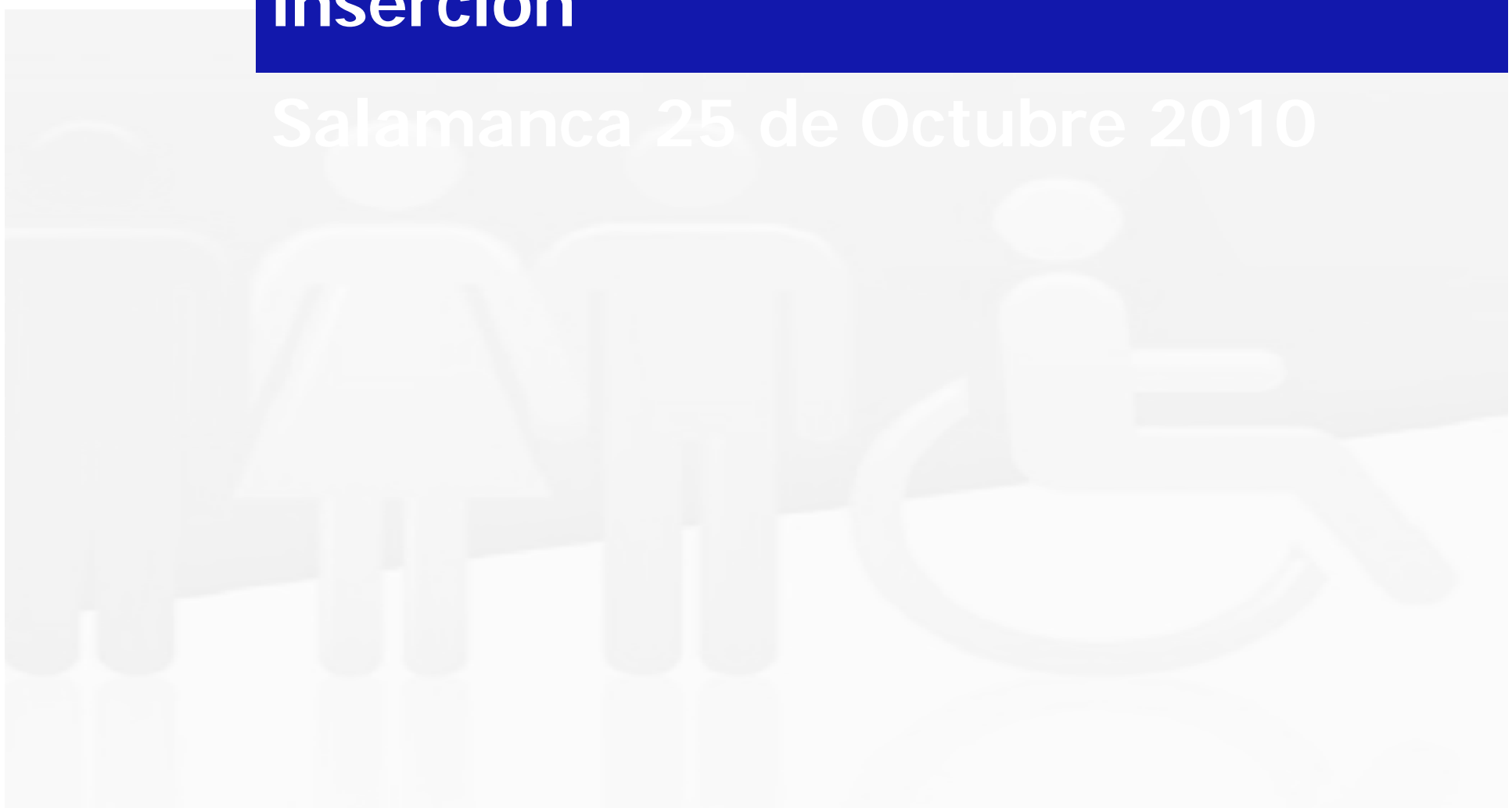




I foro europeo de empresas de inserción

Salamanca 25 de Octubre 2010



www.feclei.org



1. Características
2. Normativa
3. Itinerarios de inserción laboral
4. Medidas de fomento
5. Otros: Situación actual, propuesta de mejoras.

