

Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2014/15

EMPRESAS DE INSERCIÓN

SOCIAL INSERTION COMPANIES

Realizado por el alumno D. JUAN JOSÉ GARCÍA FERNÁNDEZ

Tutorizado por el Profesor D. HENAR ÁLVAREZ CUESTA

INDICE

	Pág.
RESUMEN _____	3
1.- OBJETO DEL TRABAJO _____	4
2.- METODOLOGÍA _____	5
3.- ECONOMÍA SOCIAL _____	6
4.- TIPOS DE ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL _____	8
5.- EMPRESAS DE INSERCIÓN _____	13
6.- NORMATIVA Y ESTUDIO _____	15
7.- CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN _____	17
8.- PROCEDIMIENTO CALIFICACIÓN COMO EMPRESA DE INSERCIÓN ____	21
9.- RELACIONES DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN _____	22
10.- CONTRATO DE INSERCIÓN _____	24
11.- AYUDAS A LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN _____	29
12.- REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES _____	32
13.- ITINERARIOS DE INSERCIÓN _____	38
14.- AGRUPACIONES DE EMPRESAS DE INSERCIÓN _____	40
15.- CLÁUSULAS SOCIALES _____	41
16.- CONCLUSIONES _____	45
BIBLIOGRAFÍA _____	47

RESUMEN

En la actualidad la Economía Social ha demostrado ser un sector de gran importancia. En el año 2013 el número de entidades de Economía Social fue de 44.563, siendo de 2.215.175 las personas relacionadas con la Economía Social.

Los datos en el mismo año de las empresas de inserción fueron de 205 empresas, con un total de 4.335 trabajadores (de los cuales 2.086 eran trabajadores de inserción). Las empresas de inserción son, por tanto, las grandes desconocidas, y las que más dificultades tienen para su subsistencia. Son las que dentro de la Economía Social presentan los segundos datos más reducidos en número de empresas y también por número de trabajadores empleados en las Empresas de Inserción

Los problemas para competir en un mercado normalizado con trabajadores que no siguen los ritmos que se exigen en las empresas actuales, unido a la escasez en las ayudas a las empresas de inserción lastran las posibilidades de crecimiento.

En este estudio se pretende una aproximación a estas Empresas; analizando la normativa que las regula, conociendo las particularidades y diferencias con respecto al resto de empresas y diferenciándolas del resto de entidades de la Economía Social.

ABSTRACT

Social Economy has now proven to be a sector of great importance. In the year 2013 the number of Social Economy entities was 44.563, with 2.215.175 people related to the sector.

Data for the same year showed 205 Social Insertion Companies with a total of 4.335 workers (of whom 2.086 were social insertion workers). Social Insertion Companies are the least-known entities in the sector and experience the greatest difficulties for survival. They display the second lowest figures both in terms of number of companies and of number of workers.

The growth of Social Insertion Companies is held back by the difficulty of competing in a normalised market with workers who do not deliver the kind of performance required by modern companies, as well as by a lack of subsidies.

This study is intended as an introduction to Social Insertion Companies, analysing the regulations that apply to them, examining their characteristics and their differences from other companies, and differentiating them from other Social Economy entities.

1.- OBJETO DEL TRABAJO.

La Economía Social está mostrando un mejor comportamiento en tiempos de crisis que el resto de la economía¹. El comportamiento de las Empresas de Inserción (EI) ha tenido el mismo comportamiento incrementando en el número de empresas y en el número de trabajadores empleados. Aun así, las peculiaridades de las EI se deben dar a conocer y analizar con una mayor profusión. Por ello, este trabajo tiene los siguientes objetivos:

- PRINCIPAL

- ➔ Analizar las empresas de inserción, estudiando la normativa aplicable, así como los requisitos que deben cumplir a nivel de empresa y con respecto a sus trabajadores.

- SECUNDARIOS

- ➔ Ofrecer una imagen general de las diferentes entidades que conforman la Economía social.
- ➔ Analizar las características de las empresas de inserción.

¹ “Informe de la Economía Social en España 2009-10” Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES). 1.- “Las entidades de la Economía Social en el contexto económico: Futuros desafíos para asegurar el crecimiento, el empleo y la cohesión social”. Juan Antonio Pedreño. Madrid. 2011.

- ➔ Estudiar las características de los trabajadores de inserción.
- ➔ Diferenciar los diferentes tipos de trabajadores en las empresas de inserción.
- ➔ Observar los beneficios de las empresas de inserción.
- ➔ Analizar las cláusulas sociales y sus beneficios.

2.- METODOLOGÍA.

Los modos y maneras de llevar a cabo este proyecto sobre las “Empresas de Inserción” han sido diversos, pero se ha utilizado técnicas que corresponderían en un mayor número a la investigación cualitativa. Adoptando la investigación cualitativa como el modo de investigación principal y aunque no difiere mucho de otras maneras de investigar si adopta una serie de particularidades que encajan mejor con la empresa de inserción a investigar.

En la investigación cualitativa hay que tener en cuenta e identificar tanto los participantes que intervienen en el asunto a investigar como realizar una identificación clara del asunto. A lo largo del proceso de investigación se han ido reformulando dicho asunto con respecto a la concepción inicial.

La constatación e identificación de particularidades se han realizado a lo largo del proceso de investigación, permitiéndonos una diferenciación de las empresas de inserción con respecto a otro tipo de empresas o entidades. El análisis de los datos a lo largo del proceso ha sido constante, aspecto que resulta básico dentro de la realización de una metodología cualitativa.

Por una parte, se ha intentado plasmar de una manera concreta y directa la gestión del conocimiento que sobre las empresas de inserción se posee, fundiendo varios tipos de investigación. Lo que han llevado a que dentro de los tipos de investigación cualitativa que se consideran haya adoptado la realización de un proceso de investigación participativa.

Es, por tanto, la adopción de los métodos de una investigación cualitativa participativa la que predomina en el proyecto, ya que la documentación, creación y gestión de la única empresa de inserción que, hasta la fecha se ha creado en la provincia de León; me ha permitido atesorar unos aspectos que han resultado de interés en la redacción del proyecto.

En relación al debate aun no resuelto, de la objetividad y la plasmación de la realidad por la utilización de la investigación participativa; se ha acudido a otros métodos de investigación en momentos puntuales. De este modo, durante el desarrollo de la investigación se han utilizado técnicas de investigación analítica o descriptiva y de manera más puntual aspectos de investigación cuantitativa o de investigación evaluativa.

Las empresas de inserción han sido creadas como instrumentos para la incorporación a una vida normalizada de personas en exclusión social o con diversos problemas que son excluyentes para vivir en sociedad. Por tanto, he tenido que trabajar en la comunión de los fundamentales y básicos aspectos jurídicos, con los aspectos sociales. La comprensión de esos dos campos son los que permiten el conocimiento y la visualización en su conjunto de las empresas de inserción. Una visión sesgada o unidireccional de las empresas de inserción llevaría a la incompreensión de las empresas de inserción y por tanto a una mala praxis por mí parte.

3.- ECONOMÍA SOCIAL.

Se habla de Economía Social en España desde hace más de veinte años, siendo el sector social el que comienza con el trabajo de expandir y desarrollar la economía social. Desde el año 1992 se constituye la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES) que es la máxima institución representativa de la Economía Social en España.

En España se denomina ***Economía Social*** al conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios orientadores persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos².

Otra definición de la Economía Social es: “Es un concepto que designa a las empresas y organizaciones, especialmente las cooperativas, sociedades mutuales, asociaciones, fundaciones y empresas sociales, las cuales tienen la característica específica de

² Definición recogida en el Art. 2 “Concepto y denominación” Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

producir bienes, servicios y conocimiento, a la vez que persiguen objetivos tanto sociales como económicos y promueven la solidaridad³”.

La economía social se puede identificar como la economía del tercer sector. Haciendo referencia a dicha denominación y como elemento diferenciador la podríamos definir como: “La delimitación científica de ese campo de la economía, que no se corresponde ni con la economía pública (primer sector institucional), ni con la economía capitalista tradicional (segundo sector), se que se halla exenta de consenso entre la comunidad científica⁴”

Los principios que orientan a la Economía Social en España son:

- ⇒ *Primacía de las personas y del fin social sobre el capital*, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.
- ⇒ *Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica* principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, *al fin social objeto de la entidad*.
- ⇒ *Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad*.
- ⇒ *Independencia respecto a los poderes públicos*.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁵ los principios operativos comunes de las organizaciones y empresas de economía social y solidaria son:

- ⇒ Participación.

³ Según la Conferencia Regional de la Organización Internacional del Trabajo sobre Economía Social de octubre 2009.

⁴ VV. AA. “La investigación universitaria en Economía Social en España” Publicacions de la Universitat de Valencia. 2004.

⁵ “La Economía Social y Solidaria” 2009. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- ⇒ Participación voluntaria.
- ⇒ Autonomía.
- ⇒ Solidaridad.
- ⇒ Dimensión colectiva.
- ⇒ Función económica y social.

4.- TIPOS DE ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL.

En España actualmente la Economía Social la integran las siguientes entidades:

- ♦ **COOPERATIVAS.** Una cooperativa es una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes, a través de una organización empresarial de propiedad conjunta y funcionamiento democrático.

Normativa aplicable:

Ámbito europeo:

- Reglamento (CE) N° 1435/2003, del Consejo de 22 de julio de 2003, relativo al Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea.
- Directiva (CE) 2003/72 del Consejo de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

Ámbito estatal:

- Ley 3/2011, de 4 de marzo, por la que se regula la Sociedad Cooperativa Europea con domicilio en España.
- Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.
- Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.
- Real Decreto 136/2002, de 1 de febrero, por el que se aprueba el Registro de Sociedades Cooperativas.

Ámbito autonómico (Castilla y León):

- Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León.
- Decreto 125/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento del Registro de Cooperativas de Castilla y León.

- ♦ **SOCIEDADES LABORALES.** Es una sociedad anónima en la que, al menos, el 51% del capital social pertenece a los trabajadores que prestan en ella sus servicios (trabajan) de forma retribuida, personal, directa, por tiempo indefinido (con un contrato indefinido) y en jornada completa.

Normativa aplicable:

- Ley 4/1997, de 24 de marzo de Sociedades Laborales.
- Ley 2/1995 de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada.
- Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas de 28 de diciembre.
- Real Decreto 21147/1998, de 2 de octubre, que regula el Registro Administrativo de Sociedades Laborales.

