

Introducción y Marco Jurídico de las Empresas de Inserción Laboral

JOSÉ RAMÓN GONZÁLEZ BARRIGA

ABOGADO

PROFESOR DE "RÉGIMEN LEGAL DE ASOCIACIONES, FUNDACIONES Y
EMPRESAS DE INSERCIÓN" DIPLOMA POSTGRADO "DIRECCIÓN DE
ORGANIZACIONES DE ECONOMÍA SOCIAL"

E.U.E.S. - UNIZAR

Este trabajo tiene como objetivo realizar una aproximación a una nueva forma de empresa de economía social, la empresa de inserción, que está experimentando un importante e interesante crecimiento en el sector no lucrativo.

Nueva forma de empresa de economía social que adolece de una regulación normativa específica e, incluso, de una conceptualización jurídica concreta.

Palabras clave: Inserción sociolaboral, itinerarios de inserción, organizaciones no lucrativas, empresa, empresa de inserción.

Introducción y Marco Jurídico de las Empresas de Inserción Laboral



José Ramón González Barriga

1. Procesos de integración social

Como punto de partida para una primera aproximación a las Empresas de Inserción, hay que empezar hablando de los procesos de inserción o integración social.

Procesos dirigidos a lograr la inserción o integración social de aquellas personas, o de aquellos colectivos, que por diversas circunstancias se encuentran en situación o en riesgo de exclusión social.

Tradicionalmente han existido determinados colectivos cuyos integrantes se han ido viendo abocados a situaciones reales de exclusión social y que todos nosotros conocemos. Colectivos tales como minorías étnicas, personas con problemas de drogadicción o alcoholismo, transeúntes, internos de centros penitenciarios, personas que ejercen la prostitución...

Pero hoy día esos colectivos han aumentado a medida que nuestra Sociedad ha ido posibilitando la existencia de nuevas situaciones de exclusión social. Así nos encontramos ahora con inmigrantes, familias monoparentales, mujeres víctimas de malos tratos, jóvenes en situación de conflicto social, jóvenes sin formación cualificada, desempleados de larga duración...

Cualquier persona perteneciente a alguno de estos colectivos se encuentra actualmente en riesgo de exclusión social y, por desgracia, muchas de ellas se encuentran ya en una situación real de exclusión social.

Dejamos al margen en este momento al colectivo de personas con discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales... Ya

que, aunque sin alcanzar todavía una situación de plena integración social, es un colectivo que ya cuenta con unas modalidades específicas de fomento de empleo y de contratación laboral para sus integrantes y con una fórmula empresarial concreta: los Centros Especiales de Empleo.

Por tanto, ante dichas situaciones o riesgo de exclusión social, es necesario establecer procesos de inserción o integración social.

1.1. La inserción sociolaboral

Y es en este marco desde donde surge, por parte de varias organizaciones no lucrativas, una apuesta decidida por abogar por la inserción laboral para lograr una plena integración social de las personas pertenecientes a esos colectivos.

Pero, ¿cómo obtener un puesto de trabajo o, al menos, una experiencia laboral previa en un mercado tan competitivo por parte de estas personas?

Por ello se hace necesario previamente establecer un proceso de formación laboral profesional adecuado para que estas personas puedan acceder en igualdad de condiciones al mercado laboral. Lo que podríamos denominar como “pre-inserción laboral” o “formación profesional”.

Para lo cual hay que realizar un análisis previo de cada colectivo y del mercado laboral, determinar perfiles profesionales concretos y establecer un proceso formativo adecuado. Proceso formativo que no se debe limitar al perfil profesional concreto, sino que debe incluir necesariamente la adquisición de las habilidades sociales suficientes para que cada persona pueda desenvolverse en el puesto de trabajo concreto y en el entorno social que lo rodea.

Esta tarea de análisis, determinación y establecimiento del proceso formativo, debe realizarse de una manera responsable y eficiente.

No se puede establecer primero el perfil profesional y luego buscar beneficiarios-trabajadores para insertar. Como, desgraciadamente, suelen realizar algunas organizaciones no lucrativas o empresas encubiertas bajo la fórmula de asociaciones para ir a la caza de subvenciones y ayudas públicas.

Ni tampoco se pueden establecer o mantener “eternamente” determinados perfiles profesionales amparándose en procesos

e inercias históricas, sino que hay que adaptarse a las nuevas coyunturas socioeconómicas y a los avances tecnológicos.

En ocasiones sería conveniente dejar a un lado los carismas personales y sociales históricos, la gratuidad y el voluntarismo en el marco de la economía social.

En suma, hay que partir de una experiencia concreta y contrastada en el trabajo con determinadas personas y colectivos y de un análisis serio y profesional que aglutine a personas, colectivos, perfiles profesionales, y mercado laboral.