1. CARACTERÍSTICAS

- Forma jurídica (art. 4, Ley 44/2007)
- Entidades Promotoras (art. 6, Ley 44/2007)
- Colectivos beneficiarios (art. 2, Ley 44/2007)
- Plantilla (art. 5, Ley 44/2007)
- Beneficios sociales

ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

- Inserción sociolaboral
- Colectivos desfavorecidos
- Desarrollo local

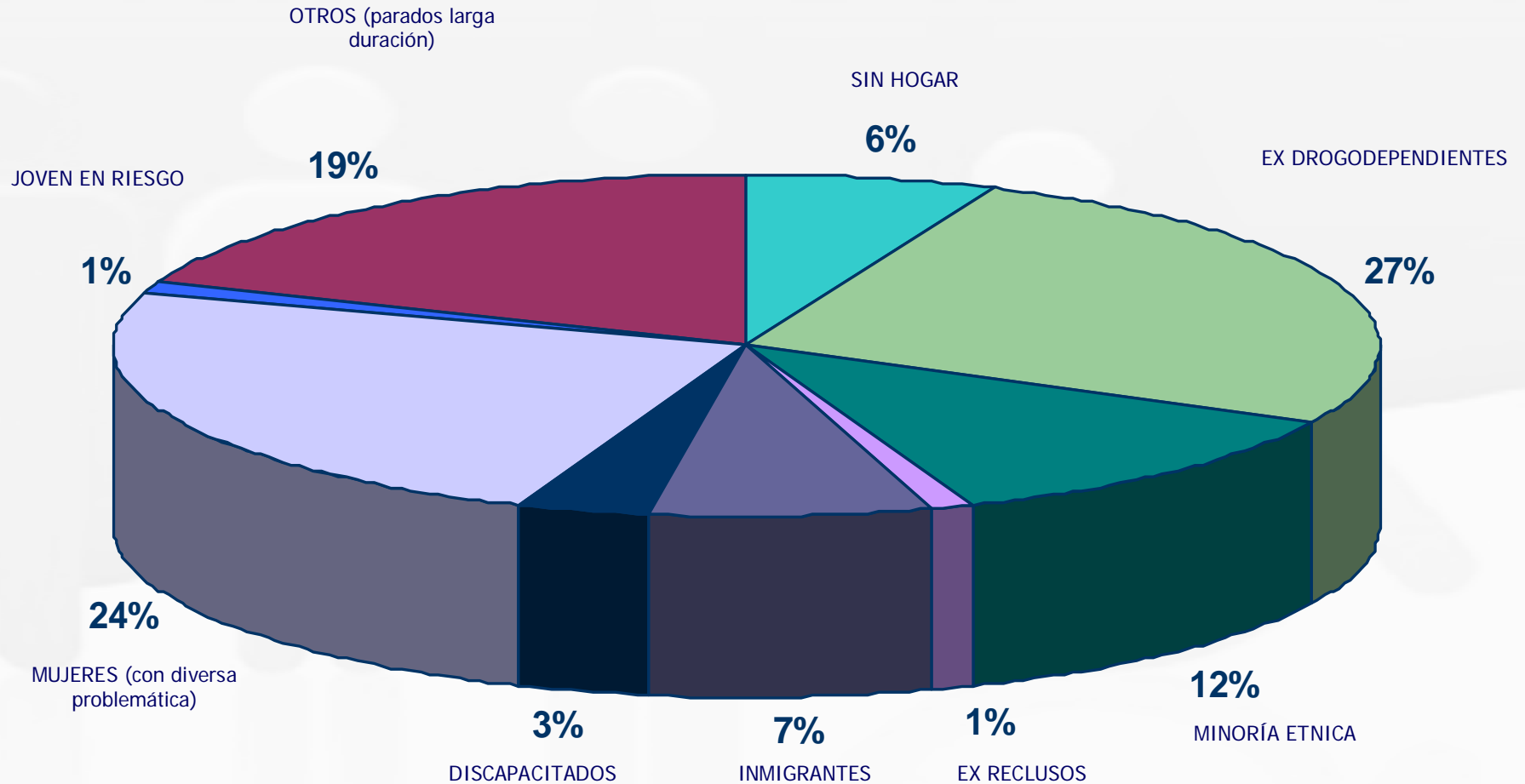
Colectivos beneficiarios (art. 2 Ley 44/2007)

- Perceptores de rentas mínimas
- Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores
- Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social
- Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo
- Menores internos cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos
- Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades de Ceuta y Melilla.

