



# GUÍA DE BUENAS EXPERIENCIAS EN LA INTEGRACIÓN LABORAL



## PROYECTO OPORTUNIA PARA LA PROMOCIÓN DE MERCADOS INCLUSIVOS

Cada vez más cerca de las personas



# Guía de buenas experiencias en la integración laboral

El objetivo de la presente Guía es visualizar las **experiencias de éxito de integración** a través del empleo en el ámbito laboral en la empresa, en el marco de trabajo del Plan de Empleo de Cruz Roja en Castilla y León.

Aunque, tradicionalmente, el trabajo a favor de los colectivos más vulnerables y la lucha contra la exclusión ha sido un papel asignado a las entidades sociales y administraciones públicas, esta percepción está cambiando. Cada vez son más las empresas que adquieren un mayor compromiso con las personas más desfavorecidas, y asumen también su **corresponsabilidad social** en la construcción de sociedades más cohesionadas.

Proponemos en la presente publicación, además de visualizar y poner en valor el trabajo realizado en materia de inserción laboral del tejido empresarial de Castilla y León, dar a conocer a la sociedad una realidad de integración mediante experiencias reales.

*"Los aspectos positivos que aportan los colectivos vulnerables son más visibles en el ámbito del empleo"*

**Mostrar el valor añadido que las personas aportan a las culturas a las que llegan y poner en valor la participación social y laboral de colectivos vulnerables en aspectos como: la diversidad cultural, el enriquecimiento social, el aporte laboral...** Aspectos que se hacen más visibles en el ámbito del empleo y demuestran cómo contribuyen de forma imprescindible al desarrollo de las sociedades de destino en general.

Los empresarios/as son conocedores de primera mano de esta realidad, con un doble papel, como personas que ofertan un puesto de trabajo en unas determinadas condiciones y como ciudadanos de una sociedad con conocimiento real de cómo implementar medidas de integración y de articular discursos positivos hacia la plena integración Social y Laboral de colectivos en riesgo de exclusión.

De esta manera, la búsqueda de alternativas para que **todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso al empleo** se convierte en una de las herramientas de lucha contra la desigualdad y contribuye al desarrollo de sociedades más cohesionadas.

Queremos agradecer a las empresas colaboradoras del Plan de Empleo de Cruz Roja su participación en la presente Guía, compartiendo ideas, reflexiones y propuestas para avanzar en la integración sociolaboral de las personas en dificultad social.

## ¿Por qué una Guía de Buenas Prácticas?

Cruz Roja Española, desde el compromiso que mantiene con la promoción de la solidaridad y la defensa de los derechos individuales y sociales para las personas con mayores dificultades sociales, promueve acciones de cooperación con el tejido empresarial, entidades públicas y sociales. El fin de estas acciones es el de mantener y **poner en marcha nuevas iniciativas de cooperación que impulse el desarrollo de diferentes medidas de acción positiva que empresas y entidades pueden hacer para apoyar el empleo de las personas con mayores dificultades.**

Con esta iniciativa promovemos combatir la segregación en el acceso al empleo de las personas con mayores posibilidades de quedar excluidas del mercado laboral, ya sea por pertenecer a un colectivo determinado (personas discapacitadas, personas inmigrantes, población reclusa, población gitana, jóvenes en dificultad social...), ya sea por sufrir discriminación de género.



## ¿A quiénes va dirigida?



- Las **empresas, grandes y pequeñas**, incluidas las microempresas y las cooperativas, contribuyen a la creación de puestos de trabajo y juegan un papel clave en el proceso de inserción laboral de colectivos en dificultad social.

- Las **entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro**, como organizaciones generadoras de empleo directo, o indirecto, que pueden incorporar a personas en dificultad en su plantilla de trabajadores o aplicar medidas de acción positiva en sugestión.

- Los **equipos técnicos que gestionan programas de empleo** en fundaciones, entidades sociales y administraciones que pueden encontrar en esta guía una herramienta para la reflexión de sus actuaciones y la mejora de las estrategias de trabajo con las empresas.

## ¿Qué efectos tiene asumir este compromiso social?

Son muchas las empresas que ya han asumido un compromiso social e incorporado en sus objetivos estratégicos la integración de personas en dificultad social a través de la promoción y el apoyo de acciones por el empleo.



