

15
16
17

JUIN

- XI^e RENCONTRES du RIUESS -
Réseau inter-universitaire de
l'économie sociale et solidaire

POITIERS

Faculté de Droit et des Sciences sociales
Faculté de Sciences économiques

L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE ET LE TRAVAIL

La integración por lo económico, ¿es necesario un contrato de trabajo especial?. El caso español

L' intégration par l' économique: l' exemple des chantiers d' insertion par l' activité économique.

Carmen Parra Rodríguez
Université Abat Oliba CEU
cparra@uao.es

<http://www.riuess.org/>



Carmen Parra Rodríguez
Universit  Abat Oliba CEU
cparra@uao.es

La integración por lo económico,  es necesario un contrato de trabajo especial?. El caso español

L' intégration par l' économique: l' exemple des chantiers d' insertion par l' activité  conomique.

Abstract

Las empresas de inserción son una herramienta propia de la economía solidaria que ha sido regulada en España a nivel estatal por la ley 44/2007. En dicha normativa aparece por primera vez una regulación específica para la contratación laboral que ha venido a cubrir un importante vacío legal. No obstante del análisis de su articulado se vislumbran pocas novedades ya que lo que ha hecho el legislador ha sido incluir las soluciones prácticas que ya se habían aplicado en el sector así como copiar las soluciones presentes en otros instrumentos normativos próximos a la economía solidaria. Sin embargo y a pesar de estas apreciaciones se puede decir que el balance es positivo y que se ha conseguido una regulación que tiene en cuenta las características propias de los colectivos en exclusión social y la peculiaridad de este tipo de empresa de cara al mundo empresarial.

Abstract

Les entreprises d'insertion sont un outil de l'économie solidaire qui ont été r glement e en Espagne au niveau de l'Etat par la loi 44/2007. Dans ce projet de loi ont été introduites des règles spécifiques pour l'emploi qui ont couvert une importante lacune juridique. Cependant, l'analyse de ces articles montrent qu'il y a eu peu de modifications et que le législateur a choisi d'inclure des solutions pratiques déjà mises en œuvre dans le secteur et copier autres présents dans d'autres instruments de réglementation prochaine a l'économie solidaire. Pourtant, malgré ces résultats on peut dire que le bilan est positif et on a obtenu un règlement qui tient compte des caractéristiques des groupes de l'exclusion sociale et de la singularité de ce type de société que conn t le monde des affaires.

I. Introducción

Actualmente, en nuestra sociedad, el acceso al empleo es uno de los factores más importantes de integración sociolaboral, si bien la realidad nos dice que incluso en situaciones de prosperidad económica existen amplios sectores en la sociedad que no van a ser contratadas con facilidad. Esta realidad agudiza la brecha entre la inclusión y la exclusión (Esteve 2007)

En este sentido la sociedad que genera exclusión ha de dotarse de mecanismos de inclusión que permita a las personas desfavorecidas (en situaciones de marginación o de exclusión) poder recuperar su lugar en la sociedad (y en la mayoría de casos, dejar de ser perceptores de ayudas) para convertirse en contribuyentes de la sociedad, ya sea por su trabajo, sus cotizaciones, sus impuestos o su consumo.

Por ello es necesario romper con esta situación, por la cual estas personas no disponen de oportunidades laborales planteándose en este sentido la necesidad de crear un tipo de organización capaz de atender a colectivos con problemas especiales, a los que los servicios de ocupación tradicionales no tienen la posibilidad de atender. En concreto nos estamos refiriendo a personas que no están todavía, por su situación de vulnerabilidad, en condiciones de acceder al mercado de trabajo normalizado, sino que requieren una etapa previa de formación y entrenamiento. Para hacer frente a este reto contamos con alternativas en las que es necesario el trabajo en red entre las entidades sociales y las empresas. (Vilanova 1996)

Fruto de esta reflexión nació la Ley 44/2007 de las empresas de inserción¹, como un nuevo modelo de actuación que constituye una tipología especial dentro de las empresas de carácter social.

La idea de la que parten estas empresas es ir más allá de los programas de formación y de inserción laboral convencionales, dada la insuficiencia de los mismos. Las empresas de inserción marcan unos itinerarios de inserción individualizados, que toman en cuenta todas las necesidades de las personas que van a acceder a la ocupación, de tal manera que lo importante para ellas es tener un trabajo y recibir formación ligado a un itinerario de inserción (Esteve 2007)²

En esta realidad existen dos dimensiones, por un lado la dimensión económica y por otro la dimensión social.

La apuesta de las empresas de inserción es la integración social a través de lo económico.

Una empresa de inserción se dedicará a producir un producto o a dar un servicio en el mercado ordinario, y a su vez, estará contribuyendo a que los trabajadores en riesgo de exclusión puedan insertarse en el mundo laboral. Se trata de una doble función que si se quiere puede ser aún más contributiva, si además las empresas de inserción realizan tareas medioambientales como son el reciclaje, la jardinería o la agricultura biológica. (Fundación Gaztelan 2003)

¹ Ley 44/2007 de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de empresas de inserción.- BOE 299 de 14 de diciembre de 2007.- pp. 51331-51339.

² PONENCIA EN LA UNIVERSIDAD ABAT OLIBA CEU. Sobre la nueva Ley 44/2007 que regula el régimen de las empresas de inserción. Barcelona 2007.

A diferencia de una sociedad mercantil ordinaria, las empresas de inserción no buscan sólo generar riqueza. El fin de las mismas es crear espacios para facilitar la adquisición de experiencia y habilidades a partir de la ocupación de personas en riesgo de exclusión y a su vez, alcanzar el nivel de productividad necesario para que puedan dar el salto al mercado ordinario.

Las empresas de inserción social son actores de la cohesión social, del bienestar y la ocupación.

II. Las condiciones de contratación en las empresas de inserción

Si bien la ley estatal de empresas de inserción, que fue precedida de otras normas autonómicas, ha servido para dar un marco general al tratamiento empresarial y laboral de los colectivos desfavorecidos (Parra 2010), vamos a focalizar su estudio en los aspectos que afectan al ámbito laboral.