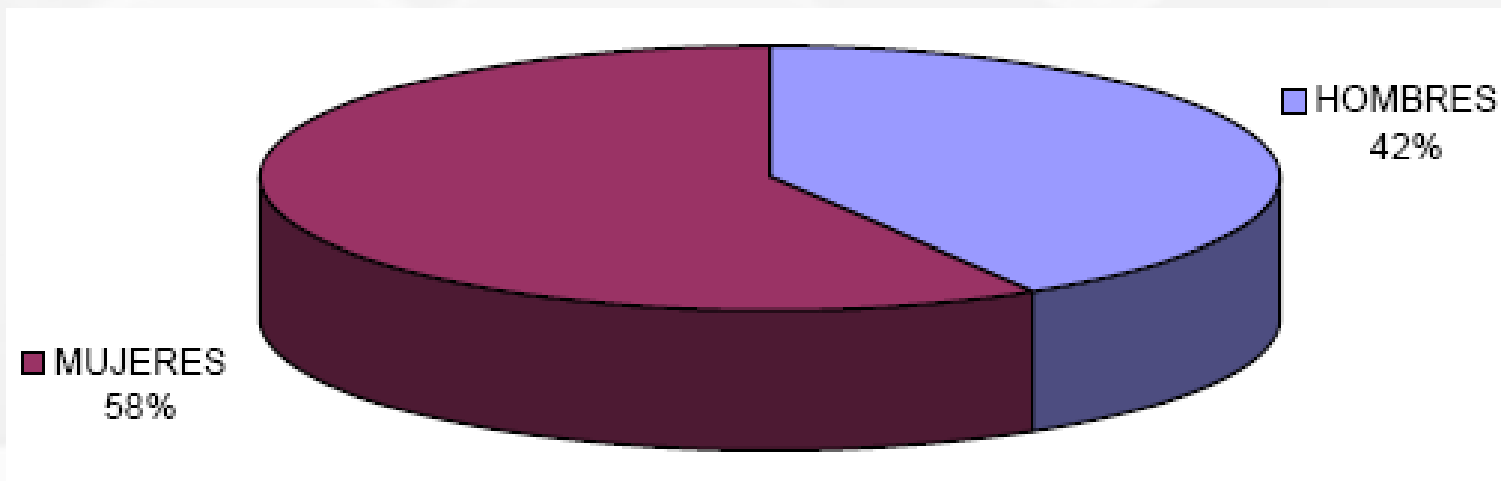
La situación de exclusión social deberá ser acreditada por los **Servicios Sociales Públicos Competentes**.

