

EMPRESAS DE INSERCIÓN Y ECONOMÍA CIRCULAR: EL ITINERARIO FORMATIVO COMO HERRAMIENTA PARA LA TRANSICIÓN JUSTA

WORK INTEGRATION SOCIAL ENTERPRISES AND CIRCULAR ECONOMY: THE TRAINING PROCESSES AS A TOOL FOR JUST TRANSITION

Sergio Canalda Criado

Profesor Lector Serra Húnter

Universitat de Barcelona

ORCID: <https://0000-0002-7536-1711>

RESUMEN

En este trabajo se analiza la capacidad de la economía social para favorecer una transición ecológica socialmente justa desde el punto de vista de las personas empleadas en las entidades que forman parte de la economía social. Más concretamente, el objeto de estudio evalúa la capacidad de las empresas de inserción para garantizar el derecho a la formación de las personas sujetas a itinerarios de inserción con el fin de conseguir su plena integración en un mercado laboral en transición hacia modelos de producción más sostenibles. De esta manera, se toma como referencia la economía circular como sector específico de actuación de las empresas de inserción para contrastar la oferta formativa relacionada con la economía circular y la base formativa de los puestos de trabajo de las personas trabajadoras de las empresas de inserción.

PALABRAS CLAVE: Economía social, Economía circular, empresas de inserción, transición justa, formación profesional.

Cómo citar este artículo/How to cite this article: CANALDA CRIADO, Sergio "Empresas de inserción y economía circular: el itinerario formativo como herramienta para la transición justa", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 42, 2023, pp. 211-246. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.42.26554>

ABSTRACT

This paper analyses the capacity of the social economy to encourage a socially just ecological transition from the point of view of the people employed in the entities that form part of the social economy. More specifically, the object of study assesses the capacity of Work integration social enterprises (WISEs) to guarantee the right to training of workers involved in accompanying and training processes, in order to achieve their full integration into a labour market in transition towards more sustainable models of production. In this sense, the circular economy is taken as a specific sector of action for WISEs in order to contrast the vocational training supply related to the circular economy and the training background of the workplaces of the WISEs employees.

KEYWORDS: Social Economy, Circular Economy, work integration social enterprises, just transition, vocational training.

CLAVES ECONLIT / ECONLIT DESCRIPTORS: K31, J83, L31, M53, Q01.

EXPANDED ABSTRACT

This article analyses the contribution of the social economy to a socially just ecological transition. To this aim, it analyses the training capacity of Work Integration Social Enterprises as specific actors of the social economy with an important role in the circular economy.

The first part of the paper examines the interrelationship between the circular economy and the social economy from the regulatory perspective of the European Union (EU) and Spain. To this end, the political documents and legal instruments adopted in the EU (the 2021 action plan for the social economy, the 2020 new Circular Economy Action Plan, the European Green Deal) and in Spain (the Spanish 2030 Circular Economy Strategy, the Spanish Social Economy Strategy 2023-2027) that demonstrate a connection between the two are studied. The first conclusion of the research is that a greater number of documents adopted at EU level than at national level show the connection between the social economy and the circular economy, especially when it comes to the ecological transition. Subsequently, the analysis focuses on vocational training as a specific element of policies contributing to the achievement of a socially just ecological transition as set out in the International Labour Organisation's Guidelines for a Just Transition to Environmentally Sustainable Economies and Societies for All, the Council Recommendation of 16 June 2022 to ensure a just transition to climate neutrality and the Spanish Just Transition Strategy. In all of them, vocational training appears as a specific component, separate from employment policies, thus highlighting its importance as a policy area for socially just ecological transition. With regard to the specific policies included, the article sets out the main features of the various proposed reforms of vocational training contained in these instruments, although it is argued that there is a common trend for the whole training system to be redesigned in order to bring in the environmental dimension. The article also highlights the differences between the vocational training measures set out in the Spanish Just Transition Strategy and the measures in the Circular Economy Strategy.

The second part of the paper presents, in the first sub-section, the legal framework of the right to vocational training, taking into consideration the Spanish Constitution and the Organic Law on Vocational Training. The analysis highlights the relationship of the right to vocational training with other rights such as the right to education or the right to work. Subsequently, the relevant supranational regulations are analysed in order to apprehend the obligations of the public authorities to fulfil the right to vocational training: the European Social Charter, the Universal Declaration of Human Rights and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Then, the article presents the institutional framework of the Vocational Training System in Spain, including the training supply and the capacity of enterprises to participate as entities providing the corresponding training actions. With regard to the latter, the paper criticises the absence of explicit references to the vocational

training provided by Work Integration Social Enterprises to people employed in insertion programmes both in the Organic Law on Vocational Training (Organic Law 3/2022) and in the Law regulating the Vocational Training System in the workplace (Law 30/2015), despite the special role that training plays in the social purpose of Work Integration Social Enterprises. Finally, it contains a brief mention of the recently approved Employment Law (Law 3/2023) and the Spanish Active Employment Support Strategy 2021-2024 as the latest legislative developments affecting the regulatory framework of the right to vocational training.

The following subsection analyses the regulation of Work Integration Social Enterprises through Law 44/2007 and the Social Economy Law (Law 5/2011). Specifically, it argues the inclusion of Work Integration Social Enterprises in the scope of the social economy and analyses in detail the content of Law 44/2007 with regard to the most relevant aspects of their social purpose. Concerning Law 44/2007, it is noted that the law states that the common labour legislation is applicable to people employed in insertion programmes - which implies that the basic labour rights in vocational training provided for in the Workers' Statute are applicable to them. The article also criticises the lack of specific regulation of the vocational training rights of people employed in insertion programmes.

In the last part of the research, the training capacity of Work Integration Social Enterprises to train their workers in the skills considered favourable for employability in the circular economy is studied. The reason for focusing the study on the case of Work Integration Social Enterprises is due to their significant presence in activities related to the circular economy and the importance of the training received by people employed in insertion programmes. To this end, the research examines the presence of occupational qualifications linked to the circular economy according to the Prospective Study of Economic Activities related to the Circular Economy in Spain of the State Public Employment Service ("Servicio Público de Empleo Estatal", SEPE) among the occupational qualifications detected in Work Integration Social Enterprises by the academic literature. Overall, the prospective study of the SEPE identifies up to 26 professional qualifications affecting up to seven professional families linked to the circular economy. For their part, the results of the map of qualifications detected in Work Integration Social Enterprises show a total of 58 professional qualifications corresponding to 18 professional families.

As a result of the analysis, the study suggests a high degree of training capacity of the Work Integration Social Enterprises: on the one hand, it is found that five level 1 qualifications are classified as relevant for the circular economy. In this respect, up to three of the aforementioned qualifications coincide with those detected in the insertion enterprises, which is due to the level of training susceptible of being offered to the people employed in the insertion programmes; on the other hand, the potential of Work Integration Social Enterprises to pro-

vide training to their own workers is highlighted, taking into account the greater training of workers employed by companies operating in the economic activities where Work Integration Social Enterprises predominate.

In the conclusions, in addition to setting out the main results of the study, the limitation of using the SEPE report as a reference is noted, as well as the necessary amendment of Law 44/2007, considering the horizon of the ecological transition.

SUMARIO

I. Economía social, economía circular y formación profesional como política para la transición justa. 1. La intrínseca relación entre la economía social y la economía circular en el contexto de la transición ecológica. 2. La formación profesional en el marco de la transición justa: la economía circular como caso específico. II. La formación profesional: marco legal y su papel en las empresas de inserción. 1. El derecho a la formación profesional: marco normativo desde una lectura multinivel. 2. La formación profesional en el marco de las empresas de inserción. III. El potencial de las empresas de inserción en la economía circular como facilitadoras de la formación para una transición justa. IV. Conclusión. Bibliografía.

I. Economía social, economía circular y formación profesional como política para la transición justa

1. La intrínseca relación entre la economía social y la economía circular en el contexto de la transición ecológica

La distinción entre economía circular y economía social responde a la necesidad de atender las particularidades de cada grupo de los agentes y la actuación de éstos en el mercado, debiendo entenderse como complementarios e, inclusive, revitalizadores¹. Como aquí se verá, el contexto de la transición ecológica del actual modelo productivo hacia otro más sostenible y la necesidad de que esta transición sea socialmente justa favorece la conexión entre ambas realidades².

A modo de ejemplo, en el informe *Policy brief on making the most of the social economy's contribution to the circular economy*³ se afirma que las organizaciones de la

1. CHAVES, Rafael & MONZÓN, José Luís: “La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: innovación social, economía colaborativa, economía circular, responsabilidad social empresarial, economía del bien común, empresa social y economía solidaria”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 93, 2018, pp. 5-50. DOI: 10.7203/CIRIEC-E.93.12901

2. LANE, Ruth & GUMLEY, Wayne: “What Role for the Social Enterprises in the Circular Economy?”. En: *Unmaking Waste in Production and Consumption: Towards the Circular Economy* (ed. CROCKER, Robert; SAINT, Christopher; CHEN, Guanyi, and TONG, Yindong) Emerald Publishing Limited, Bingley, 2018, pp. 143-157. DOI: 10.1108/978-1-78714-619-820181012

3. OECD/European Commission: “Policy brief on making the most of the social economy's contribution to the circular economy”, *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers*, nº 1, 2022. DOI: 10.1787/e9eea313-en

economía social han jugado un papel pionero durante décadas en la expansión y formulación de las actividades y prácticas de la economía circular. Más concretamente, el estudio afirma que

La participación de las organizaciones de la economía social en las cadenas de valor circulares también refuerza la inclusión social. Además de reducir el impacto medioambiental, a través de sus actividades circulares, la economía social contribuye al trabajo decente y ofrece formación y oportunidades laborales a los grupos vulnerables. Las organizaciones de la economía social también pueden ayudar a impulsar la adopción, la sensibilización y la aceptación de la economía circular mejorando la asequibilidad de los bienes y servicios circulares para los hogares con bajos ingresos.

(traducción propia)

La interrelación entre la economía circular y la economía social se ha hecho cada vez más evidente no sólo por el mayor tratamiento científico de cada una de estas esferas sino también por la prominente posición que ocupa la transición ecológica, especialmente en la Unión Europea (UE) y escasamente en el caso español. A continuación, se analizarán los documentos aprobados en instancias comunitarias para después hacer una breve mención a los instrumentos adoptados en España.

