

Euskadiko Gizarteratze eta Laneratze Enpresen I. Jardunaldia

Empresas de inserción:
herramientas para la inclusión laboral
y el desarrollo social

2008ko abenduaren 18a
A4 aretoa, Euskalduna Jauregia, Bilbao

**Relaciones laborales:
el contrato temporal
de fomento de empleo**

Laguntzailea:



La contratación en las empresas de inserción:



**Qué dice
la Ley 44/2007**



**Qué dificultades
se presentan**



**Qué podemos
hacer**



contrato temporal de fomento del empleo

para quiénes

[art. 2.1.]

Personas en situación de exclusión social desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo, incluidas en alguno de estos colectivos:

- a) Perceptores de Rentas Básicas y miembros de la unidad de convivencia.
- b) Personas que no acceden a la RB (falta de periodo de residencia).
- c) Jóvenes (18-30) procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
- d) Personas en proceso de rehabilitación de problemáticas de adicciones.
- e) Personas internas de c. penitenciarios, liberadas condicionales y ex reclusas.
- f) Personas menores internas, en libertad vigilada o ex internas.
- g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados.
- h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados.



contrato temporal de fomento del empleo

para quiénes

- Restricción de personas beneficiarias.
- ¿Quiénes son “h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados”?



dificultades



[Decreto 182/2008, de 11 de noviembre: art. 5.1.]:

“h) Personas procedentes de programas prelaborales de orientación y formación o procedentes de los Servicios Sociales de Base de la Comunidad Autónoma del País Vasco, concretada a través de un convenio de inserción sociolaboral”.



contrato temporal de fomento del empleo

quién lo acredita

[art. 2.2.]

La situación de exclusión de las personas pertenecientes a los colectivos a los que se hace referencia en el apartado 1, deberá ser acreditada por los Servicios Sociales Públicos competentes.



contrato temporal de fomento del empleo

quién lo acredita

- Los SSB desconocen la regulación de las empresas de inserción.
- Hay SSB que no realizan dicha acreditación.



dificultades

qué
podemos
hacer



- Circular a los SSB de la Dirección de Inserción del GV/EJ con toda la información.
- Jornada formativa para los SSB promovida desde la Dirección de Inserción del GV/EJ con la colaboración de Gizatea.
- Procedimentar y protocolizar las relaciones entre la Dirección de Inserción, los SSB y las empresas de inserción.



contrato temporal de fomento del empleo

qué contrato

[art. 12.]

- a) Cualquier modalidad de contratación prevista en la legislación laboral.
- b) Podrá concertarse el contrato de trabajo que se regula en el art. 15 de esta Ley (contrato temporal de fomento del empleo).

[art. 13.] Condiciones de trabajo (específicas).

[art. 14.] Extinción y suspensión del contrato (específico).



contrato temporal de fomento del empleo

[art. 15.]

- Regulado en la Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo (previsto para personas con discapacidad).
- No podrán ser contratados los trabajadores que en los dos años inmediatamente anteriores hubieran prestado servicios, en la misma o distinta empresa, mediante un contrato de trabajo, incluido el regulado en este artículo...
- ... salvo que, en el supuesto de fracaso en un proceso previo de inserción o en el de recaída en situaciones de exclusión, se considere lo contrario por el Servicio Social Público competente a la vista de las circunstancias personales del trabajador.
- Periodo de 12 meses a 3 años. Podrá ser menor (nunca inferior a 6 meses) si lo aconsejan los Servicios Sociales.
- No será aplicable lo establecido en los apartados 1, 2, 5, 6 (discapacidad y bonificaciones) de la Disposición adicional primera de la Ley 43/2006.
- Derecho a bonificación: 850 € / año.

[art. 15.]



dificultades

- Interpretación restrictiva de “no podrán ser contratados los trabajadores que en los dos años inmediatamente anteriores hubieran prestado servicios, en la misma o distinta empresa”.
- Desconocimiento de la Ley, del modelo de contrato y de su aplicación en las oficinas territoriales del INEM y del INSS.
- Disfunciones en su aplicación: en ocasiones se permite utilizar el modelo de contrato sin atender a la interpretación restrictiva, pero no deja dar de alta el aplicativo de la SS.
- El aplicativo de la SS no permite la excepción del “supuesto de fracaso en un proceso previo de inserción o en el de recaída en situaciones de exclusión, se considere lo contrario por el Servicio Social Público competente a la vista de las circunstancias personales del trabajador”.
- Desconocimiento por parte de los SSB (...).

[art. 15.]



- Proceso de modificación de los aspectos restrictivos de la Ley respecto al contrato a través de FAEDEI.
- Reuniones de la Dirección de Inserción del Gobierno Vasco y Gizatea con los servicios territoriales del INEM y del INSS, para aclarar la aplicación del contrato y el procedimiento de alta en la SS.
- Lo previsto con los SSB.
- Caso de ser necesario emplear otro tipo de modalidad de contratos, aunque no contenga los beneficios previstos en la Ley (temporalidad y bonificación), como venía haciéndose hasta ahora.

Conclusión

Lograr la aplicación de un contrato y un modelo de relaciones laborales adecuados y adaptados a la realidad de las empresas de inserción y su objetivo principal: la inserción socio-laboral de personas en situación de exclusión social a través de un proceso de acompañamiento.

Eskerrik asko!



Gizatea

Asociación de Empresas
de Inserción del País Vasco
Gizarteratzeko eta Laneratzeko
Euskadiko Enpresen Elkartea