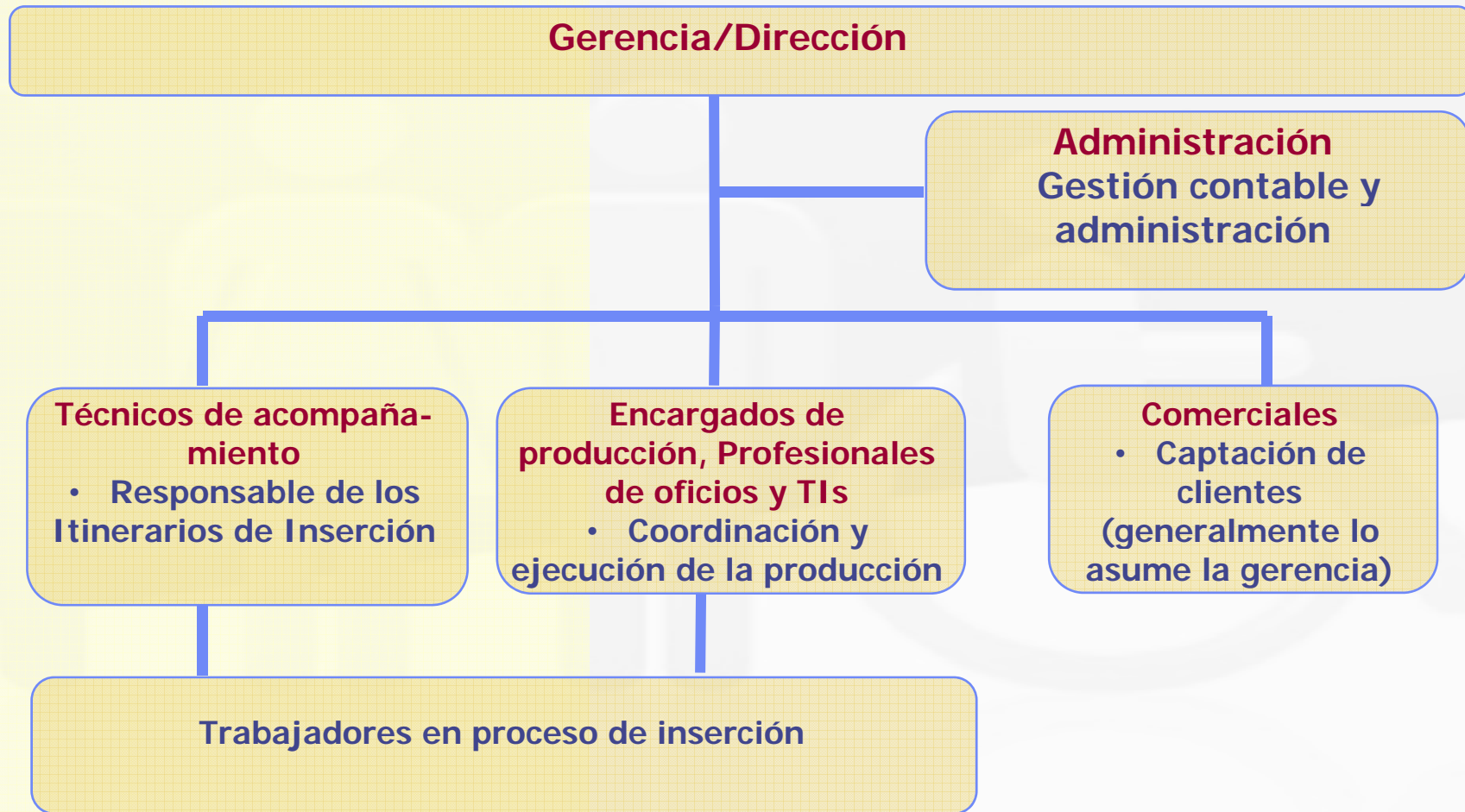
En determinadas Comunidades Autónomas, según la legislación autonómica, se amplían estos colectivos

Colectivos (datos de Castilla y León)

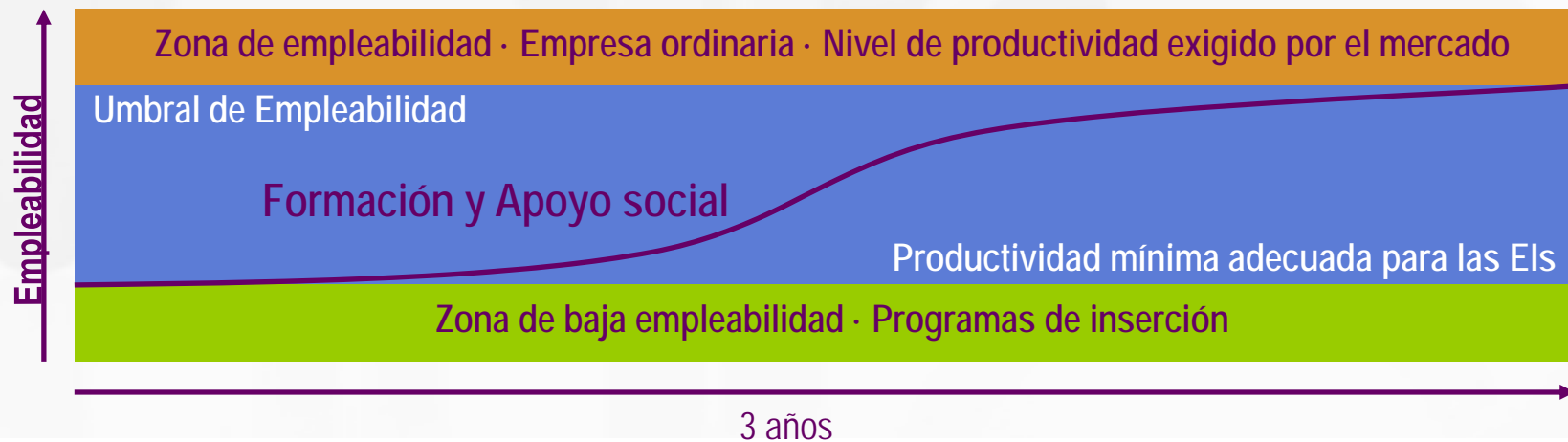


Perfiles (datos de Castilla y León)