Desde la perspectiva de la UE, la relación entre la economía circular y la economía social ha sido constatada recurrentemente durante los últimos años a través de los diversos documentos programáticos y actos jurídicos adoptados en el seno de las instituciones europeas. Por un lado, la UE ha encuadrado dentro del concepto de economía social a las “entidades que presentan los siguientes principios y características comunes principales: la primacía de las personas y de la finalidad social o medioambiental sobre el beneficio, la reinversión de la mayoría de las ganancias y los excedentes para realizar actividades en favor de los miembros/usuarios (“interés colectivo”) o de la sociedad en general (“interés general”) y una gobernanza democrática o participativa”⁴. Por su parte, la economía circular implicaría sistemas productivos circulares, menos derrochadores y que utilicen los recursos más eficientes y sostenibles, al tiempo que ofrecen oportunidades de trabajo y una alta calidad de vida⁵.

4. COMISIÓN EUROPEA: *Construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social*, COM(2021) 778 final, 2021, p. 3.

5. COMISIÓN EUROPEA: *Leading the way to a global circular economy: state of play and outlook*, SWD (2020) 100, 2020, p. 3.

De forma temprana, la Comunicación de la Comisión Europea “Iniciativa en favor del emprendimiento social. Construir un ecosistema para promover las empresas sociales en el centro de la economía y la innovación social” ya puso de relieve las importantes sinergias entre la economía social y la sostenibilidad medioambiental. Así, se afirmaba la capacidad de las empresas sociales para generar un crecimiento sostenible y casi todas ellas manifestaban un grado especialmente elevado de responsabilidad social y medioambiental⁶. Transcurrida una década, el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “El papel de la economía social en la creación de empleo y en la aplicación del pilar europeo de derechos sociales” constataba que las empresas de la economía social están “desarrollando nuevos puestos de trabajo e iniciativas de innovación social también en el contexto de la economía verde y la promoción del desarrollo sostenible”⁷. Sin embargo, tras el análisis⁸ de la coherencia interna entre dicha iniciativa y otras políticas de la UE, se han observado tendencias contrarias al existir una mayor relación con el Plan de Acción para la Economía Circular⁹ que con el Pacto Verde Europeo¹⁰. Es más, ni el “Plan de Inversiones para una Europa Sostenible. Plan de Inversiones del Pacto Verde Europeo”¹¹ ni el Reglamento (UE) 2021/1056 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021 por el que se establece el Fondo de Transición Justa incluyen mención alguna a la economía social.

En ese contexto, la Comisión Europea aprobó el “Plan de Acción para potenciar la economía social” en diciembre de 2021, el cual sitúa la transición ecológica en el centro de las actuaciones de promoción de la economía social:

La economía social contribuye a la transición ecológica desarrollando prácticas, bienes y servicios sostenibles para el desarrollo industrial, por ejemplo, en los ámbitos de la economía circular, la agricultura ecológica, las energías renovables, la

6. COMISIÓN EUROPEA: *Iniciativa en favor del emprendimiento social Construir un ecosistema para promover las empresas sociales en el centro de la economía y la innovación sociales*, COM(2011) 682 final, 2011, p. 4.

7. COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO: *El papel de la economía social en la creación de empleo y en la aplicación del pilar europeo de derechos sociales*, 2021, p.18.

8. HAARICH, Silke, HOLSTEIN, Frank, & SPULE, Sandra, et al.: *Impact of the European Commission's Social Business Initiative (SBI) and its Follow-up Actions*, 2020, p.127.

9. COMISIÓN EUROPEA: *Nuevo Plan de acción para la economía circular: por una Europa más limpia y más competitiva*, COM(2020) 98 final, 2020.

10. COMISIÓN EUROPEA: *El Pacto Verde Europeo*, COM(2019) 640 final, 2019.

11. COMISIÓN EUROPEA: *Plan de Inversiones para una Europa Sostenible - Plan de Inversiones del Pacto Verde Europeo*, COM(2020) 21 final, 2020.

vivienda y la movilidad. (...). Muchas de estas soluciones son inclusivas y están destinadas a las personas más afectadas por la transición ecológica o con más dificultades para adaptarse a ella, por ejemplo, mediante la formación y el reciclaje profesional de los trabajadores, la creación de oportunidades de empleo en zonas respetuosas del medio ambiente y el desarrollo de productos y servicios que respondan a las necesidades de las comunidades locales. Se trata de una contribución crucial, ya que el ámbito de la adaptación recibe poca atención de las empresas comerciales¹².

La relación entre la economía social y la economía circular vuelve a ponerse de manifiesto en el Plan de Acción para potenciar la economía social en los dos sentidos: por un lado, se afirma que el “desarrollo de marcos coherentes para la economía social implica tener en cuenta su naturaleza y necesidades específicas en lo que respecta a numerosas políticas y disposiciones horizontales y sectoriales, como, entre otras, la economía circular”¹³; y por otro lado, que la contribución de la economía social es “especialmente importante para el desarrollo de una economía circular, pues hace posible la creación de actividades y modelos de negocio innovadores que permiten conservar el valor de los productos y los materiales durante el mayor tiempo posible, reducir los residuos, ofrecer oportunidades de ahorro a los ciudadanos y crear puestos de trabajo locales, en particular en actividades de reparación, reutilización, uso compartido y reciclado”¹⁴.

Por su parte, la economía circular aparece en las más recientes iniciativas de la UE sobre el desafío actual de la lucha contra el cambio climático. En primer lugar, como primer elemento de referencia, el Pacto Verde Europeo engloba las diferentes políticas que desde la UE se han asumido para lograr el objetivo de reducción de gases de efecto invernadero y conseguir el objetivo de ser en 2050 un continente “neutro”. Entre esas políticas se sitúa la de movilizar la industria “en pro de una economía limpia y circular”. Así, el Pacto Verde afirma que, junto con la estrategia industrial, se aprobará un nuevo plan de acción de la economía circular que “ayudará a modernizar la economía de la Unión y a aprovechar las oportunidades de la economía circular (...) [u]no de los objetivos esenciales del nuevo marco político será estimular el desarrollo de mercados pioneros de productos climáticamente neutros y circulares, tanto dentro como fuera de la UE”. En segundo lugar, el Reglamento (UE) 2020/852

12. COMISIÓN EUROPEA: *Construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social*, COM(2021) 778 final, 2021, p. 20.

13. *Ibid.* p. 5.

14. *Ibid.* pp.21-22.

de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles¹⁵, armoniza a escala de la Unión los criterios para determinar si una actividad económica se considera medioambientalmente sostenible. Así, el Reglamento incluye una lista exhaustiva de objetivos medioambientales con el fin de determinar, en su caso, la sostenibilidad medioambiental de una actividad económica, entre los que incluye “la transición hacia una economía circular”. De esta forma, el art. 13 del Reglamento incluye de forma pormenorizada cuando se considerará que una actividad económica contribuye de forma sustancial a la transición hacia una economía circular.

En este marco, la interacción entre la economía circular y la economía social se pone de manifiesto en el Plan de acción para la economía circular por una Europa más limpia y más competitiva de 2020. En este Plan se afirma que el “potencial de la economía social, pionera en la creación de empleo vinculado a la economía circular, se verá fortalecido por los beneficios mutuos que aportarán el apoyo a la transición ecológica y el refuerzo de la inclusión social, en particular a través del Plan de acción para la aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales”¹⁶. Es más, en el Anexo del “Plan de acción para la economía circular por una Europa más limpia y más competitiva” se enumera entre los instrumentos que facilitan la transición hacia la economía circular el Plan de acción para la economía social.

Para terminar, se quiere destacar la conexión entre ambas en el marco de los instrumentos que pretenden garantizar una transición ecológica socialmente justa. En este sentido, la UE adoptó la Recomendación de 16 de junio de 2022 para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática¹⁷, entre cuyas medidas para prestar un apoyo activo al empleo de calidad para una transición justa se incluye promover las entidades de la economía social no sólo en las regiones que se enfrentan a retos de transición sino también en “sectores que promueven objetivos climáticos y medioambientales como la economía circular”, así como “estimular la creación de empleos de calidad, en particular en los territorios más afectados por la transición ecológica y, cuando proceda, en los sectores que promueven objetivos climáticos y medioambientales, como la economía circular”.

Por su parte, también en el caso español las conexiones entre la economía social y la economía circular son puestas de manifiesto en la estrategia *España Circular 2030*

15. Reglamento (UE) 2020/852 de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088.

16. COMISIÓN EUROPEA: *Nuevo Plan de acción para la economía circular por una Europa más limpia y más competitiva*, COM(2020) 98 final, 2020, p. 17.

17. Diario Oficial de la Unión Europea C 243/35, de 27 de junio de 2022.

(EEC) cuando se hace referencia al valor del subsector de la remanufactura: “dirigida a la producción de bienes no solo se vincula al valor económico, sino que aporta beneficios ambientales y sociales, por lo que la promoción de la reutilización de productos o preparación para la reutilización de productos desechados con especial interés, canalizado a través de las entidades de la economía social, debe tener un papel cada vez más significativo”¹⁸. Además, en el I Plan de Acción de Economía Circular 2021-2023, se incluye entre sus líneas de actuación el fomento de empleos circulares y, más específicamente, el impulso de las entidades de la economía social relacionadas con la economía circular¹⁹. Por su parte, la Estrategia Española de Economía Social 2023-2027²⁰ prevé como línea de actuación el aumento de la transformación verde de las empresas y entidades de economía social y, más específicamente, promover la economía circular en ellas.

A pesar del constante reconocimiento de la economía social y la economía circular como ámbitos específicos de actuación de los poderes públicos, especialmente en lo concerniente a la transición ecológica, cabe advertir que este reconocimiento no es transversal a todos los instrumentos relativos al cambio climático, por lo que esta interrelación debería ser extendida a todos los instrumentos que pretenden regular la transición ecológica. A modo de ejemplo, el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2021-2030 no incluye ninguna mención a la economía social y apenas existen referencias a la economía circular²¹. En este sentido, en tanto que agentes económicos, sería conveniente incluir la realidad específica de la economía social en aquellos instrumentos que inciden sobre la transformación eco-social de los sectores productivos.

18. ESPAÑA: *España Circular 2030*, 2020, p. 35-36.

19. Como reflejo de ello, las ayudas puestas en marcha en el marco del Plan Integral de Impulso a la Economía Social para la generación de un tejido económico, inclusivo y sostenible, incluyen la repercusión sobre la economía circular para la concesión de las subvenciones previstas. Véase la Orden TES/1233/2022, de 5 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para el Plan Integral de Impulso a la Economía Social para la generación de un tejido económico, inclusivo y sostenible y por la que se aprueba la convocatoria de ayudas para proyectos innovadores para los años 2022 y 2023, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. BOE núm. 299 de 14 de diciembre de 2022.