- ♦ **MUTUALIDADES.** Son sociedades de personas, sin ánimo de lucro, de estructura y gestión democrática, que ejercen una actividad aseguradora de carácter voluntario, complementaria del sistema de previsión de la Seguridad Social.

Normativa aplicable:

- Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de ordenación y supervisión de Seguros Privados.
- Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el reglamento de planes y fondos de pensiones.
- Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre por el que se aprueba el reglamento de mutualidades de previsión social.

- ♦ **CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.** Aquellos centros, de titularidad pública o privada, cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores discapacitados, constituyéndose como un medio de integración del mayor número de trabajadores discapacitados en la empresa ordinaria.

Normativa aplicable:

- Ley 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado.

- Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.
 - Real Decreto 377/2006 de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos de empleo y de la formación profesional ocupacional.
 - Real Decreto 290/2004 de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de personas con discapacidad.
 - Real Decreto 27/2000 de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados de empresas de 50 o más trabajadores.
 - Real Decreto 2273/1985 de 4 de diciembre, que regula los Centros Especiales de Empleo de minusválidos.
 - Real Decreto 1368/1985 de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.
 - Orden de 24 de julio de 2000, por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva de 2% de trabajadores discapacitados de empresas de 50 o más trabajadores reguladas por el Real Decreto 27/2000.
- ♦ **EMPRESAS DE INSERCIÓN.** Son aquellas sociedades mercantiles o cooperativas cuya finalidad no es lucrativa.
- Normativa aplicable:
- Ámbito estatal:
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción.
- Ámbito autonómico (Castilla y León):

- Decreto 34/2007, de 12 de abril, por el que se regula el procedimiento de calificación de las empresas de inserción laboral y se crea su registro administrativo.
- ♦ **COFRADÍAS DE PESCADORES.** Las cofradías de pescadores son corporaciones de derecho público, dotadas de personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de los fines y el ejercicio de las funciones que les están encomendadas, que actúan como órganos de consulta y colaboración con la Administración en la promoción del sector pesquero y representan intereses económicos y corporativos de los profesionales del sector, sin perjuicio de la representación que poseen las organizaciones de empresarios y trabajadores de la pesca.
- Normativa aplicable:
- Ley 3/2001 de 26 de Marzo, de Pesca Marítima del Estado.
- ♦ **SOCIEDADES AGRARIAS DE TRANSFORMACIÓN.** Son sociedades civiles de finalidad económico-social en orden a la producción, transformación y comercialización de productos agrícolas, ganaderos, forestales, la realización de mejoras en el medio rural, promoción y desarrollo agrario y la prestación de servicios comunes que sirvan a aquella finalidad.
- Normativa aplicable:
- Real Decreto 1776/1981, de 3 de agosto, por el que se aprueba el estatuto que regula las Sociedades Agrarias de Transformación.
 - Orden del 14 de septiembre de 1982, que desarrolla el Real Decreto 1776/1981 de 3 de agosto, por el que se aprueba el Estatuto que regula las Sociedades Agrarias de Transformación.
- ♦ **ASOCIACIONES.** Sobre todo las vinculadas al movimiento de la discapacidad y de la inserción de personas en exclusión. Las principales características de este movimiento asociativo se centra en prestar servicios allí dónde el sector lucrativo falla, sobre todo en su acceso a colectivos especialmente vulnerables. Son también señas de identidad la capacidad de innovación para satisfacer los problemas que surgen en la sociedad, y la defensa de cambios sociales, legales, administrativos, o

de otro tipo, siempre en defensa de los derechos y las libertades de las personas con discapacidad, con base en el respeto a la diversidad, la pluralidad y la tolerancia.

- ♦ **FUNDACIONES.** Son organizaciones constituidas sin fin de lucro que, por voluntad de sus creadores, tienen afectado su patrimonio de modo duradero a la realización de un fin de interés general. Las fundaciones de Economía Social deben cumplir taxativamente los principios de la Economía Social citados y que recoge la Ley 5/2011.

Normativa aplicable:

Ámbito estatal:

- Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.

Ámbito autonómico (Castilla y León):

- Ley 13/2002, de 15 de julio, de Fundaciones de Castilla y León.
- Decreto 63/2005, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de Fundaciones de Castilla y León.

ECONOMÍA SOCIAL		
TIPO	NÚMERO DE ENTIDADES	NÚMERO DE TRABAJADORES
<i>COOPERATIVAS</i>	21.257	267.839
<i>SOCIEDADES LABORALES</i>	11.559	63.931
<i>MUTUALIDADES</i>	397	1.356
<i>EMPRESAS DE INSERCIÓN</i>	174	5.141
<i>COFRADÍAS DE PESCADORES</i>	69	457

<i>CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO</i>	490	531.101
<i>FUNDACIONES</i>	12.921	95.942
<i>ASOCIACIONES</i>	Sin datos	Sin datos
<p>Datos obtenidos de la Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES), de la Federación de Asociaciones Española de Empresas de Inserción (FAEDEI) y del Instituto de Análisis Estratégico de Fundaciones (INAEF) perteneciente a la Asociación Española de Fundaciones.</p> <p>Elaboración propia.</p>		

La importancia de la economía social se ha ido incrementando en los últimos años, teniendo en la actualidad una gran importancia. Supone algo más del 10% del Producto Interior Bruto, facturando 150.978 millones de euros con un total de 2.215.175 puestos de trabajo⁶ relacionados con la economía social.

5.- EMPRESAS DE INSERCIÓN.

Las Empresas de Inserción tienen su origen como una respuesta a las necesidades de empleo detectadas en el entorno social más próximo a sus promotores, como un peldaño natural en el proceso formativo de personas que se quedaban fuera del sistema y desde otras entidades de la Economía.

Las primeras actividades servían para facilitar formación básica bien con cursos de alfabetización o bien con otros que permitían obtener el “graduado escolar” a adultos, que eran todas aquellas personas que se quedaban fuera del sistema o no habían llegado a entrar. En la década de los 80 del siglo XX esto se extendió al campo de los jóvenes, lo cual dio pie a los primeros “talleres ocupacionales” y, posteriormente a los centros sociolaborales. La evolución de los anteriores han dado pie a lo largo del tiempo a diferentes programas (Programas de diversificación, Escuelas Taller, Casas de Oficios, Programas Duales, Programas Mixtos de Formación y Empleo,...).

Pero los centros sociolaborales y sus respectivos talleres de formación no han sido suficientes para cubrir las necesidades detectadas por las entidades sociales, cada una en

⁶ Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES) y realizados los cálculos en base a datos facilitados por la Agencia Tributaria (2011) y datos facilitados por los socios miembros de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES) Facturación 2013.

un entorno más próximo. Todo ello hace que las entidades sociales comenzaran a solicitar y recabaran información para avanzar en el proceso de inserción sociolaboral de colectivos desfavorecidos o en exclusión social.

Todo ello desemboca en el impulso desde diferentes ámbitos del trabajo económico y social en España, en la realización de las “Jornadas Internacionales de Empresas de Inserción en España⁷” en el año 1995 las que supusieron un importante impulso incorporándose, desde ese momento, el estudio de los diversos aspectos de las empresas de inserción, en los diferentes foros de trabajo social, laboral y económico. Los años siguientes confirman la nueva tendencia para conseguir que las Empresas de Inserción supongan un nuevo instrumento de trabajo con colectivos en exclusión social⁸. El 24 de Junio de 1998, la Comisión de Política Social y Empleo del Congreso de los diputados acordó aprobar una proposición no de ley, por la que se insta al Gobierno a que establezca el marco legal de las empresas de inserción socio-laboral.

La empresa de inserción, es una de las instituciones que forman parte de la denominada Economía Social y están reguladas, de manera genérica, por la Ley 5/2011 de 29 de marzo de Economía Social. Dicha ley tiene por objeto “establecer un marco jurídico común para el conjunto de entidades que integran la economía social, con pleno respeto a la normativa específica aplicable a cada una de ellas, así como determinar las medidas de fomento a favor de las mismas en consideración a los fines y principios que les son propios”.

EMPRESAS DE INSERCIÓN			
AÑO	Nº EMPRESAS	TRABAJADORES	TRABAJADORES INSERCIÓN
2010	145	4.111	2.646
2011	167	4.563	2.400
2012	181	4.335	2.435
2013	145	5.141	2.092

⁷ “Jornadas Internacionales sobre Empresas de Inserción en España” 1995. Organizadas por la Consejería de Integración Social de la Comunidad de Madrid. Auditorio Canal Isabel II. 4, 5 y 6 abril 1995.

⁸ “Año Internacional de Erradicación de la pobreza” 1996. ONU. “Simposio Nacional de Caritas” 1997. Caritas. “Jornadas Nacionales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales” 1997. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. “Jornadas técnicas sobre el mercado de trabajo del Saló Inter Ocupació” 1997. Generalitat de Catalunya.

6.- NORMATIVA Y ESTUDIO.

Las empresas de inserción en España están regidas por la Ley 44/2007 de 13 de diciembre para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción (LREI). Esta normativa a nivel nacional tiene que ser desarrollada y adaptada por las diferentes Comunidades Autónomas.

Esta ley fue el resultado de varias iniciativas que comenzaron en la década de los noventa con una iniciativa parlamentaria que el 11 de septiembre de 1995 con el nombre de “Proposición de ley de regulación de las empresas de economía solidaria y alternativa”, contenida en el Boletín Oficial de las Cortes Generales – Congreso, de 11 de septiembre de 1995, Serie B, núm. 142-I). De ese mismo año pero con fecha 29 de septiembre se presentó otra proposición no de ley (Boletín Oficial de las Cortes Generales – Congreso, 29 de septiembre de 1995. Serie D, nº 275. Fue tomada en consideración por el Pleno del Congreso en la sesión de 7 noviembre de 1995. Diario Oficial del Congreso nº 181).

Estas iniciativas fueron las primeras en este sentido ante los sectores de la economía social al reclamar un marco normativo y permitiendo que otros actores sociales continuaran. El 25 de marzo de 1998, la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), entregó al Ministerio de Trabajo un documento donde se propone un sistema similar al francés en el que las autoridades locales pueden ser promotoras de empresas de inserción convirtiéndose en controladoras de los itinerarios de inserción.

