



Documento de **UNAD**  
sobre los beneficios de la

**Ley de Empresas de  
Inserción**

*Junio 2008*

## Introducción

La empresa de inserción, que forma parte de eso que se denomina economía social, es aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación o exclusión social como tránsito al empleo.

Es decir, las empresas de inserción son empresas que, realizando un trabajo productivo y participando en el mercado a través de la producción de bienes o la prestación de servicios, tienen como fin primordial de su objeto social la integración sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social y excluidas, por tanto, de los circuitos normalizados y tradicionales del empleo, proporcionándoles un trabajo remunerado y la formación y el acompañamiento necesarios para mejorar sus condiciones de ocupabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral ordinario.

Su objetivo general es mejorar la empleabilidad de las personas en situación de vulnerabilidad.

Las Empresa de Inserción proporcionan una oportunidad de ingreso en el sistema socioeconómico y productivo, a través del empleo, frente a la marginación, las carencias familiares, el desarraigo, las

graves deficiencias educativas, la desmotivación personal o la falta de hábitos sociales o laborales.

Los colectivos de los que se nutren estas organizaciones son los denominados de difícil inserción:

- 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.
- Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, 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.
  - 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 encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
  - 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.
  - 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 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 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.

La situación de exclusión de las personas pertenecientes a los colectivos deberá ser acreditada, según la Ley, por los Servicios Sociales Públicos competentes.

Las Empresas de Inserción son un dispositivo esencial para combatir la pobreza y la exclusión y al mismo tiempo son entidades desconocidas para la ciudadanía en general y, en muchos casos, para las entidades sociales.

Cuando una entidad social se plantea la posibilidad de crear una Empresa de Inserción es evidente que lo hace pensando en obtener beneficios, siendo estos beneficios tanto económicos como sociales. Una Empresa de Inserción es una empresa, y por tanto debe enfocarse a la obtención de beneficios económicos que permitan su sostenibilidad e incluso su crecimiento. Pero por otra parte tanto la Empresa de Inserción como sus trabajadores tienen ciertas carencias y características que dificultan unos elevados niveles de competitividad. Unido a esto está la vertiente social, la que permite que estas instituciones faciliten el acceso al mercado laboral de personas con especiales problemas de empleabilidad, y esto supone en gran beneficio social. Son estructuras de aprendizaje para los sectores más vulnerables.

Para UNAD los beneficios económicos de las Empresa de Inserción tienen como destino la consecución de los beneficios sociales.

## Historia

El origen de este tipo de entidades se sitúa en Francia, donde la metodología de “inserción por lo económico” permitió desarrollar diferentes instituciones:

- Empresas de inserción: constituidas bajo la forma jurídica de asociación. Combinan formación y producción. Se dirigen al mercado. Originariamente eran para jóvenes socialmente excluidos.
- Asociaciones intermediarias: No tienen una finalidad productiva. Son intermediarias entre las personas en situación de exclusión social y las empresas o entidades contratadoras.
- Las régies de quartiers: son sociedades que tienen como objetivo la cohesión social para lo que se constituyen como agrupaciones del municipio, los propietarios de las viviendas sociales, las asociaciones de vecinos, las entidades de la sociedad civil, y los agentes sociales para actuar conjuntamente en la gestión de una zona. Promueven la participación ciudadana.

En Italia, desde 1991 existe una ley específica para las cooperativas sociales de tipo B, que tienen por finalidad la inserción social por el trabajo de las personas desfavorecidas.

En otros países europeos (Bélgica, Alemania) existen figuras semejantes a las empresas de inserción.

En España existe constancia de experiencias similares en la década de los 80 del siglo pasado, es, por tanto, una historia corta. Se han desarrollado especialmente en el País Vasco, Cataluña, Madrid y Navarra.