20. BOE núm. 130, de 1 de junio de 2023.

21. Además de una alusión general dentro del marco de referencia, la economía circular aparece de forma específica en la línea de actuación sobre el fomento de prácticas que promuevan una mayor resiliencia a los impactos del cambio climático en el sistema alimentario. Ver Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2021-2030, pág 139, disponible en https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/impactos-vulnerabilidad-y-adaptacion/pnacc-2021-2030_tcm30-512163.pdf

2. La formación profesional en el marco de la transición justa: la economía circular como caso específico

En el contexto de la transición ecológica socialmente justa, las políticas de formación profesional aparecen en los distintos instrumentos aprobados a nivel nacional como internacional. Como se verá a continuación, todos ellos guardan evidentes coincidencias, en tanto que dichas políticas pretenden salvaguardar a las personas afectadas por la transformación del modelo productivo desde dos perspectivas: por un lado, a través de políticas que pretenden anticiparse a los cambios y, por lo tanto, se pueden definir como preventivas; y por otro lado, políticas que facilitan a las personas actualmente afectadas por dicha transición, de carácter reactivo, a reincorporarse o mantenerse en el mercado de trabajo y que deben desplegarse junto con otras previstas en materia de formación o de protección social. Veamos a continuación las políticas contempladas en los diferentes instrumentos.

En primer lugar, las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos (DTJ) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)²² suponen el primer documento aprobado de estas características y que, como se verá, tendrá una influencia importante en la Estrategia de Transición Justa de España. En relación a la formación profesional, las DTJ incluyen un grupo actuaciones en el marco de las “políticas de desarrollo de competencias” que conciernen a las administraciones públicas y, de forma directa o mediante su consulta, a los agentes sociales. Por lo que respecta a este trabajo, y que más adelante se enfatizará sobre la formación en las empresas de inserción como caso de estudio, se pueden destacar las medidas relativas al impulso de la “formación en el empleo y la experiencia práctica en el marco del proceso de capacitación” (letra c, apartado 31) y la promoción, a través de una política integrada de desarrollo de competencias, de las “competencias necesarias para el desempeño laboral en los empleos verdes (...) incluidos medios para asegurar el correcto reconocimiento de dicha formación a través de la certificación de las competencias adquiridas” (letra d, apartado 31).

En segundo lugar, además de los documentos mencionados anteriormente adoptados en las distintas instancias comunitarias, la Unión Europea ha puesto el foco en la formación profesional como eje indispensable para desarrollar una transición justa. A modo de ejemplo, en la ya mencionada Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática, la formación aparece de forma reiterada en los distintos paquetes de medidas

22. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2015.

que se prevén tanto en lo que respecta al apoyo activo en el empleo como entre las medidas que persiguen garantizar la igualdad de trato. De una forma más específica, la Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022²³ relativa al aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible persigue hacer transversal la sostenibilidad medioambiental en todas las etapas de formación, recomendando a los Estados miembros: el establecimiento del aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible como prioridad en las políticas y programas de educación y formación; el ofrecimiento de oportunidades de aprendizaje en entornos formales, no formales e informales como forma de preparación a la transición ecológica; el respaldo y mejora de la enseñanza y el aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible mediante infraestructuras, herramientas digitales y recursos, “sirviéndose en particular del nuevo marco europeo de competencias en materia de sostenibilidad”.

Y en tercer lugar, la Estrategia española de Transición Justa (ETJ)²⁴ incluye como ejes las “políticas activas de empleo verde y protección social” y “formación profesional verde”. Como se ha comentado en otro lugar²⁵; aunque las políticas de formación profesional en el ámbito laboral forman parte de las políticas activas, la ETJ realiza un tratamiento diferenciado, evidenciándose así la influencia de las DTJ de la OIT que también diferencia ambos bloques. Destaca entre los principios de actuación de la ETJ la inclusión del impulso de la formación para el empleo en “los sectores productivos de la llamada economía verde y circular y potenciar la recualificación de los trabajadores de los sectores vulnerables o en reconversión” y la elaboración de “un estudio diagnóstico de las necesidades formativas de la transición ecológica en los diferentes sectores”. Además de ello, la ETJ incluye como actuaciones específicas: la revisión del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) y de los certificados de profesionalidad para atender las necesidades de los sectores emergentes en la economía verde; la elaboración de “programas conjuntos para jóvenes entre los Ministerios de Educación y de Trabajo para la realización de una oferta de promoción de títulos y certificados de profesionalidad en los sectores ligados a la transición ecológica”; el apoyo a la “planificación de las empresas respecto a las necesidades de formación programada para la transición ecológica, así como el acceso a

23. Diario Oficial de la Unión Europea C 243/35, de 27 de junio de 2022.

24. ESPAÑA: *Estrategia de Transición Justa*.

https://www.transicionjusta.gob.es/common/Estrategia_Transicion_Justa-Def.PDF

25. CANALDA CRIADO, Sergio: “Políticas activas de empleo, formación profesional y transición justa: ¿Hacia un plenoempleo verde?”. En: *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa* (coord. CHACARTEGUI JAVEGA, Consuelo), Tirant lo blanc, Valencia, 2019, pp. 49-84.

las bonificaciones existentes, con especial énfasis en el acceso a formación adecuada de trabajadores y trabajadoras de las pequeñas y medianas empresas”; y la promoción de “la inclusión de cláusulas de formación para la transición ecológica de la economía en los convenios sectoriales firmados por empresas y sindicatos y la inclusión de estos contenidos en las instituciones responsables de su oferta”.

En relación a la importancia de la formación profesional en el sector de la economía circular, los instrumentos específicos adoptados también evidencian el rol de la formación profesional para dicho sector económico. Concretamente, la EEC prevé la inclusión entre las políticas de cambio hacia la economía circular aquéllas que sirvan para adaptar las “capacidades y habilidades de los trabajadores a las nuevas demandas del mercado de trabajo a través de un adecuado sistema de formación profesional en los ámbitos educativo y para el empleo, así como de las políticas activas del mercado de trabajo”²⁶. Es interesante destacar los contrastes entre las medidas previstas en la ETJ y aquéllas contenidas en la EEC, la cual prevé hasta cuatro medidas. En primer lugar, la EEC pone el foco en la introducción de la economía circular en el Sistema Nacional de Cualificaciones y de la Formación Profesional, debiendo entenderse la necesaria revisión del CNCP como se propone en la ETJ. En segundo lugar, la EEC se refiere a la implementación de un programa de Formación e Inserción laboral de Trabajadores Excedentes de la minería del carbón, de centrales térmicas de carbón y de centrales nucleares, el cuál amplifica las previsiones del Plan de acción urgente para comarcas de carbón y centrales en cierre (2019-2021)²⁷. En tercer lugar, la orientación de los programas destinados al empleo juvenil, incluido el Programa de Garantía Juvenil y la revisión y actualización de las especialidades del Catálogo de Especialidades Formativas del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), que sobrepasa la previsión de la ETJ sobre los programas conjuntos para jóvenes entre los Ministerios de Educación y de Trabajo para la realización de una oferta de promoción de títulos y certificados de profesionalidad, si bien si incluye la elaboración de cursos de especialización vinculados con los sectores relacionados con la transición ecológica. Y en cuarto lugar, la inclusión de nuevos programas de escuelas taller y casas de oficio que favorezcan a la transición hacia el nuevo modelo productivo.

En definitiva, la formación profesional tiene un papel prominente en todos los instrumentos relativos a garantizar una transición socialmente justa. Así pues, todos

26. ESPAÑA: *España Circular 2030, 2020*, p. 41.

27. Concretamente se prevé un “Plan de apoyo para la formación profesional e inserción laboral de trabajadores en las zonas afectadas. Se programarán acciones para trabajadores ocupados en la convocatoria general anual y se impartirán las especialidades formativas correspondientes en los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la Formación Profesional”.

los sectores de la economía se deben ver afectados por la implementación de políticas de formación profesional que garanticen que ninguna persona quede excluida durante la transición ecológica. Partiendo de dicho escenario, a continuación se analizará el marco jurídico de la formación profesional para después centrar el análisis en las empresas de inserción y, especialmente, la formación que deben recibir las personas incluidas en itinerarios de inserción, para después analizar la formación profesional vinculada a la economía circular y su presencia en las empresas de inserción.

II. La formación profesional: marco legal y su papel en las empresas de inserción

1. El derecho a la formación profesional: marco normativo desde una lectura multinivel

En la Constitución Española (CE) de 1978 la introducción del derecho a la formación profesional parte de la configuración del Estado como social, democrático y de derecho, preceptuado en el art. 1 CE. Por su parte, el art. 9.2 CE establece la obligación de los poderes públicos de, por un lado, promover “las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas” y, por otro lado, de remover “los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. Específicamente, el derecho a la formación profesional se reconoce en el art. 40.2 CE si bien presenta sinergias con los artículos 27, 35 y 40.1 CE. Efectivamente, si bien el art. 40.2 CE hace referencia a que “los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales”, la política de formación profesional forma parte del derecho fundamental de la educación (art. 27 CE). Por su parte, el derecho al trabajo, reconocido en los arts. 35 y 40 CE, tiene una innegable conexión con el derecho a la formación profesional, tanto en su vertiente individual (colindante en el mismo precepto con el derecho a la libre elección de profesión u oficio y a la promoción a través del trabajo), como en su dimensión colectiva²⁸; también enclavada en el art. 40.1 CE cuando se ordena a los poderes públicos la realización de una “política orientada al pleno empleo”.

En desarrollo del mandato constitucional, la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación (LORDE)²⁹, reconoce el derecho de todos

28. Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 julio 1981 (cuestión de inconstitucionalidad 223/1981).

29. BOE núm. 159, de 4 de julio de 1985.

los españoles a una “formación profesional de primer grado, así como en los demás niveles que la ley establezca” (art. 1.1 LORDE) y, por lo tanto, diferenciando otros niveles más allá de aquél que constituye un primer grado. Actualmente, la formación profesional se articularía a través del Sistema de Formación Profesional, regulado en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (LOFP)³⁰, y que articularía todas las ofertas de formación profesional, distinguiendo entre aquella incluida en la educación básica, en las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo, la vinculada total o parcialmente a los estándares de competencias profesionales del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales –el cual sustituye al CNCP³¹– y la dirigida a colectivos específicos (art. 22.1.d LOFP).