El 3 de Abril de 1998, en el “Plan de Acción para el Empleo 1998 del Reino de España” en su Directriz 9 redacta entre las medidas a adoptar la “regulación de las empresas de inserción social para facilitar la integración sociolaboral de grupos afectados por la exclusión social”.

En el Programa Nacional de Reformas de España de 13 de octubre de 2005, se redacta la necesidad de dotar a las empresas de inserción de una regulación estatal. Apoyando todos los grupos parlamentarios a finales del 2005 el comienzo del trabajo para un proyecto de ley que regule las empresas de inserción a nivel nacional.

Con fecha 29 de junio de 2007 se aprueba en Consejo de Ministros el Proyecto de Ley para regular a estas entidades, cuyo texto se aprueba con rango de ley el 13 de diciembre de 2007, como Ley 44/2007 (BOE nº 299 de 14 de diciembre de 2007).

La *Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción (en adelante LREI)*; tenía como función básica el armonizar la regulación de las empresas de inserción en el Estado presentándose como el marco legislativo, que sirviera de base para la legislación en las diferentes Comunidades Autónomas.

La LREI en su *art. 1* tiene por objeto “regular el régimen jurídico de las EI y establecer un marco que promueva la inserción laboral de personas en situación de exclusión social a través de este tipo de empresas” y realizándose a través de los siguientes objetivos básicos:

- Establecer un marco jurídico estatal que promueva la inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social a través del modelo de empresas de inserción.
- Regular el régimen general y propio de las EI para que al desarrollar sus actuaciones, permita a las entidades alcanzar el objetivo principal que será la integración de las personas en el mercado de trabajo normalizado.
- Promocionar la inserción laboral a través del modelo de EI definiendo un conjunto de medidas de apoyo en forma de subvenciones y de ayudas económicas.

Pero, ¿qué considera la LREI como Empresa de Inserción? El *art. 4* dice: “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 económicas 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”. Las EI “deberán proporcionar a los trabajadores... 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... deberán tener servicios de intervención o acompañamiento para la inserción sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario”.

De la lectura de la definición se pueden desprender los puntos que marcaran las diferencias con respecto a otras empresas:

- ✓ Serán calificadas como empresas de inserción sólo las sociedades mercantiles y las sociedades cooperativas que estén legalmente constituidas
- ✓ Deberán ser debidamente calificadas por los organismos autonómicos. En el caso de la CC.AA. de Castilla y León se deberá estar calificado por la Dirección General de Economía Social y Autónomos.
- ✓ Las EI no tendrán como finalidad tener réditos económicos, y que va en contra de la definición estricta de “empresa”. Según la Real Academia Española de la Lengua es “Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos”.
- ✓ No se fijan las actividades que tendrán que realizar las empresas de inserción, pudiendo encajarse en cualquier actividad de producción de bienes o de servicios.
- ✓ Además de su faceta productiva y la realización del trabajo por cuenta ajena las EI deben diseñar unos itinerarios de inserción sociolaboral individualizado para cada uno de los trabajadores, donde se fomente la formación y los hábitos sociales y laborales para su futura incorporación en un puesto de trabajo en una empresa normalizada.
- ✓ Dispondrá de personal de acompañamiento e intervención que trabajará con los trabajadores de inserción para conseguir los objetivos que hemos planteado con anterioridad.

7.- CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN.

En el caso de las Empresas de Inserción que se creen en Castilla y León deberán cumplir la referida Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción y el Decreto 34/2007, de 12 de abril, por el que se regula el procedimiento de calificación de las empresas de inserción laboral y se crea su registro administrativo.

El art. 5 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) nº 299 de 14

de diciembre 2007; marca los “Requisitos” que toda EI debe de cumplir para poder tener dicha denominación. Son los siguientes:

- a. Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras. Siendo la participación de al menos el 51% del capital social de las sociedades mercantiles; en el caso de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales será de los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sea de aplicación a los socios colaboradores o asociados.
- b. Estar inscritas en el Registro correspondiente a su forma jurídica, así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la CC.AA.
- c. Mantener en cómputo anual, un porcentaje de trabajadores en procesos de inserción al menos del 30% los tres primeros años de actividad, pasando al 50% a partir del cuarto año; teniendo un número mínimo de dos trabajadores de inserción.⁹
- d. No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.
- e. Aplicar al menos el 80% de los excedentes resultantes de la actividad, si los hubiera, se emplearan en la mejora o ampliación de las estructuras productivas y de inserción.
- f. Presentar con carácter anual un Balance Social de las actividades de la EI, incluyendo una memoria económica y social, el grado de inserción en el mercado laboral ordinario y la composición de la plantilla, así como la información sobre las tareas de inserción realizadas durante ese año y las previsiones del año próximo.
- g. Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos derivados de los itinerarios individualizados de inserción sociolaboral.

⁹ También en el Art. 4.1.a) del Decreto 34/2007, de 12 de abril, por el que se regula el procedimiento de calificación de las empresas de inserción laboral y se crea su registro administrativo; publicado en el Boletín Oficial de Castilla y León nº 75 de 18 de abril 2007 hace referencia al porcentaje de que al menos el 30% de la plantilla de la empresas tienen que estar formadas por trabajadores en situación o riesgo de exclusión social.

**CLASIFICACIÓN DESDE UN PUNTO DE VISTA TEMPORAL, DE LOS
REQUISITOS A CUMPLIR POR LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN**

<p align="center"><i>REQUISITOS A CUMPLIR DE MANERA PREVIA</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promovidas y participadas por Entidades con al menos el 51%. ✓ Estar inscritas en el Registro mercantil o el que corresponda según su forma jurídica. ✓ Estar inscrita en el Registro administrativo de Empresas de Inserción de las CC.AA. (regulado por el Decreto 34/2007, de 12 de abril). ✓ Iniciar la actividad con, al menos, dos trabajadores de inserción y que sean al menos el 30% del total de la plantilla.
<p align="center"><i>REQUISITOS A CUMPLIR POR LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN DURANTE LOS PERIODOS DE ACTIVIDAD</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mantener durante los tres primeros años un 30% de la plantilla como trabajadores de inserción, pasando al cuarto año a ser un 50%; siendo el cómputo mínimo de dos trabajadores. ✓ Desarrollar las actividades propias de su objeto social. ✓ Reinvertir el 80% de los beneficios en la propia EI, mejorando las estructuras productivas o las de inserción. ✓ Presentar anualmente un Balance Social: <ul style="list-style-type: none"> → Memoria Económica. → Memoria Social. → Composición de la plantilla distinguiendo entre trabajadores de inserción y trabajadores normalizado e identificando periodos trabajados, tipos de contratos y jornada laboral.

	<p>→ Tareas de inserción realizadas con los trabajadores de inserción (cursos que han realizado, desarrollo de sesiones de orientación sociolaboral, participación en jornadas, títulos conseguidos, avances en hábitos sociolaborales,...).</p> <p>→ Previsiones económicas y sociales para el próximo año.</p> <p>→ El grado de inserción laboral de los trabajadores de inserción en el mercado normalizado, si los hubiera.</p> <p>✓ Contar o dotar a la EI de los medios y figuras necesarias para cumplir con los compromisos que se deriven de los itinerarios de inserción sociolaboral.</p>
--	--

Pero no todo el mundo puede crear y gestionar una EI, las entidades promotoras vienen señaladas en su **art. 6 de la LREI** dónde nos apuntan los requisitos que deben cumplir:

- Entidades sin ánimo de lucro (incluidas las de derecho público).
- Asociaciones sin fines lucrativos.
- Fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de personas desfavorecidas.¹⁰

La calificación como empresa de inserción viene regulados en la LREI en su **art. 7** señalando que corresponderá al Órgano Administrativo competente de la Comunidad Autónoma. El **art. 9 de la LREI** trata sobre los Registros e información sujeta a constancia registral.

En Castilla y León corresponderá a la Dirección General de Economía Social y Autónomos, perteneciente a la Consejería de Economía y Empleo. Castilla y León. La

¹⁰ También en el Art. 4.1.e) del Decreto 34/2007, de 12 de abril, por el que se regula el procedimiento de calificación de las empresas de inserción laboral y se crea su registro administrativo; marca la obligación de estar “promovidas o participadas (salvo que adopte la forma de sociedad cooperativa) por una o varias entidades sin ánimo de lucro que entre sus objetivos, persigan la integración social y laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social”.

experiencia demuestra la importancia para las empresas de inserción de estar inscritas en la Federación Castellana y Leonesa de Empresas de Inserción, ya que la Dirección General de Economía Social y Autónomos solicita documentación a la federación sobre la viabilidad económica de la EI. El Capítulo III del Decreto 34/2007, de 12 de abril, en su art. 4.1.d) redacta “El proyecto empresarial deberá ser viable desde el punto de vista económico, técnico y financiero, en orden al cumplimiento de sus fines”.

8.- PROCEDIMIENTO DE CALIFICACIÓN COMO EMPRESA DE INSERCIÓN.

Todo el procedimiento debe seguir en Castilla y León los aspectos regulados por el **art. 5 del Decreto 34/2007, de 12 de abril**, por el que se regula el procedimiento de calificación de las empresas de inserción laboral y se crea su registro administrativo.

Se iniciará a instancia del interesado mediante solicitud cursada en modelo normalizado dirigiéndose a la Dirección General competente en materia de economía social.

La solicitud de calificación deberá acompañarse obligatoriamente con original o fotocopia compulsada de la siguiente documentación:

- a. Memoria de viabilidad económica, técnica y financiera detallando aspectos de comercialización y producción identificando el plan de inversiones y sus fuentes de financiación.
- b. Código de Identificación Fiscal (CIF), escritura de constitución y estatutos o cualquier otra documentación identificativa de las personas jurídicas que participen en el capital social de la empresa¹¹.
- c. Código de Identificación Fiscal (CIF), escritura de constitución y estatutos de la empresa o cualquier otra documentación que la identifique. Se deberá acompañar justificación del porcentaje de participación en el capital social de cada una de las personas o entidades participantes.
- d. Documento Nacional de Identidad (DNI) del representante legal de la empresa y documentación acreditativa de la representación con la que actúa.
- e. Relación de trabajadores en situación de alta en la plantilla justificando el cumplimiento del tanto por ciento de trabajadores de inserción.

¹¹ En el caso de ser personas naturales los que participen en la constitución de la sociedad además se deberá aportar el Documento Nacional de Identidad (DNI) de cada uno.

