



LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Ley 27/2002, de 20 de diciembre, de Medidas Legislativas para Regular las Empresas de Inserción Sociolaboral.

Comunidad Autónoma de Cataluña
«DOGC» núm. 3793, de 3 de enero de 2003
«BOE» núm. 14, de 16 de enero de 2003
Referencia: BOE-A-2003-990

TEXTO CONSOLIDADO Última modificación: 2 de enero de 2006

EL PRESIDENTE DE LA GENERALIDAD DE CATALUÑA

Sea notorio a todos los ciudadanos que el Parlamento de Cataluña ha aprobado y yo, en nombre del Rey y de acuerdo con lo que establece el artículo 33.2 del Estatuto de autonomía de Cataluña, promulgo la siguiente Ley 27/2002, de 20 de diciembre, de Medidas Legislativas para Regular las Empresas de Inserción Sociolaboral.

PREÁMBULO

La Constitución española y el Estatuto de autonomía de Cataluña instan a los poderes públicos a facilitar la participación de los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social de nuestro país, lo que hace patente la necesidad de que los mencionados poderes públicos establezcan vías que faciliten dicha participación, y de manera especial la de aquellas personas que por circunstancias diversas se encuentran en situaciones de dificultad y de exclusión social.

Las transformaciones que experimentan la economía y la sociedad, los constantes cambios tecnológicos y los cambios en los hábitos laborales y en los sistemas de organización del trabajo, junto con la pérdida de los vínculos sociales y familiares, configuran alguna de las múltiples causas de exclusión social.

La falta de empleo es una de sus principales causas y constituye uno de los factores de riesgo de muchas situaciones de exclusión y marginación sociales. Por otra parte, las personas con riesgo o en situación de exclusión encuentran importantes dificultades para acceder al mercado de trabajo, por culpa de sus carencias sociales, económicas, educativas y de cualificación laboral. El ejercicio de un trabajo, derecho y deber de todo ciudadano o ciudadana establecidos por la Constitución y el Estatuto de autonomía, les comporta numerosos problemas, debido a la desmotivación personal, el desconocimiento o el abandono de los hábitos sociales y laborales básicos, y la falta de adaptación profesional.

Por eso, la relación con el mundo del trabajo debe ser un obligado referente a la hora de tratar de los procesos de integración social. La población en edad laboral encuentra en el trabajo no sólo una fuente de ingresos, sino también el origen de toda una red de relaciones sociales que facilitan su integración.

En este sentido, el hecho de permitir el acceso a un empleo y, en consecuencia, a la normalización personal y social a los sectores de la población que no pueden acceder, al

menos de momento, a un puesto de trabajo en el mercado laboral debe constituir uno de los objetivos de aquellas políticas que, sin menospreciar la dimensión de protección social y asistencial, se orientan hacia una tarea eficaz de prevención y de inserción social.

Por eso, en el marco de la lucha contra la pobreza y la exclusión social y desde la voluntad de otorgar más protagonismo a la sociedad civil en la promoción del Estado del bienestar, se plantea la necesidad de reconocer, amparar y potenciar aquellas iniciativas y empresas que combinan la lógica empresarial con metodologías que hacen posible la inclusión de los excluidos sociales en los procesos de reinserción laboral en la misma empresa, en una empresa ajena o en proyectos de autoempleo. Dentro de este conjunto destacan las empresas de inserción, que confirman que el empleo es y será para los más desfavorecidos y excluidos el principal vector de la inserción social y una forma de participar en la actividad de la sociedad.

Estas iniciativas y empresas no están al margen de los procesos convencionales de la economía, ya que producen y venden bienes y servicios, mejoran el entorno, potencian los servicios a las personas y favorecen la calidad de vida, siendo rentables y competitivas. En definitiva, ofrecen a la sociedad una rentabilidad económica similar a la del resto de las empresas. Pero, además, debe valorarse su rentabilidad en los aspectos sociales, ya que los beneficiarios dejan de ser personas pasivas y dependientes y aportan a la sociedad todo aquello que ésta les había negado.