1.2. Itinerarios de inserción

Tras el período formativo laboral profesional previo, hay que determinar el proceso de orientación laboral concreto de cada persona para su inserción en el mercado laboral. Es decir, el "itinerario de inserción laboral" individual de cada persona.

Estos itinerarios de inserción laboral se pueden encauzar de dos maneras distintas:

- Mediante el establecimiento de acuerdos y convenios concretos con asociaciones y organizaciones empresariales, según el perfil profesional concreto del proceso de formación, o con la propia Administración Pública.

De este modo, al disponerse de la posibilidad de contar con un número de colocaciones determinadas, en el mismo período formativo se iría preparando adecuadamente a los posteriores trabajadores para su posterior contratación en una empresa del sector del perfil profesional establecido.

- Mediante la propia búsqueda activa de empleo por parte de cada persona.

En este caso, en el período formativo, o con posterioridad al mismo, se dotaría a los posteriores trabajadores de las herramientas y técnicas de búsqueda de empleo, para que fuesen ellos mismos quienes realizaran esa búsqueda.

Habría que derivar, por tanto, a los posteriores trabajadores a recursos ya existentes relacionados con el empleo en el ámbito territorial concreto o, incluso, a una bolsa de empleo propia en la que se contase con distintas ofertas laborales de empresas.

El final del itinerario debe ser la inserción laboral.

No obstante, al finalizar el período de formación, o incluso durante el mismo, es posible que nos encontremos con determinadas personas que no puedan insertarse laboralmente mediante un itinerario de inserción positivo.

En estos casos la inserción laboral no puede realizarse a través de un puesto de trabajo en una empresa "normalizada". Debido a que, a pesar de que esas personas también han adquirido los conocimientos específicos sobre un perfil profesional, sería necesario que cada empresa en cuestión dispusiera de la posibilidad de realizar un acompañamiento individualizado según cada caso concreto.

Ante esta realidad varias organizaciones no lucrativas empezaron a valorar la creación de estructuras empresariales propias que permitiesen la inserción laboral de esas personas mientras se realizaba un acompañamiento individualizado de las mismas.

Acababan de nacer las Empresas de Inserción Sociales o Laborales.

2. La empresa

Después de hablar de procesos formativos y de itinerarios de inserción laboral, para llegar a un concepto adecuado de Empresa de Inserción, el siguiente paso es hacer referencia a la empresa y a las formas jurídicas de la misma.

2.1. Concepto de Empresa

El concepto de Empresa, en un sentido jurídico-mercantil, consistiría en "el ejercicio profesional de una actividad económica planificada, con la finalidad de intermediar en el mercado de bienes y servicios".

2.2. Formas jurídicas de la Empresa

Las formas jurídicas de la Empresa, principalmente, son dos:

– *Empresario Individual:*

"Aquella persona física que disponiendo de la capacidad legal necesaria ejerce de forma habitual y por cuenta propia una actividad empresarial".

Figura que hoy día se conoce coloquialmente como el “autónomo”, en referencia al régimen especial de la Seguridad Social en el que se encuentran encuadrados los empresarios individuales.

- *La Sociedad Mercantil:*
“Asociación voluntaria de personas que crean un fondo patrimonial común para colaborar en la explotación de una empresa, con ánimo de obtener un beneficio individual, participando en el reparto de las ganancias que se obtengan”, según definición del profesor Rodrigo Uría. Dentro de la Sociedad Mercantil, desde un punto de vista económico, se puede realizar la siguiente clasificación:
 - Sociedades capitalistas: Sociedad de Responsabilidad Limitada y Sociedad Anónima.
 - Sociedades Laborales (Sociedades mixtas capitalistas-personalistas): Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral y Sociedad Anónima Laboral.
 - Sociedades Personalistas: Sociedad Cooperativa.

2.3. Las Organizaciones No Lucrativas

Por otro lado las formas jurídicas de las Organizaciones No Lucrativas son las siguientes:

- *Asociación:*
Agrupación permanente de personas que se unen para servir a un fin determinado sin ánimo de lucro mediante una organización, a la que el derecho otorga personalidad jurídica propia diferenciada de la de los socios (personas físicas o jurídicas).
- *Fundación:*
Conjunto de bienes o patrimonio adscrito a un fin de interés general público sin ánimo de lucro por voluntad del fundador o fundadores, al que el derecho otorga personalidad jurídica propia diferenciada de la del o de los fundadores (personas físicas o jurídicas).