En este sentido cabe destacar que la Ley 44/2007 establece una regulación sectorializada, que se debe al traslado de competencias que el Estado español realiza a las Comunidades Autónomas. Así el reparto competencial deja de un lado la competencia estatal para la regulación y régimen jurídico de los contratos laborales propios de esta figura jurídica, mientras que el ámbito de la protección social la desarrollan los gobiernos autonómicos.

Esta división afecta negativamente al desarrollo de esta normativa que proporciona una regulación segmentada y desigual en función de las preferencias y sensibilidades de las diferentes regiones españolas.

Así por ejemplo, son los Servicios Sociales Públicos de cada Comunidad Autónoma dado que les tienen atribuida la competencia³. Por lo tanto los que establecerán los criterios necesarios para los itinerarios de inserción sociolaboral que deberán aplicar las empresas de inserción una vez aceptados por el trabajador de inserción.

Por otro lado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral la tiene atribuida el Estado por el artículo 149.1.7 de la Constitución española.

Junto con esta doble regulación, la Ley 44/2007 establece cuales son los colectivos que podrán beneficiarse de las ventajas de este tipo de contrato, así como el régimen jurídico propio que el legislador ha considerado oportuno para resolver los problemas de inclusión laboral.

Llegados a este punto es necesario analizar su regulación. Así la Ley 44/2007 desarrolla en su Capítulo IV la relación laboral entre un trabajador calificado en situación de exclusión social y una empresa de inserción, según establece el

³ Según lo dispuesto en el artículo 148.1.20 de la Constitución Española,

listado contenido en la propia ley, y así lo confirman los Servicios Sociales Públicos competentes.

1.- Las personas beneficiarias del contrato de trabajo

Como hemos señalado anteriormente, para poder ser beneficiarios de un contrato de trabajo propio de las empresas de inserción se han de cumplir dos requisitos: Formar parte de un colectivo establecido por la ley, y tener el consentimiento de los servicios públicos competentes.

a) Tipología de los colectivos

La Ley de empresas de inserción determina quienes son las personas destinatarias de los procesos y medidas para la inserción sociolaboral. Conforme a la Ley estatal de empresas de inserción, se trata de personas con especiales dificultades para su acceso al mercado de trabajo, y pertenecientes a colectivos socialmente desfavorecidos contenidas una lista cerrada de colectivos que se encuentran en este estado (Parra 2010)

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.

b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
1.º Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.
2.º 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.

La regulación actual acorta la edad de contratación a jóvenes provenientes de Instituciones de Protección de Menores, debiendo ser contratados a partir de los 18 años y no como establecían otras leyes autonómicas (la Ley catalana de empresas de inserción) a partir de los 16 años. Esta medida fomenta que el joven de entre 16 y 18 años, el cual estando en edad de poder ser contratado, no inicie la inclusión laboral; se encontrará ante una situación inestable que le puede llevar a caer en la exclusión social, o si está en ella no le será fácil salir. (FECLEI 2007)

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 la normativa vigente, así como liberados condicionales y ex reclusos.

f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

Estos colectivos ya existían en la ley para la mejora y el crecimiento del empleo⁴ sumándose a éstos dos colectivos más que son:

g) Las personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla y ,

h) Las personas procedentes de servicios de prevención de inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

b) Calificación por los Servicios Sociales Públicos

Además de formar parte de alguno de estos colectivos la persona ha de ser calificada por los Servicios Sociales Públicos competentes de la Comunidad Autónoma donde radique la empresa de inserción que le vaya a contratar, ésta puede ser contratada por una empresa de inserción, a *sensu contrario*, si no obtiene dicha calificación no podrá ser contratado.

A menudo sucede que, a pesar de darle tal calificación, la lentitud de los Servicios Sociales provoca que se reduzcan las posibilidades de ser contratados y aumente el riesgo de exclusión o la exclusión.

c) Personas excluidas de los colectivos beneficiarios

También, cabe destacar que, la Ley 44/2007 ha excluido de los colectivos que pueden acceder al mundo laboral por esta vía a las personas con disminución psíquica, física o sensorial o enfermedad mental, así como a los parados de larga duración mayores de cuarenta y cinco años.

Y tampoco podrán ser contratados los trabajadores que en los dos años inmediatamente anteriores hubieran prestado servicios en una empresa de inserción, incluida la que los va a contratar, a no ser que proviniera de un caso de fracaso en un proceso previo de inserción o de recaída en situaciones de exclusión y los Servicios Sociales consideren idónea su contratación.

2. - El contrato de trabajo propio de las empresas de inserción

La ley 44/2007 desarrolla un articulado sobre la relación laboral entre el trabajador en proceso de inserción y la empresa legalmente calificada de inserción que le ha contratado. El contrato de trabajo de dicho trabajador tiene por objeto la prestación de un trabajo por cuenta ajena a cambio de una retribución por parte del empresario. A su vez, el trabajador se obliga a cumplir

⁴ Ley 43/2006 para la mejora y el crecimiento del empleo

con un itinerario de inserción personalizado, y por su parte, el empresario se obliga a poner todos los medios para el desarrollo del itinerario de inserción.

Hay que aclarar que el proceso definido como itinerario de inserción tiene un coste, ya que, se trata de un elemento ausente en una empresa ordinaria.

Este coste añadido se deriva de diferentes componentes propios de una empresa de inserción:

1. La baja o irregular productividad de las personas en situación de inserción;
2. El coste del personal de apoyo y de acompañamiento (educadores sociales, tutores...);
3. Los costes de formación, etc.

Así, por ejemplo, el gran número de bajas y ausencias de los trabajadores de inserción crea muy a menudo importantes problemas en la productividad. Tales características diferencian las empresas de inserción de otras estructuras de inserción sociolaboral y de las empresas ordinarias.

Analizaremos a continuación las características propias de este contrato de trabajo y en qué medida es necesaria su diferenciación del resto de contratos para hacer frente a las necesidades propias que esta situación presenta.