En cualquier caso, la LOFP incluye los derechos individuales de las personas en relación a la formación profesional, remitiéndose al texto constitucional en dos ocasiones: por un lado, en el art. 4.1.a LOFP al reconocer la “educación y el pleno desarrollo de la personalidad en el marco del respeto a los principios democráticos de convivencia y los derechos y las libertades fundamentales”, según lo previsto en el art. 27.2 CE y, por otro lado, en el art. 4.1.b LOFP, mediante el reconocimiento de la “libre elección de profesión u oficio y la promoción a través del trabajo, que establece el artículo 35.1 CE³²”.

Además, también en relación con los derechos individuales reconocidos en la LOFP, se hacen mención a tres instrumentos internacionales que vinculan a España: en primer lugar, se hace mención Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, cuando se reconoce el derecho a una “educación, formación y aprendizaje inclusivos, continuos, permanentes y de calidad, que permita mantener y adquirir capacidades para participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral” (art. 4.1.c LOFP); en segundo lugar, al Pilar Europeo de Derechos Sociales, en el mismo supuesto anterior y respecto de la “asistencia personalizada y tempestiva para mejorar las perspectivas de empleo o trabajo autónomo, incluyendo la orientación y ayuda para la formación y el reciclaje, y la formación durante las transiciones profesionales” (art. 4.1.d LOFP);

30. BOE núm. 78, de 1 de abril de 2022.

31. La Disposición Transitoria 3ª de la LOFP mantiene la vigencia del CNCP hasta que se proceda al desarrollo reglamentario de del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

32. Así, desde una perspectiva sistemática, la LOFP refuerza el carácter de derecho a la formación profesional, el cual aparecería también como un principio rector de la vida social y económica conforme la posición del art. 40.2 en el Capítulo III del Título I, adyacente a la persecución del pleno empleo a través de las políticas de empleo (art. 40.1 CE).

y finalmente, a la Carta Social Europea (CSE), respecto de, derecho a la “formación y acceso a la orientación profesional, así como una orientación, formación y readaptación profesionales respetuosa con la igualdad de oportunidades y el principio de igualdad de trato” (art. 4.1.e LOFP).

Si bien el Pilar Europeo de Derechos Sociales es un instrumento clave en la evolución reciente del Modelo Social Europeo, no es menos cierto que éste no es más que un instrumento de carácter político, siendo jurídicamente vinculante en función de cómo se desarrolle a través del Derecho de la Unión, a diferencia de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE. Sin embargo, la CSE es un tratado ratificado por España, tanto en su versión de 1961 como en su versión revisada de 1996. Tomando como referencia la CSE es importante destacar que el derecho a la formación profesional no sólo aparece como un derecho autónomo según lo establecido en el art. 10 CSE³³ sino que además aparece reconocido en el art.1.4 CSE, sobre el derecho al trabajo, el cuál prevé que los Estados están obligados a “proporcionar o promover una orientación, formación y readaptación profesionales adecuadas”.

Además, aunque la LOFP no haga mención de ello, en tanto que la formación profesional es una manifestación del derecho fundamental a la educación, éste debe interpretarse según lo previsto en la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) de 1948 y los demás tratados ratificados por España, en virtud del art. 10.2 de la CE. El art. 26.1 DUDH proclama el derecho a la educación, incluyendo que “[l]a instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada”. En conexión con el art. 23.1 DUDH, que reconoce que “[t]oda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”, el Consejo de Derechos Humanos en la resolución 34/14 afirma que son medidas necesarias para asegurar la efectividad del derecho al trabajo la “formación técnica y profesional” y “las oportunidades de aprendizaje y orientación permanentes para todos”³⁴ En general, el Consejo exhorta a los Estados a “que adopten políticas integrales y tomen las medidas legislativas y administrativas necesarias para garantizar la plena efectividad del derecho al trabajo para todos,

33. El art. 10 de la CSE establece que los Estados, con el fin de afianzar el ejercicio efectivo del derecho de formación profesional, se comprometen a “asegurar o favorecer, según se requiera, la formación técnica y profesional de todas las personas, incluidos los minusválidos, previa consulta con las organizaciones profesionales de empleadores y trabajadores, y a arbitrar medios que permitan el acceso a la enseñanza técnica superior y a la enseñanza universitaria, con base únicamente en el criterio de la aptitud individual” (art. 10.1 CSE). También, a través del reconocimiento del derecho a la formación profesional los Estados se comprometen a “asegurar o favorecer un sistema de aprendizaje y otros sistemas de formación de los jóvenes de ambos sexos en sus diversos empleos” (art. 10.2 CSE).

34. CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS: Resolución 34/14. Epígrafe 16.

(...) prestando al mismo tiempo una constante atención a la formación profesional y técnica y las iniciativas destinadas a promover las pequeñas y medianas empresas, las cooperativas y las empresas emergentes”³⁵. Además, es importante relacionar la DUDH con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de 1966, cuyo art. 6.2 concreta las medidas que se habrán de adoptar para lograr la plena efectividad del derecho al trabajo, entre las que figuran la “orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana”. Sobre el contenido normativo, los Estados están obligados a aplicar “planes de enseñanza técnica y profesional para facilitar el acceso al empleo”³⁶. En relación al derecho al trabajo reconocido en el PIDESC, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales recomendaba a España que “la formación profesional de calidad siga siendo prioritaria, especialmente en los casos de desempleo de larga duración, tomando en cuenta las necesidades de las personas y grupos desfavorecidos y marginados”³⁷.

Desde un punto de vista institucional, el derecho a la formación profesional en España se garantiza a través del Sistema de Formación Profesional (SFP), el cual comprende “el conjunto articulado de actuaciones dirigidas a identificar las competencias profesionales del mercado laboral, asegurar las ofertas de formación idóneas, posibilitar la adquisición de la correspondiente formación o, en su caso, el reconocimiento de las competencias profesionales” (art. 5.1 LOFP). Más concretamente, la oferta formativa junto con la acreditación de competencias profesionales y el servicio de orientación profesional, constituyen los pilares sobre los que se articula la actuación del SFP (art. 5.3 LOFP). Según la LOFP, la oferta formativa vinculada al SFP deberá quedar recogida en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional, organizada en niveles de competencia profesional y grados de formación, es decir, en función de la amplitud de la formación a proporcionar (art. 12.2.a LOFP). De entre ellos, aquí quiere destacarse –por su importancia en la investigación como

35. CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS: Resolución 34/14. Epígrafe 21.

36. COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES: *Observacion núm. 18 (El derecho al trabajo)*, 2005, Epígrafe 27.

37. COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. *Examen de los informes presentados por los Estados partes en virtud de los artículos 16 y 17 del Pacto. Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. España*. 2012, p. 3.

se verá más adelante– los certificados de competencia (grado B)³⁸ y los certificados profesionales (grado C)³⁹, cuya impartición se produce en el marco del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (SFPE), regulado en la Ley 30/2015⁴⁰ y en el Real Decreto 694/2017⁴¹.

Tanto en la Ley 30/2015 como en el Real Decreto 694/2017 se concretan las “iniciativas de formación profesional para el empleo” (art. 8 Ley 30/2015) y que comprenden, entre otras, la formación programada por las empresas para sus trabajadores, la oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores ocupados, y la oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores desempleados. Es interesante destacar aquí las referencias a la economía social: por un lado, el art. 11 Ley 30/2015 se refiere a que las acciones formativas incluidas en la oferta para trabajadores desempleados podrán estar orientadas al fomento del autoempleo y de la economía social; por otro lado, en cuanto a la organización de la formación programada por las empresas para sus trabajadores, se prevé la posibilidad de encomendarse a asociaciones de la economía social (art. 12 Ley 30/2015); por último, el art. 23 del D 694/2017 prevé que, con el fin de atender las necesidades formativas de los trabajadores autónomos y de la economía social, éstos podrán participar en los programas de formación sectoriales y transversales incluidos en la oferta formativa de las administraciones para trabajadores ocupados.

Por último, se debe destacar que la formación profesional se desarrollará en los centros del SFP así como en empresas u organismos equiparados (art. 76 LOFP). Más concretamente, la obtención del calificativo de centro del SFP⁴², requiere la previa inscripción en el registro correspondiente y el cumplimiento de los requisitos

38. Constituyen la “oferta de carácter parcial y acumulable del Sistema de Formación Profesional referida a un módulo profesional incluido en el Catálogo Modular de Formación Profesional y conduce a la obtención de un Certificado de Competencia” (art. 32 LOFP)

39. Estos incluyen “la oferta, parcial y acumulable del Sistema de Formación Profesional, de varios módulos profesionales del Catálogo Modular de Formación Profesional por razón de su significación en el mercado laboral y conduce a la obtención de un Certificado Profesional” (art. 35 LOFP)

40. Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. BOE núm. 217, de 10 de septiembre de 2015.

41. Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. BOE núm. 159, de 5 de julio de 2017.

42. El art. 77.1 LOFP define los centros del Sistema de Formación Profesional como aquellos “establecidos y gestionados por las administraciones competentes al efecto, así como los autorizados por dichas administraciones para impartir ofertas de formación profesional en cualquiera de los grados previstos en la presente ley, de forma exclusiva o simultáneamente con otro tipo de educación o formación, siempre que concluyan oficialmente en las acreditaciones, certificados y títulos de formación profesional”.

que puedan establecerse (art. 78 LOFP). Además, en el art. 78.2.e LOFP prevé que podrán impartir ofertas de formación profesional las “empresas, públicas o privadas, que, con medios propios o contratados externamente, desarrollen acciones formativas incluidas en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional para sus propios trabajadores, en las condiciones que se regulen”. Por otro lado, en relación a los certificados profesionales mencionados anteriormente, el art. 55 LOFP prevé que éstos siempre tendrán un carácter dual, es decir, incluirán una fase de formación en empresa u organismo equiparado, regulados en los arts. 82 y siguientes de la LOFP. A expensas de su desarrollo reglamentario, la regulación actual de los certificados de profesionalidad⁴³ prevé que la impartición de las acciones formativas correspondientes podrá llevarse a cabo por las “empresas, respecto a la formación inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje que hayan suscrito con sus trabajadores u otras iniciativas de formación, cuando dispongan de instalaciones adecuadas y personal con formación técnica y didáctica adecuada a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, y se encuentren acreditadas como centro o entidad de formación para impartir la formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad” (art. 12.1.e Real Decreto 34/2008)⁴⁴.