La falta de una legislación de ámbito estatal llevó a algunas Comunidades Autónomas a legislar sobre este tipo de instituciones:

- Navarra (1999)
- Euskadi (2000)
- Cataluña (2002)
- Madrid (2003)
- Andalucía (2003)
- La Rioja (2003)
- Canarias (2003)
- Baleares (2003)
- Aragón (2006)
- Valencia (2007)
- Murcia (2007)
- Castilla León (2007)
- Galicia (2007)

No existe un catálogo completo y actualizado de las Empresas de Inserción existentes en España, sí en algunas comunidades autónomas como el País Vasco.

Aunque se trata de organizaciones muy diversas, existen algunas características comunes:

Son empresas surgidas mayoritariamente desde la iniciativa de la sociedad civil de origen mayoritariamente comunitario. Se definen sin ánimo de lucro y su aspiración fundamental, no es tanto la gestión empresarial con fines de constitución de riqueza y sí más de resolución de problemas sociales.

Dicha aspiración fundamental no menosprecia, ni mucho menos, la necesidad y la constante aspiración a la gestión empresarial, por el contrario, ésta se convierte en un elemento fundamental de la actividad social, sin la primera no hay segunda, aunque la primera esté en función de la segunda. Hay que apuntar que distintas empresas de inserción, han sido capaces de competir en el mercado, desde estas dos premisas con un cierto éxito.

Otra de las características de las empresas de inserción es y ha sido una cierta preocupación ambiental que se ha concretado en que muchas de ellas sostienen su actividad en la recogida, tratamiento, selección de los Residuos Sólidos Urbanos. En este contexto, es necesario recordar que dichas empresas de inserción con características ambientales han constituido sus propias vinculaciones organizativas.

Otra de las similitudes actuales de las empresas de inserción se concreta en su alto nivel de militancia y entrega. El hecho de tener que combatir en un mercado muchas veces altamente competitivo y además tenerlo que hacer con ingredientes añadidos de inserción, sin un marco jurídico explícito para esta actividad, conlleva a un enorme sobreesfuerzo que no siempre es colmado con éxito, al contrario, en ocasiones dichas tensiones se hacen insostenibles.

Conjuntamente a los diversos aspectos de similitud antes descritos, prevalecen en las empresas de inserción varios aspectos diferenciales, destacaría los siguientes:

Figuras jurídicas empresariales distintas, lógicamente al no existir un punto de referencia legislativo con relación a este tipo de empresas, la diversidad jurídica ha sido su consecuencia. Dentro de esta diversidad prevalecen las Fundaciones, seguidas por las Cooperativas y Sociedades Limitadas.

El establecimiento de estas diversas figuras jurídicas empresariales ha marcado notablemente los medios o instrumentos de la inserción laboral. Las Fundaciones, por ejemplo, han tenido un margen de maniobrabilidad en las relaciones laborales con los sectores beneficiarios de los procesos de inserción adheridas a estas empresas distintas que las Cooperativas o las Sociedades Limitadas. Los últimos se han visto mucho más constreñidos por la legislación laboral que los primeros y lógicamente ello les ha conducido hacia procesos de inserción con carácter menos transitorio y más finalista.

Otra de las diferenciaciones, se encuentra en el grado de relación conseguido entre las empresas de inserción y los distintos servicios de base de los Servicios Sociales, incluyendo en esta relación a los distintos centros dedicados a la rehabilitación. Los motivos de dicha diferenciación también tienen que ver con la mayor acentuación o menor carácter finalista o de transición de la empresa, pero también con la experiencia de relación que se haya establecido entre las dos partes. Por desgracia, en excesivas ocasiones, los Servicios Sociales entienden la actividad de las empresas de inserción como una forma de dar salida a determinados beneficiarios, sin entender que, un proceso de inserción sociolaboral urge de una intervención continuada que obedece a un itinerario, en el cual el seguimiento, la resolución de determinados problemas sociales (vivienda, salud, etc.) no dependen de las empresas de inserción.