III. El contrato de trabajo de fomento del empleo.

El contrato de fomento del empleo nació del acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo firmado el 9 de mayo 2006 entre la administración, los sindicatos y las patronales⁵. Este acuerdo tiene como objeto fundamental impulsar un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero, basado en la competitividad de las empresas, el incremento de la productividad y la cohesión social.

Así se configura el contrato que se deberá aplicar al trabajador en riesgo de exclusión al que la nueva regulación (ley 44/2007) le atribuye unas peculiaridades específicas, sin perjuicio de las particularidades que establezca la Ley estatal de empresas de inserción.

Hay que tener en cuenta que el empresario puede elegir la modalidad de contratación entre las que se encuentran vigentes en la legislación laboral, es decir, puede elegir celebrar un contrato temporal o uno indefinido⁶, sin perjuicio de la duración temporal que tenga el itinerario de inserción sociolaboral.

⁵ Se realizó con el fin de crear la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

⁶ CONTESTACIÓN A CONSULTAS SOBRE LA LEY 44/2007 REALIZADAS A LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA ECONOMÍA SOCIAL, DEL TRABAJO AUTÓNOMO Y DEL FONDO SOCIAL EUROPEO. MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA.

Esta regulación da a entender que, si bien, el contrato de trabajo y el itinerario de inserción tendrán un mismo día de inicio, puede suceder que el contrato de trabajo finalice antes que el itinerario de inserción o a la inversa.

a) Colectivos beneficiarios

Los colectivos que establece la Ley 44/2007, si además cuentan con la autorización de los servicios sociales propios de las Comunidades Autónomas.

Quedan excluidos de esta regulación, tal como se ha indicado con anterioridad los trabajadores minusválidos, ya que tienen una regulación específica en lo que se refiere a su régimen de contratación⁷

La empresa de inserción también obtiene sus ventajas a la hora de elegir este tipo de contratación, ya que al contratar a trabajadores en situación de exclusión social tienen derecho a una bonificación aplicable a la contratación temporal, siendo éste es uno de los motivos que empuja al empresario a elegir este modo de contratación.

b) Peculiaridades del contrato

El Servicio Público de Empleo Estatal establecerá el modelo del contrato de trabajo, así como sus prórrogas y variaciones. Dicho contrato deberá formalizarse por escrito y comunicarse a la oficina pública de empleo, debiéndose enviar una copia de dichos documentos a los Servicios Sociales competentes para el seguimiento del itinerario personalizado de inserción.

Será obligatorio incorporar en el anexo del contrato las obligaciones que las partes asuman en el desarrollo del itinerario personal de inserción y las medidas concretas a poner en práctica.

Además, como cualquier otro tipo de contrato, éste que estamos analizando, sea temporal o indefinido, se formalizará en el modelo oficial que facilite el Servicio Público de Empleo Estatal⁸.

Para el resto de las cuestiones regulada se regirá por los preceptos que dicta el Estatuto de los Trabajadores.

IV Las modalidades del contrato para el fomento de la contratación

⁷ Ley 13/1982, de 7 de abril de Integración social de los minusválidos (LISMI). BOE nº 103 de 30 de abril. pp. 11106- 11112.

⁸ Véase anexo 1. Contrato de trabajo para trabajadores desempleados contratados por empresas de inserción contemplado en la Ley 44/2007 de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre) incluido en el anexo I de la ley.

Dado que la finalidad de legislador no ha sido otra que la de facilitar el acceso al trabajo de los colectivos desfavorecidos, se han establecido dos modalidades dentro de la ley para ofrecer resultados óptimos tanto para el empleador como para el empleado.

Así mismo está previsto un régimen transitorio para todos aquellos trabajadores contratados por las Comunidades Autónomas en las empresas de inserción desarrolladas en sus territorios.

a) Contrato para el fomento de carácter indefinido

Con este tipo de contrato se persigue reforzar la situación laboral de aquellos trabajadores menos estables, por lo que la ley se va a ocupar de regular actuaciones dirigidas a favorecer al empleado.

No obstante esta regulación, que en principio parece favorecer al trabajador, establece una limitación a la aplicación de estos beneficios, ya que, al dejar al amparo del empleador la decisión de sujetar ciertas medidas a la relación laboral que nace del contrato laboral, éste puede decidir no optar por las mismas pues si lo hace quizás en un futuro le perjudiquen.

A modo de ejemplo: si acudimos al contrato de trabajo para trabajadores desempleados contratados por empresas de inserción contemplado en la ley 44/2007 de 13 de diciembre, entre las cláusulas del mismo hallamos una que obliga a optar por una modalidad de despido por causas objetivas por la cual en el caso en que la jurisdicción social competente declare improcedente ese despido, la cuantía de indemnización al trabajador será superior a la que marca el Estatuto de los Trabajadores. De tal manera que si bien el artículo 53 del Estatuto de los trabajadores dicta que la indemnización será de 20 días por año de servicio, la excepción establecida por la ley le otorga al trabajador una indemnización de 33 días de salario por año de servicio.

Otra cuestión a tomar en cuenta es que este tipo de contrato de fomento por tiempo indefinido permite contratar a personas que no forman parte del colectivo de beneficiarios establecido en la Ley 44/2007, ya que no se contratarán conforme al contrato por tiempo determinado de fomento del empleo, sino por tiempo indefinido conforme a los preceptos de la normativa general (Ley 12/2001).

Los colectivos que podrán beneficiarse del contrato indefinido de inserción son los siguientes:

- Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Mayores de 45 años de edad.
- Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- Minusválidos.

Todos estos ejemplos parecen ser ventajosos para el trabajador, sin embargo la práctica se aleja de la realidad ya que cualquier empresario se verá desmotivado si decide seguir este tipo de contratación. El empleador preferirá acudir a la contratación temporal dando entrada en el mundo laboral a un contrato de tiempo determinado con ciertas ventajas laborales para el trabajador y con bonificaciones para el empresario.

b) El contrato temporal de fomento del empleo

Como se ha dicho con anterioridad este es un contrato de fomento aplicable a las personas de los colectivos determinados por la ley, que 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.

b.1. Duración del contrato

Un aspecto fundamental en este contrato es el relativo a su duración.