En definitiva, se puede concluir que el derecho a la formación profesional se reconoce en nuestro ordenamiento articulado a través de diferentes normas tanto nacionales como supranacionales y se garantiza a través del SFP mediante el diseño de la oferta formativa y las iniciativas que caracterizan a la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Cabe apuntar aquí que la recientemente aprobada Ley de Empleo⁴⁵ renombra el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral como “Sistema de formación en el trabajo” y prevé entre sus fines la mejora de la “empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente de las que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral” (art. 33.2.e Ley de Empleo) en coincidencia con lo previsto en el art. 2.d. Ley 30/2015. Es más, la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024⁴⁶, incluye entre los objetivos estructurales la promoción dentro de las políticas de activación e inserción las nuevas oportunidades que ofrecen, entre otras, las distintas fórmulas de la economía social. Una de esas fórmulas de la economía social son las

43. Serán sustituidos por los certificados profesionales.

44. Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad. BOE núm. 27, de 31 de enero de 2008.

45. Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023.

46. Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024. BOE núm. 292, de 7 de diciembre de 2021.

empresas de inserción, las cuales devienen en un modelo específico de actor que no sólo favorece la inclusión en el mercado de personas vulnerables sino que además desarrolla su actuación, entre otras medidas, a través de la formación⁴⁷ en el puesto de trabajo.

2. La formación profesional en el marco de las empresas de inserción

Las empresas de inserción tienen su reconocimiento legal⁴⁸ en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre⁴⁹ y en la Ley de Economía Social (LES)⁵⁰, pues las empresas de inserción son consideradas entidades en dicho sector de la economía. Respecto de la primera, en su Exposición de Motivos se afirma que las empresas de inserción deben ser reguladas con el objetivo de “servir como un instrumento más a la inserción de los sectores excluidos de la sociedad, articulándose en este caso tal inserción a través de una prestación laboral en la empresa de inserción que permita la transición de la persona en situación de exclusión social al empleo ordinario”⁵¹. Respecto de la inclusión de las empresas de inserción como entidades de la economía social, hay

47. Sobre un estudio comparado de la formación ofrecida por las empresas de inserción, ver DAVISTER, Catherine; DEFOURNY, Jacques & GRÉGOIRE, Olivier: “Work integration social enterprises in the European Union: an overview of existing models”. *EMES Working Paper*, nº 4, 2004.

48. Para un estudio completo sobre las empresas de inserción, ver: SALINAS TOMÁS, Manuel Francisco: “Marco legislativo de las empresas de inserción en España. Aproximación histórica y momento actual”. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, nº 141, 2022. DOI: <https://dx.doi.org/10.5209/REVE.81816>; GARCÍA CALAVIA, Miguel Angel, HERRERO MONTAGUD, Mercedes & MARTÍNEZ MORALES, Ignacio. “Empresas sociales, empresas de inserción y centros especiales de empleo”. En: *Manual de economía social* (dir. CHAVES ÁVILA, Rafael; FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma & MONZÓN CAMPOS, José Luis) Tirant lo Blanch, Valencia, 2020. pp. 369-396.

49. Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2007.

50. Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2011.

51. Hay que tener en cuenta que esta norma culmina un proceso de regulación que emprendieron las Comunidades Autónomas (CCAA) respondiendo a la necesidad de dar seguridad jurídica a las empresas que empleaban a colectivos vulnerables favoreciendo su futura incorporación al mercado laboral ordinario a través de la formación en el puesto de trabajo. Si bien continúan existiendo normas autonómicas que regulan aspectos de las empresas de inserción –en algunos casos por remisión de la propia ley estatal respecto de, por ejemplo, los registros correspondientes de tales empresas– la legislación autonómica debe ceñirse a desarrollar las previsiones de la norma estatal. Ver Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 228/2012 (recurso de inconstitucionalidad núm. 2136/2008). Para un estudio en mayor profundidad, ver MONTIEL VARGAS, Ana: “Incidencia de la legislación para la prestación de servicios sociales por las empresas de inserción en España”. En: *Innovación social y elementos diferenciales de la economía social y cooperativa* (dir. AGUILAR RUBIO, Marina), Marcial Pons, Madrid, 2022, pp. 266 y ss.

que partir que la norma define ésta como el “conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos”.

Sin ánimo de detener en exceso el análisis en ello, cabe apuntar que la definición de economía social tiene puntos de conexión evidentes con la concepción de economía social realizada desde la UE: por un lado, existe una coincidencia amplia en la asunción del principio de primacía de las personas, la reversión de excedentes para el beneficio del interés colectivo o social, el principio de democracia interna⁵², o el enclave en el sector privado⁵³; por otro lado, respecto de los fines perseguidos, si bien la UE realiza una alusión general a la finalidad social o medioambiental, en el contexto español los fines son más específicos, pues entre los principios se incluye la “[p]romoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad”. Sin embargo, existen diferencias en la propia definición pues a nivel de la UE los principios se sitúan como la variable principal de la definición –asumiendo una variedad de formas organizativas no tasadas–⁵⁴ mientras que en el caso español los principios juegan el papel de denominador común en una lista cerrada de entidades (art. 5 LES).

La inclusión de las empresas de inserción en la economía social, tanto en el modelo español como en el modelo europeo, tiene como vértice la propia definición

52. El art. 4 LES incluye entre los principios el de la “[p]rimacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social” (art. 4.a LES) y “Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad” (art. 4.b. LES).

53. En el Plan de acción se afirma que en las entidades de la economía social son “entidades privadas, independientes de las autoridades públicas y con una forma jurídica determinada” (p. 4) mientras que entre los principios que rigen las entidades de la economía social en la regulación en España se incardina el principio de independencia respecto a los poderes públicos” (art. 4.d. LES).

54. “La economía social abarca una serie de entidades con diferentes modelos de negocio y organizativos (...) Tradicionalmente, el término “economía social” se refiere a cuatro tipos principales de entidades que suministran bienes y servicios a sus miembros o a la sociedad en general: las cooperativas, las mutualidades, las asociaciones (incluidas las organizaciones benéficas) y las fundaciones. Son entidades privadas, independientes de las autoridades públicas y con una forma jurídica determinada”.

que ofrece la Ley 44/2007. En este sentido, el art. 4 Ley 44/2007 define las empresas de inserción como “aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario”. La importancia de la formación en la definición del objeto social de las empresas de inserción, en dónde se profundizará a continuación, contrasta con la omisión de cualquier referencia a las empresas de inserción en la LOFP y la Ley 30/2015, aun cuando el art. 11.2 Ley 30/2015 incluye en la oferta formativa para trabajadores desempleados los programas de las administraciones dirigidos a cubrir las necesidades formativas detectadas en “los itinerarios personalizados de inserción y en las ofertas de empleo”. Es más, también se considera como iniciativa de formación profesional para el empleo la formación en alternancia con el empleo, regulada en el art. 30 RD 694/2017 y que incluye tanto la formación dual a través del contrato formativo así como los programas mixtos de empleo-formación, es decir, las Escuelas Taller, las Casas de Oficios y los Talleres de Empleo gestionados por el SEPE.

Volviendo al objeto social de las empresas de inserción, la norma establece la ocupación de las personas pertenecientes a colectivos vulnerables –definidos en el art. 2 Ley 44/2007–, a través de itinerarios de inserción “con el objetivo de promover su integración en el mercado laboral ordinario, definiendo las medidas de intervención y acompañamiento que sean necesarias” (art. 3 Ley 44/2007). Inclusive, forma parte de los requisitos exigidos para ser calificadas como empresas de inserción la prohibición de realizar actividades económicas distintas de las de su objeto social (art. 5.d Ley 44/2007). Por lo tanto, la única actividad económica que podrán realizar dichas empresas será aquella que sirva para la integración de las personas insertas en itinerarios de inserción, sin posibilidad de desarrollar otras actividades bajo la amenaza de no obtener dicha calificación o, si ya la tuvieran, el mantenimiento de ésta (art. 8 Ley 44/2007).

Aunque pueda pasar inadvertido, la norma hace mención de aquellas otras técnicas que, más allá de la prestación profesional de las personas incluidas en el itinerario de inserción, favorecen la futura integración en el mercado de trabajo ordinarios, a saber: la formación y la orientación, a las cuales se hace referencia en el artículo 1.2 de la Ley 44/2007⁵⁵. Es más, dentro de los requisitos que deben cumplir las empresas

55. Concretamente, se establece que el “objetivo del trabajo de estas personas en las empresas de inserción es lograr su integración en el mercado de trabajo ordinario, para lo cual, la empresa de inserción contratante facilitará a sus trabajadores el acceso a la formación y a la orientación a través de las acciones y medidas que se establecen en esta Ley”.

para ser calificadas como empresas de inserción se incluye también la necesidad de contar con “los medios necesarios para cumplir con los compromisos derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral” (art. 5.g. Ley 44/2007), el cuál debe interpretarse de acuerdo con las previsiones del segundo párrafo del artículo 4 Ley 44/2007: por una parte, las empresas de inserción deben proporcionar a los trabajadores incluidos en itinerarios de inserción “procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social” y, por otra parte, tener “servicios de intervención o acompañamiento para la inserción sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario”.

Por último, y aunque parezca una obviedad, aquí se quiere resaltar que las personas trabajadoras incluidas en itinerarios de inserción son efectivamente eso: personas vinculadas con la empresa mediante un contrato de trabajo del que emanan unos derechos y deberes de las partes. Como bien recoge la norma (art. 11 Ley 44/2007), será el Estatuto de los Trabajadores (ET)⁵⁶ y el resto de la legislación laboral común⁵⁷ la que regulará la relación laboral junto con las previsiones específicas de la Ley 44/2007. Por lo tanto, se debe partir del derecho a la formación profesional como un derecho esencial de la relación laboral, también de las personas en itinerarios de inserción. De acuerdo con ello, el ET reconoce entre los derechos básicos la “promoción y formación profesional en el trabajo”, para todos los trabajadores por cuenta ajena (art. 4.2.b. ET). Es más, el derecho a la formación es un requisito ineludible en materia preventiva (art. 19.4 ET) así como para la promoción profesional (art. 23 ET). Dicha formación se materializa no sólo a través del reconocimiento de permisos retribuidos y no retribuidos (art. 23 ET) que amparan la actuación en actividades formativas sino como garantía frente a los cambios que se puedan producir en el puesto de trabajo e, inclusive, para evitar la extinción del contrato de trabajo (art. 52.b ET). Por lo tanto, qué duda cabe que las personas trabajadoras incluidas en itinerarios de inserción deben disfrutar de todas las garantías para ejercer dicho derecho.

