos menores. Esta investigación hará reflexionar sobre la relevancia que tiene este colectivo dentro de la sociedad actual y la relación existente entre dos recursos indispensables como son el CEIMJ y las empresas de inserción.

ABSTRACT:

“Reform through employment” is focus in minor offenders and two of the work opportunities that are presented to them too: a job within the Juvenile Center and insertion companies. From an analysis of data obtained in the Center itself, it will be known if there is a certain profile or not to obtain the position they offer, and through the interview with the insertion companies of Aragón they will investigate in their functioning, its objectives and the role played by said minors. This research will reflect on the relevance of this group within today’s society and the relationship between two essential resources such as the CEIMJ and the insertion companies.

Términos claves: menores infractores, empleo, empresas de inserción, exclusión social, reinserción.

ÍNDICE:

INTRODUCCIÓN	5
1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.1 JUSTIFICACIÓN	6
1.2 OBJETIVOS	6
1.3 CONTEXTO	7
1.4 METODOLOGÍA.....	8
1.4.1 <i>Recogida de datos en el CEIMJ, sobre los menores empleados en el puesto de trabajo entre 2014-2018.....</i>	<i>9</i>
1.4.2 <i>Entrevista estructurada a empresas de inserción acerca de menores infractores entre 2014-2018.</i>	<i>10</i>
1.5 APORTACIONES AL TRABAJO SOCIAL.....	11
2. MARCO TEÓRICO. DE JÓVENES INFRACTORES A EMPLEO PROTEGIDO	13
2.1 ADOLESCENCIA, JUVENTUD E INFRACCIÓN	13
2.2 DESIGUALDAD Y EXCLUSIÓN. UNA MIRADA A LOS JÓVENES	16
2.3 ¿EL EMPLEO COMO MEDIO DE INCLUSIÓN O EXCLUSIÓN?.....	19
3 INVESTIGACIÓN. PROYECTO LABORAL DEL CEIMJ: PASADO, PRESENTE Y FUTURO. PAPEL QUE JUEGAN LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESTE CAMPO.....	25
3.1 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO LABORAL DEL CEIMJ. RECOGIDA DE DATOS Y POSIBLE PERFIL DEL MENOR SELECCIONADO	25
3.2 EMPRESAS DE INSERCIÓN. DESCRIPCIÓN Y RELEVANCIA DENTRO DE LOS MENORES INFRACTORES .	30
4 CONCLUSIONES.....	36
5 BIBLIOGRAFÍA.....	38
6 ANEXOS.....	41
<i>ANEXO I. TABLA DE VARIABLES A ANALIZAR EN LA RECOGIDA DE DATOS: PERFIL DE LOS MENORES CONTRATADOS PARA EL PUESTO DE TRABAJO OFRECIDO EN EL CEIMJ.</i>	<i>41</i>
<i>ANEXO II. TABLA DONDE QUEDAN RECOGIDAS LAS PREGUNTAS Y LOS RANGOS DE RESPUESTA ESPERADOS POR CADA EMPRESA DE INSERCIÓN EN ARAGÓN.....</i>	<i>44</i>

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES:

ILUSTRACIÓN 1. DELITOS Y FALTAS, DE 2015 A 2017.....	18
ILUSTRACIÓN 2. CLASIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN EN BASE AL EMPLEO.	20
ILUSTRACIÓN 3. TRABAJADORES POR EDAD.....	27
ILUSTRACIÓN 4. DURACIÓN DEL CONTRATO SEGÚN TRABAJADOR/A.	29

ÍNDICE DE TABLAS:

TABLA 1. MEDIDAS ADOPTADAS CONTRA MENORES.....	19
TABLA 2. SEXO Y NACIONALIDAD DE TRABAJADORES.....	27
TABLA 3. RELACIÓN RÉGIMEN DE INTERNAMIENTO-DURACIÓN.....	28
TABLA 4. MOTIVOS DE RESCISIÓN, ASÍ COMO NÚMERO DE ABSTENCIONES.....	30

INTRODUCCIÓN

“Reformar a través del empleo” busca hablar de dos realidades tan desconocidas como lo son los menores infractores y las empresas de inserción del territorio aragonés. Ambas dos cuestiones, por separado, han sido ámbitos inexplorados, de los cuales no se encuentran numerosos estudios universitarios. Frente a este escenario, la presente investigación pretende darles visibilidad, realizando una exploración general y, además, unirlos en una cuestión: la posibilidad de emplear las empresas de inserción como método de inclusión para el colectivo con el que trabajé en mi periodo de prácticas, los menores que se encuentran en el Centro de Educación e Internamiento por Medida Judicial (a partir de ahora CEIMJ) de Juslibol, Zaragoza.

A la hora de realizar el trabajo me he encontrado con algunas dificultades, como puede ser acceder a todas las empresas de inserción, ya sea por disposición de las mismas o por distancia, teniendo que realizar varios desplazamientos fuera de Zaragoza. Además, me hubiera gustado profundizar más en la relación existente, aunque débil, entre el CEIMJ y las empresas de inserción, pero dicho objetivo queda excluido de los planteados en esta investigación.

A pesar de ello, agradecer la disposición del CEIMJ y de todos sus profesionales, su amabilidad y atención para la realización tanto de las prácticas como del Trabajo Fin de Grado, así como a las empresas de inserción que quisieron dedicar un espacio de su tiempo para responder con honestidad a todas mis preguntas. Todos los conocimientos que he adquirido me sirven, no solo para realizar el trabajo, si no para aprender más de la profesión del Trabajo Social en esferas aún desconocidas como son los menores infractores o las empresas de inserción.

1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Justificación

El Trabajo Social se entiende como una *“disciplina científico-profesional que promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación de las personas para incrementar el bienestar”* (Consejo General del Trabajo Social, 2016). Siguiendo esta definición se entiende la importancia que tiene la figura del trabajador/a social en los ámbitos que se presentan -los menores infractores y las empresas de inserción-: tratar de conseguir el empoderamiento de las personas desde su entorno y con su entorno, para conseguir superar las situaciones desfavorables que sufren y reinsertarse plenamente en la sociedad.

Dentro del CEIMJ, se trabaja con menores de edad que se encuentran en conflicto con la ley, pero centraré la atención en un proyecto cuya finalidad es iniciarles en el mundo del empleo, facilitarles una apertura a un aspecto fundamental de sus vidas futuras. Por ello, en esta investigación, se estudia el puesto de trabajo ofrecido de manera anual, con la finalidad de conocer qué actividades se desarrollan y si existe algún tipo de perfil determinado para acceder al empleo.

Además, se quiere realizar un análisis de las empresas de inserción presentes en Aragón porque son un espacio económico menospreciado y relegado a categorías inferiores frente al mercado ordinario. Su labor es tan importante como la de cualquier otra empresa u organización y presta un beneficio social que, en cierta manera, está infravalorado. Por esto mismo el interés de esta investigación se centra en conocer la situación de estas empresas y concretar qué papel juegan o pueden jugar en la vida de los menores infractores citados anteriormente, aunando las dos cuestiones iniciales.

1.2 Objetivos

A la hora de abordar la investigación se deben plantear unos objetivos que acoten con mayor exactitud el objeto de estudio y guíen el hacer del/de la investigador/a. Sirven además para marcar la situación de partida, el inicio de la investigación, y ayudan a controlar el alcance de la misma, por lo que los objetivos generales que conforman la estructura del trabajo son los siguientes:

- Analizar el perfil que determina la selección de candidatos al puesto de trabajo ofrecido en el CEIMJ.
- Conocer la relación entre las empresas de inserción en Aragón y el colectivo en exclusión de menores infractores.

A raíz de éstos, se pueden distinguir el resto de objetivos, ahora llamados objetivos específicos, centrados en responder preguntas más concretas que surgieron para dar respuesta al planteamiento inicial:

- Reflexionar sobre los datos cuantitativos extraídos acerca del perfil de los menores que ocupan y han ocupado el puesto de trabajo desde 2014 hasta 2018.
- Dar a conocer el proyecto que se realiza dentro del propio CEIMJ, dando una oportunidad laboral temporal a los menores internos.

- Conocer qué papel han ocupado los menores infractores en las empresas de inserción desde 2014 hasta 2018 en Aragón.
- Conocer el funcionamiento interno general de las empresas de inserción en Aragón.
- Conocer las razones que dan las empresas de inserción por las que la relación entre ellas y los menores infractores procedentes del CEIMJ es casi inexistente.
- Cuestionar qué espacio ocupa este colectivo dentro de las mismas.

1.3 Contexto

La infancia y la adolescencia son ámbitos muy importantes en todas las poblaciones y sociedades ya que conforman las futuras generaciones, pero quizás sea ese el motivo por el que no se hace hincapié en su cuidado y atención, porque se habla de ellos en futuro. Baringo Ezquerro (2017) en su informe de “La infancia en Aragón 2017” nos quiere hacer reflexionar sobre la posición y las condiciones de vida que tienen los menores aragoneses después del periodo de crisis que atravesó nuestro país. En él nos dice que *“el 24,3 % de los niños y niñas de nuestra comunidad autónoma se encuentra en situación de riesgo de pobreza o exclusión”* y por si no queda bastante claro añade que *“uno de cada cuatro niños o niñas en Aragón se halla en una situación de especial vulnerabilidad”*.

A este porcentaje realmente elevado y preocupante se le añade que, según enuncia el informe anterior, el 47,3% de los alumnos de 15 años están cursando un nivel de estudios que no les corresponde por edad, además de que casi el 30% de estos chicos y chicas no les gusta ir a clase. Las razones que el autor enumera son las siguientes:

“1. Problemas del currículum actual (demasiado largo, teórico, lleno de diferentes pequeñas asignaturas y poco abierto a la innovación).

2. Abundancia de necesidades especiales en muchos alumnos que no han sido convenientemente detectadas a tiempo, que se van arrastrando e impiden que parte de los alumnos encuentren suficientes alicientes para asistir a clase y rendir de forma sostenida en las asignaturas a medida que transcurren los años en la escuela.”

Si se observa con atención el colectivo que más interesa en esta investigación (los menores infractores) hay que decir que Aragón es una de las comunidades autónomas que menos conflictos en materia de delincuencia infantil y juvenil presenta. Esto es debido a que muchas de las situaciones de conflicto se solucionaron tomando medidas distintas al internamiento, como son las reparaciones y conciliaciones, actividades en beneficio de la comunidad o tareas socioeducativas. A su vez, según Baringo Ezquerro (2017) *“el apoyo de las familias, las actuaciones que se llevan a cabo en materia de prevención, o el buen trabajo que se viene realizando desde hace años en este ámbito por las administraciones, entidades del sector social, los jueces y fiscales de menores, así como Policía Nacional y la Guardia Civil”* han colaborado para la reducción de esas condenas.

Los menores que se encuentran en situación de conflicto social por haber cometido algún tipo de infracción cuentan con una serie de servicios y recursos que les ayudan a lidiar con dichos conflictos, donde los objetivos de intervención con los menores son la educación, el desarrollo integral y favorecer su integración y socialización. Son programas de procedimientos extrajudiciales (tanto con menores de catorce años como de mediación y reparación), para la ejecución de Medidas de Medio Abierto (tareas

socioeducativas, prestaciones en beneficio a la comunidad o libertad vigilada entre otras) y el propio CEIMJ. Todos ellos realizan actuaciones preventivas y de reinserción, promocionando servicios y programas que apoyen al menor en el ámbito del empleo (entre otros) (Gobierno de Aragón, 2018).

Aragón, en abril de 2019, cuenta con doce empresas de inserción organizadas en torno a una asociación llamada AREI, una organización empresarial sin ánimo de lucro que integra y representa a las empresas de inserción aragonesas. Surgió en 1999 con el objetivo de *“aunar esfuerzos para defender y promocionar el empleo para la inclusión en Aragón y ser portavoz de las inquietudes e intereses”* (AREI, 2018) y lleva a cabo actividades para promocionar, fomentar y apoyar este modelo empresarial. Además, busca ampliar la capacidad de incidencia en las políticas públicas relacionadas con la economía social y la lucha contra la exclusión social, persiguiendo la inclusión de las personas más desfavorecidas de la sociedad. A lo largo de la investigación se explica más a fondo cuáles son los colectivos con los que estas empresas de inserción trabajan, así como otras cuestiones a cerca de su formación u organización.

1.4 Metodología

Con el fin de poder obtener la información necesaria para completar la presente investigación, se va a proceder a explicar cuáles van a ser las técnicas y métodos de investigación social empleados. Si los objetivos son conocer la posible existencia de un perfil determinado para el puesto de trabajo que se ha ofrecido en el CEIMJ (durante los últimos cinco años) y comprender qué espacio ocupan los menores infractores en las empresas de inserción, se van a emplear técnicas diferentes en cada caso.

