



Promoción y desarrollo de las Empresas de Inserción en la CAPV

[Argómariz, Araba · 15-02-2012]



Promoción y desarrollo de las Empresas de Inserción en la CAPV

1. Qué son las Empresas de Inserción
2. Las EI en el marco de las políticas de empleo e inclusión social
3. Las Empresas de Inserción en el País Vasco
4. Gizatea
5. Retos actuales para las Empresas de Inserción



1. Qué son las Empresas de Inserción

Regulación de las Empresas de Inserción

- Decreto 305/2000, de 26 de diciembre, por el que se regula la **calificación** de las empresas de inserción, se establece el **procedimiento de acceso** a las mismas y se crea el **registro** de empresas de inserción.
- Orden de 11 de diciembre de 2002, del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se regulan las **ayudas para la creación y el sostenimiento** de las empresas de inserción (convocatoria anual).
- Ley 44/2007, de 13 de Diciembre, para la **regulación del régimen** de las Empresas de Inserción.
- Decreto 182/2008 de 11 de noviembre, por el que se regula la **calificación** de empresas de inserción, se establece el **procedimiento de acceso** a las mismas y su **registro**.

Definición de Empresa de Inserción (Ley 44/207)

Tendrá la consideración de empresa de inserción 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.

A estos efectos deberán proporcionar a los trabajadores procedentes de situaciones contempladas en el artículo 2, como parte de sus itinerarios de inserción, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social. Asimismo, estas empresas deberán tener servicios de intervención o acompañamiento para la inserción sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario.

Definición de Empresa de Inserción (Decreto 102/2008)



“Aquellas estructuras productivas de bienes o servicios que tengan como fin la incorporación al mercado laboral de colectivos en situación de desventaja social o exclusión y lleven a cabo un proyecto personal de inserción, mediante un proceso de aprendizaje adecuado que contemple la consecución de habilidades sociales, laborales, formación básica, cualificación laboral y conocimientos del mercado que les permitan mejorar sus condiciones de empleabilidad”.

1. Son empresas: tienen que desarrollarse en el ámbito del mercado: tienen que “competir” y eso hace que los criterios de productividad, competitividad, etc. sean elementos claves como en cualquier otra empresa, así como las relaciones laborales.



PLAN DE GESTION

2. Son de inserción: tienen que favorecer procesos de acompañamiento y aprendizaje a las personas que están en la empresa: son trabajadores y trabajadoras (relación laboral) que a la vez tienen que desarrollar un proceso de inserción.



**PLAN DE
ACOMPAÑAMIENTO
DE LOS PROCESOS
DE INSERCIÓN**



Requisitos para las Empresas de Inserción (además de los propios de cualquier empresa)

- Contemplar, como fin primordial de su objeto social, la inserción sociolaboral de personas que presentan especiales dificultades de acceso al mercado laboral (convenio de inserción).
- Tener como mínimo un 40% de trabajadores y trabajadoras en proceso de inserción respecto al total de la plantilla durante los 3 primeros años y al menos el 50% a partir del 4º, y como máximo un 75% (sin tope en Ley estatal), cuya permanencia será de un máximo de 3 años.
- Proporcionar al personal en proceso de inserción medidas personalizadas de apoyo (formación técnica, hábitos sociales y laborales, acompañamiento social...) en colaboración con los servicios públicos.
- Estar promovidas y participadas como mínimo en un 51%, por una o varias entidades promotoras sin ánimo de lucro.
- Aplicar los excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio (hasta el 80% en la Ley estatal) a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas o a la promoción de actividades relacionadas con la inserción sociolaboral, no debiendo producirse en ningún caso reparto de beneficios



¿Quiénes pueden acceder a una Empresa de Inserción?

Personas en situación de exclusión social desempleadas, inscritas en los Servicios Públicos de Empleo y que hayan suscrito un Convenio de Inserción, entre los siguientes colectivos:

- (a y b) Perceptores de rentas básicas.
- (c) Jóvenes mayores de 18 y menores de 30 procedentes de protección de menores.
- (d) Personas con drogodependencias y adicciones en proceso de rehabilitación.
- (e) Personas reclusas y exreclusas.
- (f) Menores internos y exinternos.
- (g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas.
- (h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas.

GV (h): Personas procedentes de programas prelaborales de orientación y formación o procedentes de los servicios sociales de base de la CAPV concretado a través de un convenio de inserción sociolaboral.