Por ello, en relación al ejercicio efectivo del derecho a la formación profesional de las personas empleadas en itinerarios de inserción, es criticable que la Ley 44/2007 no haga ninguna mención a los derechos de formación profesional. Efectivamente, las particularidades previstas en la Ley 44/2007 sobre condiciones de trabajo y

56. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

57. Sobre la posibilidad de considerarse una relación laboral de carácter especial, ver AGUILERA IZQUIERDO, Raquel: “La relación laboral de los trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 83, 2009, pp. 217-249.

empleo no inciden en la formación de las personas⁵⁸. Es más, la referencia de la Ley 44/2007 a la posibilidad de celebrar contratos por duración determinada, ajustándose a las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral, permite que las empresas de inserción puedan contratar a través del contrato formativo⁵⁹ y, en particular, la modalidad del contrato de formación en alternancia (art. 11.2 ET), por lo cual sería deseable regular los derechos en materia de formación profesional de las personas empleadas en dichos itinerarios, adaptando las previsiones de la legislación común a sus circunstancias personales y sociales.

III. El potencial de las empresas de inserción en la economía circular como facilitadoras de la formación para una transición justa

Como se ha defendido en otro lugar⁶⁰, si el derecho al trabajo puede garantizar la protección de las personas cuando sus puestos de trabajos se ven afectados por el cambio climático –debiendo los poderes públicos implementar medidas que eviten o reduzcan las consecuencias negativas–, es posible defender que el derecho a la formación profesional también protege el interés de las personas por formarse o recualificarse para adquirir los conocimientos y habilidades que garanticen su acceso o permanencia en el mercado de trabajo de un modelo productivo más sostenible que el actual⁶¹. Específicamente, aquí se quiere incidir en la readaptación o recualifica-

58. Concretamente, las previsiones inciden en aquellos aspectos de la legislación laboral común pudieran colisionar con la situación específica de las personas trabajadoras incluidas en itinerarios de inserción, modulando la duración de las diferentes modalidades contractuales (art. 12.1 Ley 44/2007), los requisitos formales sobre la contratación (art. 12.2 Ley 44/2007), las condiciones de trabajo (art. 13 Ley 44/2007) y la extinción y suspensión contractual (art. 14 Ley 44/2007)

59. Se ha afirmado que las “empresas de inserción de tránsito tienen un colectivo muy importante de personas con contratos de formación y con contratos de programas especiales de empleo”. Ver VIDAL, Isabel & CLAVIER, Núria: “Las empresas sociales en el ámbito de la integración por el trabajo”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 46, 2003, p. 55.

60. CANALDA CRIADO, Sergio: “The right to work and the greening of employment policies”. En: *Labour law and ecology* (ed. CHACARTEGUI JAVEGA, Consuelo), Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2021, pp. 67-92.

61. En coherencia con ello, el legislador declara que el sistema educativo español se inspira en la “educación para la transición ecológica con criterios de justicia social como contribución a la sostenibilidad ambiental, social y económica” (art. 1.r. LOE) mientras que la LOFP prevé entre los principios que rigen el sistema de formación profesional se incluyen la “[a]ctualización permanente, adaptación ágil y detección proactiva y anticipatoria de los cambios y necesidades emergentes en los sectores productivos, en particular los asociados

ción en la etapa laboral como parte del derecho a la formación profesional, debiendo interpretarse en un sentido amplio, con el fin de entender comprendida la dimensión verde de la formación profesional que garantice una transición justa⁶² en coherencia con los principios que rigen el SFP, entre los cuales se incluye la “[a]ctualización permanente, adaptación ágil y detección proactiva y anticipatoria de los cambios y necesidades emergentes en los sectores productivos, en particular los asociados a la digitalización, la transición ecológica, la sostenibilidad ambiental, la innovación territorial, la salud y la atención a las personas” (art. 3.1.i LOFP).

Desde esta premisa, la plasmación del derecho a la formación profesional en clave verde puede tener como uno de sus mejores ejemplos la formación de las personas empleadas en las empresas de inserción a través del itinerario de inserción⁶³. En particular, se ha afirmado que las empresas de inserción son actores destacados en la economía circular⁶⁴. A modo de ejemplo, según datos de 2021⁶⁵, el 47,8% de las empresas que pertenecían a la Asociación Española de Recuperadores de la Economía Social y Solidaria (AERESS) eran empresas de inserción. Es por esta razón que las empresas de inserción se presentan como un caso de estudio relevante como agente económico que participa en la economía circular y capaz de ofrecer una formación que prepare a las personas para ser empleadas en dicho sector y, por ende, garantizarles una transición ecológica en condiciones justas.

En relación al papel formativo de las empresas de inserción, existen múltiples trabajos⁶⁶ científicos que han analizado la posibilidad del reconocimiento de la for-

a la digitalización, la transición ecológica, la sostenibilidad ambiental, la innovación territorial, la salud y la atención a las personas” (art. 3.1.i. LOFP).

62. Los argumentos pueden ser tres: en primer lugar, la readaptación o recualificación tiene una directa conexión con el derecho fundamental a la educación cuyo objeto según el texto constitucional será “el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales”; en segundo lugar, porque la actividad educativa persigue entre sus fines la “capacitación para el ejercicio de actividades profesionales” (art. 2.d. LORDE), inclusive aquéllas que puedan aparecer con motivo de la transición ecológica del actual modelo productivo a otro más sostenible; y en tercer lugar, porque el sistema educativo se rige bajo el principio de “concepción de la educación como un aprendizaje permanente, que se desarrolla a lo largo de toda la vida” (art. 1.d. LOE).

63. Ver LÓPEZ ARANGUREN, Luis María: *Las empresas de inserción en España. Un marco de aprendizaje para la inserción laboral*, Consejo Económico y Social de España, Madrid, 2002.

64. Véase, por ejemplo, DE LA CUESTA GONZÁLEZ, Marta, NOVILLO MARTÍN, Elena, & PARDO HERRASTI, Eva: “El papel de las empresas de Economía Social en la transición hacia la economía circular”. *Dossieres EsF*, nº 37, 2020, pp. 34-37.

65. AERESS: *Un año en cifras – 2021*. <https://aeress.org/central-balances-src/web/aec>

66. CEBOLLA, Inés; CHISVERT TARAZONA, María José; GUILLERA, Sonia: “Reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales en las Empresas de Inserción”, *Noticias de la Economía Pública Social*

mación adquirida por las personas empleadas en itinerarios de inserción mediante un proceso de acreditación de las competencias profesionales –siendo el sustrato para ello la propia experiencia profesional o un aprendizaje no formal o informal. Sin embargo, son menos frecuentes los estudios del papel de las empresas de inserción como formadoras, es decir, como agentes que ofrecen un aprendizaje formal conducente inclusive a la adquisición de un certificado de profesionalidad en el marco de las iniciativas formativas del SFP⁶⁷. De una forma u otra, lo relevante para el objeto de este estudio es la capacidad de las empresas de inserción de formar a las personas empleadas en itinerarios de inserción en aquellas competencias vinculadas a la economía circular.

El estudio de la capacidad formativa de las empresas de inserción en clave verde o, por ser más específico, en conexión con la economía circular, puede realizarse analizando las coincidencias entre las cualificaciones profesionales⁶⁸ que, según el *Estudio Prospectivo de las Actividades Económicas relacionadas con la Economía Circular en España*⁶⁹, tienen conexión con la economía circular y el sustrato formativo de la actividad desarrollada por las personas empleadas en itinerarios de inserción expresado en las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, para lo cual se tomará en cuenta el mapa de cualificaciones profesionales presentes en los puestos de trabajo analizados por Chisvert et al.⁷⁰.

En términos generales, en relación a las cualificaciones profesionales vinculadas a la economía circular según el estudio prospectivo del SEPE, éste señaló hasta 26

y Cooperativa, Noticias del CIDEA, nº 60, 2019, pp. 50-54; CHISVERT-TARAZONA, María José, PALOMARES, Davinia, HERNALIZ-AGREDA, Nerea et al.: “Trayectorias de aprendizaje en contextos informales. El caso de tres empresas de inserción”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 94, 2018, pp. 185-216.

67. No hay que confundir la formación conducente a la obtención de certificados de profesionalidad con otro tipo de formación, como por ejemplo, en materia de búsqueda de empleo. Sobre la formación en materia de búsqueda de empleo como parte del proceso de inserción, ver GARCÍA CALAVIA, Miguel Ángel: “Las empresas de inserción en España en 2019”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 36, 2020, pp. 131-152. DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.36.17307.

68. En la LOFP el término “cualificación profesional” es sustituido por estándar de competencia profesional.

69. El Observatorio del SEPE publicó dicho estudio con el objetivo de evaluar si “la oferta de formación profesional actual es suficiente para satisfacer las necesidades formativas de los puestos de trabajo que se generarán”. Ver SEPE: *Estudio Prospectivo de las Actividades Económicas relacionadas con la Economía Circular en España*, 2020, p. 11.

70. El estudio parte del análisis de 1.566 personas en puestos de trabajo insertos en itinerarios de inserción, de los cuales 81 trabajarían en puestos de trabajo sin adscripción a una cualificación profesional. Ver CHISVERT TARAZONA, María José, ROS GARRIDO, Alicia, CORDOBA INESTA, Ana et al.: “Mapa de cualificaciones profesionales acreditables en las empresas de inserción.” *Certiuni Journal*, nº 1, 2015, pp. 36-50.

cualificaciones profesionales que afectan hasta siete familias profesionales. Por su parte, atendiendo los resultados del mapa de cualificaciones detectables en empresas de inserción de Chisvert et al.⁷¹ se hallaron 58 cualificaciones profesionales correspondientes a 18 familias profesionales. Tomando ambos grupos, se puede constatar que existen cinco cualificaciones profesionales detectadas en los itinerarios de inserción vinculadas a la economía circular. Concretamente se tratan de las siguientes: en primer lugar, dentro de la familia profesional de Seguridad y Medioambiente, las empresas de inserción ocuparían hasta 230 personas en itinerarios de inserción (14,13 % del total) en actividades vinculadas a la cualificación de “Gestión de residuos urbanos e industriales” y, en cambio, sólo tres trabajadores serían empleados en actividades vinculadas con la cualificación de “Interpretación y educación ambiental”; en segundo lugar, en relación con la familia profesional “Textil, confección y piel”, las empresas de inserción ocuparían a 10 personas (0,61% del total) en actividades vinculadas a la cualificación de “Arreglos y adaptaciones piel de prendas y artículos en textil y piel”; y finalmente, sobre las cualificaciones vinculadas a la familia profesional “Transporte y mantenimiento vehículos” se habrían detectado 22 puestos de trabajo (1,35%) relacionados con la cualificación de “Operaciones auxiliares de mantenimiento de carrocería de vehículos” y 5 (0,31%) con la cualificación de “Operaciones auxiliares de mantenimiento en electromecánica de vehículos”.