Las técnicas que se aplican en las investigaciones pueden clasificarse en cuantitativas o cualitativas, pues la diferencia que existe entre ambas se basa en el grado de estructuración del procedimiento. *“En el caso cuantitativo, el diseño de la investigación se construye antes de empezar a recopilar datos, y está estructurado y cerrado”*, por lo que la recogida de datos sobre los menores internos que desempeñan el puesto de trabajo en el CEIMJ va a ser un método cuantitativo. *“En cambio, en la investigación cualitativa, el diseño no tiene estructura fija, es abierto, de modo que permita captar lo imprevisto, y puede cambiar en el curso del proceso”* (Corbetta, 2007), así que, la entrevista estructurada que se va a realizar, coincide con la descripción de una técnica cualitativa.

Dependiendo de si el enfoque es cerrado o abierto, se pueden establecer otras dos características importantes de la investigación como son la representatividad y el instrumento de investigación, ambas diferentes según si se habla de una técnica cuantitativa o cualitativa. La representatividad en una investigación cuantitativa se basa en la muestra de la sociedad elegida, más que en su comprensión, mientras que en una investigación cualitativa se antepone la capacidad de comprender al sujeto. En la investigación cuantitativa se van a buscar respuestas a los *por qué*s, mientras que la cualitativa va a focalizar los esfuerzos en comprender los *cómo*s. En relación al instrumento de investigación, cuando se utiliza una técnica cuantitativa todos los sujetos reciben un trato igualitario (uniformidad), a diferencia que en una técnica cualitativa, donde la falta de homogeneidad se hace presente, permitiendo más variación de respuesta y profundización (Corbetta, 2007).

1.4.1 Recogida de datos en el CEIMJ, sobre los menores empleados en el puesto de trabajo entre 2014-2018.

La recogida de datos en el propio CEIMJ, como ya se ha mencionado con anterioridad, es la técnica cuantitativa empleada, pues en base a unas variables ya establecidas se va a realizar una recogida de información. Esta información se caracteriza por ser objetiva, no influida ni por la subjetividad interpretativa del investigador, ni por la subjetividad expositiva del sujeto estudiado, y estandarizada, pues puede ser comparable de forma numérica (Corbetta, 2007). Antes de empezar a recopilar los datos, la investigación es estructurada y cerrada, y la obtención de los resultados se organiza en tablas y cuadros para proceder a su explicación y análisis.

Para comenzar, la unidad de análisis va a ser un grupo-organización-institución, una población formada por los menores infractores cuya medida judicial impuesta los lleva a un internamiento en el CEIMJ, sea cual sea el régimen adoptado en su medida, y que estando dentro del propio Centro, son seleccionados para ocupar un puesto de trabajo como auxiliar de limpieza. No se van a seleccionar todos los existentes, sino que el estudio y posterior análisis se va a realizar con los menores infractores seleccionados entre 2014 y 2018, ambos incluidos. Ellos conformarán a su vez la unidad de registro.

A ello se le añaden una serie de variables que son las consideradas “colectivas estructurales” o “globales”. Son generalizables o comunes a todo el grupo analizado y, según Corbetta (2007), se van a concentrar en los tres tipos explicados a continuación:

- Variables nominales: aquellas que adoptan estados discretos, es decir, que solo pueden adoptar una serie de valores finitos. Además, no tienen valor jerárquico, ningún valor es mejor que el otro. Un ejemplo de variables nominales utilizadas en la investigación son la nacionalidad (española o extranjera), el sexo (hombre, mujer u otro), la medida impuesta (cerrado, semiabierto, abierto o terapéutico) o el motivo de la baja (finalización del contrato, finalización de la medida, abandono, despido u otros).
- Variables ordinales: en este caso, también adoptan estados discretos, pero sí pueden ser ordenables, es decir, permite establecer relaciones de igualdad o desigualdad y de orden. Las variables como el nivel educativo (primaria, secundaria o nivel superior), la reincidencia (primer, segundo, tercer internamiento o más de tres internamientos) o la duración del contrato (el tiempo en meses) son ejemplos de este tipo.
- Variables cardinales: son aquellas para las cuales los números asignados tienen significado numérico pleno, por lo que se pueden establecer relaciones de igualdad y desigualdad, relaciones de orden y, además, operaciones de suma y resta. Entre dos valores se conoce la distancia existente y sobre esos valores se pueden aplicar operaciones matemáticas. Ejemplos de estas variables en la investigación son la edad (de 14 a 21 años), el tiempo de internamiento (menos de tres meses, hasta más de un año) o el salario mensual que perciben (desde 100-200 euros hasta 500 euros o más).

En el Anexo I se encuentran las variables utilizadas para guiar la recogida de datos de la investigación, organizándolas en tres grandes bloques: el perfil del menor en el momento de la contratación, el internamiento que cumplían cuando se les adjudicó el puesto de trabajo (que puede coincidir con el internamiento actual en el momento del estudio), y la contratación que se les hizo. Dentro de cada tabla, quedan reflejadas tres columnas: la variable analizada, una breve descripción de

dicha variable, y el rango de respuesta que se establece previamente a la recogida de información. Como se puede apreciar, son datos de respuesta cerrada y estructurada, cuya finalidad es facilitar el posterior trabajo de análisis.

Previo al análisis, se exponen las fases del proceso de selección que se sigue para la adjudicación de plazas en el CEIMJ: la oferta de empleo, el trabajo con los menores para realizar los currículos y preparar la entrevista, la recogida de dichos currículos, asignación del orden de entrevistas, realización de entrevistas, análisis de toda la información de la que se dispone y asignación del puesto de empleo. De todo ello se ha sido partícipe en el periodo de prácticas precedente a la realización de la investigación final de grado.

Tras ello, se muestran todos los datos recogidos y se organizan en tablas, con el fin de facilitar la explicación y aclarar conceptos, para su posterior análisis. Finalmente, se tratará de apreciar si es posible la existencia de un perfil determinado de menor infractor para la contratación en el puesto de trabajo, es decir, si para ser contratado en el puesto ofrecido por el CEIMJ se sigue algún tipo de patrón, o simplemente son seleccionados al azar.

1.4.2 Entrevista estructurada a empresas de inserción acerca de menores infractores entre 2014-2018.

La segunda técnica que se va a emplear para realizar la investigación es la entrevista cualitativa, la cual se puede definir como *“una conversación provocada por el entrevistador, realizada a sujetos seleccionados a partir de un plan de investigación, en un número considerable, que tiene una finalidad de tipo cognitivo, guiada por el entrevistador, y con un esquema de preguntas flexible y no estandarizado”* (Corbetta, 2007).

Las entrevistas cualitativas son abiertas, flexibles, adaptables y moldeables, acorde al desarrollo de la propia entrevista, la disposición del entrevistado, los deseos del entrevistador, etcétera. Pero, es posible hacer una distinción entre entrevistas, según las preguntas estén más estandarizadas o, por el contrario, simplemente sirvan de guía para llevar un diálogo dirigido. Por ello se habla de entrevista no estructurada, semiestructurada o estructurada (en base al grado de estandarización). Es esta última, la entrevista estructurada, la seleccionada para llevar a cabo la labor de trabajo de campo.

En este tipo de entrevistas, las preguntas que se realizan a los usuarios son las mismas, con una misma formulación y en un mismo orden, lo que provoca mayor rigidez que en una entrevista plenamente abierta. Las respuestas son abiertas, aunque son codificadas en una matriz de datos, lo que conlleva un planteamiento previo a la entrevista. Con esto se dice que, los datos que se solicitan al entrevistado acaban siendo iguales para todos, y se realiza una codificación de respuestas anterior a la realización de dichas entrevistas. Siguiendo a Corbetta (2007), se trata de *“una técnica más bien híbrida, que garantiza en parte esa estandarización de la información recopilada necesaria en el <<contexto de la justificación>>, y en parte esa apertura hacia lo desconocido e imprevisto que se incluye en el <<contexto del descubrimiento>>”*. Se podría decir que la entrevista estructurada permite recoger datos importantes, estandarizando las respuestas, pero a su vez no se pierde tanta profundidad como con una técnica puramente cuantitativa. El objetivo prioritario sigue siendo la percepción del fenómeno social desde la perspectiva de los entrevistados, sumándole un “plus” con la recogida de datos que posiblemente facilitará el posterior análisis y comparación.

Se desea realizar una entrevista programada a las doce empresas de inserción que trabajan en el territorio aragonés, siguiendo el modelo de entrevista y codificación de respuestas que quedan recogidos en el Anexo II. La finalidad es conocer cómo funcionan, pues se plantean preguntas sobre el sector económico donde trabajan, el proceso de selección o si se realiza algún seguimiento. A su vez, se quiere valorar qué papel ocupan los menores infractores en dichas empresas de inserción, así como los posibles motivos existentes para su no contratación, partiendo de la opinión personal de los gerentes que trabajan en cada una de ellas. Para analizar el material que se extraiga de dichas entrevistas se va a utilizar:

1. Instrumentos clásicos para datos estandarizados según las respuestas necesiten mayor o menor claridad. Por ejemplo: tablas
2. Transcripción de relatos. Se analiza la parte específica propia de cada entrevistado, donde se guarda la esencia y la diferencia con el resto, lo que hace distintos cada caso y no debe perderse.

Una vez explicadas ambas técnicas de investigación, se redactan las aportaciones y la importancia que puede tener la presente investigación dentro del Trabajo Social.

1.5 Aportaciones al Trabajo Social

El ámbito de los menores es verdaderamente importante tanto para el futuro de la sociedad como para la evolución de la misma, puesto que el comportamiento de ellos es un reflejo de lo aprendido y, por lo tanto, de la sociedad que existe en la actualidad. Los menores reproducen aquello que ha conformado su propia persona, el contexto que les rodea, y dedicar esfuerzos en trabajar sobre la educación de estas generaciones es favorecer al desarrollo de valores como la igualdad y equidad, el esfuerzo, la responsabilidad... y apostar por desarrollar un país que crea fielmente en la mejora y el bienestar, tanto individual como social. Cuando se encuentran menores en conflicto social y que cometen infracciones se debe pensar en qué se está haciendo mal para que, aquellos que llaman “futuro”, actúen en perjuicio de la sociedad. Segado & Acebes (2012) en un documento escrito para la Revista de Estudios de Juventud (del Instituto de la Juventud) escribían:

“Con frecuencia, son barrios pobres [donde viven las jóvenes en situación de exclusión] con escasez de servicios, desorganizados y desatendidos, que facilitan el camino hacia conductas adictivas, como el consumo de drogas o alcohol, y que se caracterizan a menudo por la falta de vínculos relacionales entre los vecinos. Estos factores junto a otros como la privación económica, la escasez de empleo, el historial de vandalismo o la falta de actividades organizadas para los jóvenes en la comunidad, inciden de forma decisiva en su desarrollo, aumentando su probabilidad de entrar en el mundo de las drogas o la delincuencia”

Por ello la reforma, reinserción e integración de menores infractores debe ser un objetivo del trabajo social en el ámbito de la justicia juvenil, porque *“la inclusión de los jóvenes es imprescindible para la construcción de una sociedad democrática sana”*. La inclusión mediante la educación de toda la población infantil y adolescente, sin prestar ya atención al colectivo que rodea esta investigación, quizás sea una de las claves a tener en cuenta para trabajar con este sector de la población: otorgarles la importancia que tienen aquí y ahora, y no postergarlo para el futuro.

Las empresas de inserción, por su parte, trabajan con colectivos en riesgo de exclusión social, por lo tanto, se las puede considerar un agente socializador cuyo papel es igual de importante que el de otros. Proporcionan habilidades sociales, formación y orientación laboral, con el fin de poder incorporar a dichas personas en el mercado ordinario, considerado éste un factor integrador en la sociedad. Dichas empresas, según la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (2014) *“complementan los programas y políticas públicas de las distintas administraciones”,* y desarrollan un conjunto de *“medidas de responsabilidad social empresarial encaminadas a satisfacer o resolver problemáticas específicas derivadas de la situación de exclusión que dificultan a la persona un normal desarrollo a nivel personal, social y laboral.”* Con todo ello se quiere decir que son empresas más centradas en las personas que en el capital, que no tienen ningún ánimo de lucro, aunque sí deben ser sostenibles económicamente hablando. Así pues, queda explicada la importancia que tienen estas empresas para el trabajo social, siendo una posibilidad de empoderamiento, crecimiento y desarrollo de los colectivos en riesgo o en situación de exclusión y, por qué no, de los menores infractores.

2. MARCO TEÓRICO. DE JÓVENES INFRACTORES A EMPLEO PROTEGIDO

Para poder comprender de manera significativa de qué se va a hablar y cuál es el fin de esta investigación, es necesario comenzar con una contextualización de quiénes son los jóvenes infractores, y cómo se da su paso al mundo del empleo.

2.1 Adolescencia, juventud e infracción

La adolescencia queda entendida por todos como el periodo que transcurre entre la infancia y la edad adulta, pero se puede decir que viene marcada por una transición biológica. La adolescencia es un conjunto de cambios físicos y psíquicos que padecen los niños, y hasta que no finalizan esos cambios, no se da por finalizado el paso a la adultez.