El registro correspondiente tendrá un plazo de tres meses, desde la entrada de la solicitud (**art. 5.4. del Decreto 34/2007, de 12 de abril**); transcurrido dicho periodo se entenderá como desestimada la solicitud. Sin embargo, la estimación de la solicitud supondrá la calificación como empresa de inserción desde el momento de registro de la solicitud.

Todas las empresas de inserción que cumplan los requisitos marcados por las diferentes normas establecidas y que estén calificadas como tales por los correspondientes registros administrativos podrán incluir en su denominación social las palabras “Empresa de Inserción” o las siglas “E.I.”; y así lo regula el **art. 5.5. del Decreto 34/2007, de 12 de abril**.

La pérdida de la calificación de empresa de inserción vendrá determinada por el **art. 8 de la LREI**, es decir, por el incumplimiento de los requisitos que determinaron el calificativo de Empresa de Inserción. Lógicamente y así lo señala el artículo, sólo corresponderá a la calificación de EI, pero la sociedad no se verá afectada.

9.- RELACIONES DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN.

El **Capítulo III de la LREI (art. 10)** marca las relaciones de las empresas de inserción con las Administraciones Públicas. Además de la relación esencial con el órgano que va a calificar la empresa, hay que tratar con los Servicios Sociales Públicos y por otro lado con los Servicios Públicos de Empleo.

Las relaciones vendrán determinados por los siguientes aspectos:

- *Servicios Sociales Públicos.*
 - a. Acreditar la situación de exclusión social. (Los futuros trabajadores de inserción para cumplir el requisito de ser inserción serán los servicios sociales pertinentes los que realizar el correspondiente “informe social” que se presentará a la Dirección General de Economía Social que validará la situación de exclusión social.)
 - b. Acceder a los servicios de intervención y acompañamiento social proporcionados por esos servicios. (Dentro de las medidas que hay que adoptar

para presentar y trabajar con los trabajadores de inserción deben ser medidas que posibiliten la su futura inserción laboral en el mercado normalizado por lo que hay que utilizar los pasos necesarios para ello).

- c. Facilitar el seguimiento de itinerarios y procesos de inserción sociolaboral de los trabajadores y prestar apoyo a los que se incorporen a un puesto de trabajo ordinario. (El trabajo que hay que realizar por parte de los servicios sociales debe estar presente en el seguimiento de las actuaciones desarrolladas con los trabajadores de inserción de su jurisdicción, continuando con dicho trabajo una vez que se produzca la inserción normalizada para que la persona no recaiga de nuevo en ser usuario de los servicios sociales).
 - d. Cualquier otra función que determinen las respectivas normativas autonómicas. (En Castilla y León no hay ninguna obligación al respecto, por lo que el resto de actuaciones a desarrollar por los Servicios Sociales con los trabajadores de inserción, vendrán determinadas por los compromisos adquiridos en las diferentes reuniones con el Gerente o con el Técnico de Acompañamiento de cada EI).
- *Servicios Públicos de Empleo.*
 - a. Efectuar el seguimiento de los itinerarios y procesos de inserción de los trabajadores y proporcionar formación durante el tiempo de trabajador de inserción o con posterioridad. (La calificación como trabajador de inserción supone que dicha persona no tiene todas las habilidades necesarias ni requeridas en el mercado laboral ordinario, por lo que es obligación de la EI y de los Servicios Públicos de Empleo de proporcionarles dichas habilidades a través de itinerarios individualizados y de los cursos laborales que se consideren necesarios).
 - b. Certificar, con carácter previo a la realización del contrato, que el trabajador ha prestado servicios en la misma o distinta empresa. (No se pueden contratar a trabajadores que hubieran tenido una relación laboral anterior con la empresa, exceptuando aquellos que se hubiera producido la inserción al mercado normalizado y que hayan retornado a su situación anterior).
 - c. Certificar la formación adquirida que estuvieran propuesta en el marco del itinerario de inserción y, en su caso, la correspondencia entre la experiencia adquirida y las competencias descritas en los certificados de profesionalidad del Sistema Nacional de Cualificaciones. (El Itinerario individualizado con cada

trabajador irá acompañado de diferentes tipos de formación ocupacional que se habrán concertado con los diferentes intervinientes. Esas diferentes actividades formativas deberán corresponderse con el Certificado de Profesionalidad de referencia para su ocupación).

- d. Cualquier otra función que determinen las respectivas normativas autonómicas (Como se comentó anteriormente, en Castilla y León no existe ninguna normativa aplicable).

10.- CONTRATO DE INSERCIÓN.

El *Capítulo IV (arts. 11 al 15 de la LREI)* versará sobre las “Relaciones laborales de los trabajadores en situaciones de exclusión social en las empresas de inserción” aspecto fundamental al fijar y establecer el régimen jurídico y la tipología contractual que se mantendrá con cada trabajador de inserción con la empresa.

El *art. 11* marca el Régimen Jurídico de los trabajadores de inserción que como cualquier relación laboral estará sujeto al Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y al resto de legislación laboral aplicable en cada caso.

Cualquier contrato de trabajo que firme la empresa de inserción deberá cumplir con la legislación laboral, de acuerdo con los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables.

Partiendo de esa obligación hay que distinguir entre los dos tipos de trabajadores que existirán en las EI:

- *Trabajadores normalizados.* Para las relaciones de la EI con ellos se cumplirá las legislación laboral sin excepción.
- *Trabajadores de inserción.* Que presentarán una serie de particularidad que, en todo caso, deben respetarse en materia del cumplimiento del itinerario de inserción sociolaboral.

Serán los trabajadores de inserción los que presentan singularidades en sus relaciones contractuales con la empresa y por tanto los que hay que analizar.

Una de las cuestiones iniciales es este sentido y que genera debate¹² es la consideración que debería haberse previsto, la realidad de la exclusión sociolaboral como un hecho cambiante y poliforme, se pudieran contratar sujetos no incluidos inicialmente al amparo del **art. 2.1. LREI**. Es por tanto el aspecto inicial a analizar ya que hemos visto la enorme importancia que adoptan los servicios sociales públicos en la calificación de las personas como personas de exclusión social. En este sentido se otorga a los servicios sociales públicos la potestad de determinar la procedencia de la contratación de determinadas personas que se hallen en situaciones similares a las enumeradas en el **art. 2.1. LREI** y que se podrían considerar como trabajadores de inserción y que no están incluidos en los colectivos tipificados.¹³

El contrato para el Fomento de Empleo es el contrato que nos marca la **LREI en su art. 15**. Nos encontramos con la incorporación de personas que sin estar recogidas en el **art. 2.1. LREI** puedan ser considerados como trabajadores de inserción si dicha calificación era otorgada por los Servicios Sociales Públicos, y la experiencia así nos lo confirma.

El **art. 12.2. LREI** establece la obligatoriedad de formalizar siempre el contrato de trabajo en el modelo establecido por el servicio público de empleo y el deber empresarial de comunicación a la oficina pública de empleo de la celebración del contrato de trabajo, prorrogas y variaciones, que deberán formalizarse siempre por escrito.

Otro aspecto que genera controversia, vendrá determinado por la duración del contrato de fomento de empleo, que amparado por el **art. 15.4. LREI**, se realizará por un periodo mínimo de doce meses y máximo de tres años. Se podrán celebrar con una duración menor de doce meses si así lo aconsejan los Servicios Sociales y está reflejado en el Itinerario Individualizado de Inserción. La experiencia nos demuestra que en Castilla y León y en general en todas las CC.AA. no se aceptará contratos con una duración inferior a seis meses, negando la Dirección General de Economía Social la calificación como trabajador de inserción para períodos con una temporalidad menor. Se aduce el periodo mínimo de seis meses, como el tiempo mínimo para poder realizar un itinerario

¹² “Empleo y orientación al mundo laboral de jóvenes en situación de exclusión social en empresas de inserción de España”. David Moreno Mendoza. 2008. Premio de investigación Obra Social Caja España.

¹³ En este sentido esta: enmienda nº 14 presentada por el Grupo Parlamentario Vasco; enmienda nº 72 propuesta por el Grupo Parlamentario Catalán; y enmienda nº 103 del Grupo Parlamentario de Esquerra Republicana de Catalunya al proyecto de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, Serie A, nº 144-8 de 23 de octubre de 2007.

individualizado de inserción y que pueda existir un proceso que permita trabajar y revertir la situación del trabajador de inserción.

La duración máxima para mantener el Contrato de Fomento de Empleo será de 3 años, por lo que ningún trabajador podrá mantener la calificación de “trabajador de inserción” más allá de dicho periodo. En el caso de una persona con la calificación de trabajador de inserción, que ha cumplido el periodo de 3 años de trabajo y que quisiéramos seguir manteniendo nuestra relación laboral, dejará de tener la calificación de trabajador de inserción y se considerará que el objetivo se ha cumplido, al pasar a tener una relación ordinaria y normalizada.

En relación a los contratos concertados con jornada a tiempo parcial, con trabajadores de inserción, el *art. 13.1. LREI* y el *art. 4.1.b) del Decreto 34/2007, de 12 de abril*, señala que “la duración de la jornada no podrá ser inferior al cincuenta por ciento de la jornada a tiempo completo en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada máxima legal”. En este sentido, la experiencia demuestra que Castilla y León admite que la jornada laboral sea el cincuenta por ciento de la jornada. Sin embargo, en otras CC.AA. no ocurre lo mismo, es el caso de la Comunidad de Madrid que considera que la jornada laboral mínima, para ser considerado trabajador de inserción, será de al menos el cincuenta y un por ciento de la marcada en el convenio colectivo o de la jornada máxima.

El *art. 15.2. LREI* señala que “El contrato tiene por objeto la prestación voluntaria de servicios retribuidos por cuenta ajena en una empresa de inserción como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado”; y recuerda de nuevo la importancia del itinerario de inserción personalizado y que la realización del contrato de trabajo es una parte importante del mismo. Está sirviendo el contrato de trabajo, como medio para conseguir la inserción sociolaboral de la persona.

La importancia del contrato de trabajo, aun siendo un elemento básico para conseguir los objetivos de las Empresas de Inserción, queda supeditada al Itinerario Individualizado de Inserción y a los Servicios Sociales Públicos que correspondan. Un buen itinerario individualizado de inserción será el elemento fundamental para la incorporación del trabajador a un mercado laboral, siendo el contrato laboral el canalizador de la normalización de la persona.