Aunque pueda parecer escaso el número de coincidencias entre las cualificaciones detectadas en el mapa de Chisvert et al. y las recogidas en el estudio prospectivo del SEPE, atendiendo a las características específicas de la realidad dónde operan las empresas de inserción, esto es, el nivel formativo susceptible de ser ofrecido a las personas empleadas en los itinerarios de inserción y la actividad económica desarrollada, puede afirmarse una mayor proyección de la capacidad formativa de estas empresas en las necesidades formativas existentes en la economía circular.

En primer lugar, según el mapa de Chisvert et al. el 64,38% de las personas en itinerarios de inserción están empleadas en ocupaciones relacionados con cualificaciones profesionales de nivel 1. Pues bien, se debe llamar la atención que la mayoría de cualificaciones profesionales asociadas a la economía circular en el estudio del SEPE se corresponden con los niveles 2 (12 cualificaciones en total) y 3 (9 cualificaciones en total), y únicamente 5 cualificaciones de nivel 1 se vinculan a la economía circular. A pesar del reducido número de cualificaciones de nivel 1, hasta tres⁷² de ellas están

71. *Ibid.* p. 41 y ss.

72. Las cualificaciones son: “Arreglos y adaptaciones piel de prendas y artículos en textil y piel”, “Operaciones auxiliares de mantenimiento de carrocería de vehículos” y “Operaciones auxiliares de mantenimiento en electromecánica de vehículos”.

presentes en las cualificaciones detectadas en las empresas de inserción, mientras que otra de ellas –la cualificación “Actividades auxiliares en aprovechamientos forestales”– guarda estrecha relación con otra detectada en el mapa, ésta es, la cualificación también de nivel 1 de “Actividades auxiliares en conservación y mejora de montes”. Así pues, dado el espectro de cualificaciones presentes en las empresas de inserción según Chisvert et al., éste comprende más de la mitad de las cualificaciones de nivel 1 requeridas en la economía circular. Las otras dos cualificaciones corresponden al nivel 2 (“Gestión de residuos urbanos e industriales”) y 3 (“Interpretación y educación ambiental”).

Y en segundo lugar, es importante destacar que las cualificaciones señaladas hacen referencia a tres familias profesionales con directa vinculación a dos de las tres actividades económicas predominantes de la economía circular. Efectivamente, en relación a la muestra de empresas a partir de la cual se preparó el estudio del SEPE⁷³, las tres actividades económicas donde actuaban las empresas participantes y de las que se obtuvo más respuestas fueron la actividad de “Mantenimiento y Reparación de vehículos de motor” (4.520 respuestas, 32,37% del total), “Reparación de maquinaria” (3.312 respuestas, un 14,39% del total) y “Recogida de residuos no peligrosos” (3.811 respuestas, un 8,63% del total). Hay que destacar que el mayor número de trabajadores en inserción se ubicaría en un puesto de trabajo adscrito a la cualificación “Gestión de residuos urbanos e industriales”. Es más, las empresas que actúan en esas actividades son las que mejor previsión de contratación de personal tenían a medio plazo, es decir, de 1 a 2 años⁷⁴.

Por otro lado, la capacidad de las empresas de inserción para formar a sus trabajadores en cualificaciones profesionales vinculadas a la economía circular puede reforzarse si la formación que se ofrece tiene por objetivo no sólo la acreditación posterior sino la adquisición de un certificado de competencia o de profesionalidad. En relación con la obtención de certificados a través de la formación en los itinerarios de inserción, el estudio de Marhuenda et al.⁷⁵ afirma que “donde la formación es una prioridad de la empresa, se enfatiza la obtención de certificados de profesionalidad” mientras que, por otro lado, otras realizan “acciones formativas en la propia empresa como complemento a la formación en el puesto de trabajo”. Sin embargo, una conclusión importante

73. SEPE: *Estudio Prospectivo de las Actividades Económicas relacionadas con la Economía Circular en España*, 2020, pp. 66-67.

74. *Ibid.* P. 67.

75. MARHUENDA FLUIXÁ, Fernando, MARTÍNEZ-RUEDA, Natxo, ARÓSTEGUI BARANDICA, Igone et al.: “Nudos en el acompañamiento y la formación en las Empresas de Inserción: agenda de temas pendientes”. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 98, 2020, p. 274.

a la que llega el estudio es el importante peso de la formación informal y la necesidad de sistematizar la formación⁷⁶. Sobre ello, Chisvert et al.⁷⁷ destacan los esfuerzos de las empresas de inserción “dirigidos a posibilitar la homologación de aulas en sus instalaciones o buscan centros de formación para el empleo con objeto de facilitar el acceso a la cualificación” de las personas trabajadoras en inserción.

En este sentido, dada la posibilidad de las empresas de inserción de incorporarse al SFP como centros que imparten formación a sus propios trabajadores o como empresas que colaboran con el SFP mediante la formación impartida a personas con contrato formativo de alternancia en el empleo, es importante destacar el potencial de las empresas de inserción en la economía circular de ofrecer una oferta formativa conducente a la obtención de un certificado de profesionalidad: como antes se comentó, uno de los tipos de iniciativas de formación profesional para el empleo es la formación programada por las empresas para sus trabajadores, entre la cual se incluye la dirigida a la obtención de un certificado de profesionalidad. En este escenario, son sugerentes los datos del SEPE⁷⁸ sobre la formación ofrecida por las empresas a sus trabajadores en la economía circular, pues “casi tres cuartas partes de los trabajadores formados del sector se concentran en especialidades que pertenecen a cuatro familias profesionales, aunque la que más destaca es la de Seguridad y medioambiente (41,32 %)”. Así, la primera familia profesional sería aquella de la cualificación profesional de “Gestión de residuos urbanos e industriales”, que era la más detectada en los puestos de trabajo de las personas en inserción, mientras que la cuarta familia profesional que destaca el informe es la de “Transporte y mantenimiento de vehículos” (10,34 %).

Con todo, cabe advertir que la razón por la cual unas cualificaciones están relacionadas con la economía circular y otras no según el estudio del SEPE no está clara, pues éste se remite a datos del Ministerio de Educación y de Formación Profesional sin concretar más. Por ello, puede resultar controvertida la inclusión de algunas cualificaciones como vinculadas a la economía circular, por ejemplo, de la familia agraria (“Actividades auxiliares en aprovechamientos forestales”, “Aprovechamientos forestales” y “Gestión de aprovechamientos forestales”) y otras de la misma familia no, y que además son detectadas en el mapa de Chisvert et al., por ejemplo, la cualificación de

76. En el mismo sentido, SEVILLANO MONJE, Verónica: “Las empresas de inserción como salida laboral para las personas en riesgo de exclusión social”. *Cuestiones Pedagógicas. Revista de Ciencias de la Educación*, nº 26, 2017, pp. 131-144.

77. CHISVERT TARAZONA, María José, ROS GARRIDO, Alicia, CORDOBA IÑESTA, Ana et al.: “Mapa de cualificaciones profesionales acreditables en las empresas de inserción.” *Certiuni Journal*, nº 1, 2015, p.47.

78. SEPE: *Estudio Prospectivo de las Actividades Económicas relacionadas con la Economía Circular en España*, 2020, p. 104.

“Replantaciones forestales y tratamientos silvícolas” y la cualificación de “Actividades auxiliares en conservación y mejora de montes”. Es más, los datos que maneja el informe del SEPE están desactualizados, pues a modo de ejemplo la cualificación “Arreglos y adaptaciones piel de prendas y artículos en textil y piel” ha sido derogada mediante el Real Decreto 729/2020⁷⁹, siendo fusionada a otras dando lugar a dando lugar a la cualificación “Operaciones básicas de confección”.

IV. Conclusión

En este trabajo se han puesto de manifiesto las sinergias entre la economía social y la economía circular. Concretamente, se han tomado como caso de estudio a las empresas de inserción como agentes relevantes en la economía circular, las cuales, a través de la formación de sus trabajadores empleados en itinerarios de inserción, pueden jugar un papel importante en una transición ecológica socialmente justa.

La primera parte del trabajo ha analizado la interrelación entre la economía circular y la economía social desde el plano regulador, detectándose un reconocimiento cada vez más presente en la UE y en España, si bien de una forma desigual. Por otro lado, se ha destacado la configuración de la formación profesional como un derecho que debe garantizarse en la transición ecológica del modelo productivo, en la línea apuntada por los instrumentos analizados, a saber, las Directrices de la OIT, la Recomendación de la UE sobre transición justa y la Estrategia española de Transición Justa. En todos ellos la formación profesional aparece como un bloque específico, separado de las políticas de empleo, poniéndose así de manifiesto su importancia como ámbito de actuación a favor de la transición ecológica socialmente justa. En relación a las acciones comprendidas, más allá de su coincidencia parcial, puede confirmarse como tendencia común la revisión de todo el sistema de formación para introducir la variable medioambiental⁸⁰.

En la segunda parte del trabajo se ha presentado el marco legal del derecho a la formación profesional, tomando en consideración tanto la Constitución Española como aquellas normas de carácter supranacional pertinentes para aprehender las obligaciones de los poderes públicos, para después pasar a presentar la estructura

79. Real Decreto 729/2020, de 4 de agosto, por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales de la familia profesional Textil, Confección y Piel, que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, y se modifican determinados reales decretos de cualificaciones profesionales.

80. En esta tarea ya existen líneas de actuación como el Plan de Acción de Educación Ambiental para la Sostenibilidad (2021-2025), donde se incluye la integración de la sostenibilidad en el sistema educativo y formativo.

institucional del Sistema de Formación Profesional en España, incluyendo la oferta formativa y la capacidad de las empresas para participar como entidades que imparten las acciones formativas correspondientes. Respecto de éstas, aquí se ha criticado la ausencia de referencias explícitas tanto en la LOFP así como en la Ley 30/2015 a la formación profesional ofrecida en los itinerarios de inserción, a pesar del singular papel que juega la formación en el objeto social de las empresas de inserción siendo equivalente a otras experiencias formativas que si encuentran reconocimiento como iniciativas de formación profesional para el empleo.