Con este compromiso, están contribuyendo a **garantizar uno de los derechos humanos que toda persona tienen sin distinción de origen, sexo, grupo étnico o condición social, como es el derecho al trabajo**, y con él, como ya se señalaba al inicio de la guía, favorecen la autonomía personal, las condiciones de vida, la integración social, la igualdad de oportunidades y el ejercicio pleno de la ciudadanía de la persona.

Pero además de los efectos en la persona, las empresas han empezado a evaluar las **repercusiones positivas** que este compromiso social tiene sobre ellas, destacando las siguientes:

- Sus productos y servicios adquieren un **VALOR AÑADIDO** que les diferencia de sus competidores, y les sitúa en un mejor posicionamiento para la captación de nuevos clientes o socios que indirectamente también han adquirido un compromiso de responsabilidad, bien sea con el entorno medioambiental, los derechos humanos o el desarrollo social.

- La **IMAGEN CORPORATIVA Y LA COHERENCIA INTERNA SE VEN REFORZADAS** con los compromisos sociales adquiridos, lo que repercute en la identificación de los trabajadores con los principios y valores de la empresa y mejora su compromiso, motivación y productividad.

- Las empresas se benefician de **VENTAJAS FISCALES Y BONIFICACIONES EN LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL** por la contratación de algunos colectivos, principalmente jóvenes, mujeres, discapacitados, mayores de 45 años y personas en situación de exclusión social.

- La incorporación de estos colectivos a la empresa, fortalece la **DIVERSIDAD DEL CAPITAL HUMANO** de las plantillas en aspectos como la creatividad e innovación, las relaciones humanas, nuevos valores y el aumento de personal motivado en la empresa.

- La incorporación al mercado de trabajo de las personas en dificultad **MINIMIZA LAS BOLSAS DE POBREZA Y CONSECUENTEMENTE SE REDUCEN LOS COSTES EN PRESTACIONES SOCIALES** que son soportadas en última instancia por las empresas a través del sistema fiscal y de la Seguridad Social.

- Una **MAYOR TASA DE EMPLEO IMPLICA MÁS RECURSOS** para las familias y por lo tanto mayor consumo de bienes y servicios, lo que beneficia directamente a las empresas.

- Aumentan las posibilidades de **ENCONTRAR LOS TRABAJADORES QUE LAS EMPRESAS NECESITAN** para su mantenimiento y expansión.

- **LA MAYOR COHESIÓN SOCIAL, EN DEFINITIVA, FAVORECE EL DESARROLLO ECONÓMICO.**



Todas estas razones son buenos motivos para valorar si se quiere iniciar, aumentar o mejorar la responsabilidad social de la empresa.

## ¿Qué acciones por el empleo realiza Cruz Roja?



Como ya se ha mencionado anteriormente, muchas empresas, además de favorecer directamente la inserción sociolaboral desde la gestión empresarial, deciden revertir una parte de sus beneficios en el desarrollo de programas de empleo, bien a través de la creación de fundaciones propias, bien mediante el apoyo económico a entidades sin ánimo de lucro. Además colaboran y participan en el Plan de Empleo en acciones de Formación, prácticas no laborales...etc

### TIPOLOGÍA DE ACCIONES DE LOS PROGRAMAS DE EMPLEO

Los programas de empleo para colectivos vulnerables que desarrolla Cruz Roja Española están dirigidos a favorecer la integración social de las personas a través de su inserción laboral. En el diseño de estos programas se tiene en cuenta la multicausalidad que sitúa a las personas en situación de vulnerabilidad y, aunque no se puede dar respuesta a todas las causas que generan desigualdad, sí se puede incidir sobre los aspectos relacionados con la **empleabilidad como factor de integración**.

Es por ello por lo que los programas de empleo generalmente están integrados por diferentes acciones que pretenden contribuir a superar las dificultades y obstáculos que las personas encuentran en su camino hacia la inserción laboral. Muchas de estas dificultades dependen fundamentalmente de las personas (falta de cualificación, carencia de hábitos laborales, desinformación...) y otras muchas están más relacionadas con el entorno (estereotipos y prejuicios, evolución desfavorable del mercado de trabajo...).