Relaciones laborales en las empresas de inserción

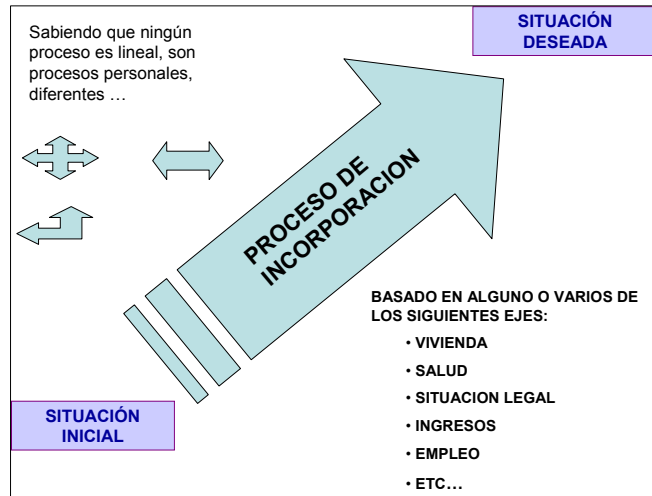
- Las condiciones y relaciones laborales de las personas trabajadoras son de acuerdo a las establecidas en el **convenio del sector de actividad específico** donde opere la empresa de inserción.
- Las relaciones laborales de las personas trabajadoras en inserción cuentan con una serie de **peculiaridades** (jornada parcial superior a la mitad de la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo, derecho a ausentarse sin pérdida de remuneración por asistir a tratamientos, formaciones u otras medidas contempladas en el itinerario personalizado de inserción, obtención de certificado de servicios prestados y desempeño laboral, no aplicación de determinados elementos de despido disciplinario...)
- **Contrato temporal de fomento de empleo para trabajadores/as en empresas de inserción:**
 - cuyo objeto es la prestación de servicios retribuidos como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado;
 - De entre 12 meses y 3 años;
 - A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio.

Origen de las Empresas de Inserción

- **Consenso en considerar el desempleo como problema social.**
- **Se considera la inserción laboral como estrategia de incorporación social.**
- **... Pero la situación de desempleo no afecta a todas las personas por igual.**
- **Necesidad de diversificar (y personalizar) los instrumentos de inserción laboral.**
- **Las empresas de inserción son un instrumento más (ni el único, ni el mejor) para favorecer procesos de inserción laboral.**
- **Tienen su origen en iniciativas de entidades de intervención social que persiguen la “inserción por lo económico” dirigidas a personas y colectivos con especiales dificultades.**
- **Progresiva legitimidad social que las va incorporando en las diferentes estrategias y políticas activas para la inclusión social.**



2. Las empresas de inserción en el marco de las políticas de empleo e inclusión social



Inserción laboral = una de las estrategias posibles para alcanzar la incorporación social. En el fondo subyace la idea que una persona accede a un empleo, obtiene ingresos y puede ejercitar sus derechos.

POLITICAS ACTIVAS

Formación y preparación laboral.

Formación no reglada: Iniciación profesional / garantía social, formación ocupacional, etc...
Programas de formación y empleo: escuelas taller, casas de oficio, empleo-formación para personas paradas de larga duración...
Etc...

Acceso al empleo:

Ayudas a la contratación
Ayudas a la creación de empresas
Ayudas al autoempleo
Empresas de inserción
Etc...

POLITICAS PASIVAS

Prestaciones básicas: medidas encaminadas a atender necesidades básicas:

Rentas o ingresos mínimos.
Ayudas de Emergencia Social.
Albergues y comedores
Etc...

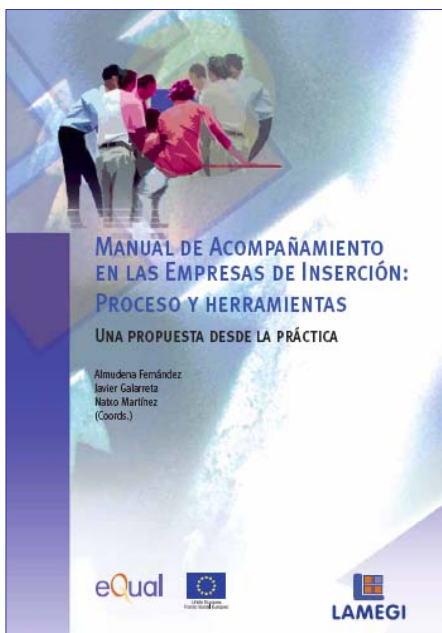
Prestaciones de apoyo personal:

Centros de salud mental
Programas de rehabilitación de personas con problemas de drogas
Tratamientos médicos
Etc...