A nivel laboral el **art. 15.3 la LREI** también marca una serie de características: “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”. La excepción a dicha norma viene redactada a continuación en el mismo artículo “salvo que, en el supuesto de fracaso en un proceso previo de inserción o en el de recaída en situación de exclusión”. Serán, de nuevo, los Servicios Sociales Públicos los que a la vista de las circunstancias del trabajador, los que permitan su contratación.

Al término de un contrato de inserción que va ligado a un itinerario de inserción, **art. 13.3. LREI** si el trabajador continuase en la empresa, como ya hemos visto, pasaría a ser un trabajador normalizado. Por dicho motivo, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba y se computará el tiempo de trabajado anteriormente como servicios prestados a efectos de antigüedad.

La indemnización a la finalización del contrato de trabajo será el equivalente a doce días de salario por año de servicio, según viene marcado en el **art 15. 5 de la LREI**.

La extinción del contrato de trabajo¹⁴ con los trabajadores de inserción recogida en el **art. 14 LREI** nos deriva a las causas del Estatuto de los Trabajadores. No será motivo de extinción del contrato de trabajo la tipificada en el art. 52. d) y por tanto, las faltas de asistencia al trabajo no serán computadas como motivos para finalizar la relación laboral. Las características personales de los trabajadores de inserción pueden suponer ausencias injustificadas y periódicas, la forma de actuar estará contemplada en el itinerario individualizado, que se habrá pactado con los Servicios Sociales.

Asimismo, las faltas de asistencia de los trabajadores en situación de exclusión social no se computarán para el cálculo del índice de absentismo de la plantilla.

También está contemplado, que no será motivo de suspensión o extinción del contrato la “embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo” establecida en el art. 54. 2. f) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. El

¹⁴ A efectos prácticos, debe tenerse en cuenta que en la práctica judicial “la adquisición de las competencias precisas para acceder al mercado laboral normalizado” determina la concurrencia de la “causa de extinción de contratos de trabajo temporales prevista en el art. 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores: la realización de la obra o servicio objeto del contrato”; STSJ Aragón 2 diciembre (JUR 2010/187483).

modo de actuar será la puesta en conocimiento de los Servicios Sociales, a fin de proponer al trabajador iniciar un proceso de deshabituación o desintoxicación. En este caso, el contrato se podrá suspender a juicio de los Servicios Sociales; la negativa del trabajador a incorporarse al proceso de deshabituación o desintoxicación o abandonarla, será motivo de extinción de la relación laboral.

Es importante destacar que, además de las causas para la extinción o suspensión anteriormente mencionadas los Servicios Sociales Públicos, jugarán una importancia capital al haber pactado con ellos un itinerario individualizado de cada trabajador. Es el acuerdo y el contacto entre la EI y los Servicios Sociales el que puede determinar los motivos que permitirán la ruptura de la relación contractual. La experiencia nos demuestra y constata que no hay, con carácter general, unas pautas prefijadas sino que las características individuales de los trabajadores de inserción (sociales, económicas, laborales,...) determinaran los motivos para su rescisión.

A la finalización del contrato, hay obligación por parte de la empresa de inserción de entregar un certificado en el que conste la duración de los servicios prestados, formación realizada, puestos de trabajo desempeñados, tareas desempeñadas, adaptación al puesto de trabajo y así está contemplado en el **art. 13.4. LREI**. Dicho documento deberá servir como acreditación para que el trabajador pueda optar a un empleo en una empresa normalizada. El itinerario individualizado de inserción redacta y contempla un proceso para la mejora de la empleabilidad de la persona, por tanto debe tener en cuenta multitud de factores, para poder revertir su situación de exclusión social y por tanto optar a un empleo en una empresa normalizada.

El **Capítulo VI de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre** versará sobre las Infracciones y Sanciones. Los incumplimientos de las obligaciones que se establecen y tipifican en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre constituirán infracciones administrativas en el orden social y serán objeto de sanción conforme a lo establecido en las disposiciones generales y comunes del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

La **Disposición adicional primera**. Los contratos con las condiciones especiales de ejecución podrán incluir consideraciones relativas a la situación de la exclusión social de los trabajadores vinculados a la realización del contrato, conforme a la legislación de contratos del sector público.

Como se ha observado en todo el análisis de la LREI serán los Servicios Públicos de Servicios Sociales y los Servicios Públicos de Empleo de las CCAA las que tienen la competencia de evaluar y coordinar, así como de velar por el cumplimiento de la Ley 44/2007, d 13 de diciembre y así está reflejado en su *Disposición adicional tercera*.

La *Disposición adicional quinta* es muy importante para el funcionamiento de las EI; ya que permite a la empresa adoptar las decisiones que considere oportunas si en el plazo de diez días no ha tenido respuesta de los Servicios Sociales Públicos. Obviamente las decisiones deberán respetar la normativa laboral vigente en cada momento.

La *Disposición final primera*. “Modificación del texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto”. Añade una nueva redacción introduciendo conceptos acorde a las empresas de inserción y legislando las infracciones que las empresas de inserción pueden cometer.

11.- AYUDAS A LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN.

El *Capítulo V de la LREI* bajo el título “De las Medidas de Promoción” consta de dos artículos. El *art 16* regula las medidas de promoción de las EI a través de las ayudas financieras o bonificaciones a las que se pueden acoger.

En Castilla y León las EI se acogerán a la línea de ayudas que la Administración Autonómica aprueba todos los años para dichas entidades. En la actualidad la convocatoria que está en vigor está regulada por la *Orden EYE/1117/2014, de 19 de diciembre*¹⁵. La *Orden EYE/553/2009, de 6 de marzo* establece las “bases reguladoras de las subvenciones públicas destinadas a la financiación de los costes salariales de los trabajadores en situación o riesgo de exclusión social en las empresas de inserción”.

Los aspectos más destacados de la ayuda son los siguientes:

¹⁵ Convoca subvenciones dirigidas a la financiación de los costes salariales de los trabajadores en situación o riesgo de exclusión social en empresas de inserción laboral para el año 2015.

AYUDAS A LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

REQUISITOS

- Estar calificadas de conformidad con el Decreto 34/2007, de 12 de abril, por el que se regula el procedimiento de calificación de las empresas de inserción laboral y se crea su registro administrativo, que desarrollen su actividad en el territorio de Castilla y León.
- Cumplir la normativa sobre integración laboral de personas con discapacidad, o la no sujeción a la misma, o, en su caso, la exención de dicha obligación, de conformidad con el Decreto 75/2008, de 30 de octubre, por el que se regula la acreditación del cumplimiento de la normativa para la integración laboral de las personas con discapacidad y el establecimiento de criterios de valoración y preferencia en la concesión de subvenciones y ayudas públicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León («B.O.C. y L.» n.º 214 de 5 de noviembre)

QUÉ SUBVENCIONA

- Serán subvencionables los costes salariales a cargo de la empresa correspondiente al puesto de trabajo de las personas en situación o riesgo de exclusión social que se encuentren incluidos en algunos de los colectivos descritos en el artículo 3 del Decreto 34/2007, de 12 de abril.
- El periodo subvencionable comprende desde el 1 de agosto de 2014 hasta el 31 de julio de 2015, ambos inclusive. (EN LA CONVOCATORIA ACTUAL).
- No se consideran subvencionables los costes salariales de los trabajadores con jornada a tiempo parcial inferior al cincuenta por ciento de la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o en su defecto, de la jornada máxima legal.
- No se consideran subvencionables las indemnizaciones,

	<p>dietas, suplidos, situaciones de incapacidad temporal del trabajador o similares.</p>
<p><i>CUANTÍA</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> → 50% del SMI correspondiente al puesto de trabajo por cuenta ajena ocupado por personas en situación o riesgo de exclusión social que realice o haya realizado una jornada laboral completa y que esté o haya estado en alta en la Seguridad Social. → A efectos del cómputo de subvención cuando el trabajador este en alta el mes completo se subvencionaran 30 DÍAS, independientemente de los días naturales del período. → Cuando el trabajador no esté en alta el mes completo el cálculo se realizará en función de los días efectivamente trabajados, teniendo como referencia una mensualidad de 30 días. → En el supuesto de contrato de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada. → Serán subvencionables dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores.

Las empresas de inserción promovidas por las administraciones o entidades públicas podrán ser beneficiarias de las ayudas como señala el **art 16.4 de la LREI**.

Por otra parte, la realización de un contrato de fomento de empleo trae consigo una serie de bonificaciones. En el caso de los contratos de trabajo realizado a desempleados en situación de exclusión social las bonificaciones se dividirán en:

- En el caso de que la contratación sea indefinida, los empleadores tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado, de 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años.
- En el caso de que la contratación sea temporal dará derecho a una bonificación de 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

La contratación indefinida se realizará a los trabajadores no de inserción, hay que recordar que las empresas de inserción tendrán en su estructura organizativa trabajadores normalizados y trabajadores de inserción. La única obligatoriedad será el cumplimiento del tanto por ciento de trabajadores de inserción que corresponda en su momento.

Cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, salvo en determinados casos de contratación de discapacitados en Centros Especiales de Empleo, la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato incrementado en un 30 por cien, sin que en ningún caso pueda superar el cien por ciento de la cuantía prevista.

12.- REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES.

Por otro lado, la relación contractual de las EI con los trabajadores de inserción se formalizará a través de un Contrato de Fomento de Empleo. Los requisitos de los trabajadores con los que se podrá celebrar dicho contrato son los siguientes:

- ⇒ Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo y que se encuentren en situación de exclusión social.

Estas situaciones son:

A) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

Es importante desarrollar este punto por ser un aspecto fundamental a la hora de comprender las empresas de inserción. La Renta Mínima de Inserción (RMI) es la

ayuda pública a la que pueden acceder las personas que no tienen recursos suficientes para atender las necesidades básicas de la vida y que por tanto, se encuentran en situaciones de riesgo.

La RMI variará y tendrá denominaciones diferentes dependiendo de las Comunidades Autónomas y por tanto las personas deberán solicitar la RMI que corresponda.

En el caso de Castilla y León la renta mínima de inserción tiene la denominación de: RENTA GARANTIZADA DE CIUDADANÍA (RGC). Pero a todos los efectos se considera como renta mínima de inserción la RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN.