*“Las dificultades de inserción provienen tanto de las personas como del entorno”*

Con la puesta en marcha en los últimos años de diferentes iniciativas de empleo, **se ha constatado que las experiencias más exitosas se han basado en proyectos que intervienen de una manera INTEGRAL tanto con las personas**, estableciendo itinerarios de inserción, **como con el entorno**.

No obstante, la especialización de algunas entidades en determinadas actuaciones puede resultar también muy positiva, siempre que se articulen los mecanismos necesarios para garantizar la complementariedad con la intervención que desarrollan otras entidades en un mismo territorio, de manera que finalmente la respuesta a la problemática de las personas sea integral.

A continuación se describe la tipología de acciones que desarrollamos en Cruz Roja en los programas de empleo, y como éstas inciden en las personas y en el tejido empresarial, independientemente de que formen parte de proyectos integrados o se desarrollen de manera coordinada con acciones de otros proyectos.



## Sistemas de Orientación Profesional

La orientación profesional se puede definir como el **proceso continuo de apoyo a las personas en la elaboración, puesta en marcha y desarrollo de su proyecto profesional**. Las acciones de orientación se dirigen tanto a personas desempleadas como a trabajadores ocupados, y se pueden clasificar de la siguiente manera:



-**Asesoramiento para** el establecimiento del **objetivo profesional**, a partir del análisis de la realidad personal (intereses, habilidades, formación, y experiencia), y del entorno (tendencias del mercado de trabajo).

-**Información sobre profesiones y sectores en expansión**, perfiles solicitados por las empresas, posibilidades formativas, técnicas de búsqueda de empleo, legislación laboral...

-**Apoyo y tutorización permanente** en la toma de decisiones a lo largo de la carrera profesional, desde las acciones que facilitan el acceso al empleo hasta las que permiten promocionar profesionalmente.

## ¿De qué manera la orientación mejora la empleabilidad de las personas?

Una de las dificultades con las que a menudo se enfrentan las personas en situación de vulnerabilidad radica en la falta de un proyecto profesional claramente definido.

La búsqueda de un trabajo “de lo que sea”, se suele convertir en una limitación importante a la hora de acceder a un empleo, puesto que las personas desempeñan con más facilidad unos trabajos u otros según sus motivaciones y capacidades.

**Resulta mucho más sencillo encontrar un empleo cuando se sabe en qué se quiere trabajar y de qué se puede trabajar**, ya que las empresas buscan trabajadores que se sientan a gusto y realicen su trabajo eficientemente.

Por tanto, **cuanto más ajustado esté el objetivo profesional de una persona a su perfil, más posibilidades tendrá de acceder al puesto de trabajo deseado.**

*“Es importante tener bien definido el proyecto profesional para desempeñar un trabajo de manera eficiente y en el que se esté a gusto.”*

## ¿De qué manera la orientación repercute en el funcionamiento de las empresas?

La orientación profesional contribuye a **mejorar la productividad** en las empresas, al permitir una mejor adaptación del empleado a su puesto de trabajo. Una persona que ejerce una profesión que le gusta, ha adquirido la cualificación necesaria y tiene las habilidades para desarrollar sin dificultad las tareas específicas del puesto, estará más motivada y trabajará con mayor eficacia. Por tanto, **una persona con su objetivo profesional bien definido rendirá mucho más en su puesto de trabajo**



## ACCIONES FORMATIVAS

La formación supone, junto con la experiencia laboral, una de las principales vías de **adquisición y mejora de cualificación profesional**. En el trabajo con los colectivos vulnerables **la formación** se ha convertido en una de las **acciones fundamentales para mejorar las posibilidades de integración sociolaboral**, sobre todo si va acompañada de práctica laboral.

Cabe destacar que la formación para el empleo puede jugar un papel diferente en función de la fase de inserción en la que se encuentre cada persona, pudiendo establecerse la siguiente clasificación:



-**Formación prelaboral** dirigida a potenciar los hábitos laborales y las habilidades y conocimientos intersectoriales: responsabilidad en el puesto de trabajo, actitudes y capacidades necesarias para trabajar en equipo, nociones básicas de seguridad e higiene, iniciación a las nuevas tecnologías...

-**Formación ocupacional**, dirigida a facilitar a las personas desempleadas los conocimientos teórico-prácticos que demanda el tejido empresarial para el desempeño de una profesión en concreto.