Cuando hablamos de juventud o jóvenes, el concepto que se abarca es mayor, va más allá de lo biológico o físico, afecta también al ámbito social. Asimilar el paso a la vida adulta, madurar mentalmente y ganar autonomía personal y social, son procesos que marcan la transición del niño al adulto. En esta etapa se construye el ser sociocultural, además del desarrollo psicobiológico del que ya se ha hablado. Por ello se tiene que hacer una diferenciación entre adolescencia y juventud, y a lo largo de esta investigación se va hablar de jóvenes infractores, aunque no se aparte el concepto de adolescencia.

Los menores, cuando llegan al periodo vital de la adolescencia, se caracterizan por una inestabilidad generalizada, pues están sufriendo grandes cambios en sus vidas. Olmos, Jurado de los Santos, & Pérez (2015) identifican una serie de dificultades *“en sus procesos de adaptación a los contextos sociales, escolares y laborales”*, provocados en su mayoría tanto por factores internos (por ejemplo: baja autoestima o escasa motivación) como factores contextuales (organizativos, operativos y socio-demográficos).

En este escenario se encuentran factores de riesgo asociados con el proceso madurativo, reflejándose directamente en las cinco dimensiones sociales claves planteadas por Olmos et al. (2015):

- Dimensión laboral y/o económica: dificultades para acceder a un trabajo, empleos precarios, bajo nivel socioeconómico...
- Dimensión familiar: carencia de vínculos familiares fuertes, aislamiento, hogar desestructurado...
- Dimensión educativa: bajo nivel académico, carencia de estudios...
- Dimensión organizativa y/o institucional: desconocimiento y desvinculación de las actividades de apoyo de las instituciones públicas
- Dimensión de la salud: adicción, dependencia, baja autoestima...

Además, estas dimensiones se encuentran interrelacionadas, de tal forma que, *“cuando una persona o un colectivo presenta factores de riesgo asociados a una de ellas en concreto, la situación de vulnerabilidad que genera tiende a manifestarse en las otras [...] Se da un proceso de relación sistemática que deteriora la situación en la que se encuentra la persona.”* (Olmos et al., 2015).

Así, se identifican a los jóvenes como un colectivo vulnerable y que puede llevarles a la comisión de infracciones y delitos. El Comité Económico y Social Europeo (2006) aprobó un Dictamen en el que se exponían las causas que pueden llevar a un menor a delinquir. Estas son:

- Pertenecer a una familia desestructurada o con dificultades para conciliar la vida familiar y laboral. Dicha situación conlleva casos de desatención, falta de límites y de control sobre los hijos, provocando a su vez en los menores unas carencias que compensan ingresando en bandas o pandillas juveniles. Habitualmente se relacionan éstas con actitudes que desobedecen las leyes establecidas y conductas antisociales.
- Marginación socioeconómica o pobreza. Dificulta el proceso de socialización del menor, haciéndose más patente en jóvenes pertenecientes a familias inmigrantes, o incluso los menores no acompañados (MENAS). Allí donde se asientan suelen encontrarse habitantes con sentimientos de angustia y agresividad.
- Absentismo y fracaso escolar. Aquellos menores son etiquetados por su conducta, lo que facilita que dichos menores se comporten como se espera de ellos. Se encaminan hacia la delincuencia.
- Desempleo. El desempleo provoca frustración y desesperanza, que de igual modo facilitará la aparición de conductas desviadas.
- Las imágenes y actitudes violentas que transmiten programas o videojuegos expuestos a menores. Produce una asociación de la violencia como un recurso aceptable.
- Consumo de drogas y sustancias tóxicas. Cuando se produce una adicción, el menor se ve empujado a delinquir para poder hacer frente al pago económico y sufragar su adicción. Además, los efectos que provoca el consumo o la ausencia de éste, reducen o eliminan los frenos inhibitorios habituales.
- Trastornos de la personalidad y del comportamiento, unidos a otros factores sociales o ambientales. Los jóvenes actúan de manera impulsiva o irreflexiva sin dejarse motivar por las normas de conducta socialmente aceptadas.
- Insuficiencia en la enseñanza y en la transmisión de valores prosociales o cívicos. Son sustituidos por valores más utilitaristas, produciendo en ocasiones cierta anomia social.

Aun así, se debe diferenciar entre el menor en riesgo –del que se ha hablado hasta ahora- y el menor en conflicto social. Esta diferencia queda recogida en el “Plan de formación de infancia y familias” redactado por el Ministerio de Educación (2009), donde se identifica al menor en riesgo como *“menor que por sus características personales y/o en sus entornos de referencia próximos (familiar, social...) se recogen dificultades graves y carencias que no logran dotar de las condiciones necesarias para evitar situaciones de desamparo o de inadaptación social.”*

Una situación de desprotección puede evolucionar hacia el conflicto y el enfrentamiento de dichos menores con las normas sociales establecidas, provocando rebeldía e indisciplina. Con frecuencia dicha situación se recrudecerá con la entrada en la adolescencia, y se irá generalizando a medida que su desarrollo y ampliación de ámbitos de relación les den paso a otros ambientes y contextos sociales. Entonces, será cuando se pueda hablar de menor infractor o en conflicto social, *“aquellos que exhiben una conducta trasgresora de las normas legales de carácter penal y con ello causan perjuicio en las personas o en los bienes.”* (Ministerio de Educación, 2009).

El término “menores infractores” proviene del marco legal que rodea a los mayores de 14 años y menores de 18 que se encuentran en conflicto con la ley, como resultado de un proceso anómalo personal, educativo, social... En este marco legal destaca la Ley del Menor¹ (a partir de ahora LORPM), que en su artículo 1.1. establece como responsables a dichos menores, de las infracciones penales - delitos y faltas- calificadas como tal en el Código Penal o en las leyes penales especiales.

A partir de esta ley, se realizaron varias modificaciones, destacando en este apartado la Ley Orgánica 8/2006, de 4 de diciembre². Esta ley incorpora principios sancionadores educativos, ampliando la gran variedad de medidas aplicables a los menores, desde las medidas de régimen abierto (libertad vigilada, centros de día, etcétera) hasta las de régimen cerrado. En el artículo 7 están redactadas y son las siguientes:

- a) Internamiento en régimen cerrado.
- b) Internamiento en régimen semiabierto. Los menores residen en el centro, pero pueden realizar fuera del mismo alguna o algunas actividades formativas, educativas, laborales o de ocio establecidas en el programa individualizado de ejecución de la medida.
- c) Internamiento en régimen abierto. Residen en el centro como domicilio habitual pero realizan todas las actividades del proyecto educativo en los servicios normalizados del entorno.
- d) Internamiento terapéutico en régimen cerrado, semiabierto o abierto. En los centros se realiza una atención educativa especializada o tratamiento específico, dirigido a menores que padecen anomalías o alteraciones psíquicas, un estado de dependencia de bebidas alcohólicas, drogas, alteraciones de la percepción, etcétera.
- e) Tratamiento ambulatorio.
- f) Asistencia a un centro de día. Los menores acuden a un centro a realizar actividades de apoyo, educativas, formativas, laborales o de ocio, y residen en su domicilio habitual.
- g) Permanencia de fin de semana. Los menores permanecen en su domicilio o en un centro hasta un máximo de 36 horas entre la tarde o noche del viernes y la noche del domingo.
- h) Libertad vigilada. Se realiza un seguimiento de la actividad del menor y de su asistencia, obliga a seguir pautas socio-educativas que señale la entidad pública o el profesional encargado, mantener entrevistas establecidas en el programa y cumplir reglas de conducta impuestas por el Juez.
- i) Prohibición de aproximarse o comunicarse con la víctima o con aquellos de sus familiares u otras personas que determine el Juez.
- j) Convivencia con otra persona, familia o grupo educativo.
- k) Prestaciones en beneficio de la comunidad.
- l) Realización de tareas socio-educativas.
- m) Amonestación.

¹ La Ley del Menor es como se conoce a la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores. Boletín Oficial del Estado.

² Ley Orgánica 8/2006, de 4 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores. Boletín Oficial del Estado.

- n) Privación del permiso de conducir ciclomotores y vehículos de motor, o del derecho a obtenerlo, o de las licencias administrativas para caza o para uso de cualquier tipo de armas.
- o) Inhabilitación absoluta. Privación definitiva de todos los honores, empleos y cargos públicos sobre el que recae, aunque sean electivos.

Todas las modificaciones realizadas respecto a la LORPM han sido orientadas hacia el endurecimiento de las medidas pero intentando acercarlas a tareas socioeducativas, ser medidas de reparación y reinserción social.

Volviendo a la cuestión de la edad de la persona en el momento de la ejecución del delito o falta, la LORPM habla de mayores de 14 años y menores de 18, dejando al margen dos franjas de edad, los menores de 14 años y los mayores de 18. El primer grupo mencionado (menores de 14 años) no son considerados sujetos de responsabilidad penal, por lo que quedan sujetos a las normas sobre protección de menores previstas en el Código Civil y demás disposiciones vigentes. El segundo grupo (mayores de 18) son considerados también jóvenes, ya responsables penales en los términos establecidos por el Código Penal.

Según un informe de Redondo, Martínez, & Andrés (2011) redactado para el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, la transición de los jóvenes infractores a la delincuencia adulta va a depender esencialmente de lo que llaman grado de “motivación antisocial”. La motivación antisocial la definen como *“disposición individual para implicarse en actividades ilícitas y delictivas si se presentan las oportunidades favorables para ello [...] búsqueda activa de oportunidades delictivas.”* y viene marcada por el número de factores de riesgo que confluyen en cada caso.

De esta manera, y siguiendo a dichos autores, se puede establecer una enumeración de los factores que influyen a la hora de convertirse un menor en infractor:

- I. Los factores personales, las disposiciones y características personales. Pueden ser la impulsividad, los pensamientos justificadores del delito, o las relaciones emocionales. Las medidas de justicia juvenil son esenciales para dicha intervención y tratamiento.
- II. Los factores relacionales, riesgos en el apoyo prosocial (recibido o no recibido). Por ejemplo, la crianza paterna, la vinculación escolar, el barrio donde vive o los posibles amigos delincuentes.
- III. Los factores sociales, las situaciones y oportunidades delictivas. Hace referencia al riesgo de conducta antisocial, los controles sociales informales (tanto personales como las medidas físicas de evitación del delito).

Por todo ello, se puede concluir que las medidas existentes en referencia a justicia juvenil no son el único medio de reeducación y reinserción del que se dispone, pues éstas solo pueden disminuir parcialmente el riesgo delictivo futuro (Redondo et al., 2011).

2.2 Desigualdad y exclusión. Una mirada a los jóvenes

Tras la exposición de ideas sobre los jóvenes, la consideración de éstos como un grupo vulnerable podría ser valorada, pues los factores personales, relacionales y sociales que padecen, son en sí factores de riesgo. Si a esto se le suma que el menor es etiquetado como “infractor” por cometer

algún tipo de delito o falta, se puede hablar en términos de desigualdad, estratificación social, o incluso, exclusión. Para argumentarlo primero se van a definir dichos términos.

Según Macionis & Plummer (2011), los conceptos de desigualdad o estratificación social se utilizan *“para referirse al sistema por el que una sociedad clasifica a los grupos de personas de una manera jerárquica”*. Es decir, cuando las diferencias existentes entre los miembros de una sociedad se hacen socialmente significativas, y son empleadas para separarla, es necesario hablar en términos de desigualdad social. Durante mucho tiempo, la posición económica, el poder y el prestigio (diferencias de clase) han sido los factores determinantes para ocupar una posición u otra en la jerarquía social. Aun así, es posible diferenciar otro tipo de desigualdades, siguiendo a los mismos autores:

- Desigualdades de género y de sexualidad.
- Desigualdades étnicas y de raza.
- Desigualdades por razón de edad.

Estas diferencias sitúan a los miembros de la sociedad en situaciones radicalmente diferentes en cuanto a sus expectativas o posibilidades de elegir, pues se basan en factores inalterables de la persona, como en esta investigación, donde la edad es la característica relevante.

La exclusión social es un *“proceso por el que se excluye a toda una categoría de personas de la vida social”* (Macionis & Plummer, 2011) lo que lleva a poder resumir, según los sociólogos que ellos estudian, las siguientes dimensiones que llevan a la exclusión: pobreza o carencia de recursos adecuados, exclusión del mercado laboral, exclusión de acceso a servicios (como educación o sanidad) y ausencia de relaciones sociales.

Siguiendo a Tezanos (2008), y en relación a los factores de exclusión que él mismo reconoce en su libro *“La sociedad dividida”*, los más significativos serían:

- Laborales (paro, precariedad laboral y sin experiencia laboral)
- Económicos (ingresos irregulares, insuficientes o sin ingresos, endeudamiento y ausencia de vivienda)
- Culturales (minorías étnicas, analfabetismo/baja instrucción, barreras idiomáticas y culturales)
- Personales (edad y sexo, discapacidad/enfermedad, adicción, antecedentes penales, actitud negativa, etcétera)
- Sociales (aislamiento, carencia de vínculos familiares fuertes, carencia de otras redes sociales, etcétera)

Si esas dimensiones y esos factores se comparan con las que presentan los jóvenes, se deduce que gran cantidad de éstos pueden verse latentes en su entorno, y son interiorizados por los mismos. Si además se hace hincapié en los menores infractores, se puede exponer que, en dichos casos, la vulnerabilidad que presentan es mayor que la del resto de jóvenes que forman su grupo social.