Las conclusiones de estos son:

- Las empresas de inserción existen y actúan y en ello ha tenido un papel fundamental la sociedad civil y no tanto las Administraciones.

- Las empresas de inserción necesitan y urgen de una figura jurídica propia que dé cobertura a su actividad y que a la vez cohesione las distintas diversidades existentes en las prácticas de las empresas de inserción.

El Tercer Sector, y en concreto UNAD, llevaba años reclamado la necesidad de una ley, finalmente aprobada por el Parlamento. España ha sido uno de los últimos países de la Unión Europea en tener una legislación específica sobre empresa de inserción, a pesar de que el proyecto de ley inició su tramitación hace 25 años. Esto ha llevado a muchas de estas entidades a desarrollar su actividad en una situación de alegalidad. Antes que el Estado, cinco Comunidades Autónomas desarrollaron una legislación específica sobre este tipo de empresas.

El Congreso de los Diputados aprobó, en noviembre del año 2007 el proyecto de Ley para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción laboral, con un amplio respaldo a la mayoría de enmiendas aprobadas en el Senado. Todos los partidos coincidieron en destacar el elevado grado de consenso en la tramitación de la ley.

En el debate del Senado se pudieron escuchar discurso favorables a estas organizaciones. Para el PSOE, "las empresas de inserción cumplen un papel muy importante en la sociedad y esta ley lo reconoce". El PP destacó el consenso señaló que la ley "no es el de nadie y ésta es su virtud y por encima de todo va en pro del sector". IU se felicitó por que la ley "vea la luz en la presente legislatura tras 25 años en los que estas empresas han sobrevivido en situación de alegalidad ocupando un papel vital en la lucha contra la exclusión social". CiU destacó que el pase por el Senado ha mejorado el proyecto que llegó del Congreso "reforzando el compromiso de las administraciones públicas con las empresas de inserción".

La Ley 44/2007 de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción se publicó en el BOE el 14 de diciembre de 2007.

## La Ley

La Ley tiene por objeto regular el régimen jurídico de las empresas de inserción y establecer un marco que promueva la inserción laboral de personas en situación de exclusión social a través de este tipo de empresas.

La Ley establece que las empresas de inserción deben cumplir los siguientes requisitos:

- Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras a que se refiere el artículo siguiente. Esta participación será al menos de un cincuenta y uno por ciento del capital social para las sociedades mercantiles. En el caso de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales, dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sea de aplicación a los socios colaboradores o asociados.
- Encontrarse inscritas en el Registro correspondiente a su forma jurídica, así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma.
- Mantener en cómputo anual, desde su calificación, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, cualquiera que sea la modalidad de contratación, de al menos el treinta por ciento

durante los primeros tres años de actividad y de al menos el cincuenta por ciento del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser el número de aquellos inferior a dos.

- No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.
- Aplicar, al menos, el ochenta por ciento de los resultados o excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.
- Presentar anualmente un Balance Social de la actividad de la empresa que incluya 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 próximo ejercicio.
- Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral

En cuanto a las condiciones de trabajo, la Ley señala que las relaciones laborales de los trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción tendrán las siguientes peculiaridades:

- El contrato podrá concertarse a tiempo completo o parcial, debiendo ser, en este caso, la jornada diaria o semanal superior a la mitad de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo. En el supuesto de modificación de la jornada inicialmente pactada, la empresa de inserción comunicará dicha modificación realizada 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 personalizado de inserción con las pautas que en el mismo se establezcan. Asimismo, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la situación de exclusión social del trabajador se considerarán justificadas cuando los Servicios Sociales Públicos competentes así lo determinen, y sin perjuicio de que sean comunicadas por el trabajador a la empresa.
- 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.
- 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 adaptación a los mismos.