-**Formación continua**, dirigida a mejorar las competencias de los trabajadores ocupados con el objetivo de favorecer su estabilidad laboral y promoción profesional

### ¿De qué manera la formación mejora la empleabilidad de las personas?

Si se tiene en cuenta que las personas más desfavorecidas se caracterizan a menudo por partir de bajos niveles educativos, por tener una escasa experiencia laboral en el mercado de trabajo normalizado, o porque las habilidades y los conocimientos adquiridos se han quedado obsoletos, resulta evidente que la formación se convierte en una herramienta clave para mejorar la empleabilidad de estas personas.

**La capacidad de adaptarse rápidamente a la dinámica laboral de las empresas, y una cualificación específica adaptada a sus necesidades, son elementos que facilitan el acceso a un empleo y el desarrollo profesional**, puesto que son aspectos especialmente valorados por los empresarios.



### ¿De qué manera la formación repercute en el funcionamiento de las empresas?

*“La adecuada cualificación del trabajador incrementa la competitividad de la empresa.”*

En la actualidad el sistema productivo se ve caracterizado por un fuerte desarrollo tecnológico, lo que provoca que los requerimientos de cualificación de las empresas estén en continuo cambio.

**La situación competitiva de las empresas se ve fortalecida con la incorporación de trabajadores que han adquirido la cualificación necesaria a través de la formación.**

La dificultad de encontrar operarios para la realización de determinadas funciones y tareas hace que la formación a la carta tenga una repercusión muy positiva en el mantenimiento y desarrollo de la actividad empresarial.

# SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

La inserción laboral puede lograrse apoyando el trabajo por cuenta propia o favoreciendo el acceso a un empleo como asalariado. En este último caso, se intenta facilitar la conexión entre las personas que buscan empleo y las empresas que necesitan trabajadores a través de servicios de intermediación.

Las actuaciones de empleo, que consideran la intermediación como uno de los ejes prioritarios de su intervención, ofrecen a las empresas un servicio integral de selección de recursos humanos que, partiendo de un trabajo muy personalizado, contempla:

-La **preselección de candidatos** para cubrir las necesidades empresariales de mano de obra. En esta preselección se garantiza, además del cumplimiento de los requisitos solicitados por las empresas, una correcta adecuación del perfil personal y profesional de cada persona al requerido por el puesto de trabajo.

-Un **servicio de asesoramiento técnico a las empresas** sobre incentivos y ayudas para la contratación de personas con especiales dificultades, tramitación de la documentación para la contratación de personas inmigrantes, gestión de la diversidad...

-Un **seguimiento posterior a la contratación** con empresas y trabajadores que garantice la adecuada satisfacción de ambos.



## ¿De qué manera la intermediación mejora la empleabilidad de las personas?

Los servicios de intermediación cumplen dos **objetivos** en la mejora de empleabilidad de las personas:



**Ponen a disposición de las personas más desfavorecidas ofertas de empleo** que por otra vía difícilmente les llegarían, sobre todo teniendo en cuenta que el mayor porcentaje de conexiones entre ofertas y demandas de empleo se mueven por cauces informales, y que las personas en situación de vulnerabilidad tienen muy mermadas sus redes sociales.

Se **contribuye a romper estereotipos y prejuicios** sobre la productividad de las personas más desfavorecidas, al conceder una oportunidad a personas perfectamente capacitadas que pueden demostrar que su rendimiento en el trabajo puede ser óptimo, independientemente de elementos de discriminación como el género, la edad, el estrato social, el país de origen...

## ¿De qué manera la intermediación influye en el funcionamiento de las empresas?



Cuando una empresa detecta una necesidad de recursos humanos en su sistema productivo, pone en marcha un proceso de reclutamiento y selección de personal que puede ser costoso en términos de tiempo y dinero.

Los servicios de intermediación de los programas de empleo se hacen cargo de una parte importante del citado proceso, lo que supone para las empresas un **claro abaratamiento de costes en la selección de personal**.

Por otro lado, y teniendo en cuenta que desde los servicios de intermediación se parte de un trabajo personalizado, **las empresas tienen una mayor garantía de que los candidatos seleccionados se adaptan a las necesidades de la empresa**.