En España, durante el año 2017, el total de menores condenados fueron 13.643, de los cuales un 79% han sido hombres y el resto mujeres (21%). Dentro del CEIMJ fueron atendidos 73 internos, según su Memoria 2017, pero el número de medidas de internamiento aplicadas ascendió hasta 128

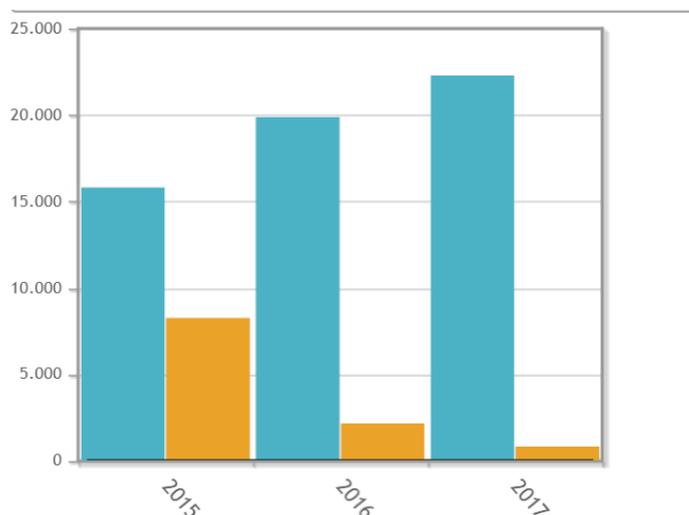
(CEIMJ, 2017). A esto se le añade que el 95% de los internos fueron predominantemente hombres, frente a un 5% de población femenina.

En referencia a la nacionalidad de los menores infractores condenados, ya sea por delito o falta, en su mayoría son de nacionalidad española (79%), frente al 21% de extranjeros (Instituto Nacional de Estadística (INE), 2017). Además, si se toma la edad como variable, según datos recogidos por dicha institución, la edad más habitual para cometer la primera infracción penal suele ser los 17 años, seguido de los 16 años. Ambos grupos de edad representan el 59% del total de menores infractores. Si se compara con los datos de la Memoria 2017 del CEIMJ, el 63% eran población de nacionalidad española, frente al 37% que eran población extranjera.

Se podría decir que, el perfil más habitual del menor infractor es: varón, de entre 16 y 18 años y de nacionalidad española. El resto de factores (sociales, personales, relacionales, etcétera) no se podrían tipificar y recoger en unas variables repetidas, pues cada caso tiene que ser estudiado y analizado. Es cierto que influyen gran cantidad de factores, como ya se ha mencionado antes, además de que *“los adolescentes que participan en delitos, se encuentran dentro de un grupo muy heterogéneo de personas, con una amplia diversidad de antecedentes y que incursionan en una gran variedad de delitos”* (Sánchez-Teruel, 2012). Por ello resulta muy complicado concretar más el perfil de los menores infractores en España. Aun así, desde el CEIMJ destacan los aspectos que con más asiduidad se repiten: alto nivel de absentismo escolar, consumo de tóxicos excesivo y expediente abierto en Protección.

Si se analiza el tipo de infracción que cometen los menores condenados, pudiendo ser delitos o faltas, se aprecia un cambio drástico desde el año 2015 hasta el 2017, último año del que se tienen datos recogidos. Este es el gráfico, donde el azul son los delitos y el naranja las faltas:

Ilustración 1. Delitos y faltas, de 2015 a 2017.



Fuente: (Instituto Nacional de Estadística (INE), 2017)

El salto que se aprecia en la Ilustración 1 en relación al número de delitos viene marcado por la reforma que se produjo en el Código Penal en 2015, cuando se suprimieron las infracciones consideradas faltas y pasaron a ser delitos leves.

De todos los delitos tipificados como tal, en el año 2017 la mayoría de los menores infractores fueron condenados por delitos contra el patrimonio y el orden socioeconómico (por ejemplo: hurtos, robos con violencia o daños), seguido de condenas por lesiones y contra la libertad (coacciones, amenazas o detenciones ilegales y secuestro). Estos delitos conforman el 78,8% del total de delitos que se cometen, quedando en el 21,2% restante delitos contra la seguridad colectiva, contra el orden público o los homicidios, entre otros. Estos datos se repiten en la Memoria 2017 del CEIMJ.

Si se centra el objetivo en conocer cuáles son las medidas adoptadas más asiduas, los datos recogidos en el INE dicen que la Libertad vigilada es la más aplicada, en referencia a la comisión de la primera infracción penal, seguida de la Prestación en beneficio de la comunidad y el Internamiento en régimen semiabierto.

Tabla 1. Medidas adoptadas contra menores.

	2017
Total	
B Medidas adoptadas contra menores	22.916
Asistencia a un centro de día	131
Amonestación	655
Convivencia con otra persona, familia o grupo educativo	494
Internamiento abierto	128
Internamiento cerrado	500
Internamiento semiabierto	2.668
Internamiento terapéutico en régimen cerrado, semiabierto o abierto	422
Libertad vigilada	9.753
Prohibición de aproximarse o comunicarse con la víctima	1.247
Prestación en beneficio comunidad	3.526
Permanencia de fin de semana	434
Privación permiso de conducir	50
Realización de tareas socio-educativas	2.582
Tratamiento ambulatorio	326

Fuente: (Instituto Nacional de Estadística (INE), 2017)

La medida de internamiento en todas sus modalidades, como recoge la Tabla 1, representa el 16,2% del total de medidas adoptadas contra menores en España. En Zaragoza representa el 11% del total de medidas adoptadas y va a conformar la población empleada para realizar la presente investigación (Instituto Nacional de Estadística (INE), 2017).

2.3 ¿El empleo como medio de inclusión o exclusión?

“Artículo 35.

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”

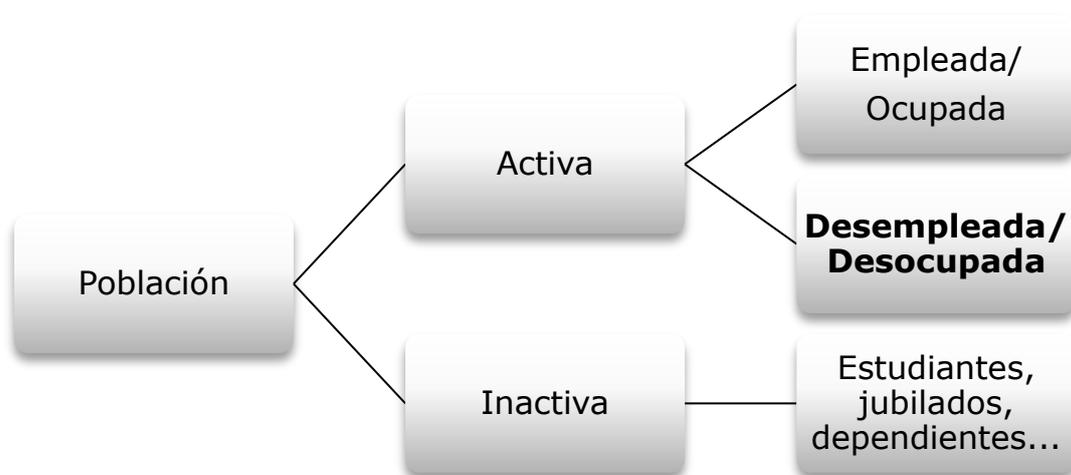
(Constitución Española, 1978)

Como se ha podido observar en el epígrafe anterior, la condición económica es una de las dimensiones que puede determinar el grado de inclusión o exclusión de una persona dentro de la sociedad, y el nivel económico viene marcado, en su mayoría, por estar o no empleado. Se puede

hablar de empleo “cuando el trabajo así definido se hace para obtener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado, de empleador, o actuando por cuenta propia” según redactan Neffa, Panigo, Pérez, & Persia (2014).

Simplificando mucho la cuestión, la población se puede dividir en población activa o inactiva, donde la población activa es aquella que está en disposición de trabajar, y la población inactiva la que no puede trabajar (estudiantes, menores de 16 años, jubilados, dependientes, etcétera). Dentro de la población activa se distingue entre la población empleada/ocupada y la población desempleada/desocupada.

Ilustración 2. Clasificación de la población en base al empleo.



Fuente: Elaboración propia

Según recoge Macionis & Plummer (2011), existen cinco grupos que son especialmente vulnerables a encontrarse en el grupo de desempleados, y son los siguientes:

- Trabajadores cuya formación ocupacional se desvaloriza debido a cambios estructurales en la economía.
- Jóvenes no cualificados que intentan transitar del sistema educativo al mercado laboral.
- Trabajadores en edad madura que se enfrentan a una jubilación anticipada.
- Las mujeres.
- Los desempleados de larga duración.

Neffa et al. (2014) definen la empleabilidad como “la probabilidad que tienen las personas desocupadas de encontrar un empleo en un periodo dado”, por lo que depende de muchos factores. Estos autores resumen que puede disminuir a medida que aumenta el tiempo de permanencia en situación de desempleo, a medida que aumenta la edad del desocupado y cuando el nivel de cualificación del desocupado es bajo, por lo que se puede relacionar con la vulnerabilidad. Así pues, es importante hacer referencia a los jóvenes, en este caso, a los jóvenes infractores, porque continuamente se repiten factores y características comunes a ellos.

Cuando la empleabilidad es muy débil, el desempleo se vuelve estructural, y puede relacionarse directamente con la exclusión social. La mayoría de las personas que se encuentran en el desempleo estructural son, *“los jóvenes en situación de fracaso escolar, con dificultades de aprendizaje o sin capacidades para formarse profesionalmente, y adultos poco calificados, cuya edad está próxima al tiempo de la jubilación”* (Neffa et al., 2014).

Además, el empleo es un factor muy cotizado a día de hoy, es el factor laboral que caracteriza a una persona, desarrollándose con el paso del tiempo desde la infancia, y según la importancia que ésta le dé, puede ir ligada a la identidad personal. La identidad personal la definen Blancas & Jurado (2011) como *“el conjunto de características personales e intrínsecas de la persona que le hace única y diferente al resto”*. Por ello, la pérdida del empleo puede suponer, para la persona que lo sufre, un aislamiento social, una reducción de relaciones sociales y familiares, consecuencias psicológicas negativas y cambios drásticos en la vida diaria.

El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2014) en su Informe sobre Desarrollo Humano dice que *“la elevada tasa de desempleo juvenil actual supone una pérdida considerable de potencial de desarrollo humano que no solo amenaza el progreso económico, sino que aumenta el riesgo de malestar social, violencia y delincuencia”*. El empleo es un objeto de estabilidad y cohesión social, pues fortalece las capacidades de las personas, pudiendo hacer frente a las crisis o incertidumbres que afrontan en sus vidas, y es más importante si cabe en las vidas de los jóvenes.

Una frase muy significativa que ayuda a entender la situación en la que se encuentran los desempleados -en la presente investigación, jóvenes desempleados- es la siguiente:

“Para muchas personas el trabajo supone una señal de identidad, un recurso para formar parte de una dinámica o estilo de vida, para sentirse miembros partícipes de la sociedad” (Blancas & Jurado, 2011).

Cuando no se sienten partícipes del contexto en el que viven, es muy posible que el aislamiento social aparezca, fracturando todo tipo de inclusión existente, y llevando a los jóvenes a la marginalización. Macionis & Plummer (2011) sentencian que *“la marginalización de colectivos de personas facilita la delincuencia”*.

Por otro lado, el desempleo suele asociarse a un aumento de graves problemas sociales, como el suicidio, la violencia, el abuso de drogas o la delincuencia, que a su vez provocan un aumento en la inseguridad personal (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014).

Desde hace años, los menores de 30 años han aumentado su presencia en la exclusión social, y este cambio de perfil viene producido principalmente por: el efecto insuficiente de la cobertura de las políticas sociales actuales, además del fuerte impacto de la destrucción de empleo en el caso de los jóvenes (Lasheras & Pérez, 2014). De esta forma, se hace evidente la necesidad de orientación social y laboral en menores (incluyendo a los menores infractores), así como de políticas de empleo para toda la población cuya finalidad es beneficiar a los grupos más vulnerables.

La orientación sociolaboral se caracteriza por la gran demanda de acompañamiento que requieren los usuarios, pues sus habilidades y su formación, en general, son escasas y limitadas. Todo lo que una educación normalizada proporciona a los menores, en estos casos no se puede presuponer,

por lo que Badia & Delgado (2016) enuncian que *“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”*. Se trabajan los modales, la educación, una mejora de la imagen personal, el comportamiento con el resto de personas... y se persigue la motivación como medio de cambio. Si los menores son infractores, hay que tener en cuenta también las medidas judiciales que cumplen y las que tienen pendientes (si es que las tuvieran), haciéndoles comprender la nueva realidad en la que se encuentran.