Función de las Empresas de Inserción



Una herramienta al servicio de la **activación laboral** de las personas con especiales dificultades de acceso al mercado ordinario.



Itinerario personalizado en las Empresas de Inserción

Las Empresas de Inserción aplicarán itinerarios de inserción socio-laboral en función de los criterios que establezcan los Servicios Sociales de Base y los Servicios Públicos de Empleo, de acuerdo con las Empresas de Inserción, teniendo que ser aceptados por la persona en situación de exclusión, a través de un convenio de inserción.

Proceso de acompañamiento en el itinerario personalizado en las Empresas de Inserción

Acceso	Acogida e información	Actualización proyecto profesional	Desempeño y mejora empleabilidad	Transición
<ul style="list-style-type: none"> • Clarificación previa • Oferta de empleo • Solicitud de acceso • Selección 	<ul style="list-style-type: none"> • Acogida • Primeros pasos en empresa 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación inicial • Planificación 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora empleabilidad • Desempeño Laboral • Acompañamiento Social • Coordinación entre personal técnico 	<ul style="list-style-type: none"> • Crear las condiciones • Elaboración Plan • Búsqueda Activa Empleo • Salida Empresa • Seguimiento y apoyo



3. Las empresas de inserción en el País Vasco

Un poco de historia...

- Entidades sociales, en los años 90, mayoritariamente agrupadas en REAS, que ensayan itinerarios de **inserción "por lo económico"**.
- Trabajo con el Gobierno Vasco: **Decreto GV 305/2000**, 26 del 12: calificación, acceso y registro.
- Desarrollo del **Proyecto Equal Itun** (2002-2004): impulso a la creación de empresas de inserción.
- **Orden GV de 11.12.02**: ayudas para creación y sostenimiento (primera partida en 2003).
- Desarrollo del **Proyecto Equal Lamegi** (2005-2007): fortalecimiento de las empresas de inserción (intercooperación, herramientas para la mejora en la gestión empresarial y en los procesos de acompañamiento a la inserción, difusión y comercialización e impulso de mercados públicos y cláusulas sociales).
- **Nacimiento de Gizatea** (noviembre de 2007): fomentar la cooperación entre las empresas, contribuir a la mejora y fortalecimiento del sector, así como promocionar su interlocución ante las instituciones públicas y ante la sociedad.



Algunos datos significativos

(2010) 44 EI de las 46 registradas

29 (66%)
 20 Bilbao
 2 Getxo
 1 Durango
 1 Igorre
 1 Iurreta
 1 Ortuella
 1 Arrigorriaga
 1 Etxebarri
 1 Barakaldo

7 (16%)
 3 Donostia
 1 Irun
 1 Oñati
 1 Errenteria
 1 Lasarte

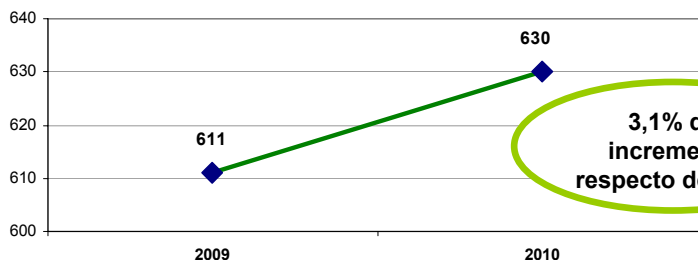


8 (18%)
 6 Vitoria- Gasteiz
 1 Arkaute
 1 Llodio

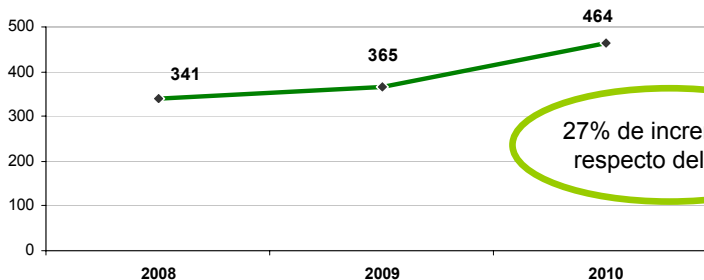
Total personas en las EI	Personal inserción	Personal no inserción	Total personas
Mujeres	366	375	756
Hombres	249	199	448
Total	630	574	1204

- El 58% de la plantilla son personas en procesos de inserción.
- 16% de incremento en las estructura de personal total de las empresas de inserción: 109 puestos más de trabajo respecto del 2009.
- 62,8% de mujeres en el total de personal.
- La foto al 31-12-2010 nos muestra que trabajaban 478 personas en inserción en ese mes, de las cuales el 60,5% eran mujeres y el 39,5% hombres.
- 4.111 es el total de personas que han trabajado en las 145 EI de todo el Estado español, siendo 2.092 personas de inserción.