# INICIATIVAS EMPRESARIALES

## APOYO AL AUTOEMPLEO

El autoempleo y la puesta en marcha de pequeñas empresas suponen, sin duda, una alternativa esencial de inserción para las personas que más dificultades encuentran en su acceso al mercado de trabajo normalizado. Desde los programas de empleo se ofrece apoyo para superar las dificultades específicas que se interfieren a lo largo de todo el proceso de puesta en marcha y desarrollo de la actividad empresarial:

Información y orientación para la puesta en marcha de iniciativas empresariales:



-Asesoramiento individualizado para la realización del **estudio de viabilidad**.

-**Apoyo en la financiación**, a través de la concesión directa de ayudas o a través de la búsqueda de **subvenciones y microcréditos**.

-**Formación** en gestión empresarial.

-**Acompañamiento en la puesta en marcha** durante los primeros meses de vida de la empresa.

## ¿De qué manera el apoyo a las iniciativas empresariales mejora la empleabilidad de las personas?

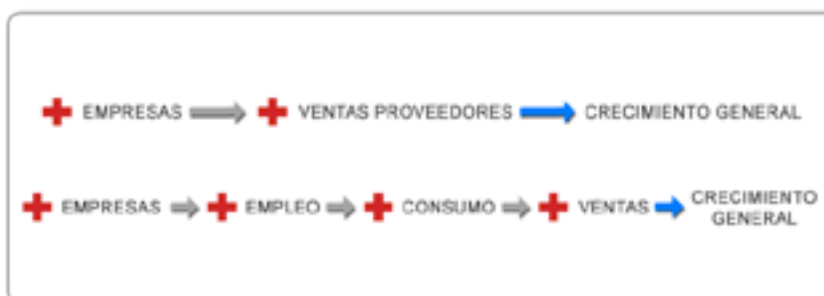
Muchas personas con una gran iniciativa y un claro espíritu emprendedor ven limitadas sus posibilidades de inserción a través de la creación de su propio puesto de trabajo porque parten de una situación de desigualdad, no tienen acceso a la información, disponen de escasos recursos y no han tenido la oportunidad de formarse adecuadamente para ejercer una actividad empresarial.

Con las acciones de apoyo al autoempleo, **se pone a disposición de las personas los recursos necesarios para que la opción del trabajo por cuenta propia pueda convertirse en una realidad.**



## ¿De qué manera el apoyo a las iniciativas empresariales repercute en el funcionamiento de las empresas?

La puesta en marcha de una nueva empresa inicia un desarrollo en cadena de proveedores y clientes que acaba beneficiando al conjunto del tejido empresarial:



# SENSIBILIZACIÓN

*“Eliminar estereotipos y prejuicios, mediante campañas de sensibilización, incrementa las posibilidades de acceso al empleo”*

Uno de los principales factores de discriminación en el mercado de trabajo responde a la existencia de determinados estereotipos o prejuicios sociales, generados por la asunción de creencias tradicionalmente aceptadas, que no responden a la realidad, y por una desconfianza generalizada hacia determinados colectivos.

**El cambio de mentalidad y actitud** de las personas responsables de la contratación es fundamental para dar oportunidades de acceso al empleo a estos colectivos, de ahí que las **acciones de sensibilización** se hayan convertido en uno de los pilares de los programas de empleo, abarcando un amplio abanico de **destinatarios**:

- Agentes relacionados con la gestión del empleo** (directores de recursos humanos, gerentes de PYMES, directivos de empresas...)
- Personas con capacidad de decisión en** la puesta en marcha y **desarrollo de las políticas** de las administraciones públicas.
- Personal implicado en los programas de empleo** de las diferentes entidades, administraciones, organizaciones sindicales y empresariales, etc.
- Los mismos **beneficiarios del proyecto** y, en general, **toda la sociedad**.

## ¿De qué manera la sensibilización mejora la empleabilidad de las personas?

Con **la ruptura de prejuicios** sobre las personas en situación de vulnerabilidad, dando a conocer su realidad, valores, actitudes y capacidades personales y laborales, se **contribuye a facilitar su acceso al empleo**, y la adaptación al puesto de trabajo.

## ¿De qué manera la sensibilización repercute en el funcionamiento de las empresas?

Si las empresas logran superar determinados prejuicios a la hora de incorporar en sus plantillas a personas en situación de vulnerabilidad, no sólo **estarán abriéndose a un mayor abanico de posibilidades en sus procesos de selección**, sino que **se verán beneficiadas de la riqueza que lleva asociada la diversidad en sus recursos humanos**.