Si analizamos estos conceptos nos encontramos con dos elementos diferenciadores de las ONL'S respecto a la Empresa:

- Por una lado, las ONL'S responden a la necesidad de servir a un fin determinado, mientras que la empresa nace para el desarrollo de una actividad económica en el mercado.
- Y, por otro lado, las ONL'S, como su propio nombre indica, y al contrario que la empresa, carecen de ánimo de lucro. Entendiendo el mismo como la obtención de un beneficio para su posterior reparto individual.

Con lo cual, aunque si bien las ONL'S pueden realizar actividades económicas concretas en el desarrollo de sus fines sociales, se hace necesaria una figura jurídica determinada, e independiente de la ONL de la cual surge cada una, para crear una Empresa de Inserción.

Figura jurídica que, mientras no exista legislación concreta al respecto, deberá consistir en alguna de las formas jurídicas actuales de la empresa "normalizada" con el complemento añadido de los requisitos necesarios para ser considerada como Empresa de Inserción.

3. La empresa de inserción

Tras hablar de procesos formativos y de itinerarios de inserción laboral y hacer referencia a la empresa y a las formas jurídicas de la misma, ya sólo nos queda encontrar el modo de aglutinar todos esos aspectos para llegar a un concepto adecuado de Empresa de Inserción.

3.1. Concepto de Empresa de Inserción

Un concepto adecuado de Empresa de Inserción, obviamente, debe incluir un doble aspecto:

1) La Empresa:

Se trata de desarrollar el ejercicio profesional de una actividad económica planificada, con la finalidad de intermediar en el mercado de bienes y servicios.

2) Los itinerarios de inserción laboral:

A la vez se trata de lograr la inserción laboral de determinadas personas en situación o en grave riesgo de exclusión social,

mediante una experiencia laboral concreta con un acompañamiento individualizado de las mismas.

Itinerarios que podrán ser de dos tipos:

- De tránsito, al tratar de que dicha experiencia laboral constituya un posterior puente al mercado laboral “normalizado”, o
- finalista, al tratar de lograr un puesto de trabajo permanente en la propia Empresa de Inserción para aquellas personas que no puedan acceder con posterioridad al mercado laboral “normalizado”.

Por tanto, un concepto válido de Empresa de Inserción sería “aquella empresa que realiza una actividad económica planificada en el mercado de bienes y servicios, con la finalidad de proporcionar puestos de trabajo en la misma a personas en situación o en grave riesgo de exclusión social”.

3.2. Requisitos de la Empresa de Inserción

Los principales requisitos de la Empresa de Inserción deben ser los siguientes:

- 1º. Proporcionar puestos de trabajo a personas en situación o en grave riesgo de exclusión social. Puestos de trabajo que permitan el acompañamiento individualizado de sus trabajadores para una adecuada inserción sociolaboral.
- 2º. Estar participada en su totalidad, o, al menos, mayoritariamente, por Organizaciones No Lucrativas o por entidades o corporaciones de Derecho Público.
- 3º. Reinvertir los posibles beneficios obtenidos por la actividad económica desarrollada en la propia empresa de inserción.

Obviamente no se trata de crear una empresa de inserción para financiar a las entidades promotoras, ya que éstas tienen posibilidad de realizar otras actividades económicas para cumplir sus fines sociales.

3.3. Referencias normativas en España

A pesar de que existe base suficiente para ello, y muchas experiencias concretas en el marco de la economía social al res-

pecto, no existe ninguna regulación legal estatal sobre las Empresas de Inserción.

La Proposición de Ley de Regulación de las Empresas de Inserción, de fecha 11 de septiembre de 2.000, presentada por el Grupo Parlamentario Catalán (CIU) en el Congreso de los Diputados no consiguió salir adelante.

Proposición de Ley en la cual se contenía, en su artículo 3, un concepto de Empresa de Inserción:

«Tendrá la consideración de Empresa de Inserción aquella que, debidamente calificada, realice cualquier actividad económica lícita de producción de bienes o prestación de servicios, y cuyo objeto social tenga como fin primordial la integración sociolaboral de personas en situación o grave riesgo de exclusión social».

Las noticias sobre dicho proceso legislativo que han trascendido vienen a incidir en que la postura del propio Gobierno al respecto fue la de considerar que no era necesario la delimitación de una figura jurídica nueva en tal sentido, sino medidas concretas que permitiesen la contratación laboral de las personas pertenecientes a los colectivos en situación de exclusión social.

En tal sentido, el Gobierno incluyó por primera vez en el Real Decreto-Ley 5/2.001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, una serie de incentivos para las empresas que contraten a “desempleados en situación de exclusión social”.

Así, una de las primeras referencias normativas concretas sobre las Empresas de Inserción la encontramos en el Decreto 33/2.002, de 5 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se regulan las Empresas de Inserción Laboral y se aprueba el Programa ARINSER de ayudas económicas para la integración socio-laboral de colectivos en situación o riesgo de exclusión.