Principio de partida



- La Federación española de empresas de inserción (fadedi) en su memoria social del año 2009 determina que el beneficio social estimado que han generado las empresas de inserción a la sociedad española en en año 2009 asciende a 31.375.881 €.
- Alrededor de 1.500 personas en inserción contratadas.
- Las empresas de inserción son un instrumento de cohesión social.
- Las empresas de inserción son una herramienta de participación en sociedades democráticas.

2. NORMATIVA

➤ Legislación Española:

Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción (BOE 14 de diciembre de 2007)

➤ Legislación de Castilla y León:

Decreto 34/2007, de 12 de abril, regula la calificación y registro en Castilla y León (BOCyL 18 de abril de 2007)

Regula el **procedimiento de calificación** de las empresas de inserción y crea su registro administrativo.

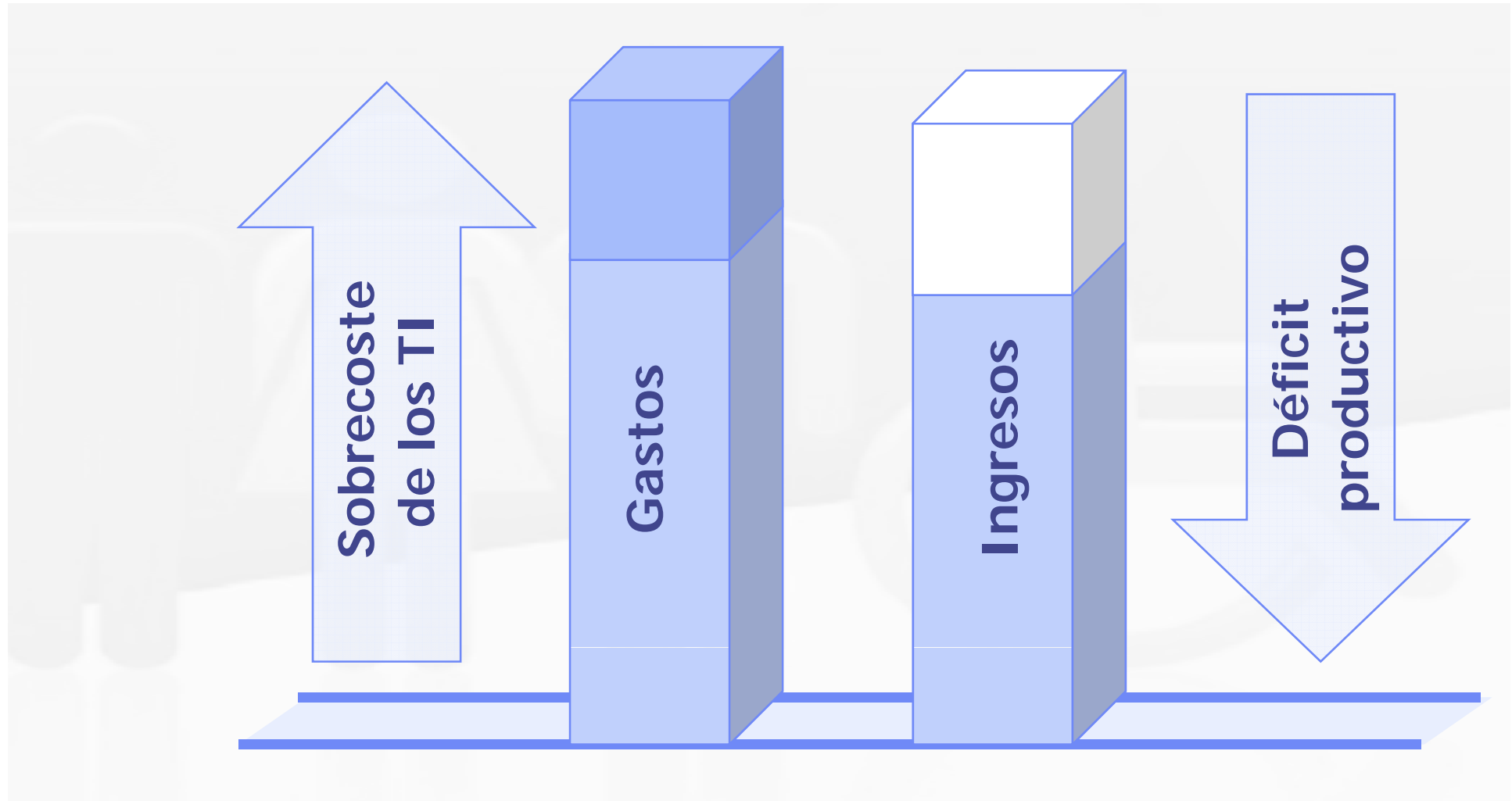
El organismo responsable es la **Dirección General de Economía Social**, de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.