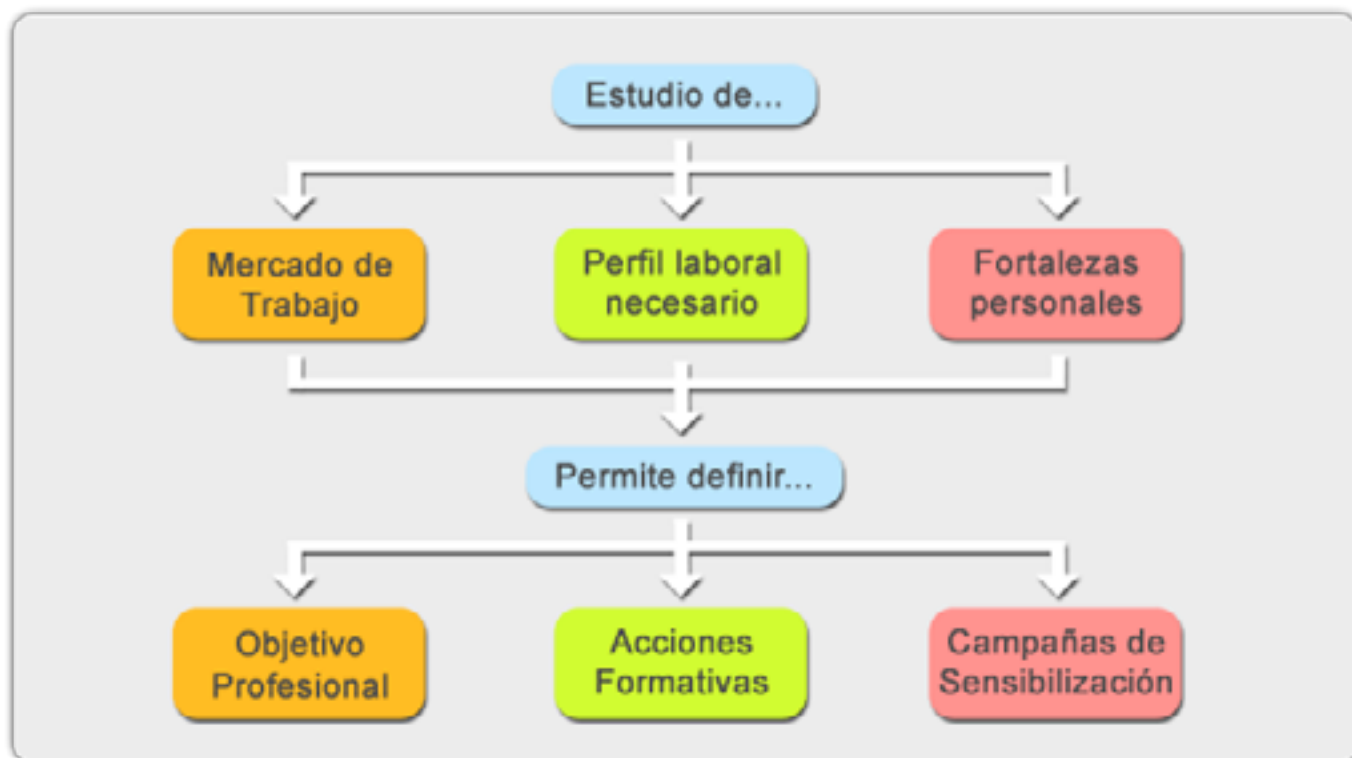
# ESTUDIOS DE INVESTIGACIÓN

Tanto en el diseño como en el desarrollo de las diferentes acciones de los programas de empleo, resulta fundamental **partir de un profundo conocimiento del entorno**: tendencias del mercado de trabajo en el ámbito local, requerimientos empresariales de mano de obra, necesidades formativas, dificultades y fortalezas de los colectivos vulnerables en el acceso al empleo, etc.



## ¿De qué manera la investigación mejora la empleabilidad de las personas?

La **investigación permite desarrollar** todas las **acciones de los programas de empleo respondiendo a la realidad más cercana**. Si se conocen las tendencias del mercado de trabajo será más sencillo establecer el objetivo profesional; si se identifican los requerimientos de cualificación de las empresas las acciones formativas que se planifiquen tendrán un mayor éxito; si se parte de las fortalezas de las personas las campañas de sensibilización serán más efectivas.



