

Circular 08/01**EMPRESAS DE INSERCIÓN**

Empresas de inserción.- Éstas pretenden la inserción laboral de las personas que se encuentran en la situación de exclusión social. Han sido reguladas por Ley 44/2007, de 13 de diciembre, publicada en el BOE del día 14 de diciembre.

Estas empresas podrán contratar como trabajadores a las personas en situación de exclusión social, desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo con especiales dificultades para su integración en el mercado laboral, que se hallen incluidos en algunos de los siguientes colectivos:

- Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción o cualquier otra prestación análoga, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
- Personas que no puedan acceder a las prestaciones anteriormente indicadas por algunas de las siguientes causas:
 - o Falta de periodo exigido de residencia o empadronamiento o para la constitución de la Unidad Perceptora.
 - o Haber agotado el periodo máximo de percepción legalmente establecido.
- Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
- Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se hallen en proceso de rehabilitación o reinserción social.
- Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral regulada como trabajo penitenciario así como liberados condicionales y ex reclusos.
- Menores internos como consecuencia de la aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y no se hallen realizando un trabajo remunerado conforme a las disposiciones específicas, y los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

- Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

Estas situaciones de exclusión social han de ser acreditadas por los Servicios Sociales Públicos competentes.

Las empresas de inserción aplicarán itinerarios de inserción sociolaboral, que deberán ser aceptados por los beneficiarios del mismo con el fin de promover su integración en el mercado laboral ordinario. Estas medidas de intervención y acompañamiento incluyen servicios, prestaciones, acciones de orientación, tutoría y procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social encaminados a satisfacer o resolver problemáticas específicas derivadas de esa situación que dificultan un normal desarrollo de su itinerario en la empresa de inserción.

Serán consideradas empresas de inserción las sociedades mercantiles o cooperativas legalmente constituidas que, debidamente reconocidas como tal, realicen una actividad económica de producción de bienes y servicios cuyo objeto social sea la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario. Estas empresas deberán llevar a cabo procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social.

Las empresas de inserción, además de los requisitos indicados anteriormente señalados, deberán reunir, como mínimo, los siguientes requisitos:

- A) Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras, considerándose tal las entidades sin ánimo de lucro, incluidas as de derecho público, las Asociaciones sin fines lucrativos y las Fundaciones, cuyo objeto social incluya la inserción social de personas especialmente desfavorecidas, que promuevan la constitución de empresas de inserción. Esta participación será al menos de un 51% del capital social para las sociedades mercantiles;

- para las sociedades cooperativas y las laborales, la participación será la máxima recogida en su legislación específica.
- B) Encontrarse inscritas en el Registro correspondiente a su forma jurídica y en el Registro Administrativo correspondiente de cada Comunidad Autónoma.
 - C) Mantener, en cómputo anual, desde su calificación como tal, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción de al menos el 30% durante los primeros 3 años de actividad y de al menos el 50% del total de la plantilla a partir del 4º año, no pudiendo ser el número de aquéllos inferior a 2.
 - D) No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.
 - E) Aplicar, al menos, el 80% de los resultados o excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.
 - F) Presentar anualmente un Balance Social de la actividad de la empresa incluyendo la memoria económica y social, el grado de inserción en el mercado laboral ordinario y la composición de la plantilla, la información sobre las tareas de inserción realizadas y las previsiones para el siguiente ejercicio.
 - G) Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral.

Las empresas de inserción, una vez obtenida su calificación como tal, podrán incluir en su denominación los términos de “empresa de inserción” o su abreviatura “e.i.”.

Perderán tal calificación al incumplir el fin señalado como objeto social o dejar de reunir los requisitos que determinaron su calificación. La descalificación supondrá una resolución administrativa del órgano competente, previo informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; producirá la baja registral, pero no implicará necesariamente la disolución de la misma.

Además de su inscripción en Registro competente de cada Comunidad Autónoma, en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se creará un Registro Administrativo de Empresas de Inserción para la coordinación y el intercambio de comunicación. Toda empresa de inserción deberá presentar ante el Registro competente de su Comunidad Autónoma, al menos, al siguiente documentación:

- documentación acreditativa de las modificaciones estatutarias que afecten a su calificación, una vez inscritas en los Registros correspondientes a su forma jurídica;
- plan de actividades y el presupuesto de cada año con anterioridad al inicio del mismo;
- cuentas anuales, informe de gestión y balance social correspondiente al cierre de cada ejercicio económico, sin perjuicio de las obligaciones de depositar las cuentas y el informe de gestión en los Registros correspondientes a su forma jurídica.

Las empresas de inserción podrán servirse de los servicios de intervención y acompañamiento social de los Servicios Sociales Públicos y de los itinerarios y procesos de inserción facilitados por los Servicios Públicos de Empleo: y mantendrán con ambos Servicios las comunicaciones, los seguimientos, etc. oportunos.

Trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción y su relación laboral.- Sus relaciones laborales se regularán por lo previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral, sin perjuicio de lo previsto en esta Ley.