En cuanto a las medidas de promoción, la Ley, en su Capítulo V, señala seis puntos:

- Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias y en el marco de los compromisos asumidos en la Unión Europea, actuarán en orden a la promoción de las empresas de inserción, mediante el apoyo a la creación y mantenimiento de las mismas, en atención a que puedan cumplir su función social

de facilitar la inserción de las personas en situación de exclusión en el mercado de trabajo ordinario.

- Las empresas de inserción podrán ser beneficiarias de ayudas financieras para su adaptación a las previsiones de esta Ley, para su constitución, puesta en marcha y desarrollo de su actividad, así como en concepto de asistencia técnica, formación y contratación de técnicos para su gestión, y en concepto de actuaciones de I+D+i.
- Las empresas de inserción podrán beneficiarse de las siguientes clases de ayudas:
  - Bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social, en los contratos de trabajo de las personas referidas en el artículo 2, de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en caso de contratación indefinida. Se aplicará lo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, en cuanto a los requisitos que han de cumplir los beneficiarios, las exclusiones en la aplicación de las bonificaciones, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegro de beneficios.
  - 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 empresas de inserción promovidas por las administraciones o entidades públicas podrán ser beneficiarias de las ayudas a que se refiere el apartado anterior.

- Las empresas de inserción o las entidades promotoras que realicen servicios de acompañamiento para la inserción sociolaboral a los que se refiere el artículo 3 de esta Ley podrán recibir ayudas de la administración correspondiente para la ejecución de los mismos.
- Para defender los intereses de las empresas de inserción, así como para organizar servicios de asesoramiento, formación, asistencia jurídica o técnica y cuantos sean convenientes a los intereses de sus socios, las empresas de inserción, dentro del respeto a las normas de defensa de la competencia, podrán organizarse en asociaciones o agrupaciones específicas, tanto en el ámbito autonómico como estatal. Estas estructuras asociativas representativas de las empresas de inserción podrán recibir ayudas económicas por parte de las Administraciones Públicas, para sufragar gastos de promoción y funcionamiento.

La Ley para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción pretende regular la actuación de las empresas que contratan a trabajadores en riesgo de exclusión social, para luego incorporarlas al mercado laboral ordinario. Estas entidades deberán reunir, entre otros, los siguientes requisitos: mantener un nivel de trabajadores en proceso de inserción del 30% de la plantilla durante los tres primeros años y del 50% a partir del cuarto, y aplicar, al menos, el 80% de los resultados a la mejora de sus estructuras productivas y de inserción.

Este tipo de empresas recibirán ayudas y bonificaciones por la tarea de inserción sociolaboral de las personas en situación de exclusión social, con especiales dificultades para su acceso al mercado de trabajo, y deberán destinar al menos el 80% de sus resultados a la mejora de sus estructuras productivas y de inserción.

Entre otras cuestiones, se regulan los tipos de contratos y se establecen bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social de 850 euros durante toda la vigencia del contrato o durante tres años en caso de contratación indefinida.

Con esta ley se reconoce el papel de estas empresas y dota de un instrumento jurídico que les permitirá mejorar su trabajo. Alguna diputada ha señalado que se trata de un hecho histórico para estas empresas que llevaban 25 años sobreviviendo en una situación de ilegalidad pero que han ocupado un papel vital en las políticas de lucha contra la exclusión social.

Las empresas de inserción son un dispositivo esencial para combatir la pobreza y la exclusión. El sector, y en concreto UNAD, había reclamado la necesidad de esta regulación.

## Sensibilización y promoción

Ya hemos señalado que las Empresas de Inserción son un dispositivo esencial para combatir la pobreza y la exclusión y que al mismo tiempo son entidades desconocidas para la ciudadanía en general y, en muchos casos, para las entidades sociales

UNAD considera imprescindible desarrollar una campaña de fomento y difusión de las empresas de inserción, ya que la legislación, siendo un elemento fundamental, no es suficiente para la creación de nuevas empresas.