Este contrato se puede celebrar por una duración menor a doce meses, cuando dentro del itinerario de inserción previamente pactado, así lo aconsejen los Servicios Sociales Públicos competentes para el seguimiento del proceso de inserción, si bien en ningún caso dicha duración podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años.

Respecto a este aspecto del contrato, el legislador ha querido volver a introducir una excepción dándole la última palabra a los Servicios Sociales Públicos competentes, ya que, la duración mínima del contrato es de doce meses pero cabe la posibilidad que los Servicios Sociales Públicos consideren un tiempo inferior de acuerdo con el itinerario de inserción previamente pactado. Dicho periodo nunca podrá ser inferior a seis meses, tal como marca el precepto legal mientras que la duración máxima será de tres años, pudiéndose adoptar prórrogas, siempre que la suma de las mismas no supere la máxima prevista (los tres años). También los Servicios Sociales Públicos competentes opinarán sobre ello, informando sobre la adecuación de la prórroga.

A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio, lo cual se aleja de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores (norma general de los contratos laborales), puesto que tratándose de un contrato de tiempo determinado, su extinción no daría derecho a ninguna compensación económica. Por el contrario si un contrato indefinido se disuelve,

da derecho a una indemnización a favor del trabajador, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. En conclusión, este derecho del trabajador de una empresa de inserción es un privilegio frente a cualquier otro trabajador en su misma situación.

Otra cuestión que preocupa a los empleadores es la siguiente:

Partiendo del Estatuto de los Trabajadores, debemos prestar atención a las diferentes modalidades de contratación, es decir a la modalidad de contrato determinado o contrato indefinido, de modo que, si se escoge contratar a un trabajador por un periodo superior a 24 meses, hay que tener en cuenta que si ese trabajador está contratado para el mismo puesto de trabajo durante más tiempo su contrato pasará automáticamente a la modalidad de indefinido.

Veámoslo cómo lo dicta el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en su apartado quinto:

“...los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales... adquirirán la condición de trabajadores fijos”.

Por consiguiente, la duración del contrato de trabajo condiciona al empresario y hace que la mayoría de estos contratos se celebren por tiempo máximo de dos años, para no dar lugar a esta situación.

En el caso del contrato de fomento de empleo se pueden hacer prórrogas (que sumadas al tiempo que el trabajador lleva contratado no podrán superar los 3 años) siempre que los Servicios Sociales lo autoricen. Se trata de otra barrera más con la que se topa el trabajador en exclusión que ha sido contratado temporalmente, ya que, posiblemente, su estancia en la empresa de inserción será igual o inferior a dos años, un hecho que se puede constatar en la práctica diaria de las empresas de inserción y que viene condicionado por lo tipificado en el Estatuto de los Trabajadores.

De hecho, puede suceder y existen casos, en los que el contrato esté a punto de finalizar y el itinerario de inserción deba seguir su curso por no haber alcanzado todavía los objetivos propuestos en el mismo y sin embargo se deba interrumpir por las cuestiones legales planteadas.

Aunque la opinión de las entidades promotoras de las empresas de inserción es que en ese periodo de tiempo es posible la realización del proceso de inserción sociolaboral del trabajador, es decir, estar preparado para responder a las exigencias de una empresa ordinaria, no siempre es así, por lo que la ley debería ser más flexible siempre que existan valoraciones por parte de los entes implicados.

b.2. Las bonificaciones del contrato de fomento del empleo

La ventaja que obtiene el trabajador y la empresa por utilizar este tipo de contrato es el siguiente: La empresa recibe una bonificación anual cuando contrata a un trabajador de exclusión social. El trabajador recibe una indemnización que le deberá otorgar la empresa de inserción cuando finalice el contrato. El trabajador tendrá derecho a una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio.

Frente a ello, el legislador optó por introducir a continuación un *salvo que*, con el fin de levantar dicha barrera, de modo que, en el supuesto de fracaso en un proceso previo de inserción o en el de recaída en situaciones de exclusión, en ambos casos, mientras se estuvieran prestando servicios, cabrá la posibilidad de que el Servicio Social Público competente a la vista de las circunstancias personales del trabajador, considere que cabe celebrar un contrato de fomento de empleo de este trabajador con una empresa de inserción.

En conclusión, no deja de haber escollos en este tipo e contratación:

Primero, por el largo periodo de tiempo (2 años) que se señala como requisito para excluir a trabajadores que prestaron servicios durante el mismo en una empresa de inserción (no en una empresa ordinaria).

Segundo, por que la decisión de realizar o no el contrato de fomento de empleo en estos casos se deja en manos del Servicio Social Público competente, lo cual aporta la visión objetiva de los mismos al proceso de contratación, ya que si dicha calificación la hiciera una empresa de inserción, probablemente se dejaría llevar por apreciaciones subjetivas.

El problema recae en la lentitud de los Servicios Sociales en el diagnóstico y la calificación de una persona en riesgo de exclusión o en exclusión, de ahí que, mientras transcurre el tiempo desde que se solicita la calificación por la empresa de inserción hasta que los Servicios Sociales la otorgan, la persona se encuentra en una situación de desamparo, en la mayor parte de casos sin ingresos económicos y sin atención social, mientras que si el proceso de calificación fuese más ágil, esa persona podría incorporarse inmediatamente a su puesto de trabajo.

c) Contratos anteriores

Visto el régimen de la celebración de los contratos de fomento del empleo en la nueva legislación cabe preguntarse sobre qué ocurre con los contratos celebrados con anterioridad, ya que, ante ello, en la práctica se plantea la cuestión de cómo realizar la transformación de los contratos de los trabajadores que estaban previamente contratados en las empresas de inserción con contratos de fomento del empleo regulados por la legislación anterior.

En este sentido cabe recordar que la ley establece como requisito necesario que los trabajadores estén desempleados, y además se marca como requisito que el trabajador no haya trabajado en los dos años inmediatamente anteriores.