El contrato de trabajo podrá celebrarse por duración determinada de acuerdo con las modalidades de contratación laboral previstas, sin perjuicio de la duración temporal que necesariamente ha de tener el itinerario de inserción sociolaboral. El contrato siempre se formalizará por escrito en el modelo establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal y se comunicará a la oficina pública de empleo. En un anexo se expresarán las obligaciones que cada parte asume y las medidas concretas a poner en práctica. Una copia del mismo se facilitará al Servicio Social Público competente para el seguimiento del correspondiente itinerario.

Las relaciones laborales tendrán las siguientes peculiaridades:

+el contrato podrá concertarse a tiempo completo o parcial; en este último caso, la jornada diaria o semanal ha de ser superior a la mitad de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Si se modifica la jornada inicialmente pactada, la empresa de inserción ha de comunicar tal circunstancia a los Servicios Sociales Públicos competentes.

+el trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración, para asistir a tratamientos de rehabilitación, participar en sesiones de formación y readaptación profesional o realizar cualquier otra medida de acompañamiento prevista en su itinerario.

+las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo que tengan su origen en la situación física o psicológica del trabajador, se considerarán justificadas cuando el Servicio Social Público competente así lo determine, y sin perjuicio de que el trabajador haya de comunicarlas a la empresa.

+Si al término de un contrato ligado a un proceso de inserción, el trabajador continúa en la empresa, no se podrá concertar un nuevo periodo de prueba y se computará el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

Los contratos se extinguirán conforme a la normativa laboral con las particularidades que se citan a continuación:

- La extinción del contrato por causas objetivas, prevista en el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, no será aplicable a los contratos celebrados por los trabajadores en situación de exclusión social.
- Las faltas de asistencia de los citados trabajadores no se computarán para el cálculo del índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo ni dichos trabajadores computarán para el cálculo de la plantilla del centro de trabajo a efectos de la extinción del contrato por causas objetivas.
- No será causa de despido disciplinario la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo tal y como prevé el Estatuto de los Trabajadores en otros supuestos. Cuando el trabajador incurra en esta causa de despido, la empresa de inserción lo pondrá en conocimiento de los Servicios Sociales Públicos para que éstos propongan al trabajador afectado el inicio de un proceso de deshabituación o desintoxicación, quedando suspendido el contrato cuando el citado Servicio Social Público lo estime oportuno. Si el trabajador no accediera a su inicio o lo abandonara sin causa justificada, se considerará un incumplimiento de las obligaciones asumidas en el itinerario y, en consecuencia, un incumplimiento contractual.

- Los Servicios Sociales Públicos competentes emitirán informe con carácter previo a la extinción del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa.
- La empresa de inserción comunicará a los Servicios Sociales Públicos competentes la extinción del contrato de trabajo de los trabajadores contratados cualquiera que sea su causa.

El contrato temporal de fomento de empleo se podrá celebrar entre las empresas de inserción y los trabajadores en situación de exclusión social con las siguientes particularidades:

- + El objeto del mismo ha de ser la prestación voluntaria de servicios retribuidos por cuenta ajena en una empresa de inserción como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.
- + No podrá ser firmado por un trabajador que en los 2 años inmediatamente anteriores haya prestado servicios en la misma o distinta empresa mediante un contrato de trabajo, incluido el temporal de fomento de empleo excepto en el supuesto de fracaso en un proceso previo de inserción o en el de recaída en situaciones de exclusión cuando así lo considere oportuno el Servicio Social Público competente.
- + Su duración no podrá ser inferior a 12 meses ni superior a 3 años. El Servicio Social Público correspondiente podrá autorizarlo por una duración no inferior a 6 meses cuando lo estime conveniente para el itinerario del proceso de inserción del trabajador. Si se concierta por una duración inferior a la máxima, podrán celebrarse sucesivas prórrogas, siendo la duración mínima de cada prórroga al menos igual a la duración inicial del contrato.
- + El trabajador percibirá una compensación económica a la terminación del mismo equivalente a doce días de salario por año de servicio.
- + Esta contratación dará lugar a la bonificación aplicable a la contratación laboral previstas a continuación, y que se rigen por la ley General de Subvenciones:
 - o Bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social en los contratos de trabajo de personas en situación de exclusión social de

70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato o durante tres años en caso de contrato indefinido.

- Subvenciones para el mantenimiento de los puestos de trabajo para la inserción sociolaboral, en concepto de compensación económica a los sobrecostes laborales derivados de los procesos de inserción.
- Ayudas a la inversión fija afecta a la realización de su objeto social.

Las citadas ayudas podrán ser recibidas también por las empresas de inserción promovidas por las administraciones o entidades públicas y por las empresas de inserción o entidades promotoras que realicen servicios de acompañamiento para la inserción sociolaboral.

Las empresas de inserción podrán asociarse en asociaciones o agrupaciones específicas autonómicas o estatales para una mejor organización, planificación, etc. y podrán recibir ayudas económicas por parte de las Administraciones Públicas en cuanto promoción y funcionamiento.

Las acciones u omisiones de los empresarios titulares de un a empresa de inserción que incumplan las obligaciones anteriormente indicadas se sancionarán de acuerdo con la Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social.

Esta ley entrará en vigor el día 13 de enero de 2008

Madrid, 2 de enero de 2008

Juan Fernando Verdasco Giralt
B&V Abogados