Los destinatarios de esta campaña son dos: por una parte las entidades sociales, en especial las organizaciones sin fines de lucro que

trabajan en el ámbito del consumo problemático de drogas, y que en buena medida representa UNAD. Y por otra parte la sociedad en general.

En el primer caso se trata de fomentar la creación de empresas de inserción como herramienta esencial para combatir la pobreza y la exclusión social y contribuir a la incorporación. En el segundo caso para concienciar a los y las ciudadanas de los beneficios de este tipo de organizaciones, beneficios no solo para los beneficiarios directos que encuentran trabajo en estas empresas, sino para la sociedad en general que reduce los niveles de exclusión e incrementa los niveles de riqueza.

La Ley para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción pretende regular la actuación de las empresas que contratan a trabajadores en riesgo de exclusión social, para luego incorporarlas al mercado laboral ordinario. Estas entidades deberán reunir, entre otros, los siguientes requisitos: mantener un nivel de trabajadores en proceso de inserción del 30% de la plantilla durante los tres primeros años y del 50% a partir del cuarto, y aplicar, al menos, el 80% de los resultados a la mejora de sus estructuras productivas y de inserción.

Este tipo de empresas recibirá ayudas y bonificaciones por la tarea de inserción sociolaboral de las personas en situación de exclusión social, con especiales dificultades para su acceso al mercado de trabajo, y deberán destinar al menos el 80% de sus resultados a la mejora de sus estructuras productivas y de inserción.

Entre otras cuestiones, se regulan los tipos de contratos y se establecen bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social de 850 euros durante toda la vigencia del contrato o durante tres años en caso de contratación indefinida.

Con esta ley se reconoce el papel de estas empresas y dota de un instrumento jurídico que les permitirá mejorar su trabajo. Alguna

diputada ha señalado que se trata de un hecho histórico para estas empresas que llevaban 25 años sobreviviendo en una situación de alegalidad pero que han ocupado un papel vital en las políticas de lucha contra la exclusión social.

Todos los partidos del Parlamento coincidieron en destacar el elevado grado de consenso en la tramitación de la ley. En el debate parlamentario se pudieron escuchar discursos favorables a estas organizaciones. Para unos, "las empresas de inserción cumplen un papel muy importante en la sociedad y esta ley lo reconoce". Para otros la ley "no es de nadie y ésta es su virtud y por encima de todo va en pro del sector". La ley refuerza "el compromiso de las administraciones públicas con las empresas de inserción".

## Futuro

Las Empresa de Inserción están iniciando su andadura, y necesitan por tanto un proceso de consolidación.

Tras el reconocimiento legal, que era uno de los principales problemas, se vislumbran una serie de dificultades:

- Falta de financiación.- Tanto para la creación como para la consolidación. Hasta el momento se ha recurrido a las subvenciones. A medio plazo habrá que recurrir a microcréditos, a prestamos de la Unión Europea, y a las bonificaciones fiscales
- Escala cualificación profesional:- Tanto de los trabajadores como de los gerentes. Hay que incrementar la oferta formativa y contar con el asesoramiento de entidades de la economía social y de las universidades.

Para planificar el futuro de las Empresas de Inserción es necesario conocer la situación real del momento actual.

Las ventajas de este tipo de entidades son:

- Fácil adaptación a los cambios
- Adaptación de las necesidades del mercado local
- Facilidad de conexión con los colectivos vulnerables
- Conocimiento de las necesidades de las personas en situación o riesgo de exclusión social
- Beneficios fiscales
- Apoyo de entidades sociales

Por el contrario, las desventajas de este tipo de entidades son:

- Escasez de recursos humanos y económicos
- Falta de sensibilización social
- Excesiva dependencia de las entidades sociales promotoras
- Inexistencia de cláusulas sociales en los contratos públicos de las administraciones
- Baja competitividad
- Creciente competencia
- Inexistencia de instrumentos financieros adecuados
- Escaso apoyo de las instituciones públicas