## ¿De qué manera la investigación repercute en el funcionamiento de las empresas?

Gran parte de los estudios de investigación que se realizan desde los programas de empleo están centrados en el tejido empresarial, y en concreto en el área de personal como elemento clave de inserción (necesidades formativas, perfiles profesionales...). Resulta evidente la utilidad que estos estudios pueden tener para el **diseño de las estrategias de recursos humanos en las empresas**.

# COOPERACIÓN

El desarrollo de entornos de cooperación para la puesta en marcha y gestión de programas de empleo supone en sí mismo una actuación que mejora considerablemente el resultado de la intervención. En este sentido, cada vez más, los programas de empleo contemplan entre sus acciones la **creación de estructuras formadas por diferentes agentes**: Servicios Públicos de Empleo, Universidades, organizaciones sindicales y empresariales, ONGS, organismos públicos, asociaciones representantes de los colectivos vulnerables...

Existen **distintas fórmulas de cooperación** entre instituciones, organismos y entidades:



- **Comités, consejos o comisiones territoriales**, formadas por un amplio abanico de organizaciones representativas en el territorio en el que desarrolla un programa.
- **Redes de cooperación plurirregional y transnacional**, formada por agrupaciones territoriales que ejecutan programas de empleo en diferentes ámbitos geográficos.

## ¿De qué manera la cooperación mejora la empleabilidad de las personas?

La búsqueda de la **complementariedad** entre diferentes agentes **garantiza** que las **necesidades de las personas** en materia laboral **sean cubiertas** de manera integral.

## ¿De qué manera la cooperación repercute en el funcionamiento de las empresas?

Una adecuada coordinación entre diferentes organizaciones y, especialmente, una implicación directa del tejido empresarial en los programas de empleo, colaborando con las entidades que los promueven, **permiten a las empresas aprovecharse de sus resultados con MEDIDAS COMPLEMENTARIAS.**

*“La coordinación y cooperación entre organizaciones y empresas aumenta los resultados de éxito en materia de empleo.”*



# CREACIÓN Y DOTACIÓN DE INFRAESTRUCTURAS

Para garantizar el éxito de los programas de empleo se requiere, además de contar con los recursos humanos adecuados, disponer de las **infraestructuras necesarias para desarrollar la intervención con calidad**:



-**Aulas** con los recursos técnicos y los medios audiovisuales apropiados para la impartición de la formación.

-**Despachos** bien acondicionados que permitan la atención individualizada.

-**“Espacios abiertos de búsqueda”** de libre acceso, que permitan a las personas ser protagonistas activos en su propio proceso de inserción.

-**Equipamiento informático** adecuado para la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

-**Centros de documentación** que permitan concentrar los recursos bibliográficos y propiciar el trabajo de investigación.

# ELABORACIÓN DE HERRAMIENTAS

Entre las medidas complementarias que contemplan los programas de empleo se encuentra la elaboración de herramientas que contribuyan a facilitar el trabajo de los profesionales y a mejorar la calidad de la intervención. En concreto, cabe destacar:

-La elaboración de materiales en **diferentes soportes**: manuales didácticos, procedimientos metodológicos, guías de recursos, CD-ROMs interactivos...

-La creación de **sistemas informáticos on-line** para la intermediación laboral, en los que confluyan ofertas y demandas de empleo.



## EMPRESAS PARTICIPANTES EN EL PLAN DE EMPLEO EN CASTILLA Y LEÓN

EMPRESAS	SECTOR DE ACTIVIDAD
<b>BURGOS</b>	
Hotel Velada Burgos	Hostelería y Restauración
Norsol Eléctrica S.L.	Industria - Energías Renovables
Los Jazmines	Servicios: Residencia de 3ª Edad
Carnes Selectas	Industria alimentaria
Alcampo	Comercio
<b>LEÓN</b>	
Carflor	Servicios
Telemark	Servicios
Hotel Conde Luna	Hostelería
Confiterías León	Hostelería
<b>PALENCIA</b>	
Complejo Hospitalario S. Luis en Palencia	Hospital - Geriatría
Valle San Juan	Industria alimentaria
Asociación de Empresarios de hostelería de Palencia	Gestión
Grupo El Árbol	Servicios
Bar "Habana"	Hostelería
<b>SALAMANCA</b>	
Leroy Merlin	Comercio
Limcasa	Servicios a Empresas
Partner Montalvo	Hostelería
Cortefiel	Comercio
Residencia San Rafael	Servicios a la Comunidad
Abba Fonseca	Hostelería