Una vez que se consigue ese cambio se puede preparar al joven para las salidas laborales, siempre teniendo presente la importancia de controles sociales formales e informales (escuela, familia, grupo de amigos y justicia juvenil). *“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.”*. Ante esta realidad, se enumeran las siguientes políticas sociales, dentro de las cuales entra una de las formas de poder de las que hablan dichos autores: las empresas de inserción.

A nivel europeo ya se han establecido políticas cuya finalidad es la cohesión, el desarrollo sostenible y la mejora de la calidad de los ciudadanos, dentro de la cual entra el empleo. Si se habla a nivel estatal existe la Ley del Empleo³, donde queda recogido en el artículo 2 los objetivos que persigue, destacando:

“d) Asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y parados de larga duración, mayores de 45 años.”

Además, en el artículo 30, hace referencia a los colectivos prioritarios que son beneficiarios de dicha política, donde los jóvenes -y en particular a aquellos con déficit de formación-, son uno de los colectivos que menciona, junto a mujeres, personas con discapacidad o inmigrantes entre otros.

A nivel estatal también se cuenta con la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, donde se hace de nuevo referencia a los jóvenes y su formación, o la creación de empleo. Finalmente, el Plan Anual de Política de Empleo para 2018 (PAPE), es otra política más que rodea el marco legislativo del empleo relacionado con los jóvenes donde, entre otras cosas, se recogen los servicios y programas que cada comunidad autónoma se compromete a realizar.

Así que, a nivel autonómico, se puede destacar la importancia que se le da a la formación y a la creación de oportunidades de empleo, con programas como “Programa Aragonés de mejora de la Empleabilidad Joven” o el “Programa ARINSER (Aragón Inserta)”. En este último programa entran las empresas de inserción de la Comunidad Autónoma de Aragón, y tiene como finalidad propiciar la participación en el empleo de aquellas personas en situación de exclusión social, favoreciendo para ellas procesos de inserción sociolaboral. Las ayudas cuentan con el apoyo de la Unión Europea (Fondo Social Europeo) a través del Programa Operativo de Aragón 2014-2020 (Instituto Aragonés de Empleo, 2016).

³ Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. Boletín Oficial del Estado.

Estas empresas de inserción son calificadas como tal por el Instituto Aragonés de Empleo y deben cumplir una serie de requisitos establecidos. Toda esta información y otra (registro, funciones, competencias, etcétera) está redactada en el Decreto 128/2009, de 21 de julio, del Gobierno de Aragón⁴. Así pues, se definen las empresas de inserción como *“aquellas que [...] realicen cualquier actividad económica de producción de bienes o prestación de servicios y cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario”*. Estas empresas de inserción, a su vez, proporcionan a los usuarios un proceso personalizado y asistido de trabajo remunerado, una formación en el puesto de trabajo que desempeñen y habituación laboral y social, facilitando la posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario.

En el artículo 5 del Decreto 128/2009, quedan explicados los requisitos a cumplir para ser considerada una empresa de inserción. A destacar:

“b) Recoger como fin primordial de su objeto social, la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario.

d) Mantener en cómputo anual, desde su calificación, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, cualquiera que sea la modalidad de contratación, de al menos el treinta por ciento del total de la plantilla durante los primeros tres años de actividad, y de al menos el cincuenta por ciento a partir del cuarto año. El número de trabajadores de inserción no podrá ser en ningún caso inferior a dos.

e) No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.

g) Presentar anualmente un balance social de la actividad de la empresa que incluya la memoria económica y social, la información sobre la composición de la plantilla, las tareas de inserción realizadas, el grado de inserción en el mercado laboral ordinario y las previsiones para el próximo ejercicio.”

Los colectivos que son identificados como personas en situación de exclusión social y que por ello pueden ser contratados como trabajadores por las empresas de inserción vienen apuntados en el artículo 2 y son:

a) Perceptores del Ingreso Aragonés de Inserción (IAI) y miembros de la unidad familiar.

b) Personas que no pueden acceder al IAI por uno de estos motivos:

- Falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento

- Haber agotado el periodo máximo de percepción legalmente establecido

c) Jóvenes mayores de dieciséis años y menores de treinta que hayan recibido o estén recibiendo medidas e instrumentos de protección

⁴ Decreto 128/2009, de 21 de julio, del Gobierno de Aragón por el que se regula el régimen de las empresas de inserción y el procedimiento para su calificación y registro en la Comunidad Autónoma de Aragón

d) Personas con problemas de drogodependencia y otros trastornos adictivos en proceso de rehabilitación o reinserción social

e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria se lo permita

f) Menores internos cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos

g) Personas procedentes de servicios de alojamiento permanente o temporal autorizados

h) Personas procedentes de servicios para el apoyo a la inclusión social del sistema de servicios sociales de responsabilidad pública o aquellos autorizados por la norma vigente

La situación de exclusión social de todas aquellas personas pertenecientes a los colectivos previamente mencionados, debe ser acreditada por los Servicios Sociales Públicos competentes a los que les corresponda. Con ellas, se realizará un itinerario de inserción sociolaboral, además de unos servicios de intervención y de acompañamiento acordados entre las empresas de inserción, los Servicios Sociales Públicos competentes y los Servicios Públicos de Empleo.

En el caso de los menores infractores, y siguiendo a Badia & Delgado (2016), este tipo de solución permite que los jóvenes no se centren únicamente en los aspectos productivos puramente económicos sino que, *“reciben más ayuda y más tiempo en este proceso”*. Educar de nuevo a estos menores, darles herramientas para afrontar la realidad social y laboral es el objetivo que se persigue. Además, el PAPE 2018 hace referencia también a los aspectos educativos:

“Por otra parte y dado que la creación de empleo y la inclusión social requieren también una mejora continuada de la educación, se quiere brindar un fuerte impulso político a la reforma educativa alcanzando un Pacto de Estado, Social y Político por la Educación e impulsando, junto con el sistema educativo, la formación profesional dual”.

Para finalizar este epígrafe, y siguiendo con el hilo de la importancia de la educación y del empleo, y sobre todo de ambos dos en la realidad social y vital de los jóvenes, se expone una frase que motiva a la lucha contra la exclusión social y las desigualdades existentes:

“Porque educando podremos insertar valores sociales que eviten marginación y pobreza. El trabajo, y el trabajo digno es un derecho y un valor en la vida de la persona.” (Nieto Morales, 2012).

3 INVESTIGACIÓN. PROYECTO LABORAL DEL CEIMJ: pasado, presente y futuro. Papel que juegan las empresas de inserción en este campo

3.1 Descripción del proyecto laboral del CEIMJ. Recogida de datos y posible perfil del menor seleccionado

El CEIMJ ofrece a los menores internos en edad de trabajar (mayores de 16 años), de manera semestral, la posibilidad de acceder a un empleo de tiempo parcial como auxiliar de limpieza. Este proyecto lo lleva a cabo la insertora laboral, con la colaboración del resto de profesionales que forman el equipo técnico –psicólogas, trabajador social, psiquiatra, enfermera y educadores- y con la supervisión del coordinador técnico. Para ello, realiza dos tareas iniciales como son:

1. Presentación y oferta del puesto de trabajo a todos los menores, incluidos aquellos que no pueden acceder a él. Reparto de carteles y colocación de los mismos en zonas comunes para que puedan informarse.
2. Ofrecer ayuda y apoyo para cumplir con los requisitos necesarios para acceder a la oferta, estos son: crear o completar el Currículum Vitae (CV), apoyo en la redacción de la carta de presentación y aconsejar a la hora de realizar una entrevista de trabajo.

Para apuntarse a la oferta de trabajo se dispone de un tiempo limitado, suele estar sobre la semana o las dos semanas, no más. Cuando los menores se apuntan a dicha oferta, deben entregar su CV y la carta de presentación, a lo que se le añade una carta redactada por su propio educador, donde expone el por qué es positivo o no que el menor acceda a dicho trabajo, cuál es su potencial y qué debilidades presenta. Esta carta no es leída por los menores, pues es un informe que sirve a la insertora laboral con el fin de facilitar la selección.

Pasado el periodo para apuntarse a la oferta de empleo, la insertora laboral, con los CV recibidos y los menores interesados organiza el periodo de entrevistas. Las entrevistas, según el número de demandantes, se realizan entre uno o tres días, adaptando el horario a la disposición de los menores, pues no debe olvidar que están cumpliendo unas obligaciones de internamiento. En el último caso estudiado, noviembre de 2018, las entrevistas fueron realizadas por las alumnas de prácticas, y es un método que la insertora laboral intenta llevar a cabo en cada selección. De esta forma, las alumnas se forman en un sentido práctico, hacen una tarea a la que no suelen estar acostumbradas, y los demandantes no se enfrentan a alguien conocido, como puede ser el profesional que trabaja diariamente con ellos. Las entrevistas se realizan pasado un plazo de aproximadamente diez días, tiempo suficiente para que se elaboren las preguntas que se van a hacer en la entrevista, y para que los menores puedan prepararse, ya que no es un acontecimiento al que, por regla general, no se han enfrentado con anterioridad.

Durante las entrevistas, la insertora laboral está presente, con el único fin de hacer menos incómoda la situación, tanto para la entrevistadora como para el entrevistado. Una vez pasado el periodo de entrevistas se hace un trabajo de selección con todos los demandantes, teniendo en cuenta toda la información que se ha recogido: CV, carta de presentación, informe del educador y realización de la entrevista. Las plazas que se ofertan son dos o tres como máximo, por lo que la evaluación tiene que ser detenida y meticulosa, con la ayuda del equipo técnico, para poder hacer una selección lo más

acertada posible. En todo este proceso, y tras asignar las plazas a los menores seleccionados, es el coordinador técnico el que da el aprobado, y se reparten cartas a todos los menores que se apuntaron a la oferta. En esas cartas se les intenta reforzar, destacando lo positivo del proceso de cada uno, además de intentar darles unos consejos para próximas veces. A los seleccionados se les comunica del mismo modo.

El trabajo que se realiza con el conjunto entero de los menores se basa en una adquisición de habilidades sociales, como puede ser el diálogo formal, los modales y la imagen personal o saber distinguir que es apropiado o no en cada momento. Además, aprenden a realizar un CV o una carta de presentación, herramientas imprescindibles a la hora de incorporarse al mercado laboral. Los menores que son seleccionados tienen un añadido, pues con ellos se trabaja además cómo iniciarse en el empleo: se realiza una visita al INAEM, se inscriben en la demanda de empleo si no estaban inscritos, acuden a la Seguridad Social, conocen cómo es un contrato, aprenden riesgos laborales, etcétera. Se les acompaña en todo el itinerario laboral, con el objetivo de que aprendan y se inicien en un mundo desconocido para la mayoría de ellos, que evolucionen y que desarrollen una nueva faceta de sus vidas.

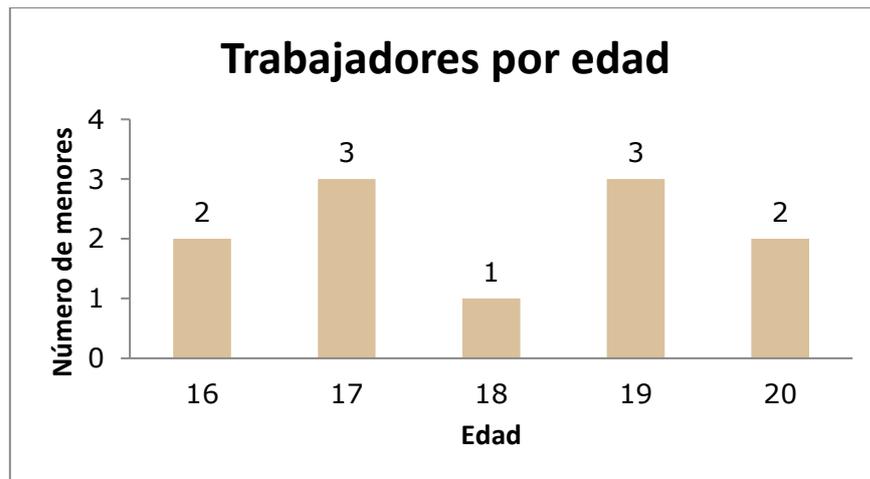
Ahora, en la presente investigación, no se va a abordar todo el tiempo que lleva en marcha, sino que se va a centrar la atención en los últimos cinco años, de 2014 a 2018 ambos incluidos. Así, se cree que es una muestra representativa como para extraer conclusiones, y se dispone del total de la información necesaria para ello.

Recogida de datos

Siguiendo las tablas presentes en el Anexo I, se realizó la recogida de datos en el propio CEIMJ, la cual duró dos días y en la que se trataron once usuarios distintos. Durante los años 2014-2018 han sido quince los contratos que se realizaron, pero cuatro de ellos fueron una ampliación a los ya existentes. Es por esto por lo que el número de contratos es superior al número de menores finalmente contratados, pues cuatro de ellos fueron contratados en dos ocasiones, y en todos ellos fueron contratos continuados. Para no llevar a confusión, los datos tomados de esos cuatro menores serán los correspondientes al inicio de su primera contratación, dejando apartados los datos propios de la segunda contratación. A partir de ahora, para hacer referencia a los once menores empleados se usará el término “trabajadores”.