Finalmente, en la última parte del trabajo, se han contrastado la capacidad formativa de las empresas de inserción respecto de aquellas competencias favorables para la empleabilidad en la economía circular. En este trabajo se ha tomado como evidencia de ello la formación vinculada a las cualificaciones profesionales incardinadas en la economía circular según el *Estudio Prospectivo de las Actividades Económicas relacionadas con la Economía Circular en España* del SEPE. Si bien la constante revisión de la oferta formativa puede provocar que los resultados del estudio prospectivo del SEPE queden desactualizados, los informes de prospección y detección de necesidades formativas del SEPE⁸¹ sirven como alternativa a la hora de hacer seguimiento a los requerimientos de los sectores desde el punto de vista medioambiental. De hecho, más allá de las cualificaciones y los certificados de profesionalidad señalados en el estudio y que aquí se han tomado como variables de análisis, cabe destacar otros instrumentos que han comportado acciones formativas concretas como ejemplo de aquella oferta relevante para la transición ecológica, como la puesta en marcha a partir del Plan estratégico de impulso de la Formación Profesional incluido en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España y, más concretamente, las subvenciones para el “*Reskilling y upskilling* de la población activa ligado a cualificaciones profesionales” en sectores que favorezcan una transición ecológica.

Y por último, como resultado del análisis del sustrato formativo en clave verde de los puestos de trabajo ocupados por personas empleadas en itinerarios de inserción, a través de las cualificaciones detectadas según el estudio de Chisvert et al. y las cualificaciones vinculadas a la economía circular señaladas por el SEPE, aquí se ha apuntado a un alto grado de capacidad formativa de las empresas de inserción: por un lado, de las cinco cualificaciones de nivel 1 que se vinculan a la economía circular, hasta tres de ellas coinciden con las cualificaciones detectadas en las empresas de inserción; por otro lado, además, se ha destacado el potencial de las empresas de in-

81. Así, en los informes de 2021 y 2022 se incluyen constantes referencias a la materia medioambiental entre las necesidades formativas detectadas tanto en relación con las competencias técnico-profesionales así como las transversales.

serción para dispensar formación a sus propios trabajadores atendiendo a las evidencias que demuestran una mayor formación de los trabajadores en los sectores donde predominan las empresas de inserción. Sin embargo, a falta de conocer el futuro de la Ley Integral de la Economía Social, en el estudio se ha criticado que el contenido de la Ley 44/2007 no haga mención a requisitos específicos en materia formativa que deben ofrecer las empresas de inserción a sus trabajadores empleados en itinerarios de inserción. Por ello, es deseable que las modificaciones que se operen sobre la Ley 44/2007 vayan encaminadas a fortalecer los derechos de las personas en itinerarios de inserción y, más concretamente, la formación necesaria para afrontar la transición ecológica del actual sistema productivo hacia otro más sostenible: por una parte, porque es tarea del legislador implementar aquellas ofertas específicas de formación dirigidas a personas con especiales dificultades formativas o de inserción laboral, tal como prevé el art. 71 LOFP; por otra parte, por la expectativa de crecimiento de empleos vinculados a los sectores donde participan las empresas de inserción⁸².

82. A modo de ejemplo, en relación a los puestos de trabajo de personas empleadas en itinerarios de inserción vinculados a la gestión de residuos, el Plan estatal marco de gestión de residuos (PEMAR) 2016-2022 se refiere a la estimación de la Comisión Europea sobre “si los Estados Miembros aplicaran en su totalidad la normativa vigente de residuos, se crearían más de 400.000 empleos en la Unión Europea, de los cuales 52.000 se localizarían en España”.

Bibliografía

- AERESS: *Un año en cifras – 2021*. <https://aeress.org/central-balances-src/web/aec>
- AGUILERA IZQUIERDO, Raquel: “La relación laboral de los trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 83, 2009, pp. 217-249.
- CANALDA CRIADO, Sergio: “Políticas activas de empleo, formación profesional y transición justa: ¿Hacia un pleno empleo verde?”. En: *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa* (coord. CHACARTEGUI JAVEGA, Consuelo), Tirant lo blanc, Valencia, 2019, pp. 49-84.
- CANALDA CRIADO, Sergio: “The right to work and the greening of employment policies”. En: *Labour law and ecology* (ed. CHACARTEGUI JAVEGA, Consuelo), Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2021, pp. 67-92.
- CEBOLLA, Inés; CHISVERT TARAZONA, María José & GUILLERA, Sonia: “Reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales en las Empresas de Inserción”, *Noticias de la Economía Pública Social y Cooperativa, Noticias del CIDEA*, nº 60, 2019, pp. 50-54.
- CHAVES, Rafael & MONZÓN, José Luís: “La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: innovación social, economía colaborativa, economía circular, responsabilidad social empresarial, economía del bien común, empresa social y economía solidaria”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 93, 2018, pp. 5-50. DOI: 10.7203/CIRIEC-E.93.12901.
- CHISVERT TARAZONA, María José, ROS GARRIDO, Alicia, CORDOBA IÑESTA, Ana et al.: “Mapa de cualificaciones profesionales acreditables en las empresas de inserción.” *Certiuni Journal*, nº 1, 2015, p. 36-50.
- CHISVERT-TARAZONA, María José, PALOMARES, Davinia & HERNAIZ-AGREDA, Nerea et al.: “Trayectorias de aprendizaje en contextos informales. El caso de tres empresas de inserción”, *CIRIEC- España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 94, 2018, pp. 185-216.
- COMISIÓN EUROPEA: *Iniciativa en favor del emprendimiento social Construir un ecosistema para promover las empresas sociales en el centro de la economía y la innovación sociales*, COM(2011) 682 final, 2011.
- COMISIÓN EUROPEA: *El Pacto Verde Europeo*, COM(2019) 640 final, 2019.
- COMISIÓN EUROPEA: *Plan de Inversiones para una Europa Sostenible - Plan de Inversiones del Pacto Verde Europeo*. COM(2020) 21 final, 2020.

- COMISIÓN EUROPEA: *Nuevo Plan de acción para la economía circular: por una Europa más limpia y más competitiva*, COM(2020) 98 final, 2020.
- COMISIÓN EUROPEA: *Leading the way to a global circular economy: state of play and outlook*, SWD (2020) 100 final, 2020.
- COMISIÓN EUROPEA: *Construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social*, COM(2021) 778 final, 2021.
- COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES: *Observación núm. 18 (El derecho al trabajo)*, 2005.
- COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. *Examen de los informes presentados por los Estados partes en virtud de los artículos 16 y 17 del Pacto. Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. España*, 2012
- COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO: *El papel de la economía social en la creación de empleo y en la aplicación del pilar europeo de derechos sociales*, 2021.
- CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS: Resolución 34/14.
- DAVISTER, Catherine; DEFOURNY, Jacques; GRÉGOIRE, Olivier: “Work integration social enterprises in the European Union: an overview of existing models”. *EMES Working Paper*, nº 4, 2004.
- DE LA CUESTA GONZÁLEZ, Marta, NOVILLO MARTÍN, Elena, & PARDO HERRASTI, Eva: “El papel de las empresas de Economía Social en la transición hacia la economía circular”. *Dossieres EsF*, nº 37, 2020, pp. 34-37.
- ESPAÑA: *España Circular 2030*, 2020.
- ESPAÑA: *Estrategia de Transición Justa*, 2021.
- GARCÍA CALAVIA, Miguel Ángel, HERRERO MONTAGUD, Mercedes & MARTÍNEZ MORALES, Ignacio. “Empresas sociales, empresas de inserción y centros especiales de empleo”. En: *Manual de economía social* (dir. CHAVES ÁVILA, Rafael; FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma & MONZÓN CAMPOS, José Luis) Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 369-396.
- HAARICH, Silke, HOLSTEIN, Frank & SPULE, Sandra, et al.: *Impact of the European Commission’s Social Business Initiative (SBI) and its Follow-up Actions*. Publications Office, Brussels, 2021.
- LANE, Ruth & GUMLEY, Wayne: “What Role for the Social Enterprises in the Circular Economy?”, En: *Unmaking Waste in Production and Consumption: Towards the Circular Economy* (ed. CROCKER, Robert; SAINT, Christopher; CHEN, Guanyi, & TONG, Yindong) Emerald Publishing Limited, Bingley, 2018, pp. 143-157. DOI: 10.1108/978-1-78714-619-820181012

- LÓPEZ ARANGUREN, Luís María: *Las empresas de inserción en España. Un marco de aprendizaje para la inserción laboral*, Consejo Económico y Social de España, Madrid, 2002.
- MARHUENDA FLUIXÁ, Fernando, MARTÍNEZ-RUEDA, Natxo & ARÓSTEGUI BARANDICA, Igone et al.: “Nudos en el acompañamiento y la formación en las Empresas de Inserción: agenda de temas pendientes”, *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 98, 2020, p. 247-285.
- MONTIEL VARGAS, Ana: “Incidencia de la legislación para la prestación de servicios sociales por las empresas de inserción en España”. En: *Innovación social y elementos diferenciales de la economía social y cooperativa* (dir. AGUILAR RUBIO, Marina), Marcial Pons, Madrid, 2022, pp. 257-278.
- OECD/European Commission: “Policy brief on making the most of the social economy’s contribution to the circular economy”, *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers*, nº1, 2022. DOI: 10.1787/e9eea313-en.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2015.
- SALINAS TOMÁS, Manuel Francisco: “Marco legislativo de las empresas de inserción en España. Aproximación histórica y momento actual”, *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, nº 141, 2022.
DOI: <https://dx.doi.org/10.5209/REVE.81816>
- SEPE: *Estudio Prospectivo de las Actividades Económicas relacionadas con la Economía Circular en España*, 2020.
- SEVILLANO MONJE, Verónica: “Las empresas de inserción como salida laboral para las personas en riesgo de exclusión social”, *Cuestiones Pedagógicas. Revista de Ciencias de la Educación*, nº 26, 2017, pp. 131-144.
- VIDAL, Isabel & CLAVER, Núria: “Las empresas sociales en el ámbito de la integración por el trabajo”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 46, 2003, p. 39-62.