3. ITINERARIOS DE INSERCIÓN LABORAL

- Se trata de una metodología de trabajo. Art. 3 Ley 44/2007.
- **Plan individualizado** de inserción
- Adquisición de **hábitos sociales y de trabajo**
- Formación, **entrenamiento y práctica laboral** en el puesto de trabajo
- **Formación profesional ocupacional**
- **Acompañamiento social y laboral**
- Promoción de la **autonomía** de la persona
- **Orientación laboral y búsqueda activa de empleo**
- Apoyo y **seguimiento de la incorporación** al mercado ordinario
- Colaboración con los **servicios sociales, servicios de empleo** y otras entidades de inserción

4. MEDIDAS DE FOMENTO



4. MEDIDAS DE FOMENTO

- La Ley incluye medidas de promoción de EIs:
En el artículo 16 se establecen las clases de ayudas destinadas a las empresas de inserción:
Ayudas financieras para su constitución, puesta en marcha y desarrollo de la actividad.
Contratación de técnicos
Ayudas para el mantenimiento de los puestos de trabajo de los trabajadores en inserción
Bonificaciones cuotas seguridad social: 70,83 €/mes
Ayudas a la inversión
- En la Comunidad Autónoma de Castilla y León, anualmente se establecen las bases para la ayuda al mantenimiento de los puesto de trabajo de los trabajadores en inserción.

Otras medidas de fomento

- La contratación pública con empresas de inserción
Aunque no es una práctica todavía muy extendida, sí es compatible con la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público.
En su artículo 134 permite la incorporación en el pliego de criterios sociales de adjudicación.
En su artículo 102 posibilita la incorporación de criterios especiales de tipo social durante el proceso de ejecución.
La Disposición adicional sexta de la Ley permite la contratación con empresas que tengan en su plantilla personas en situación de exclusión social.
En el art. 134 se define que la oferta económicamente más ventajosa atiende también otros criterios, vinculados al objeto del contrato, que tengan en cuenta criterios sociales y medioambientales.
- En ocasiones, tanto entidades financieras, a través de sus obras sociales, como empresas ordinarias colaboran con las empresas de inserción.
- Las redes de empresas de inserción facilitan la promoción y el desarrollo de éstas.

Ayudas a la Gerencia
(contratación de gerentes,
estudios, auditorías...)

Subvenciones para formación
y acompañamiento social
de TIs (contratación de
educadores, orientadores...)