La Renta Garantizada de Ciudadanía (RGC) es una prestación social, de naturaleza económica y percepción periódica, que se configura como renta familiar. La RGC es subsidiaria respecto a cualquier prestación de cualquier sistema público de protección, de tal manera, que deberá haber solicitado y agotado su percepción. Complementará los ingresos que tuviera la unidad familiar en su conjunto, hasta el importe que de prestación pudiera corresponder. No obstante, no se complementará cuando el solicitante de la RGC sea titular de prestaciones de la Seguridad Social o de cualquier otro sistema público de protección. Su reconocimiento está condicionado al cumplimiento de los requisitos y a la suscripción de un Proyecto Individualizado de Inserción.

Legislativamente está regulada por: - Decreto Legislativo 1/2014, de 27 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las normas legales vigentes en materia de condiciones de acceso y disfrute de la prestación esencial de renta garantizada de ciudadanía de Castilla y León. - Ley 1/015, de 4 de marzo, de modificación del Decreto Legislativo 1/2014, de 27 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las normas legales vigentes en materia de condiciones de acceso y disfrute de la prestación esencial de Renta Garantizada de Ciudadanía de Castilla y León.

La finalidad de la RGC es proporcionar los medios y apoyos necesarios para atender las necesidades básicas de subsistencia y promover la integración de quienes se encuentren en situación de exclusión social.

Para reconocerse la RGC, habrán de reunirse y acreditarse las condiciones y requisitos siguientes (Art 10 Decreto Legislativo 1/2014, de 27 de febrero):

- Residencia legal y domicilio en Castilla y León con un año de antelación.
- Empadronamiento en Castilla y León con un año de antelación.
- Edad entre 25 y la que permita el acceso a prestaciones contributivas o no contributivas.
- Carencia de medios económicos o patrimoniales suficientes para atender sus necesidades básicas de subsistencia.
- No ser perceptor de prestaciones públicas.
- No residir, con carácter general, en centros que atiendan las necesidades básicas de subsistencia.
- Que todos los miembros de la unidad familiar o de convivencia cumplan los requisitos siguientes (Art 11 Decreto Legislativo 1/2014 de 27 de febrero): - Carencia de medios económicos o patrimoniales suficientes para atender sus necesidades básicas de subsistencia. - Haber solicitado todas las prestaciones a que pudieran tener derecho. - Inscripción como demandante de empleo. - Que los menores en edad de cursar enseñanzas obligatorias estén escolarizados. - Residencia legal y domicilio en Castilla y León.
- En los casos de haber sido condenado por delitos contra la vida o contra la libertad sexual, haber satisfecho la responsabilidad civil declarado en sentencia.

La RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN (RAI). La otorga el Servicio Público de Empleo (SEPE) y estaría encajada dentro de las prestaciones por desempleo. Su objetivo es incrementar las oportunidades de inserción en el mercado de trabajo de los trabajadores desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.

La renta activa de inserción está regulada por el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo (actualizado con las reformas del Real Decreto Ley 20/2012).

Podrán ser beneficiarios de este programa los trabajadores desempleados menores de sesenta y cinco años que, a la fecha de la solicitud de incorporación al programa, reúnan los siguientes requisitos:

- Tener cumplida la edad de cuarenta y cinco años y tener menos de sesenta y cinco años.
- Ser demandante de empleo inscrito ininterrumpidamente en la Oficina del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) durante doce o más meses. A estos efectos, se considerará interrumpida la demanda de empleo por haber trabajado un período acumulado de 90 o más días en los 365 anteriores a la fecha de solicitud de incorporación al programa. La salida al extranjero, por cualquier motivo o duración, interrumpe la inscripción como demandante de empleo. En los supuestos en que se interrumpa la demanda de empleo, se exigirá un periodo de 12 meses ininterrumpido desde la nueva inscripción.
- Haber extinguido la Prestación por Desempleo de Nivel Contributivo y/o Subsidio por Desempleo de Nivel Asistencial establecidos en el Título 3º del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75% del salario mínimo interprofesional (año 2015=648'60 euros), excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- No haber sido beneficiario de la renta activa de inserción en los 365 días naturales anteriores a la fecha de solicitud del derecho a la admisión al programa, salvo en el caso de los que acrediten un grado de minusvalía igual o superior al 33% o la condición de víctima de violencia de género o víctima de violencia doméstica.
- No haber sido beneficiario de tres derechos al programa de renta activa de inserción aunque no se hubieran disfrutado por el periodo de duración máxima de la renta.

También podrán ser beneficiarios:

- Los trabajadores que acrediten la condición de persona con discapacidad en grado igual o superior al 33%, o tengan reconocida una incapacidad que suponga una disminución en su capacidad laboral del porcentaje anteriormente indicado, siempre que reúna los requisitos anteriores, excepto el de ser mayor de cuarenta y cinco años.
- Los trabajadores emigrantes retornados del extranjero en los doce meses anteriores a la solicitud, ha trabajado como mínimo seis meses en el extranjero desde su última salida de España, y figura inscrito como demandante de empleo, siempre que reúna los requisitos del apartado primero, excepto el de haber permanecido inscrito en los últimos doce meses.
- Los trabajadores que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género y estén inscritos como demandantes de empleo, siempre que se reúnan todos los requisitos anteriores, excepto el de la edad y el de la inscripción durante los últimos doce meses.
- Los beneficiarios de pensiones de invalidez no contributivas si reúnen todos los requisitos excepto el de carecer de rentas superiores en cómputo mensual al 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, por la percepción de la pensión, siempre que acredite que dejará de percibirla.

Para ser beneficiarios del programa, los trabajadores, además de reunir los requisitos establecidos, deberán solicitarlo y suscribir el compromiso de actividad, al que se refiere el artículo 231.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en virtud del cual realizarán las distintas actuaciones que se determinen por el servicio público de empleo, en el plan personal de inserción, que se desarrollarán mientras el trabajador se mantenga incorporado al programa. Una vez incorporado al programa, el beneficiario tiene derecho a percibir la renta y a participar y beneficiarse de las siguientes actuaciones durante todo el tiempo de permanencia en el mismo: - Tutoría individualizada. - Itinerario de inserción laboral. - Entrevista profesional por el tutor para definir su perfil profesional. - Elaboración de un plan

personal de inserción laboral. Determinación de un calendario y actividades a desarrollar. - Gestión de ofertas de colocación. - Incorporación a planes de empleo y/o formación. - Incorporación a acciones de voluntariado.

La duración máxima de la RAI es de once meses y su cuantía será igual al ochenta por ciento del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM). La renta activa de inserción se podrá solicitar máximo tres veces.

B) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el apartado A, por alguna de las siguientes causas: - Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora. - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

C) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta procedentes de instituciones de protección de menores.

D) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.

E) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.

F) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002 reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos.

G) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizado por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

H) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

- ⇒ El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de 45 años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.
- ⇒ No podrán ser contratados los trabajadores que en los dos años inmediatamente anteriores hubieran prestado servicios, en la misma o distinta empresa de inserción, mediante un contrato de trabajo, incluida esta misma modalidad, salvo que, en el supuesto de fracaso de un proceso previo de inserción o en el de recaída en situación de exclusión, se considere lo contrario por el Servicio Público competente a la vista de las circunstancias personales del trabajador.
- ⇒ Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

13.- ITINERARIOS DE INSERCIÓN.

Dada la naturaleza del proyecto, no voy a desarrollar este punto de una forma pormenorizada, pero es preciso apuntar los aspectos más destacados de los Itinerarios Individualizados de Inserción ya que de ellos depende en gran medida la finalidad de la creación de las EI.

Apuntar que los itinerarios de inserción no están legislados y tampoco hay un documento maestro que servirá de guía para la plasmación del mismo. Cada entidad promotora desarrollará, junto con los Servicios Sociales Públicos, el diseño de los itinerarios de inserción de una forma consensuada.

El itinerario de inserción es un proceso que debe partir de una serie de premisas básicas:

- ❖ ha de ser una intervención personalizada, observando y atendiendo a las características de la persona en aspectos sociales, psicológicos, colectivo de pertenencia, económicos,...
- ❖ debe otorgar la responsabilidad de una manera compartida entre las diferentes figuras que forman la estructura organizativa de la EI.
- ❖ es un proceso vivo y que debe estar en continuo proceso de autoevaluación, reformulando los objetivos si las circunstancias así lo reflejan.
- ❖ los objetivos deben formularse a medio y largo plazo, pues serán dificultosos y con muchas particularidades a tener en cuenta.
- ❖ la identificación del usuario y su implicación son básicas para la consecución de los objetivos.

El aspecto básico y fundamental de cualquier itinerario de inserción pasará porque sea un proceso individual. La situación de exclusión social de cada trabajador de inserción conlleva multitud de factores que son personales y que pueden afectar de una manera diferente.

Con carácter general todos los itinerarios de inserción tendrán las siguientes etapas:

- i. Acogida (Fase de recepción y recogida de datos).
- ii. Diagnóstico (Evaluación de los datos y pasos a seguir de manera inicial).
- iii. Información (Pautas a seguir con el trabajador de inserción, acuerdos).
- iv. Intervención socio – laboral (Incorporación a la EI, orientación laboral, formación,...)
- v. Acompañamiento (Fase de búsqueda de empleo normalizado).
- vi. Incorporación laboral.
- vii. Seguimiento individual.

El denominador común de todos los itinerarios de inserción es la utilización del empleo como factor motivador para revertir la situación de exclusión social.

Las empresas de inserción como se está observando tienen una multitud de singularidades con respecto a las empresas tradicionales. Una de esas singularidades está presente en la estructura organizativa de las EI al tener figuras que las empresas del mismo sector económico no contemplan.

La estructura organizativa básica de las EI consta de:

- ☞ **Gerente**, será el máximo responsable de todos los aspectos de la EI, coordinando y optimizando los temas económicos, sociales y laborales.
- ☞ **Técnico de Producción**, será el responsable del aprendizaje en el puesto de trabajo. Velará por la calidad de los trabajos que desarrolle la empresa de inserción en su sector económico y por la formación en el puesto de trabajo de los trabajadores de inserción.
- ☞ **Técnico de Acompañamiento**, será la persona que asumirá el cumplimiento del Itinerario Individualizado de Inserción. Sus funciones estarán en el trabajo con las personas de inserción, solucionando las trabas, problemas o demás circunstancias que han llevado a esa persona a la exclusión social.

En la base del organigrama de las empresas de inserción se encontrarían los trabajadores. En las EI pueden cohabitar trabajadores normalizados y trabajadores de inserción. El único requisito será cumplir con el tanto por ciento que corresponda dependiendo de la antigüedad de la empresa. Puntualizar que en el tanto por ciento se contempla el personal de la empresa en su conjunto, es decir toda la plantilla de la EI.