Sobre la población que se está analizando se puede decir que la edad media de dichos trabajadores es de 18 años, pero es llamativo que de dicha edad solo se contrató a un trabajador. Son los trabajadores de 17 y 19 años los más asiduos, así como se puede apreciar en la Ilustración 3:

Ilustración 3. Trabajadores por edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del CEIMJ

Si en vez de elegir la variable edad como elemento a estudiar se escoge el sexo, se observa una predominancia clara de hombres, ascendiendo el porcentaje a más del 80% (nueve trabajadores). Posiblemente este hecho se deba a que la población total de menores que internan en el CEIMJ es en su mayoría masculina, llegando incluso a situarse la relación en 1 mujer por cada 10 hombres (CEIMJ, 2017).

En relación a su nacionalidad, la comparativa se sitúa en seis trabajadores de nacionalidad española frente a los cinco de nacionalidad extranjera, número prácticamente igual en ambos casos. Si se recuerda lo expuesto anteriormente, según la última memoria del CEIMJ, los porcentajes se repartían 63%-37%, siendo superior la población de nacionalidad española. Esto quiere decir que se siguen cumpliendo los valores marcados por la teoría, pero me parece relevante destacar que, si se centra la atención en los trabajadores de sexo “Hombre”, es mayor el número de personas cuya nacionalidad es extranjera y no española.

Tabla 2. Sexo y nacionalidad de trabajadores.

Sexo	Nacionalidad	Cuenta de VARIABLE/usuario
H		9
	Española	4
	Extranjera	5
M		2
	Española	2
Total general		11

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del CEIMJ

Cuando se centra la atención en la medida impuesta en el momento en el que se realiza la contratación del trabajador, gran parte de ellos estaba o está cumpliendo un internamiento en régimen semiabierto, pues ocupa el 82% de los casos analizados. Solo era una de ellas la medida de internamiento en régimen terapéutico semiabierto.

De esas medidas impuestas todas superaban los seis meses de duración, siendo un total de ocho las que no superaban los doce meses de internamiento, y tres las medidas cuya duración era superior a un año. Solo una de ellas era una medida de internamiento en régimen cerrado y de duración superior a un año, por lo que se puede decir que la medida judicial más repetida entre los trabajadores es de régimen semiabierto, y cuya duración está entre los seis y los doce meses, como recoge la Tabla 3. El periodo coincide con la duración máxima de los contratos realizados.

Tabla 3. Relación régimen de internamiento-duración.

Régimen/duración de la medida	
Cerrado	
más de 1 año	1
Semiabierto	
6-12 meses	7
más de 1 año	2
Terapéutico Semiabierto	
6-12 meses	1
Total general	11

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del CEIMJ

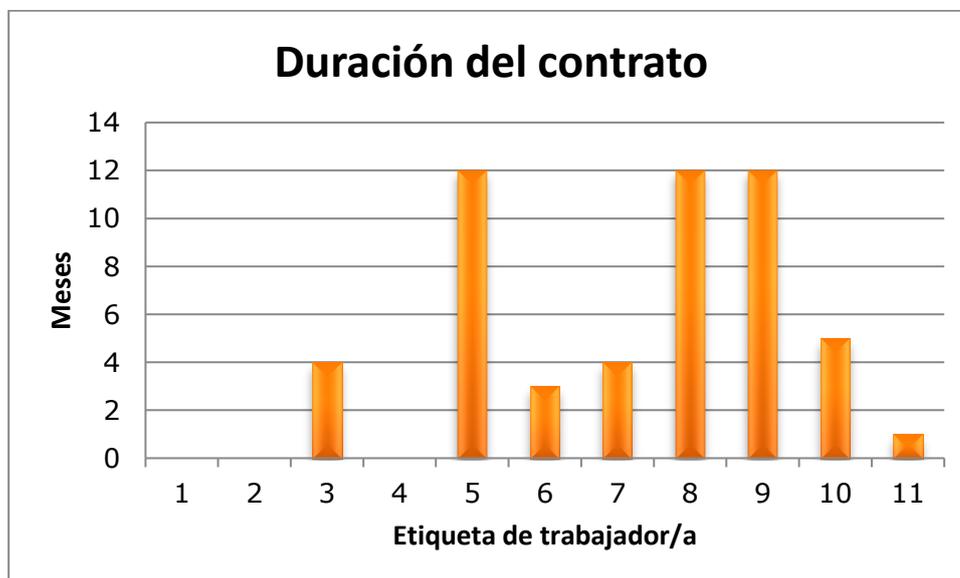
Uno de los datos obtenidos que, a mi parecer, es muy llamativo, es la reincidencia de los trabajadores contratados, pues son ocho los que se encuentran o encontraban en su primer internamiento cuando fueron contratados. Para uno de ellos era su segundo internamiento, mientras que dos trabajadores cumplían el tercer internamiento. Con estos datos se puede decir que, aproximadamente el 73% de los trabajadores contratados cumplían su primer internamiento en el CEIMJ.

Siguiendo el modelo de esquema para la recogida de datos, el siguiente apartado que se quiere tratar es todo lo relacionado con el nivel educativo de los menores infractores en el momento de su primera contratación (de haberse dado más de una). Todos ellos no tienen un nivel educativo superior al de educación primaria, además de que los once trabajadores en su totalidad tuvieron que repetir algún curso. Con este dato se puede ver que dichos usuarios cumplen al menos una de las características de exclusión tipificadas por Tezanos (2008): el bajo nivel de estudios que presentan los usuarios seleccionados para el empleo.

Cuando los menores no desean estudiar tienen la posibilidad de cursar algún tipo de titulación complementaria (escuelas taller, certificados de profesionalidad, Programas de Cualificación Inicial, cursos, formación profesional, etcétera), pero si se centra la atención en dicho factor sólo dos de ellos adquirieron otra titulación complementaria, los trabajadores del año 2014-2015. Por si ese dato fuera poco para hacerse una idea de la formación de estos menores, al observar la experiencia laboral, no son más que el 45,5% los que tenían experiencia alguna trabajando. Se puede ver que su historial educativo-laboral es casi inexistente, lo que no facilita para nada el acceso de éstos a un empleo normalizado. De ello quizás la importancia de estas empresas de inserción, o del programa expuesto, el cual puede ser útil para iniciar la creación de un CV y crecimiento vital (tanto de experiencia, como a nivel personal, como coger conceptos de hábitos, compromiso, esfuerzo, recompensa al trabajo...).

Si nos centramos en analizar la contratación de estos trabajadores, se podría hacer un reparto de contratos teniendo en cuenta tanto el año en que se les contrató, como la duración que tuvo dicho contrato. Quedaría así:

Ilustración 4. Duración del contrato según trabajador/a.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del CEIMJ

Los trabajadores 1 y 2 son los actuales contratados, por lo que en la duración del contrato no se representa ningún dato. Además de esos dos, el trabajador 3 y el 4 conforman todos los contratados en el año 2018, mientras que los números 5, 6 y 7 representan a los contratados en 2017. Los tres siguientes (8, 9, y 10) fueron los trabajadores contratados en el año 2015 y el último, número 11, fue el único contratado en 2014.

La duración de los contratos en su mayoría no supera los 6 meses, pero sí que hay que destacar que, en los tres casos donde la duración del contrato supera los 6 meses, fue porque se realizó una renovación del contrato, una ampliación del anterior, coincidiendo con el periodo de tiempo que menos contrataciones se hicieron (se ve como en el año 2016 no se realizó ninguna contratación). A ellos se les podría llamar trabajadores de “larga duración” porque es extraño que duren tanto los contratos que realiza el CEIMJ. Esto quiere decir que se vio conveniente y beneficioso para dichos trabajadores seguir contando con sus servicios, ya sea por su buen hacer o por la falta de candidatos (no se sabe la respuesta). El resto de contratos tienen una media de duración 3 meses, excluyendo de esta operación a los trabajadores 1 y 2, actuales contratados como ya se ha dicho, y a los tres trabajadores de “larga duración”.

Cuando se habla del motivo de rescisión del contrato se ve que los casos 5, 8 y 9 (de “larga duración”) fueron despedidos, mientras que el resto de motivos fueron el abandono, la finalización de la medida por parte de los trabajadores u otros no especificados. Los dos trabajadores contratados en noviembre de 2018 siguen empleados, por lo que en la Tabla 4 quedan recogidos pero como “activos”. En dicha tabla se añade también una columna relacionada con el número de abstenciones que se dieron, para saber si es posible la existencia de alguna relación entre dichas abstenciones y el motivo de rescisión de contrato. La abstención es un dato analizado en el siguiente párrafo:

Tabla 4. Motivos de rescisión, así como número de abstenciones.

Motivo		Abstenciones
Abandono	1	0
Despido	4	1
Fin de la medida	2	0
Otros	2	0
Activos	2	2
Total	11	3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del CEIMJ

Las abstenciones son mínimas, en todo el periodo de trabajo estudiado (desde 2014 hasta 2018), solo se cuenta con tres abstenciones en total, las tres causadas por enfermedad. Se puede deducir que, relacionándolo con que sólo uno de ellos abandonó el empleo, aquellos que ocupan este puesto de trabajo están comprometidos y cumplen los horarios establecidos, y que el motivo de despido no fue la acumulación de faltas, sino otros desconocidos en el presente análisis. Posiblemente, a su vez, este nivel tan bajo esté condicionado al mismo tiempo por estar internos en un Centro, por lo que se deja la duda de conocer si en el exterior se hubieran comportado del mismo modo.

Para cerrar el apartado, el salario percibido por la labor realizada es generalizable a una cuantía entre los 300 y los 400 euros. Sólo uno de ellos cobró un salario inferior, entre los 100 y los 200 euros, y para explicar el motivo cabe puntuar que en los años que fue contratado (2014) la realización del proyecto lo llevaba otra organización distinta. Fue en 2015 cuando la propia FAIM pasó a gestionar de manera íntegra este programa, y el salario se vio claramente modificado.

Si se analiza de manera más puntualizada cada uno de los datos que ha aportado este análisis, se puede confirmar que no se han conseguido suficientes datos como para dar por negativa la hipótesis principal. Entonces, hay que decir que la adjudicación de plazas para trabajar como auxiliar de limpieza en el CEIMJ va condicionada a los menores que se ofrecen y a que éstos cumplan un perfil determinado. Este perfil viene marcado por las siguientes características, las más repetidas en los últimos años (desde 2014 hasta 2018):

- ✓ Hombre, de entre 17 y 19 años, cuya nacionalidad es indiferente
- ✓ Con bajo nivel escolar y sin ninguna titulación complementaria y/o experiencia laboral
- ✓ Con una medida impuesta: primer internamiento en régimen semiabierto cuya duración no supere los 12 meses

3.2 Empresas de inserción. Descripción y relevancia dentro de los menores infractores

En la Comunidad Autónoma de Aragón existen en la actualidad (abril de 2019) doce empresas de inserción, con las cuales se inició un contacto en marzo de 2019, y finalmente se consiguió hablar con nueve de ellas. El resto, por motivos propios de la empresa, no pudieron colaborar en la realización

de estas entrevistas, por lo que el análisis de los datos recogidos se generalizará al total de las empresas participantes.

La gran mayoría de ellas se dedican al sector servicios, realizando tareas de: reacondicionamiento de juguetes y ropa, limpieza, ayuda a domicilio, servicios de transporte, mudanzas y pintura. En una minoría trabajan en los sectores restantes (primario y secundario) basando su actividad en: confección, reformas, construcción y, ocasionalmente, huerto ecológico. Según datos de la (Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción, 2018) (a partir de ahora AREI), son 321 el total de trabajadores en las empresas de inserción, y según la información recogida en las entrevistas, gran parte de ellas cuenta con más de quince trabajadores. Destacaron dos empresas de inserción creadas hace aproximadamente dos años, y las cuales cuentan de uno a cinco trabajadores de inserción. Aun así, la media de trabajadores por empresa de inserción de las estudiadas ronda los 15 o 16 trabajadores.

Como todas ellas dijeron, la derivación se realiza desde los Servicios Sociales, pues para poder ser contratado en una de estas empresas se necesita un documento de Servicios Sociales que justifique el riesgo o la situación de exclusión social. Además, se han tratado casos derivados desde centros penitenciarios y Servicios de Prevención e Inserción Social, pero de manera más aislada. Con todos ellos se realiza un proceso de selección, diferente en cada una de las empresas de inserción, pero donde se encuentran un denominador común: todas realizan una entrevista para conocer a la persona, sus habilidades, su actitud y su predisposición. Sea cual sea el camino hasta llegar allí, la entrevista personal es una herramienta que emplean para ver más de cerca al/a la trabajador/a, puesto que tienen muy clara su función socializadora (buscan potenciar las áreas laboral, social y personal). La repercusión social del empleo que están ofreciendo es una cuestión que tienen en cuenta y es motivo para ofrecer o no el puesto a una persona.