La respuesta a esta cuestión viene de la mano de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo. Dicho organismo entiende que en los supuestos de trabajadores que estaban previamente contratados en la empresa antes de la entrada en vigor de la Ley, rige la Disposición transitoria primera de la misma que establece *que los contratos de trabajo celebrados antes de la entrada en vigor de esta Ley continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional a cuyo amparo se celebraron.*

V. Las condiciones de trabajo en el contrato de fomento del empleo

Las relaciones laborales entre el trabajador en exclusión y la empresa de inserción contienen ciertas reglas especiales que justifican la existencia de este tipo de contrato en función de los colectivos que representan y las dificultades que se le plantean dentro del ámbito laboral.

Estas peculiaridades son las siguientes:

a) La duración de la jornada laboral

La jornada laboral, dentro del contrato de fomento del empleo puede ser completa o parcial, debiendo ser, si es parcial, superior a la mitad de una jornada de un trabajador a tiempo completo⁹.

Ante esta regulación se nos presenta una duda. ¿Qué ocurre con aquellos trabajadores que están a jornada parcial inferior a la mitad de una jornada de un trabajador a tiempo completo? A esta cuestión ha dado respuesta la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo, y del Fondo Social Europeo al decir que en el supuesto de un trabajador con contrato a tiempo parcial que no supere la mitad de la jornada referida, se produce un incumplimiento de las condiciones de trabajo de los empleados en situación de

⁹ Comparable, en los términos que dicta el artículo 12. 1 del Estatuto de los Trabajadores, el cual se ocupa de los contratos a tiempo parcial y de relevo.

exclusión social en la empresa de inserción y por ende, dicho trabajador no se puede considerar en un proceso de inserción de conformidad con la Ley.

Por lo tanto, con el objeto de cumplir lo dispuesto en la ley, si el trabajador está al 50% de jornada, debería simplemente ampliarse la jornada para superar dicho porcentaje y con ello ser considerado trabajador en proceso de inserción. Esta modificación de jornada debe ser comunicada a los Servicios Sociales Públicos competentes.

b) Las ausencias en el trabajo

El contrato de fomento del empleo permite ausencias en el trabajo, sin perder su remuneración, siempre que éstas sean 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 personalizado de inserción con las pautas que en el mismo se establezcan.

En esta línea, sólo se justificarán las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la situación de exclusión social del trabajador, aunque para su justificación se requiere un justificante emitido por los Servicios Sociales Públicos competentes. Por otro lado, corre a cargo del trabajador comunicar a la empresa de inserción en la que está contratado que faltará al trabajo o llegará más tarde, lo cual es algo poco frecuente, y en caso que no lo haga se computará como ausencia y las horas que no trabaje no le serán remuneradas.

c) Limitación en la contratación

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

d) Certificado emitido por el empresario

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a que el empresario le entregue un certificado en el que conste la duración de los servicios prestados, puestos de trabajo desempeñados, principales tareas de cada uno de ellos así como su adaptación a los mismos.

VI. Extinción y suspensión del contrato

El contrato de trabajo se extingue bien porque haya expirado su plazo (extinción), o porque ambas partes o una ellas haya querido romper la relación laboral, pudiendose dar también la suspensión del mismo.

Dicha regulación se encuentra sometida a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, pero, además del marco que establece esta normativa, hay que atender a una serie de particularidades propias de las empresas de inserción. La ley 44/2007 exige en este sentido una serie de obligaciones por las cuales

los Servicios Sociales Públicos competentes deberán emitir un informe con carácter previo a la extinción del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa. Así mismo la empresa de inserción deberá comunicar a los citados Servicios y a los Servicios Públicos de Empleo la extinción del contrato de trabajo de los trabajadores contratados, cualquiera que sea la causa de extinción del contrato.

Por otro lado existen situaciones en las que la normativa general que regula las relaciones laborales darían lugar a la extinción del contrato de trabajo pero cuyas excepciones que quedan justificadas en el caso de las empresas de inserción en base a las peculiaridades analizadas con anterioridad. Estas excepciones son:

a) Faltas repetidas de asistencia al trabajo

No será causa de despido las faltas repetidas de asistencia al trabajo ¹⁰. Esta medida tiene por objeto compatibilizar el itinerario de inserción con la vida laboral. La persona que está realizando un itinerario de inserción laboral puede tener problemas de puntualidad, de asistencia, etc. por lo que se ha querido despenalizar las faltas al trabajo, ya que, una solución tan drástica como es el despido por causas objetivas acabaría con todo proceso de inserción laboral.

En el caso de que un trabajador en inserción tenga significantes faltas se podrán tomar otro tipo de medidas menos drásticas por parte de la empresa de inserción tales como, ponerse en contacto con los Servicios Públicos de Empleo o Servicios Sociales y comunicarles la situación, ya que éstos se ocuparán de solventar problemáticas específicas derivadas de la situación de exclusión que dificultan a la persona un normal desarrollo de su itinerario en la empresa de inserción; o llamar la atención al trabajador por la propia empresa para que rectifique su comportamiento, etc.

En esta línea la ley establece que las faltas de asistencia de los trabajadores en situación de exclusión social no se computarán para el cálculo del índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo, ni tampoco dichos trabajadores computarán para el cálculo de la plantilla del centro de trabajo. El motivo de esta medida simplemente es porque estos trabajadores están en situación de inserción laboral, una situación especial y distinta a la del resto de trabajadores, por lo que requieren un trato específico por parte de la empresa de inserción.

b) Embriaguez habitual o toxicomanía

¹⁰ El artículo 52 d del Estatuto de los Trabajadores dice que:

“...por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 % en los mismos períodos de tiempo”.

No será de aplicación la causa de despido disciplinario relativa a la embriaguez habitual o toxicomanía de personas que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social, salvo en los casos en los que el trabajador no inicie el proceso de deshabituación o desintoxicación o lo abandone sin causa justificada.

Nos encontramos de nuevo ante una situación en la que no se le puede dar el mismo trato a un trabajador en inserción que a un trabajador no sometido a esta condición.

No obstante la ley prevé que en los supuestos en que, durante la vigencia del contrato, la empresa de inserción tuviera conocimiento de que el trabajador incurre en una de estas causas, lo pondrá en conocimiento de los Servicios Sociales Públicos competentes, a fin de que por los mismos se proponga al trabajador afectado iniciar un proceso de deshabituación o desintoxicación.

