

IX Jornadas de Empresas de Inserción

Relaciones laborales y acompañamiento



Relaciones Laborales y Acompañamiento



SE APLICA MUY POCO

MOTIVOS DE SU ESCASA APLICACIÓN

- La complejidad de los trámites, fundamentalmente la acreditación por los Servicios Sociales.
- Muchas situaciones que son claramente objeto de las Els, se quedan fuera de las previstas en el contrato (en la Ley).
- La bonificación (850 €/año), no es muy interesante, es sólo 350 € más que la otra modalidad de contrato, más sencilla y que puede aplicar cualquier empresa.
- No se puede aplicar en las comunidades donde no existe un Registro de Els.

CONTRATO PARA TRABAJADORES/AS DESEMPLEADOS/AS CONTRATADOS POR EMPRESAS DE INSERCIÓN CONTEMPLADO EN LA LEY/44/2007

MODELO	OBJETO	REQUISITOS TRAB.	DURACIÓN	JORNADA
150 – Ind. T. compl. 250 – Ind. T. parcial 350 – fijo-discontinuo	Fomentar la contratación de los trabajadores desempleados en situación de exclusión social	- Perceptor rentas mínimas - Personas que no pueden acceder a la renta mínima por falta de período de residencia o empadronamiento o haberlo agotado - Jóvenes entre 18 y 30 años procedentes de Instituciones de Protección de Menores - Personas con problemas de drogadicción u otros trastornos adictivos en proceso de rehabilitación	De carácter indefinido o temporal	Tiempo completo
450 – Temp. T. compl. 550 – Temp. T. parc.		- Internos, liberados condicionales y ex reclusos - Menores incluidos en el ámbito de la Ley Orgánica 5/2002 - Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las CCAA		Tiempo parcial
452- Fom.Emp. T.C. 552- Fom.Emp. T.P.		- Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las CCAA		

Contrato de trabajo para trabajadores/as contratados por EIs

VENTAJAS	INCONVENIENTES
<ul style="list-style-type: none"> • Se reconoce el itinerario como objeto del contrato • Bonificación de 850 euros anuales en la cuota empresarial a la Seguridad Social • Permite la movilidad del trabajo (no está asignado a una obra o servicio) 	<ul style="list-style-type: none"> • No sirve para los trabajadores que hayan trabajado en los 24 meses anteriores, salvo excepciones • Está enmarcado en las medidas de fomento de empleo, pueden cambiar las prioridades y/o bonificaciones • Indemnización de 12 días/año • Periodo mínimo 12 meses (excepcionalmente 6) • Prórrogas mínimas superiores o iguales al contrato inicial • No está contemplado la excepcionalidad para la concatenación de contratos como ocurre con el de relevo, formación, prácticas e interinidad

Derechos

- Ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos, participar en sesiones de formación y readaptación profesional
- Ausencias o faltas de puntualidad se consideran justificadas cuando los SS lo determinen
- Si terminado su itinerario, continua en la empresa, no se puede computar un nuevo periodo de prueba y se tiene en cuenta para antigüedad

Obligaciones

- Cumplir los compromisos asumidos en el anexo a su contrato con el objeto de promover su integración en el mercado laboral

Legislación actual

Empresa Inserción

- Aplicar los criterios establecidos por los Servicios Sociales Públicos y por los Servicios Públicos de Empleo.
- Poner a disposición del trabajador medidas de intervención y acompañamiento

Servicios Sociales

- Acreditar la situación de exclusión social
- Establecer los criterios para los itinerarios junto con los Servicios Públicos de Empleo y la E.I.
- Seguimiento de los itinerarios
- Determinar si las faltas de asistencia o puntualidad son justificadas
- Informar sobre la adecuación de las prórrogas

Servicios de Empleo

- Certificar que no ha trabajado en los 2 años anteriores
- Establecer los criterios para los itinerarios junto con los Servicios Sociales Públicos y la E.I.
- Seguimiento de los itinerarios
- Certificar la

Contratación. Propuesta de procedimiento (1/3).