Además, las empresas de inserción que tienen detrás una organización o fundación, suelen tener mayor facilidad para elegir a los nuevos trabajadores de inserción porque forman parte de ellas y tienen un perfil ya determinado dentro de su archivo. Entonces, se podría decir que acceden a ese puesto siendo ya preseleccionados y destinando ese recurso que tienen a los propios usuarios miembros de su organización o fundación. Por último, durante las entrevistas, parte de las empresas de inserción hicieron referencia a su función económica, añadida a la socializadora nombrada con anterioridad, pues son empresas y deben perseguir la eficiencia. Por este motivo, en ocasiones el perfil seleccionado para estos trabajos debe tener características específicas (priorizando a colectivos, por ejemplo, la contratación de mujeres víctimas de violencia de género) o conocimientos sobre las tareas que va a realizar; usando palabras de una persona entrevistada *“no podemos perder el tiempo en enseñar, por decirlo así”* y ello condiciona de nuevo la selección de uno u otro trabajador.

Otro factor común a las empresas de inserción analizadas es la realización de un seguimiento, tanto durante como después del proceso de inserción dentro de la empresa. Por ley están obligados a realizarlo, marcar un itinerario de inserción, unos pasos a seguir, unos objetivos a alcanzar y una evaluación del proceso. Gran parte de los participantes en las entrevistas hicieron alusión a un objetivo común: *“Se intenta que antes de que acaben los tres años tengan alguna oferta e intentamos que no lleguen a cumplir los tres años”*, pues al fin y al cabo su meta como profesionales es capacitarlos para alcanzar el mercado normalizado. Después de la salida, durante al menos 6 meses, el seguimiento debe seguir realizándose, para poder verificar si se ha conseguido la reinserción o no, pues un entrevistado

argumentó que *“el cambio a mercado normalizado no significa que deje de tener sus problemas, solo cambia el nombre de la empresa que aparece en nómina”*. A esto se le suma que hay casos donde la persona empleada corta cualquier relación, no quiere seguir teniendo trato con las empresas, como contaban algunas de ellas: *“El nivel de acompañamiento que se da cuando se sale de la empresa está más bien vinculado a la relación laboral y profesional que has tenido”* siendo primordial entonces la implicación de ambas partes. Ante esta cuestión, todas ellas cuentan con casos en los que sí se consiguió dicha reinserción, su trabajo fue exitoso, pero según (Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción, 2018), el porcentaje de reinserción y acceso al mercado normalizado se encuentra alrededor del 34%. Se podría decir entonces que sí, hay éxito dentro de las empresas de inserción pero ¿podría ser mayor?, ¿qué puede influir en ello?

En varias ocasiones las personas entrevistadas hicieron referencia al cobro del paro tras salir de la empresa de inserción, siendo un objetivo que parte de los trabajadores se plantea:

“Hay algunos que ni trabajan ni trabajarán, porque eso es la verdad, pero es que intentamos velar porque encuentren trabajo”

“La situación de estas personas depende mucho de la situación personal, porque hubo gente que no quiso salir a trabajar”

Otra de las causas por las que el éxito no es más elevado es la derivación a formación. Hay empresas de inserción que, durante el proceso, previo a la salida y después de salir, envían a los trabajadores a formación, con el objetivo de que sigan ampliando el currículum, su historial y estén mejor preparados para afrontar las exigencias del mercado laboral. De nuevo, el refuerzo que otorgan las organizaciones o fundaciones a estas empresas de inserción es inmenso, puesto que puede ayudar y fomentar al crecimiento personal, social y laboral de la persona: *“Damos preferencia a las personas que han terminado el contrato de inserción y han cumplido, para acceder a cursos, talleres... con el fin de que se sigan formando”*.

En último lugar, la crisis económica por la que España ha pasado es un factor que parte de los entrevistados han manifestado como causa de “no éxito”, de tal forma que un porcentaje de éxito en torno al 30% lo catalogan como muy alto, y lo argumentan *“teniendo en cuenta que ha habido ahora unos años atrás que, con todo el rollo de la crisis y eso, ha sido más complicado que los perfiles encontrasen trabajo en las empresas ordinarias”*.

Para finalizar la investigación y haciendo referencia al tema que preocupa, cuando se planteaba la pregunta *¿cuántos menores infractores se contrataron durante los años 2014-2018 ambos incluidos?*, casi en su totalidad la respuesta fue la misma, cero. Solo una empresa de inserción recordaba un caso, y no venía procedente del CEIMJ. Así pues, se quiso saber el porqué de su negativa, y las respuestas fueron muy variadas, haciendo referencia a distintas cuestiones.

La causa que más se mencionó fue la falta de formación previa que tienen estos menores, puesto que acceder a un trabajo sin ningún tipo de formación, a las empresas de inserción les parece en ocasiones complicado:

“Lo que es un impedimento no es que estén privados de libertad, sino el hecho de que no tienen la formación previa, al menos para poder acceder a determinados puestos en nuestra empresa. En otras empresas que no se hacen tareas de manipulación y no necesitan de formación previa perfectamente podrían estar”

Además, a esa falta de formación se le suma que, como se ha mencionado en otros apartados de la investigación, estos menores infractores no han llevado un proceso de aprendizaje como el resto de menores. Estas personas, en su mayoría, no han desarrollado ciertas habilidades sociales que le permitirían acceder con normalidad al mercado de trabajo. A esto también hicieron referencia los/las entrevistados/as:

“No cogerían a un menor que no tiene experiencia ni hábitos de control, de responsabilidad... Primero pasan por la formación donde nos dan informes y eso también hace de filtro. Tienen que demostrar primero, para poderles coger, porque en el mercado laboral hay mucha competitividad y se tienen que poner las pilas. Para empezar: formarse”

Hicieron referencia a la necesidad de una formación, sin importar de qué tipo (ya fuera la obligatoria, complementaria, formación profesional...), y lo recalcaron como objetivo primordial con los menores. En algún caso apartaron el empleo como opción a plantear, y la dejaron como alternativa “[...] a un chico o chica, según la edad que tenga, a lo que hay que animarle es a que no deje los estudios. Como plan B: buscar empleo”.

La otra respuesta más asidua a la cuestión planteada fue la falta de comunicación con el propio CEIMJ, pues según cuentan estas empresas de inserción, en un pasado, la relación era más estrecha y habitual de lo que es ahora:

“Puede que haya actualmente falta de relación o comunicación con el Centro de Menores, pues antes se derivaban más de los que se derivan ahora, en 2005 no coinciden el número de entrevistas con los contratos, pues imagino que sería una llamada telefónica y ya estarían cogidos. Antes funcionaba distinto.”

“2007 quizás sea la última más cercana que viniera directamente de Centro de Menores. Candidaturas nos llegaron hasta el año pasado, que fueron dos, pero no fueron entrevistadas. En ese momento no teníamos vacantes, quedaron a la espera y hace unos meses le mandé un correo a la persona de contacto que nos los derivó para decirle: bueno, te sigue interesando que los entrevistemos... y ya no he recibido una respuesta.”

Quizás sea cuestión de un deterioro de la relación entre ambas instituciones, o quizás sea un pleno desconocimiento de la posible relación. En los últimos años ha habido un crecimiento de las empresas de inserción, se han creado en concreto tres nuevas y, haciendo referencia a sus respuestas, desconocían la posibilidad de establecer una vinculación. En los siguientes párrafos se recogen fragmentos de las entrevistas realizadas, donde quedan recogidas ambas posturas:

“Desconozco si pueden trabajar estando en un Centro de Menores, pero aquí sí podrían trabajar, pues tenemos actividades de poca cualificación, podrían encajar en varias actividades... Pero nunca nos ha llegado ninguno”

“Pues primero porque no nos han derivado, no hemos tenido ninguna derivación [...] con el tema de menores es que no nos mandan.”

“Si yo tuviera una persona que encaja en el perfil, yo no tengo ningún inconveniente en darle una oportunidad. A mí, en particular, jamás me ha llegado una solicitud del centro, porque lo valoraríamos como cualquier otro”

Finalmente, aquellas empresas que a lo largo de los años sí habían establecido contacto con el CEIMJ, que sí habían realizado algún acercamiento e, incluso, sí habían tenido una derivación concluyeron con una clara idea: *“No han sido exitosas ninguna de las contrataciones”*

Aunque estas dos causas fueron las más repetidas, hubo lugar a otro tipo de respuestas, donde se hacía referencia a la situación de los propios menores infractores. Se habló de las dificultades que dichos menores tienen para adaptarse a esa forma de vida, las carencias con las que en ese momento vital se encuentran, y se habló de la visión distorsionada de la realidad en la que se pueden ver sumergidos, puesto que *“en según qué casos la adolescencia y trabajo...”*.

Como ya se ha dicho a lo largo de la investigación, los adolescentes se encuentran en un momento de inestabilidad en todos los campos de su vida y es cierto que los menores infractores padecen unas circunstancias y se rodean de unos contextos que alteran su propia perspectiva. En esto se justificaban algunas empresas de inserción entrevistadas:

“Normalmente qué pasa, son personas jóvenes, muy jóvenes, suele ser el primer trabajo, llevan una mochila por lo general bastante pesada de... familiar, social... y cuesta mucho la adaptación. Es que aquí excepto uno no pasó nadie la adaptación al puesto de trabajo.”

“En ocasiones tienen un concepto de lo que significa trabajar confuso, tienen la vida laboral distorsionada, además de que se imaginan unas expectativas que no son. Si se quejan en una empresa de inserción, en una empresa ordinaria... mucho peor.”

Por último, una minoría de las empresas de inserción justificaba su respuesta negativa alegando que *“[...] nos centramos en otra tipología de exclusión social”* o *“no vamos a ir a buscar ese perfil, pues el tema de menores no nos lo hemos planteado como línea de trabajo”*. Esta respuesta tal vez sea la que más conflicto interno me ha provocado, por eso he querido dejarla para el final.

Me llamó la atención que las empresas de inserción, aquellas que en un principio y según la ley son creadas para la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social, sean capaces de apartar del proceso de inclusión a un colectivo ya de por sí excluido. No era una

posición que mantuvieran, pues seguidamente las personas entrevistadas que defendían esta posición rectificaban:

“No quiere decir que si mañana viene un joven no lo atendamos, lo que pasa que se suelen derivar a otros organismos especializados en ello, pues no es lo mismo trabajar con un joven de 17 años que con una persona inmigrante o comunitarias, con problemas de idiomas...”

Aun así, se dijo en una ocasión que *“ellos no son un centro especializado en menores, por lo que ve más conveniente que acudan a centros especializados, que saben tratar mejor con sus situaciones, sus necesidades, etcétera.”*. Quiero dejarla reflejada en esta investigación, porque es una postura existente y que abre un debate dentro de las propias empresas de inserción, empresas que quizás en sus procesos selectivos hagan como el CEIMJ, y tengan ya preestablecido un perfil determinado de trabajador.

4 CONCLUSIONES

Para empezar, podría decir que la labor que realizan los profesionales que conforman el equipo del CEIMJ no es otra que intentar la reinserción de todos los menores infractores en conflicto, tanto con la ley, como con la sociedad, porque suelen presentar acontecimientos o experiencias vitales que los desplazan fuera de ella. Además, no se debe olvidar que el CEIMJ interviene con los menores de acuerdo a lo que su medida judicial impone, por lo que no tienen libertad de actuación. A partir de aquí, desarrollan una serie de proyectos y actividades sociales, trabajan por la formación, el crecimiento personal, la ampliación de recursos... Pero esta investigación parece corroborar que las empresas de inserción no se presentan como un recurso a tener en cuenta.

Para conocer la realidad y los verdaderos motivos que expone el CEIMJ se podría haber realizado una entrevista con aquella o aquellas personas encargadas del ámbito formativo-laboral, en este caso insertora laboral, con el fin de conocer qué es lo que sucede entre ellos: ¿por qué una relación beneficiosa para el colectivo estudiado y que podría existir por ley es prácticamente inexistente? Es una propuesta que se lanza para posibles investigaciones futuras, pues sería muy interesante disponer también de la visión del propio CEIMJ. Las empresas de inserción, en las entrevistas realizadas, ya dieron su propia opinión acerca del tema, mostrando diversidad de posiciones: disposición para trabajar en conjunto, centrar el trabajo en la formación más que en el empleo y puestos de trabajo destinados mayormente a otros colectivos. Esto también lleva a plantear nuevas cuestiones ¿qué salida se les da a esos colectivos más apartados dentro de los propios métodos de integración? ¿Es un dilema existente o es sacar de contexto una reflexión subjetiva?

Tampoco me gustaría cuestionar la labor de las empresas de inserción, pues son una oportunidad para aquellas personas en riesgo de exclusión social, que no disponen de medios o recursos suficientes para poder recuperar su situación de manera autónoma. Persiguen la reinserción mediante el empleo y consiguen aumentar la probabilidad de alcanzar el empleo normalizado pero, el tiempo que están empleados ¿es suficiente para poder resolver los problemas individuales y sociales que padecen?