Evolución 2009-2010 Total personas en inserción



Evolución puestos de inserción 2008-2010



Inserción laboral 2009 y 2010

1. Personas en inserción que durante el...	2009		2010	
	Nº	%	Nº	%
Finalizaron el proceso de inserción	288	47,1	160	25,4
Abandonaron el proceso antes de su finalización	37	6,1	57	9,0
Continuaron el proceso	286	46,8	413	65,6
Totales	611	100	630	100

2. Quienes finalizaron el proceso de inserción, su inserción laboral ha sido...	2009		2010	
	Nº	%	Nº	%
En el mercado laboral ordinario	187	65	68	42,5
En la propia empresa de inserción	30	10	14	8,8
Situación de desempleo	71	25	78	48,7
Totales	288	100	160	100

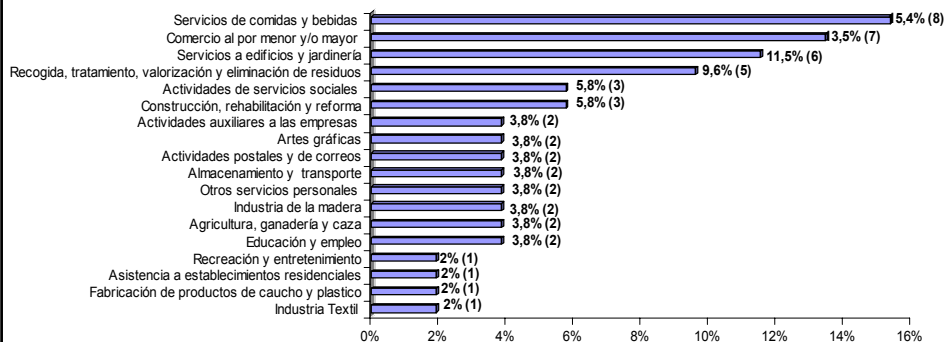
Sectores de actividad

37 EI (84,1%) operan en Servicios

04 EI (09,1%) en Construcción

02 EI (04,5%) en la Industria

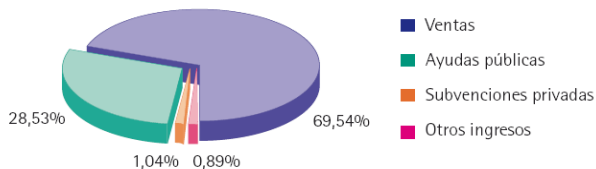
01 EI (02,3%) en sector Primario

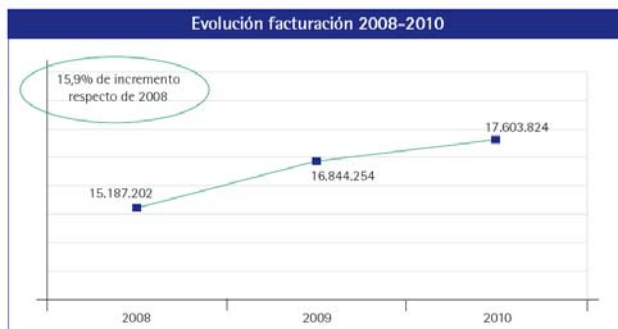


Fuentes de Ingresos

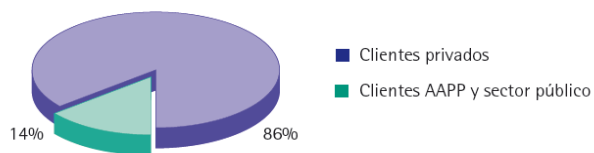
Fuentes de ingresos (€)	2010	%
Ayudas Públicas	7.222.659	28,53
Subvenciones Privadas	262.093	1,04
Otros ingresos	226.448	0,89
Ventas	17.603.824	69,54
Totales	25.315.024	100,00

Fuentes de ingresos





Cartera de clientes 2010



El retorno económico de las empresas inserción

Contribución de las EI por las personas en inserción contratadas	Importe por TI/año (€)	Nº TI (puestos inserción)	Total ingresos al Estado (€)
Seguridad Social empresarial	5.157	464	2.392.848
Seguridad Social trabajador/a	939		435.882
IRPF	689		319.510
IVA	828		384.041
Impuesto sobre Sociedades	74		35.519
Otros tributos	59		27.544
Total	7.746		

Comparación Ayudas- Retorno. Coste real de una plaza de inserción (€)

Subvención EI	13.383
Retorno	7.746
Coste real	5.637

	Euskadi (€)
Renta de Garantía de Ingresos	8.400
Ayudas sociales	3.000
Total	11.400

	Euskadi (€)
Coste en Empresa de Inserción	5.637
Coste RGI y ayudas sociales	11.400
Diferencia	5.763



4. Gizatea

La **misión** de Gizatea (Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco) es la de **contribuir al desarrollo de una economía solidaria** al servicio de una sociedad más justa, a través de la **promoción de las empresas de inserción como instrumentos que persiguen generar oportunidades de inserción** en el mercado ordinario de empleo para personas en situación o riesgo de exclusión social.