Decreto que, en el apartado 1 de su artículo 3, contenía el siguiente concepto de Empresa de Inserción:

«Las Empresas de Inserción Laboral (EIL) son aquellas que, realizando un trabajo productivo y participando regularmente en las operaciones del mercado a través de la producción de bienes o la prestación de servicios, tienen como fin primordial de su objeto social la integración socioprofesional de personas en situación o amenaza de exclusión social y excluidas, por tanto, de los circuitos tradicionales de empleo, proporcionándoles un trabajo remunerado y la formación y el acompañamiento necesarios para me-

jorar sus condiciones de ocupabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral ordinario».

3.3. Medidas de fomento y apoyo

Debido a la importancia de la labor realizada por las Empresas de Inserción, dicha labor debe completarse con una serie de políticas públicas activas de fomento y apoyo a las mismas mediante el diseño y la regulación de un programa de ayudas y subvenciones adecuado. Las cuales, con menor o mayor amplitud, se suelen recoger en las medidas de fomento de empleo y en algunos programas específicos sobre inserción laboral que anualmente establecen las distintas Comunidades Autónomas en el desarrollo de sus competencias.

Han sido las Comunidades Autónomas quienes, en el desarrollo de sus competencias, han ido estableciendo distintas medidas de fomento de empleo y programas específicos sobre inserción laboral que han permitido ir perfilando

Medidas de fomento y apoyo entre las cuales podríamos señalar:

1. Costes laborales: Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, Posibilidad de ayudas económicas mensuales de Servicios Sociales de la Administración Autonómica competente, y Subvenciones públicas por contratación anual y puesto de trabajo ocupado.

2. Costes de estructura y funcionamiento: Subvenciones financieras (reducción de intereses de préstamos), Subvenciones para asistencia técnica (estudios jurídicos, organizativos, comerciales y de viabilidad; gastos de constitución; auditorías contables, de gestión y sociales...

3. Ponderación de las empresas de inserción en la contratación de las Administraciones Públicas.

4. Los centros especiales de empleo

Al hablar anteriormente de los Procesos de Integración Social y de aquellos colectivos que, por diversas circunstancias, se encuentran en situación o en riesgo de exclusión social, hemos dejado al margen en este momento al colectivo de las personas con discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

Discapacitados o minusválidos según distintas denominaciones utilizadas al respecto.

Dicho colectivo, aunque sin alcanzar todavía una situación de plena integración social, es un colectivo que ya cuenta con unas modalidades específicas de contratación laboral para sus integrantes y con una fórmula empresarial concreta: los Centros Especiales de Empleo. Todo ello con sus respectivas medidas de fomento de empleo establecidas anualmente.

En cierto modo los logros sociales, jurídicos y laborales alcanzados por dicho colectivo guarda cierta similitud con los grandes rasgos de las solicitudes actuales en torno a la inserción laboral y a las Empresas de Inserción.

Por tal motivo es interesante exponer algunas nociones básicas sobre los Centros Especiales de Empleo y las Modalidades de contratación para trabajadores minusválidos.

4.1. Los Centros Especiales de Empleo

Los Centros Especiales de Empleo son empresas que, mediante la realización de un trabajo productivo y la participación regular en las operaciones de mercado, tienen por finalidad asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social a sus trabajadores discapacitados, a la vez que han de constituir un medio de integración del mayor número de estos trabajadores al régimen de trabajo normal.

La totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo está constituida por trabajadores minusválidos, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no minusválido, imprescindible para el desarrollo de su actividad.

Pueden incorporarse a los Centros Especiales de Empleo las personas desempleadas con alguna discapacidad física, psíquica o sensorial, reconocida oficialmente en un grado igual o superior al 33%.

4.2. Modalidades de Contratación para Trabajadores Minusválidos

Las Modalidades de contratación para trabajadores minusválidos vienen diferenciadas por un doble aspecto:

- Contratos para favorecer la inserción laboral en empresas “normalizadas”: Contratación indefinida, temporal, para la formación y en prácticas de trabajadores minusválidos.

- Contratos para favorecer la inserción laboral en estructuras empresariales propias: Contrato de relación laboral de carácter especial de los minusválidos en Centros Especiales de Empleo.

Modalidades de contratación que van acompañadas de una serie de medidas de fomento de empleo y de incentivos para las empresas que contratan a tales trabajadores.

Por último señalar que también existe la obligatoriedad, establecida legalmente, de contratación de un número determinado de trabajadores minusválidos en determinadas empresas (2% en empresas de 50 o más trabajadores).