Tanto los menores infractores como el resto de colectivos con los que las empresas de inserción trabajan, presentan una problemática que va más allá de lo laboral y que, posiblemente, no sea solucionada con la obtención de un puesto de trabajo. Por ello, ¿no sería más lógico el trabajo conjunto con otro tipo de recursos que potencien la solución de dichas carencias? Podría ser útil para los menores infractores que, tanto el CEIMJ como las empresas de inserción, se apoyaran entre ellos para poder poner a su disposición la mayor cantidad de recursos posibles, que cada uno de ellos trabajara una problemática que sufren y que, conjuntamente, trabajasen para el empoderamiento y desarrollo del futuro de la sociedad. Todos los individuos de ésta tienen su importancia en la construcción de las siguientes generaciones y no deberíamos permitir que, en dicha construcción, se dejasen de lado a ciertos colectivos por ser minorías o por tener problemáticas que creemos "menores".

A su vez, las empresas de inserción hablaron de éxito y me gustaría destacar que sí, hay éxito dentro de las empresas de inserción pero, ¿qué se considera éxito? Cualquier logro que consigan para mí ya lo es, puesto que mejorar cualquier situación desfavorable, desigual o de exclusión es triunfar y crecer como sociedad. Aun así, la existencia de cierto éxito no debería frenar la actuación de ninguno

de los agentes que trabajan por conseguirlo, al revés, debería motivarles a seguir creciendo y seguir buscando métodos o técnicas para que cada vez se alcancen mayores objetivos. Que las empresas de inserción de Aragón no trabajen con menores infractores me parece un fracaso, y a la vez un foco de crecimiento tanto para ellas como para el CEIMJ. Desarrollar una relación de reciprocidad podría potenciar a ambas instituciones, podría darles una salida a los menores infractores y podría ser una solución conjunta para una problemática que ahora parece presentarse por separado.

Para finalizar, es obvia la necesidad de trabajar con mayor ahínco en la creación y mejora de medidas preventivas, tanto sociales como educativas, con el colectivo de menores. En ello jugarían un papel importante gran cantidad de agentes sociales como son las familias, las escuelas, la ciudadanía, las fuerzas de seguridad e incluso el propio CEIMJ (una vez que el menor esté cumpliendo medida judicial). Pero voy a centrar la atención en dos áreas imprescindibles, a mi parecer, que intervendrían para su consecución: la educación y el trabajo social.

La educación es un pilar fundamental para el progreso de toda la sociedad que debería basarse en la pluralidad, la diversidad, el respeto y la igualdad, facilitando el aprendizaje y la adquisición de conocimientos, así como el desarrollo humano, personal y social. Considero la educación una base para poder potenciar a la persona y trabajar, desde dicho espacio, todos los niveles y dimensiones que la engloban. Por su parte, el trabajo social tiene la capacidad de generar y potenciar espacios de crecimiento en valores, de solidaridad y respeto, de compromiso, de desarrollo personal y colectivo, y de empoderamiento individual y social. Centrar los esfuerzos en crear un contexto positivo para el crecimiento de los menores es primordial para poder hacer frente a situaciones desfavorables, o como encontramos con los menores infractores, de desigualdad y exclusión social. Son muchas las realidades que convergen en la actualidad, hay problemáticas que crecen como puede ser la violencia intrafamiliar, el acoso escolar o el ciberacoso y que influyen directamente en la realidad que viven los menores, por lo que formarse y trabajar por conocerlas es un paso previo a dar antes de abordarlas (Baringo Ezquerro, 2017). De esta forma se podrán crear técnicas, métodos y herramientas más adecuadas a dichas problemáticas, siendo más efectiva su intervención y pudiendo alcanzar un mejor entorno para el progreso y creación de las actuales generaciones y de las futuras, que construirán la sociedad en la que vivirán y convivirán todas ellas.

5 BIBLIOGRAFÍA

AREI. (2018). *¿Quiénes somos?* Recuperado el 7 de Mayo de 2019, de AREI: <https://www.areinet.org/quienes-somos/>

Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción. (2018). *Empresas de Inserción: Qué son.* Recuperado el Abril de 2019, de AREI: <https://www.areinet.org/que-son-las-ei/>

Badia, H., & Delgado, Á. (2016). Una experiencia en orientación laboral con menores infractores en Baleares. *Revista de Educación Social* (23), 184-201.

Baringo Ezquerro, D. (2017). *La infancia en Aragón 2017: desigualdad, la cara oculta de la crisis.* Zaragoza: UNICEF Comité Aragón.

Blancas, R., & Jurado, G. B. (2011). El rol de la Orientación Laboral en el ámbito del Trabajo Social. *Revista de Trabajo Social y Acción Social* (50), 280-293.

Boletín Oficial de Aragón. (3 de Agosto de 2009). Decreto 128/2009, de 21 de julio, del Gobierno de Aragón por el que se regula el régimen de las empresas de inserción y el procedimiento para su calificación y registro en la Comunidad Autónoma de Aragón. (128) , 20261-20273. Zaragoza.

Boletín Oficial del Estado (BOE). (29 de Marzo de 2018). Plan Anual de Política de Empleo para 2018. (77) , 34109-34198. Madrid.

Boletín Oficial del Estado (BOE). (13 de Noviembre de 2015). Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. (255) . Madrid.

CEIMJ. (2017). Memoria del Proyecto Educativo. Zaragoza: FAIM.

Comisión Europea. (Junio de 2014). *Una introducción a la política de cohesión de la UE 2014-2020.* Recuperado el 28 de Enero de 2019, de https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/informat/basic/basic_2014_es.pdf

Comité Económico y Social Europeo. (2006). La prevención de la delincuencia juvenil, los modos de tratamiento de la delincuencia juvenil y el papel de la justicia del menor en la Unión Europea., (págs. 75-82). Bruselas.

Consejo General del Trabajo Social. (2016). *Código deontológico de Trabajo Social. Herramientas e instrumentos de Trabajo Social* (Vol. 1). Madrid.

Constitución Española. (1978).

Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social* (Edición Revisada ed.). Madrid: McGRAW-HILL.

Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción. (2014). *FAEDEI.* Recuperado el 09 de 05 de 2019, de Plataforma de venta on-line [compreis](http://www.compreis.com/faedei): <http://www.compreis.com/faedei>

Gobierno de Aragón. (2018). *Atención a la infancia y a la adolescencia. Atención al menor en conflicto social*. Recuperado el 7 de Mayo de 2019, de Instituto Aragonés de Servicios Sociales: https://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/OOAA/IASS/Inicio/AreasActividad/Infancia/ci.infancia_seccion_05_conflicto_social.detalleInaem#section8

Instituto Aragonés de Empleo. (2016). *Empresas de inserción ARINSE*. Recuperado el 30 de Enero de 2019, de <https://inaem.aragon.es/empresas-de-insercion-arinser>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2017). *Resultados Nacionales. Condenados. Todos los delitos*. Recuperado el 24 de Enero de 2019, de <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=4746&capsel=4022>

Lasheras, R., & Pérez, B. (2014). Jóvenes, vulnerabilidades y exclusión social: impacto de la crisis y debilidades del sistema de protección social. *Zerbitzuan: Revista de servicios sociales* (57), 137-157.

Macionis, J. J., & Plummer, K. (2011). *Sociología* (Cuarta edición ed.). Madrid: Pearson.

Ministerio de Educación, P. S. (2009). Intervención social con menores infractores. *Plan de formación de infancia y familias*.

Neffa, J. C., Panigo, D. T., Pérez, P. E., & Persia, J. (2014). Actividad, empleo y desempleo. Conceptos y definiciones. *Cuarta edición revisada*. Buenos Aires.

Nieto Morales, C. (2012). La inserción sociolaboral de los jóvenes bajo medida judicial (estudio de casos). *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, 5 (2), 258-273.

Olmos, P., Jurado de los Santos, P., & Pérez, A. (2015). Los jóvenes en situación de vulnerabilidad y los programas formativos de transición al mundo del trabajo. *51/1*. Barcelona, España: Educar.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. (2014). *Sostener el Progreso Humano: reducir vulnerabilidades y construir resiliencia*. PNUD.

Redondo, S., Martínez, A., & Andrés, A. (2011). *Factores de éxito asociados a los programas de intervención con menores infractores*. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

Sánchez-Teruel, D. (Julio de 2012). *Factores de riesgo y protección ante la delincuencia en menores y jóvenes*. (Revista de Educación Social, 15) Recuperado el 24 de Enero de 2019, de http://www.eduso.net/res/pdf/15/factores_res_15.pdf

Segado, S., & Acebes, R. (2012). Retos para la inclusión de los y las jóvenes: la intervención educativa. (I. d. Juventud, Ed.) *Jóvenes y trabajo social* (97), 249.

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2018). *Políticas activas de empleo*. Recuperado el 28 de Enero de 2019, de http://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/normativa/politicas_activas_empleo.htm

Tezanos, J. F. (2008). *La sociedad dividida* (Quinta edición ed.). Biblioteca nueva.

6 ANEXOS

ANEXO I. Tabla de variables a analizar en la recogida de datos: Perfil de los menores contratados para el puesto de trabajo ofrecido en el CEIMJ.

PERFIL DEL MENOR			
VARIABLE A ANALIZAR	DESCRIPCIÓN	RANGO DE RESPUESTA	
Edad (a la que se realiza la contratación)	Numérica entera, del internamiento analizado	14	18
		15	19
		16	20
		17	21
Sexo	Opciones cerradas	Hombre	
		Mujer	
		Otro	
Nacionalidad	Opciones cerradas	Española	
		Extranjera	
Nivel formativo a la entrada en el CEIMJ	Nivel educativo alcanzado (antes del internamiento)	Primaria	
		Secundaria	
		Nivel superior	
	Necesidad de distintos servicios	No necesita	
		Cursos nuevos	
		Repetir curso	
		Acompañamiento	
		Otros	
	Titulación complementaria (formación ocupacional previa)	Opciones cerradas	Sí
No			
Experiencia laboral	Opciones cerradas	Sí	
		No	

<u>INTERNAMIENTO ACTUAL</u>			
VARIABLE A ANALIZAR	DESCRIPCIÓN	RANGO DE RESPUESTA	
Historial judicial	Régimen de internamiento	Cerrado	
		Semiabierto	
		Abierto	
		Terapéutico	cerrado
			semiabierto
			abierto
	Tiempo de internamiento en el CEIMJ, de la medida actual analizada	Menos de 3 meses	
		Entre 3 y 6 meses	
		Entre 6 y 12 meses	
		Más de un año	
	Reincidencia	Primer internamiento	
		Segundo internamiento	
		Tercer internamiento	
		+3 internamientos	

<u>CONTRATACIÓN</u>		
VARIABLE A ANALIZAR	DESCRIPCIÓN	RANGO DE RESPUESTA
Año de contratación	Numérica cerrada	2014
		2015
		2016
		2017
		2018
Duración del contrato	Desde que se inicia hasta que se rescinde, en meses	De 1 a 12 meses, o más
Salario mensual	Salario mensual bruto que reciben, en euros	100 eu. o menos
		100-200 eu.
		200-300 eu.
		300-400 eu.
		400-500 eu.
		500 eu. o más
Abstención en el puesto	Número de bajas durante su contratación	0
		1
		2
		3
		4
		5 o más
	Motivo especificado, respuesta abierta	-
Motivo de su rescisión	Causa de la finalización del contrato, respuesta cerrada	Finalización del contrato
		Finalización de la medida
		Abandono
		Despido
		Otros

ANEXO II. Tabla donde quedan recogidas las preguntas y los rangos de respuesta esperados por cada empresa de inserción en Aragón.

A ello se le añade un pequeño espacio por pregunta, donde se puede incluir la narrativa que no debe perderse por parte de los entrevistados.

ENTREVISTA ESTRUCTURADA PARA EMPRESAS DE INSERCIÓN EN EL TERRITORIO ARAGONÉS		
1. ¿En qué sector económico trabaja esta empresa de inserción?		
Variable nominal	Sector Primario	
	Sector Secundario	
	Sector Terciario	
2. ¿Con cuántos trabajadores de inserción cuenta su empresa actualmente? Febrero-marzo 2019.		
Número, variable cuantitativa	De 1 a 5	
	De 6 a 10	
	De 11 a 15	
	Más de 15	
3. ¿Desde qué institución son derivados los trabajadores que habitualmente contratan?		
Variable cualitativa, basada en el Decreto 128/2009 (art. 2)	Servicios Sociales	
	Instituciones de Protección de Menores	
	Internos de centros penitenciarios	
	Menores internos	
	Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo	
	Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social	

4. ¿Se realiza algún tipo de proceso de selección con ellos? Pequeña descripción.		
5. Número de menores infractores que se contrataron durante los últimos cinco años, de 2014 a 2018 ambos incluidos.		
Número, variable cardinal, cuantitativa	0	
	1	
	2	
	3	
	4 o más	
6. Ante la negativa de la amplia mayoría de empresas de inserción, ¿cuál cree que es el motivo de la no contratación de menores infractores?		
7. ¿Se realizó algún tipo de seguimiento una vez finalizado el contrato?		
Dualidad de respuesta	Sí	
	No	
8. Si la anterior respuesta es afirmativa: ¿Alcanzó un empleo normalizado?		
Dualidad de respuesta	Sí	
	No	