Gizatea pretende **afrentar colectiva y eficazmente los retos** a los que se enfrentan las empresas de inserción, fomentando la **cooperación** entre las empresas, contribuyendo a la **mejora y fortalecimiento** del sector y facilitando su **reconocimiento e interlocución** ante instituciones públicas, agentes sociales y ante la sociedad en general.

LE 1 Promover Gizatea como el referente del sector de las empresas de inserción en Euskadi, con la suficiente legitimidad y reconocimiento para ejercer la interlocución ante los diferentes agentes sociales

- **Aglutinar al máximo de EI del País Vasco.**
- **Interlocución con instituciones públicas.**
- **Reconocimiento de agentes sociales.**
- **Reconocimiento de la ESS y del Tercer Sector.**
- **Visibilización social y política de comunicación activa.**



LE 2 Consolidar la estructura de Gizatea y aumentar su capacidad de ofrecer servicios a las empresas socias

- **2 Asambleas anuales**
- **Junta Directiva mensual**
- **Equipo de trabajo**
- **Participación:**
 - Acompañamiento a la Inserción
 - Mejora en la gestión
 - Comité Seguimiento CdÉ
 - Balance Social de EI
 - CPR y CC.SS
 - Mercado Social y Consumo Responsable
- **Gestión de recursos económicos**
- **Cartera de servicios**
información, consulta, formación...
- **Comunicación interna**



LE 3 Desarrollar herramientas y servicios para el fortalecimiento del sector

- **Transparencia y Auditoria Social.**
- **Modelos y Herramientas para el Acompañamiento.**
- **Mejora en la gestión empresarial.**
- **Cláusulas sociales y mercados sociales de empleo.**



Código de Ética
de GIZARTE y de sus empresas
de inserción asociadas.



seminarios acompañamiento a la inserción

Desarrollo de las competencias relacionales del personal técnico de acompañamiento a la inserción

primeros viernes de mes de febrero a junio a las 10:00h



Curso	Objetivos	Contenidos	Fecha	Horas
Habilidades para la dirección de equipos	<ul style="list-style-type: none"> Identificar las claves para la mejora del rendimiento y la satisfacción en los equipos. Describir estrategias para la buena gestión de la diversidad Explicar procesos de mejora de la motivación en equipos. 	<ul style="list-style-type: none"> Motivación y gestión de equipo. Gestión de la diversidad y la igualdad. Fomento de la participación. 	22, 24, 26 y 30 de Marzo	De 9h a 12h
Gestión del conflicto	<ul style="list-style-type: none"> Definir el conflicto como la gestión de las divergencias. 	<ul style="list-style-type: none"> La gestión de los desacuerdos: diferentes 		
Gestión del tiempo: Gestión de la urgencia y prioridades				
Supervisión: roles de equipos				
Innovación y creatividad en el trabajo				

LE 4 Participar y colaborar activamente con otras plataformas de empresas de inserción y otras redes sociales



ekalN
Redes para la Inclusión Social en Euskadi

Sareen Sarea
Redes del Tercer Sector en Euskadi



4. Retos actuales para las empresas de inserción

- Consolidar el programa en el marco de las políticas activas de empleo.
- Aumentar el número de empresas y plazas de inserción así como equilibrar su distribución geográfica.
- Actualizar las normas reguladoras a las modificaciones de la Ley de Garantía de Ingresos e Inclusión Social y a la estructura operativa de Lanbide.
- Fomentar la protección de mercados públicos para EI y la implantación de cláusulas sociales.
- Trabajar por una mayor diversificación de la producción y los servicios.
- Fomentar la intercooperación empresarial y los intercambios comerciales.
- Impulsar la interlocución con los diferentes agentes sociales.
- Fomentar la visibilización de las EI.
- Desarrollo en Euskadi de Inserciona, 2ª Feria de Empresas de Inserción.

www.gizatea.net

Giza
Gizartea
Atea

eskerrik asko!