14.- AGRUPACIONES EMPRESAS DE INSERCIÓN.

La Ley 44/2007, de 13 de diciembre determina en su **art. 16.6** la posibilidad de asociación o agrupación de las EI para “organizar servicios de asesoramiento, formación, asistencia jurídica o técnica”. Las asociaciones y las agrupaciones podrán ser a nivel autonómico o estatal.

AGRUPACIONES DE EMPRESAS DE INSERCIÓN EN ESPAÑA
FAEDEI (<i>Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción</i>).
ADEICAN (<i>Asociación de Empresas de Inserción de Canarias</i>).
ADEIPA (<i>Asociación de Empresas de Inserción del Principado de Asturias</i>).
AEIGA (<i>Asociación de Empresas de Inserción de Galicia</i>).
AMEI (<i>Asociación Madrileña de Empresas de Inserción</i>).

ANDEIS (Asociación <i>Andaluza</i> de Empresas de Inserción Sociolaboral).
AREI (Asociación <i>Aragonesa</i> de Empresas de Inserción).
ASEIRCAM (Asociación de Empresas de Inserción de <i>Castilla la Mancha</i>).
AVEI (Asociación <i>Valenciana</i> de Empresas de Inserción).
FECLEI (Federación <i>Castellana y Leonesa</i> de Empresas de Inserción).
FEICAT (Federación de Empresas de Inserción de <i>Cataluña</i>).
GIZATEA (Asociación de Empresas de Inserción del <i>País Vasco</i>).
INSERCIONEX (Federación <i>Extremeña</i> de Empresas de Inserción).

Desde la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI) se está trabajando para que en todo el territorio nacional existan asociaciones de empresas de inserción. FAEDEI plasma esa expansión como uno de sus objetivos en un documento de trabajo bajo el nombre de “Plan Estratégico 2014-2017¹⁶”. Los casos que están en fase de apoyo y asesoramiento son las asociaciones territoriales de las Baleares y de la Región de Murcia. La Comunidad Foral Navarra es diferente ya que está participando en las actividades de FAEDEI la “Asociación de Centros Especiales de Empleo de Navarra”.

15.- CLÁUSULAS SOCIALES.

Una cláusula es cada una de las disposiciones que forman parte de un contrato, estipulan su contenido y establecen derechos y deberes de obligado cumplimiento por las partes.

Las *cláusulas sociales*^{17 18} se definen como la inclusión de aspectos de políticas social en los procesos de contratación públicas y, concretamente, la promoción de empleo para personas en situación o riesgo de exclusión social con el objetivo de facilitar su incorporación sociolaboral.

¹⁶ <http://www.faedei.org/es/organizacion>

¹⁷ LESMES ZABALEGUI, S: Cláusulas Sociales contratación pública e inserción social, Bilbao (Asociación BERRIZTAPEN).

¹⁸ AA.VV. (ALVES BAYER, M.; BERNETE GARCÍA, J.; PÉREZ CARAZO, F.; GOMÁRIZ MORAGA, N.; RODRÍGUEZ ZUGASTI, L.; URRRA CANALES, M.): “Hacia una contratación responsable. Propuestas para la incorporación de Criterios Sociales en la Contratación Pública en el ámbito de la Comunidad de Madrid” (EISM) 2010.

Para el futuro de las empresas de inserción las cláusulas sociales son básicas ya que en la mayoría de los casos son económicamente deficitarias. La introducción de las cláusulas sociales está orientada a la promoción de empleo para personas en situaciones de riesgo de exclusión social para favorecer la integración social y laboral de personas y colectivos desfavorecidos.

Los beneficios a nivel general de las cláusulas sociales serán¹⁹:

- *Para las personas en riesgo de exclusión o colectivos desfavorecidos.*
 - Acceso al mercado laboral y remuneración económica.
 - Autoestima, responsabilidad y dignidad. Adquisición de hábitos y actitudes.
 - Proporcionan un ámbito de relación social e interpersonal.
 - Cualificación profesional. Formación y capacitación.
 - Derecho a subsidios y prestaciones por desempleo. Acceso al sistema de prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, invalidez o incapacitación.
- *Para las administraciones públicas.*
 - Mejorar la capacidad y eficacia de los dispositivos públicos de empleo y de los servicios sociales.
 - Incrementar la rentabilidad de la inversión pública para posibilitar nuevas formas de solidaridad, igualdad de oportunidades y cohesión social.
 - Facilitar la sostenibilidad de las políticas de empleo, inserción laboral e inclusión social.
 - Conseguir los objetivos sociales que trascienden la mera contratación de obras, servicios o suministros.
 - Compaginar las necesarias políticas asistenciales con aquellas productivas y dinámicas, minorando además las subvenciones destinadas al efecto.
 - Impactar positivamente en la opinión ciudadana sobre la actuación del sector público.
 - Mejorar la cooperación y relación interdepartamental.
 - Aplicar de manera transversal del principio de solidaridad.
 - Contribuir a los pilares básicos del Estado del Bienestar, como el derecho al trabajo y la cohesión social.

¹⁹ “Contratación con las Administraciones Públicas: Cláusulas Sociales y Mercados Tutelados” Federación Castellana y Leonesa de Empresas de Inserción. Junio 2008.

- Colocar a la Administración en posturas innovadoras, propositivas y ejemplarizantes.
- Para las empresas mercantiles.
 - Reducir el desempleo por lo que conlleva que en algunos sectores exista escasez de mano de obra. Los programas de cláusulas sociales facilitan personas capacitadas para el desempeño laboral, recayendo en la empresa la elección final sobre la persona a contratar.
 - Orientar el despliegue de estrategias de Responsabilidad Social de las Empresas.
 - A nivel externo: Captación y fidelización de clientes. Posicionamiento y mejora de imagen y marca. Mejora de la relación con el entorno (agentes sociales, ciudadanía y administraciones).
 - A nivel interno: Identificación y compromiso de los y las trabajadoras. Mejora del clima laboral, redundando en la productividad y calidad. Mejora de la comunicación interna. Fomento de una cultura corporativa. Valor añadido.
- Para la sociedad.
 - Reducir la fractura social existente entre personas incluidas y excluidas socialmente.
 - Avanzar hacia una corresponsabilidad social entre Administraciones Públicas, agentes sociales y empresa mercantiles, creando un paternariado en el que nadie pierde su especificidad pero se comparten objetivos comunes que benefician al conjunto.
 - Sensibilizar a la población sobre modelos inclusivos y la situación de las personas en situación de pobreza y exclusión social.
 - Fomentar el desarrollo local, mejorar la calidad de vida e incidir en las zonas más desatendidas.
 - Potenciar el Tercer Sector por su valor generador de cohesión social.
- Beneficios económicos.
 - Facilitar a través de la incorporación laboral la reducción del desempleo y el aumento de la población activa, lo que incide en la renta familiar y el producto interior bruto.
 - Reducir el presupuesto público destinado a las personas en riesgo de exclusión: salarios mínimos o rentas básicas, subsidios o prestaciones, albergues, recursos, gastos y profesionales laborales, sociales, sanitarios, penitenciarios, etc.

- Producir por añadidura ingresos a las Haciendas Públicas, mediante las aportaciones de la persona incorporada laboralmente a la Seguridad Social y el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, así como su contribución porcentual por los pagos de su empresa en el Impuesto de Sociedades o el Impuesto sobre el Valor Añadido entre otros.

Desde hace años se está hablando de la inclusión en los contratos públicos de las cláusulas sociales, el primer antecedente está presente en el “Libro Verde. La Contratación Pública en la Unión Europea. Reflexiones para el futuro. Comisión Europea, 27 de noviembre de 1996²⁰”.

Las cláusulas sociales, legislativamente están presentes en:

- Directiva 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 sobre contratación pública.
- Directiva 2014/23/UE, de 26 de febrero de 2014, relativa a la adjudicación de contratos de concesión.
- Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

Hay diversas posibilidades para incorporar cláusulas sociales en la contratación pública entre ellas las siguientes²¹:

- a. Definición de objeto del contrato.
- b. Reserva de mercado a través de contratos menores y procedimientos negociados.
- c. Fase de admisión de licitadores (como requisito de solvencia técnica según el objeto del contrato).
- d. Fase de puntuación (como criterio de valoración).
- e. Criterio de preferencia (en caso de igualdad de condiciones).
- f. Fase de ejecución (como criterio de obligación).

²⁰ Apartado 5.42 “... una posibilidad consiste en imponer como condición de ejecución de los contratos públicos adjudicados el respeto de las obligaciones de carácter social, encaminadas, por ejemplo a fomentar el empleo de las mujeres, o a favorecer la protección de determinadas categorías desfavorecidas”. El apartado 5.V indica también: “Los poderes y entidades adjudicadoras pueden verse obligadas a aplicar diferentes aspectos de la política social en el momento de la adjudicación de sus contratos, ya que las adquisiciones públicas pueden constituir un importante medio de orientar la actuación de los operadores económicos”.

²¹ “Cláusulas sociales, herramientas al servicio de la inserción socio-laboral”. REAS Euskadi. 2010.

16.- CONCLUSIONES.

Del trabajo de investigación desarrollado cabe extraer las siguientes conclusiones:

1.- La economía social se ha convertido en un medio fundamental para que ciertas personas puedan optar a una vida social y laboral plena. Es un fenómeno que tiene un apoyo a nivel general y está presente y cuenta con el apoyo de las Instituciones Europeas que sienten preocupación por la pérdida de la igualdad de derecho y por la falta de la igualdad de oportunidades de la ciudadanía en general.

La importancia de la economía social y su modo de enfrentarse a la crisis la están convirtiendo en referente, volcándose en ella, parte de las posibilidades de reducción de la pobreza o de las desigualdades. Tradicionalmente, España ha contado con instituciones sociales que han sido referentes en la atención a la sociedad y son ellas las que representan la punta de lanza del sector, siendo cantera para la innovación y los cambios de la economía social.

2.- La diversidad de las entidades pertenecientes a la economía social la convierten en un gran poliedro. La economía social afecta a colectivos muy variados en sus características y con una problemática igual de diversa. Esto lleva a que haya partes (entidades) que estén más desarrolladas que otras; confundiendo en muchos casos, una parte con el todo. Las empresas de inserción deben tener un nuevo empuje legislativo para que no caigan y se conviertan en entidades meramente testimoniales.