Ante esta situación, los Servicios Sociales pueden acordar, si fuera necesario, suspender el contrato laboral con el fin de que el trabajador inicie un proceso de deshabituación o desintoxicación.

Pero puede suceder que por voluntad del trabajador, éste no lo inicie o lo abandone sin justificación, en estos casos sí será de aplicación el despido disciplinario, porque se considerará que el trabajador en inserción ha incurrido en un incumplimiento de las obligaciones asumidas en el itinerario de inserción, ya que cabe recordar que el trabajador no sólo se obliga con el contrato de trabajo sino también con un itinerario de inserción, de ahí que por ello, y otros aspectos, sea un trabajador en una situación laboral especial.

VI. Ayudas a las empresas de inserción

Dadas las dificultades de las que parte el empresario de una empresa de inserción, el legislador ha previsto una serie de medidas cuyo fin es fomentar la promoción y el mantenimiento de las empresas de inserción. Estas ayudas se concretan en distintas clases¹¹: (Dominguez y Ordoñez 2003)

- a) Bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato o durante tres años en caso de contratación indefinida, es decir, una ayuda a la contratación de personas correspondientes a algún colectivo de los establecidos en la ley 44/2007.
- b) Subvenciones que tienen como fin compensar los sobrecostes laborales por la menor productividad de estas personas en la actividad empresarial¹².

¹¹ MARÍA DOMÍNGUEZ CASCÓN Y MARÍA BALLESTEROS ORDÓÑEZ. Les empresa de inserción: su acceso a la contratación pública. 2003.

¹² Les será de aplicación lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

c) Ayudas para el seguimiento del itinerario de inserción social.

También, las entidades promotoras que realicen actividades de acompañamiento a su empresa de inserción, y las asociaciones o agrupaciones de empresas de inserción podrán recibir estas ayudas económicas por parte de las Administraciones Públicas, para sufragar gastos de promoción y funcionamiento

VII. ¿Y después del contrato de fomento al empleo?

Existen medidas de apoyo para los trabajadores provenientes de empresas de inserción que quieran establecerse como trabajadores autónomos o quieran continuar aplicando fórmulas de economía social.

Además, los trabajadores provenientes de empresas de inserción que hubieran sido contratados de acuerdo con lo establecido en la nueva ley no les será de aplicación la exclusión de bonificación prevista en la Ley 43/2006 para la mejora y el crecimiento del empleo, cuando sean contratados indefinidamente por empresas ordinarias, es decir, obtendrán las bonificaciones.

Por consiguiente, cuando un trabajador proveniente de una relación laboral de carácter indefinido en otra empresa, haya finalizado la misma en el plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, la empresa que lo contrate por tiempo indefinido podrá disfrutar de una bonificación (ya sea mensual o de otro tipo).

VIII. Conclusiones

En definitiva, la apuesta que hacen las empresas de inserción va más allá de generar beneficios a través de la puesta en el mercado de producción o servicios, sino que persigue la ocupación efectiva ligada a la formación de personas en riesgo o en exclusión social, con el fin de integrar a dichas personas en el mercado ordinario de trabajo.

A todo ello hay que objetar que, la Ley estatal de empresas de inserción ha introducido una medida, respecto al porcentaje mínimo de trabajadores en riesgo de exclusión que debe tener contratados una empresa de inserción, que si bien fomenta la contratación de personas de los colectivos del artículo segundo de la Ley 44/2007, a la vez, dificulta el sostenimiento de la propia empresa, ya que, se ha constatado en la práctica del ejercicio que de facto ha realizado entidades que han desarrollado empresas de inserción antes de la promulgación de la ley, (fundaciones, asociaciones etc.) que el porcentaje de personal de inserción era inferior al 50%. Es por ello que tal vez los porcentajes deban ser modificados al nivel de los que han aplicado las normas autonómicas. Por ejemplo la ley catalana 27/2002 que indicaba que debería ser

de un mínimo de un 30% y un máximo de un 70% el personal contratado en inserción.

Por otro lado el porcentaje mínimo de beneficios y excedentes a reinvertir en fines sociolaborales es algo elevado si se compara con una empresa ordinaria que no está sujeta a este precepto.

La existencia de un itinerario de inserción conlleva unos costes añadidos para la empresa de inserción frente a la empresa ordinaria (que le resta competitividad a la empresa de inserción en el mercado ordinario), estos costes son por el personal de apoyo y de acompañamiento (educadores sociales, tutores...) y por la formación, etc. También, constituye una disminución de ingresos la baja o irregular productividad de las personas en situación de inserción.

Respecto a los aspectos estrictamente laborales que contempla la Ley 44/2007 es importante recordar los siguientes aspectos:

El hecho que la Ley fije en una lista cerrada (*numerus clausus*) los colectivos sujetos a la celebración del contrato de fomento del empleo provoca que, en ciertos casos, se dejen al margen a personas que requieren un tratamiento de inserción pero que según la Ley no pueden ser contratadas bajo este tipo de contrato. Además, en los casos que en los que sí cabe la contratación sucede que ante la demora en la toma de decisiones de los organismos públicos, como sucede en el caso de los Servicios Sociales, se acentúe aún más la situación de exclusión de la persona que va a ser contratada. La solución está en manos de los Servicios Públicos Sociales a la hora de diagnosticar las personas en riesgo de exclusión y emitir el informe a la empresa de inserción para que los contrate; si desde los Ayuntamientos se diera más respaldo (especialmente económico) a los organismos públicos que se ocupan de ello se podría mejorar el servicio.

Una de las novedades que establece la ley 44/2007, en el ámbito de contratación, es que acorta la edad de contratación a jóvenes provenientes de Instituciones de Protección de Menores, debiendo ser contratados a partir de los 18 años y no como establecía la Ley catalana de EI por ejemplo a partir de los 16 años. Este recorte supone la no contratación del joven de 16 o 17 años que esté en riesgo de caer en la exclusión, debido a su situación personal, familiar, social y laboral, pero no es posible que los Servicios Sociales lo califiquen como perteneciente a un colectivo que puede ser contratado según la Ley estatal.