Subvenciones
por cada
inserción

**Empresa
de Inserción**

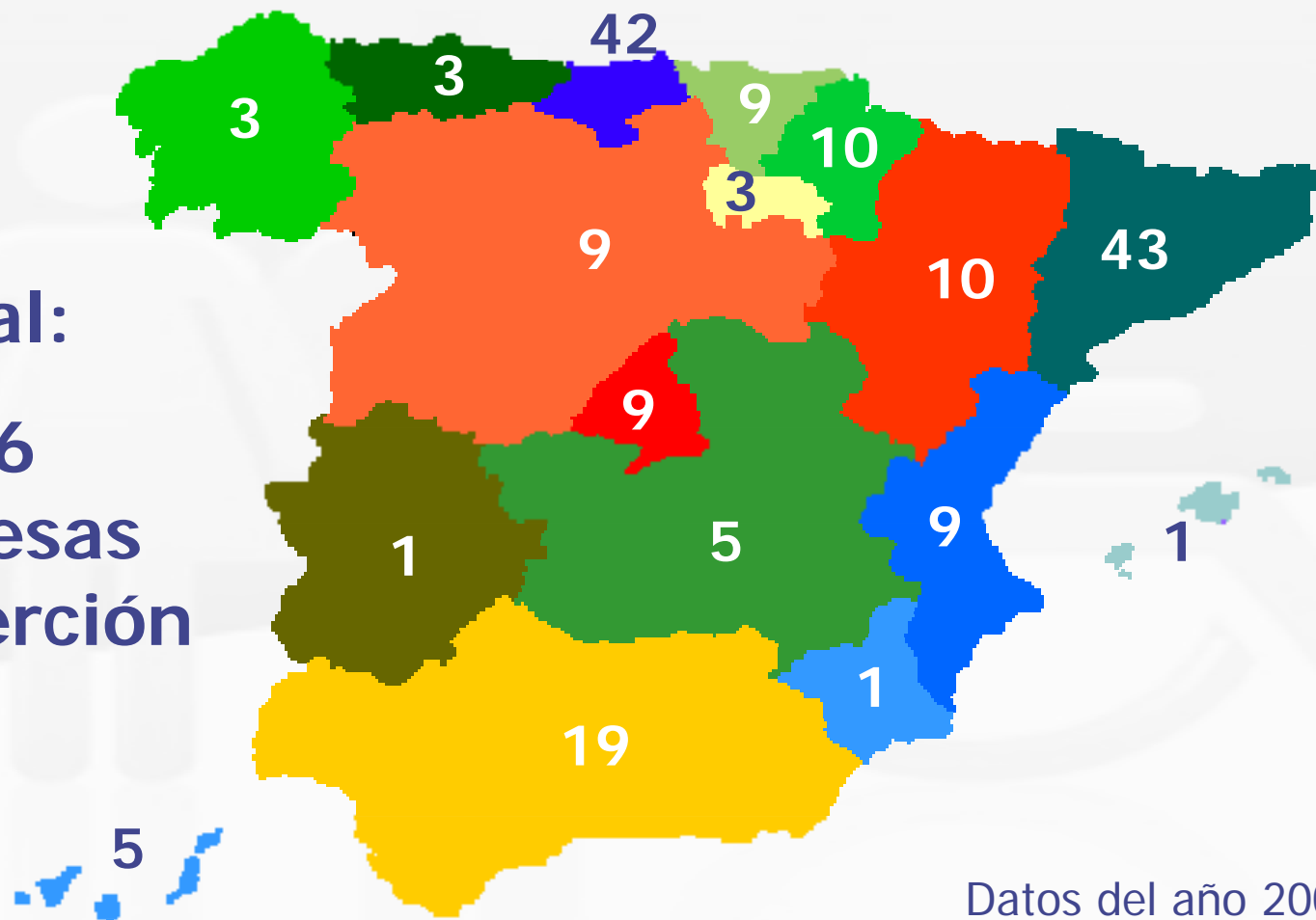
Ayudas
para
inversiones

Subvenciones
para la
contratación
de TIs

Cláusulas
sociales y
**Mercados
tutelados**

Subvenciones para la
contratación de
técnicos de producción

**Total:
176
Empresas
de Inserción**



Datos del año 2009

Distribución por actividad económica

ACTIVIDAD	Porcentaje
0. Agricultura, Ganadería, jardinería...	5,97
1. Artes Gráficas (serigrafía, infografía, edición...)	7,46
2. Fabricación de Muebles e Industria de la Carpintería	5,22
3. Reciclaje, Recuperadores...	32,09
4. Industria Manufacturera diversa	3,73
5. Construcción (y sus ramas)	11,94
6. Hostelería	5,22
7. Actividades de servicios como limpieza y lavandería	16,42
8. Transporte y Mensajería	2,24
9. Servicios múltiples varios, como mantenimiento ...	5,22
10. Industria Textil	4,48

Ayudas públicas y Normativa

Adecuada Selección de los TIs. No superar el 50 % de la plantilla

Personal de oficios adecuado

Gestión equilibrada e independiente

Clarificar la labor comercial y financiera

Disponer técnicos cualificados en la gestión

Importancia de un plan de viabilidad. Innovación en productos y procesos

Equilibrio entre la labor social y la productiva

Muchas gracias
Merçi beaucoup
Muito obrigada
Thank you