1/2

## EMPRESAS PARTICIPANTES EN EL PLAN DE EMPLEO EN CASTILLA Y LEÓN

EMPRESAS	SECTOR DE ACTIVIDAD
<b>SEGOVIA</b>	
Merkal calzado	Comercio
Restaurante Casa Duque	Servicios Restauración
Restaurante las Cuevas de San Esteban	Servicios Restauración
Erosky hipermercados	Comercio
Restaurante Jose María	Servicios Restauración
<b>SORIA</b>	
Fico Mirrors, S.A.	Industria
Anvis, S.A.U.	Industria
Hambar, S.L.	Restauración
Valoriza Servicios Medioambientales, S.A.	Servicios
<b>VALLADOLID</b>	
Brico Depot	Comercio
Grupo El Árbol	Comercio
Hotel Enara	Hostelería
Centro Hospitalario Benito Menni	Actividades sanitarias
Residencia San José	Servicios personales
<b>ZAMORA</b>	
Residencia de Día para Mayores Zamora 1	Servicios
Residencia San Quavitae	Servicios

2/2

\*Guía elaborada a partir en la Guía de buenas prácticas por el empleo para colectivos vulnerables. Cruz Roja Española-Oficina Central. Dpto. Actividades y Servicios-Plan de Empleo.

## Direcciones de Cruz Roja Española en Castilla y León

### ÁVILA

Plaza San Francisco, 3  
C.P. 05005 Ávila  
Tel. 920 224 848 Fax 920 251 916  
E-mail: [avila@cruzroja.es](mailto:avila@cruzroja.es)

### BURGOS

C/ Cruz Roja s/n  
C.P. 09006 Burgos  
Tel. 947 212 311 Fax 947 260 785  
E-mail: [ceatin@cruzroja.es](mailto:ceatin@cruzroja.es)

### LEÓN

C/ Del Cid , 24  
C.P. 24003 León  
Tel. 987 252 535 Fax 987 216 969  
E-mail: [leon@cruzroja.es](mailto:leon@cruzroja.es)

### PALENCIA

C/ Cruz Roja, 5  
C.P. 34003 Palencia  
Tel. 979 700 507. Ext. 1 y 2 Fax 979 743 534  
E-mail: [palencia@cruzroja.es](mailto:palencia@cruzroja.es)

### SALAMANCA

C/ Prado, 17  
C.P. 37002 Salamanca  
Tel. 923 10 78 20 Fax 923 22 84 82  
E-mail: [salamanca@cruzroja.es](mailto:salamanca@cruzroja.es)

### SEGOVIA

C/ Altos de la Piedad, s/n  
C.P. 40002 Segovia  
Tel. 921 440 202 Fax 921 441 403  
E-mail: [segovia@cruzroja.es](mailto:segovia@cruzroja.es)

### SORIA

C/ Stº Domingo de Silos, Nº 1  
C.P.42002 Soria  
Tel. 975 212 640 Fax 975 228 977  
E-mail: [soria@cruzroja.es](mailto:soria@cruzroja.es)

### VALLADOLID

C/ Pólvora, 6  
C.P. 47005 Valladolid  
Tel. 983 132 828 Fax 983 357 264  
E-mail: [valladolid@cruzroja.es](mailto:valladolid@cruzroja.es)

### ZAMORA

C/ Hernán Cortés, 42  
Tel. 980 523 300 Fax 980 511 842  
C.P.49003. Zamora  
E-mail: [zamora@cruzroja.es](mailto:zamora@cruzroja.es)

### OFICINA AUTONÓMICA

C/ Antonio Lorenzo Hurtado, 5  
C.P. 47014 Valladolid  
Tel. 983 132 846 Fax 983 357 264  
E-mail: [castillayleon@cruzroja.es](mailto:castillayleon@cruzroja.es)



empleo para  
colectivos vulnerables



Junta de  
Castilla y León



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo  
*Invierte en tu futuro*

P.O. Plurirregional Lucha contra la Discriminación 2007-2013