Otro colectivo nuevo son los menores internos cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los menores que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

Aún así, la Ley 44/2007 excluye de su lista a dos colectivos que sí estaban en la Ley catalana como son las personas con disminución psíquica, física o sensorial o enfermedad mental, que quedan sometidos a una regulación

distinta dentro de las leyes de minusvalía y los parados de larga duración mayores de cuarenta y cinco años.

Además, el empresario puede elegir sobre la modalidad de contratación según las modalidades de contratación vigentes en la legislación laboral, es decir, puede elegir celebrar un contrato temporal (conforme el contrato de fomento del empleo) o uno indefinido (sujeto, si lo desea el empresario, a la Ley 12/2001), sin embargo, el empresario elegirá el contrato temporal y no por tiempo superior a 24 meses, ya que, como indica el Estatuto de los trabajadores, a partir de ese periodo, si el trabajador sigue prestando servicios en la empresa pasará a tener la condición de contratado por tiempo indefinido. Por lo cual, la práctica empresarial prefiere contratar por no más de 2 años y luego, si ha lugar, se harán prórrogas, siempre sin alcanzar el límite de los 3 años que marca la Ley 44/2007. Por consiguiente, el régimen laboral que establece la Ley estatal fomenta la contratación temporal.

No hay que olvidar que la ley establece otra barrera a la contratación, pues no se podrá contratar a un trabajador en inserción que haya prestado servicios en una empresa de inserción o en la misma que lo vaya a contratar, en los dos años inmediatamente anteriores, a no ser que decidan lo contrario los Servicios Sociales competentes.

Por tanto la regulación legal respecto a la contratación de personas en riesgo de exclusión o en exclusión por una empresa de inserción, no ha sido todo lo beneficiosa que se esperaba dando lugar a un régimen restrictivo y lento nada favorable para el tipo de colectivos que regula.

Ahora bien, si nos fijamos en la persona del trabajador, este sale beneficiado.

Primero, por el hecho de que va a ser contratado por una empresa para prestar servicios a cambio de un salario, algo muy positivo para su situación personal;

Segundo, Va a disfrutar paralelamente de un proceso de formación, apoyo psicológico y laboral, promoción, etc. que el empresario le va a brindar a través de educadores sociales y con la ayuda de los Servicios Sociales competentes.

Tercero, aunque decíamos que el contrato de fomento del empleo es temporal, se ha comprobado que el periodo de vigencia del mismo es suficiente, en la mayoría de los casos, para lograr el éxito del proceso de inserción y algunas veces, antes de la terminación del contrato se puede decir que el itinerario de inserción ha finalizado correctamente porque el trabajador ha sido capaz de encontrar trabajo en una empresa ordinaria. Además, termine con éxito o no el proceso de inserción, el trabajador tiene derecho, según la Ley 44/2007, a obtener una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio.

Cuarto la Ley se muestra permisiva con las ausencias al trabajo, sin que el trabajador pierda su remuneración, siempre que éstas sean 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 personalizado de inserción. Sólo se justificarán las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la situación de exclusión social del trabajador, aunque para su justificación se requiere que lo determinen los Servicios Sociales Públicos competentes, a parte, corre a cargo del trabajador comunicar a la empresa de inserción en la que está contratado que faltará al trabajo o llegará más tarde.

También, la Ley estatal 44/2007 de empresas de inserción ha decidido excluir dos de las causas que el Estatuto del Trabajador establece como causas de extinción, una por faltas justificadas, y otras por la embriaguez habitual o toxicomanía para personas que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social, salvo en los casos en los que el trabajador no inicie el proceso de deshabitación o desintoxicación o lo abandone sin causa justificada.

Según nuestra opinión, las exclusiones son correctas, ya que, la situación del trabajador en inserción requiere un trato especial, ya que las faltas de un trabajador en inserción por estar sujeto a un itinerario de inserción serán frecuentes y por otro, si se da el caso que el trabajador sea una persona alcohólica o drogadicta, puede darse la recaída y no por ello debe haber lugar al despido.

Tras todo lo expuesto resta decir que el balance general de la ley es positivo especialmente por permitir tener una regulación estatal sobre la materia en lugar de la normativa dispersa con la que se ha trabajado hasta ahora. No obstante, se debe seguir trabajando para mejorarla y adaptarla a las nuevas realidades sociales que se van produciendo, pues los próximos años vendrán caracterizados por factores socioeconómicos como el desempleo, la marginación social, el endeudamiento a los que tanto el Estado como la sociedad deberán hacer frente.

Resumen de las particularidades de la contratación según la Ley 44/2007, para el contrato de fomento de empleo

<p>Particularidades que marca la Ley 44/2007, para el contrato de fomento de empleo (art. 15)</p>	<p>Contrato de trabajo temporal de fomento del empleo, nacido de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora y el crecimiento del empleo, que se rige por el RDL 1/1995, Ley Estatuto de los Trabajadores con las particularidades que marca la Ley 44/2007 que regula el régimen de las empresas de inserción.</p>
	<p>Las personas que vayan a ser contratadas como</p>