Aunque la legislación que regula las empresas de inserción es relativamente reciente, la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, se ha quedado estancada debido a los importantes cambios que la sociedad ha vivido en los últimos años. Los cambios económicos, laborales y sociales que ha sufrido España en los últimos años han afectado de manera desfavorable al desarrollo y evolución de las empresas de inserción. La Ley 44/2007, de 13 de diciembre, debe ser la norma básica sobre la que desarrollar otros cambios legislativos que permitan una evolución de las empresas de inserción.

3.- Las dificultades de la crisis económica y la características tan estrictas para crear una empresa de inserción, han propiciado que un gran número de entidades estén adoptando otro tipo de instrumentos para la inclusión de personas. La utilización de la terminología de “empresa social” o de “empresa de inserción social” que se está utilizando unido al desconocimiento de la existencia de la figura de EI con una normativa específica está llevando a una confusión y a la pérdida en el número de empresa de inserción legalmente registradas como tales.

4.- Los requisitos de las empresas de inserción determinan su funcionamiento e impiden, desde mi punto de vista, un aprovechamiento óptimo por parte de la sociedad. Mi experiencia profesional, me han permitido constatar las dificultades y el desconocimiento que las Administraciones Públicas y la sociedad en general tienen de las empresas de inserción. Si a ello sumamos las pocas facilidades para la creación de una empresa de inserción, están convirtiendo a las empresas de inserción en un instrumento poco eficaz en relación a sus fines, en su conjunto.

5.- Su calificación y los requisitos posteriores a cumplir son las que convierten a las empresas de inserción en sociedades poco competitivas, si no cuentan con el apoyo de las Administraciones Públicas.

6.- La legislación laboral se adapta a las especiales características de los trabajadores, en su funcionamiento diario, siendo un modo óptimo en la búsqueda de revertir las situaciones de exclusión social de las empresas. El contacto y los acuerdos con los Servicios Sociales Públicos permiten una transversalidad de las actuaciones. Pero desde el punto de vista económico, las empresas de inserción no están suficientemente desarrolladas y son las que permiten la continuidad y supervivencia de las actuaciones de las empresas de inserción.

7.- De las fórmulas de economía social las empresas de inserción son las que presentan unos datos muy pobres y ello es debido en gran medida al desconocimiento y a la ausencia de un apoyo más reglamentado con medidas concretas en la contratación pública.

8.- Las cláusulas sociales deben ser el instrumento sobre los que se asiente el futuro de las empresas de inserción, junto con la equiparación con otras entidades de economía social y con una lucha contra la defensa de su denominación.

En el tema de las cláusulas sociales solo donde hay un apoyo explícito y tácito de las Administraciones Públicas es donde se asientan y proliferan las empresas de inserción (País Vasco, Cataluña y en nuestra CC.AA. están los casos de Salamanca y Burgos).

9.- Otras entidades de la economía social han conseguido desarrollar de manera más óptima su regulación y las ayudas que reciben, lo que han permitido que su dimensión e importancia sea infinitamente mayor.

Las instituciones, fundaciones, asociaciones,... están adoptando nuevas fórmulas para luchar contra la exclusión social. La denominación de “empresa social” lleva a la confusión y la ausencia de una regulación tan estricta, sobre todo en el ámbito de la duración de los contratos, está permitiendo que se adopten estas vías en detrimento de las empresas de inserción.

BIBLIOGRAFÍA.

AA.VV. “Las empresas de inserción y su papel en las políticas europeas. WISEs and their role in European policies” GESES (Grupo de Estudios Sociales y Económicos del Tercer Sector). Universidad de Zaragoza. 2008
http://www.confesal.es/home/images/stories/pdf/estudio_proyecto_wise_espana.pdf

AA.VV. “Las empresas de inserción a debate” Caritas Española. 1999

AA.VV. “Manual de creación y gestión de empresas de inserción social” Universidad de Oviedo. 2000 <http://www.caidosdelcielo.org/ong/wp-content/uploads/MANUAL-EMPRESAS-INSERCIÓN-SOCIAL.pdf>

AA. VV. “Transparencia y rendición de cuentas en las empresas de inserción” CIRIEC-ESPAÑA. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa. nº 59 2007
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17405905>

AA.VV. “Curso de especialista en Economía Social e Inserción sociolaboral. 3ª edición 2010 – 2011. Federación Castellana y Leonesa de Empresas de Inserción (FECLEI). 2010 http://www.demomqdweb.com/master_FECLEI/sources/indexPop.htm

AA.VV. “El Sector Fundacional Español. datos básicos” INAEF (Instituto de Análisis Estratégico de Fundaciones) 2011
http://www.fundaciones.org/EPORTAL_DOCS/GENERAL/AEF/DOC-cw4e1d396869ffb/Elsectorfundacionalespaol-Datosbsicos.pdf

AA.VV. “Clausulas sociales, herramienta al servicio de la inserción socio-laboral” REAS Euskadi. 2010 http://www.gizatea.net/doc_up/gizatea/clausulas_sociales.pdf

AA.VV. “Guía para la inclusión de cláusulas contractuales de carácter social” Generalitat de Catalunya. Departamento de Economía y Conocimiento. Junta

Consultiva de Contratación Administrativa.
http://www10.gencat.net/ecofin_jcca/ni/docs/doc_57016154_1.pdf

AA.VV. “El trabajo por cuenta ajena y sus fronteras” Editorial Bomarzo. Colección Estudios. 2009.

AA.VV. “El acompañamiento en las empresas de inserción”. Asociación Española de Recuperadores de Economía Social y Solidaria (AERESS) y Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI). 2014
<http://www.faedei.org/images/docs/documento49.pdf>

AA.VV. “Guía práctica para la incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública” Diputación de Granada.
<http://www.clausulassociales.org/documentos/guiapRACTICAPARALAINCORPORACIONDECLAUSULASSOCIALESENLAcontratacionpublica2010.pdf>

AA.VV. “Hacia una contratación responsable. Propuestas para la incorporación de Criterios Sociales en la Contratación Pública en el ámbito de la Comunidad de Madrid” OEISM (Observatorio de la Exclusión Social y los Procesos de Inclusión en la Comunidad de Madrid). 2010
http://www.ameei.org/pdf/documento_propuestas_OEISM_clsoc.pdf

AA.VV. “Economía Social. Ejemplo privilegiado de Organizaciones Socialmente Responsables” Cointegra Responsabilidad Social Corporativa. 2012
<http://www.faedei.org/images/docs/documento31.pdf>

AA.VV. “Informe Diagnóstico: Impacto de la crisis sobre las empresas de inserción del País Vasco”. Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco y Gizatea (Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco). 2013
<http://www.faedei.org/images/docs/documento30.pdf>

AGUILERA IZQUIERDO, R. “Régimen político de las empresas de Inserción” Civitas Ediciones. 2009

CALVO VÉRGEZ, J. “En torno al régimen jurídico de las Empresas de Inserción Social: Cuestiones conflictivas”. GEZKI nº 1. 2005
<http://www.ehu.es/ojs/index.php/Gezki/article/viewFile/3324/2950>

GARRIDO PÉREZ, E. “Empresas de inserción: Cuestiones competenciales estado/comunidades autónomas”. Temas Laborales vol. I núm. 100. 2009 <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3082277>

GIL BARTOLEMÉ, M. E. y RAMOS ROSARIO, N. “Las empresas de inserción en la economía social y solidaria: perspectivas y propuestas desde FAEDEI”. Cuadernos de Trabajo Social Vol. 26-1 (2013) <http://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/40755/40088>

LESMES ZABALEGUI, S. “Clausulas sociales contratación pública e inserción social” Asociación Berriztapen. 2006 <http://www.clausulassociales.org/documentos/manualdecontratacionpublicaresponsableenrelacionconlaspersonascondiscapacidad.pdf>

LÓPEZ-ARANGUREN MARCOS, L. M. “Las empresas de inserción en España: un marco de aprendizaje para la inserción laboral” Consejo Económico y Social. 2002 http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/46/Recen01.pdf

MARCUELLO SERVÓS, C. “Informe sobre las empresas de inserción en España”. CIRIEC España, Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa. 2008.

MEDINA JURADO, P. “Las clausulas sociales en la contratación pública. Retos y perspectivas”. Revista Cemci nº 7 2010 <http://www.cemci.org/revista/numero-7/pdf/doc1.pdf>

MIEDES UGARTE, B. “Empresas de Inserción en Andalucía: hacia un balance social” Universidad de Huelva, Servicio de Publicaciones. 2006 http://www.ole.uhu.es/index.php?option=com_zoo&task=item&item_id=97&Itemid=161

MORENO MENDOZA, D. “El derecho del empleo ante las personas con especial vulnerabilidad social en empresa de inserción” http://portal.uned.es/pls/portal/docs/page/uned_main/launiversidad/ubicaciones/06/publicaciones/revista%20digital%20facultad%20de%20derecho/numeros%20publicados/numero%20iv/4_2%20c%20ba%20acc%20c3%29sit_moreno%20mendoza%20david.pdf

PÉREZ HERNANDORENA, Z. “Impacto de la crisis sobre las empresas de inserción” GIZATEA. 2013 http://www.gizatea.net/doc_up/VII_COLOQUIO_CIRIEC-COMUNIC_Perez_Hernandorena_Zalao.pdf

RODRIGUEZ PIÑERO, M. “La normalización de la Renta Activa de Inserción” Relaciones Laborales, n° 3. 2007 <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2219413>

SANZ HERNANDO, E. “Empresas de Inserción” “Curso de Especialista en Economía Social e Inserción Sociolaboral” FECLEI (Federación Castellana y Leonesa de Empresas de Inserción) http://www.feclei.org/IIIedicion_curso.asp

TRIPER, B. “El emprendimiento social como parte de la economía social” Servimedia. 2015 http://www.cepes.es/publicacion_cepes=100

VALLECILLO GÁMEZ, M.R. y MOLINA NAVARRETE, C. “Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos. Nuevo marco regulador y modelos de gestión” Ed. Comares. 2008

VERNIS, A. e IGLESIAS, M. “Empresas que inspiran futuro. Ocho casos de emprendedores sociales” ESADE Universidad Ramón Llull. Instituto de Innovación Social. 2010 <http://www.diba.cat/documents/172547/915620/EmpresasInspiranFuturo2010.pdf>