<p>Inicio de la relación laboral</p>	<p>trabajadores en inserción deberán pertenecer a algún colectivo de los establecidos en el artículo 2 de la Ley 44/2007 cuando así lo determinen los Servicios Sociales competentes.</p> <p>No se podrá contratar a un trabajador en inserción que haya prestado servicios en una empresa de inserción o en la misma que lo vaya a contratar, en los dos años inmediatamente anteriores, a no ser que decidan lo contrario los Servicios Sociales competentes.</p> <p>La Disposición transitoria primera establece que los contratos de trabajo celebrados antes de la entrada en vigor de la Ley 44/2007 seguirán regulándose por la normativa legal o convencional a cuyo tenor se celebraron.</p>
<p>Itinerario de Inserción</p>	<p>Los Servicios Sociales Públicos de cada Comunidad Autónoma junto con los Servicios Públicos de Empleo establecerán los criterios necesarios para los itinerarios de inserción sociolaboral que deberán aplicar las empresas de inserción, el itinerario deberá ser aceptado por el trabajador de inserción.</p> <p>Los itinerarios de inserción son procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, en los que se tiene como elemento fundamental para alcanzar la inclusión social mediante la formación del trabajador (mandato del Estatuto de los Trabajadores recogido en su artículo 23).</p>
<p>Duración del contrato</p>	<p>La duración mínima del contrato es de doce meses si bien cabe la posibilidad de que los Servicios Sociales Públicos consideren un tiempo inferior conforme al itinerario de inserción previamente pactado, sin ser nunca inferior a seis meses. La duración máxima será de tres años. Se pueden adoptar prórrogas, siempre que la suma de las mismas no supere los tres años.</p>
<p>Jornada laboral</p>	<p>La jornada laboral puede ser completa o parcial, debiendo ser, si es parcial, superior a la mitad de una jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.</p>
	<p>Se permiten ausencias al trabajo, sin perder su</p>

<p>Excepciones</p>	<p>remuneración, siempre que éstas sean 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 personalizado de inserción. Sólo se justificarán las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la situación de exclusión social del trabajador, aunque para su justificación se requiere que lo determinen los Servicios Sociales Públicos competentes. Por otro lado, corre a cargo del trabajador comunicar a la empresa de inserción en la que está contratado que faltará al trabajo o llegará más tarde.</p>
<p>Causas de extinción del contrato</p>	<p>No será de aplicación a los trabajadores en situación de exclusión social la causa de extinción del contrato por causas objetivas establecida en el artículo 52 d del Estatuto de los Trabajadores. No se podrá despedir a un trabajador de inserción por faltas justificadas intermitentes que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses.</p> <p>Tampoco será de aplicación la causa de despido disciplinario establecida en el artículo 54. 2 f del Estatuto de los Trabajadores, el cual señala como causa de despido la embriaguez habitual o toxicomanía para personas que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social, salvo en los casos en los que el trabajador no inicie el proceso de deshabitación o desintoxicación o lo abandone sin causa justificada.</p>
<p>Cese de la relación laboral</p>	<p>A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio. Los Servicios Sociales Públicos competentes deberán emitir un informe con carácter previo a la extinción del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa. La empresa de inserción deberá comunicar a los citados Servicios y a los Servicios Públicos de Empleo la extinción del contrato de trabajo de los trabajadores contratados, cualquiera que sea también la causa de extinción del contrato.</p>

Bibliografía

A) Libros

DOMÍNGUEZ CASCÓN, M Y BALLESTEROS ORDÓÑEZ, M. *Les empresa de inserción: su acceso a la contratación pública*. 2003.

GIL, M.A.- *Les empreses d'inserció: Eina per a l'accés a l'ocupació*. Ed. Fundació CIREM. Barcelona 2003.

FECLEI Y FGUVA. *Identificación y análisis de buenas prácticas de empresas de inserción en España*. Ed. Emi-equal. 2007.

FEDEI. *Identificación y Diagnóstico integral de las empresas de inserción en España*. Ed. Popular. Madrid 2003.

FINANÇAMENT ÈTIC I SOLIDARI. *Invitació a les finances ètiques. Preguntes i respostes*.

FUNDACIÓ UN SOL MÓN DE CAIXA CATALUNYA. *Les empreses d'inserció a Espanya*. Barcelona 2007.

VILANOVA , E. Y VILANOVA., R.- *Las otras empresas*. Ed. Talasa Madrid 1996.

B) DOCUMENTOS LEGISLATIVOS

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS, COMISIÓN DE ECONOMÍA Y HACIENDA. *Subcomisión para estudiar la situación de economía social en España (154/11)*. Sesión nº 7, 17 de octubre de 2007

CONTESTACIÓN A CONSULTAS DE FECLEI SOBRE LA LEY 44/2007 REALIZADAS A LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA ECONOMÍA SOCIAL, DEL TRABAJO AUTÓNOMO Y DEL FONDO SOCIAL EUROPEO. MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA.

ENMIENDAS EN EL SENADO DE LOS GRUPOS PARLAMENTARIOS DE SENADORES RESPECTO LA LEY 44/2007.

PONENCIA EN LA UNIVERSIDAD ABAT OLIBA CEU. *Sobre la nueva Ley 44/2007 que regula el régimen de las empresas de inserción*. Barcelona 2007.

IV PLAN NACIONAL DE ACCIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL DEL REINO DE ESPAÑA. 2006-2008. 13 de Julio de 2007.

VIII Jornadas de Empresas de Inserción, 23 de Octubre de 2007.

SEMINARI DE TREBALL AL PATI LLIMONA. EL NOU ESCENARI LEGISLATIU DE LES EMPRESES D'INSERCIÓ A LA PRÀCTICA. Barcelona 2008.

C) Legislación

LEY 44/2007, DE 13 DE DICIEMBRE, PARA LA REGULACIÓN DEL RÉGIMEN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN.

ANTEPROYECTO DE LEY, PARA LA REGULACIÓN DEL RÉGIMEN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN. Madrid 26 de junio de 2006.

LEY 43/2006, DE 29 DE DICIEMBRE, PARA LA MEJORA Y EL CRECIMIENTO DEL EMPLEO.

LEY 39/2006, DE 14 DE DICIEMBRE, DE PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA.

DECRET 277/2003, DE 4 DE NOVIEMBRE, DE FUNCIONAMENT I COMPETÈNCIA DEL REGISTRE ADMINISTRATIU D'EMPRESSES D'INSERCIÓ DE CATALUNYA..

LLEI 27/2002, DE 20 DE DESEMBRE, SOBRE MESURES LEGISLATIVES PER A REGULAR LES EMPRESES D'INSERCIÓ SOCIOLABORAL.

LEY 12/2001, DE 9 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO PARA EL INCREMENTO DEL EMPLEO Y LA MEJORA DE SU CALIDAD.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

D) Páginas web

www.aires.net

<http://gaztelan.org>

www.faedei.org

www.caritasoa.org/fevei/somos.htm

www.eida-andalucia.com

www.acei-cat.org