Las iniciativas desarrolladas en este campo en nuestro país han sido numerosas en los últimos años y han ofrecido un apoyo continuado a los grupos vulnerables que participan en las mismas. Estas iniciativas están ligadas al territorio y a las necesidades de trabajo de la zona, buscan espacios en el mundo laboral y crean puestos de trabajo.

Ahora bien, estas empresas no tienen en nuestro ordenamiento jurídico un marco legal que posibilite y consolide su desarrollo. Sus actuaciones necesitan instrumentos públicos que compensen los mayores costes y dificultades que ocupar personas con problemas evidentes de exclusión social supone para las empresas. Un marco laboral propio y un régimen fiscal más favorable son necesarios para facilitar sus actuaciones.

Las empresas de inserción son iniciativas que combinan la lógica empresarial con metodologías que hacen posible la inclusión de personas en los procesos de inserción laboral en la misma empresa para pasar posteriormente a una empresa ajena o a proyectos de autoempleo.

Las metodologías que se desarrollan durante el proceso de inserción tienen como objetivo potenciar las capacidades de las personas mediante los conocimientos técnicos, la habituación sociolaboral y la determinación de prioridades adecuadas a sus posibilidades y a las del mercado laboral.

De conformidad con lo expuesto en la presente Ley, se definen y regulan desde las empresas de inserción y las personas en situación o grave riesgo de exclusión social susceptibles de ser las destinatarias de los procesos de inserción hasta las medidas para la creación y el fomento de este tipo de empresas.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

1. El objeto de la presente Ley es establecer un marco legal que promueva, por una parte, la inserción laboral de personas en situación o grave riesgo de exclusión social, para conseguir su total integración social, y, por otra, el registro, la regulación y el fomento de las empresas de inserción.

2. Para el cumplimiento de este objetivo, la presente Ley:

a) Delimita las situaciones que, si procede, pueden determinar la adopción de las medidas que establece.

b) Define las características que debe tener una persona jurídica para ser considerada empresa de inserción y procura su desarrollo y consolidación.

c) Regula las actividades de estas empresas en los procesos de inserción.

- d) Determina los requisitos necesarios y el procedimiento para incorporar a las personas afectadas por las situaciones de exclusión social en las empresas de inserción.
- e) Establece el Registro de Empresas de Inserción de Cataluña.

Artículo 2. *Destinatarios de la inserción sociolaboral.*

1. La inserción sociolaboral va dirigida a personas en situación o grave riesgo de exclusión social que estén en paro y que tengan dificultades importantes para integrarse en el mercado de trabajo ordinario.

2. Son sujetos de inserción sociolaboral las personas que, estando en la situación descrita en el apartado 1, se hallen incluidas en alguno de los colectivos siguientes:

- a) Personas con disminución física, psíquica o sensorial o con enfermedades mentales que tengan posibilidades de inserción en el mundo laboral.

- b) Personas destinatarias de la renta mínima de inserción.

- c) Personas que no puedan acceder a la renta mínima de inserción, porque no cumplen los requisitos establecidos por el artículo 6.1 de la Ley 10/1997, de 3 de julio, de la renta mínima de inserción.

- d) Jóvenes mayores de dieciséis años y menores de treinta provenientes de instituciones de protección de menores.

- e) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se hallen en proceso de rehabilitación y reinserción social.

- f) Internos de centros penitenciarios cuya situación les permita acceder a un empleo, personas en libertad condicional y personas ex reclusas.

- g) Personas que no puedan acceder a la renta mínima de inserción, pero que se hallen, a juicio de los servicios sociales competentes, en situación de riesgo de exclusión.

- h) Parados de larga duración mayores de cuarenta y cinco años.

3. El acceso de una persona a una empresa de inserción debe ir precedido de un informe sociolaboral, homologado a nivel de Cataluña.

Artículo 3. *Concepto de empresa de inserción.*

1. Tiene la consideración de empresa de inserción aquella que sea calificada como tal, que lleve a cabo cualquier actividad económica de producción de bienes o de prestación de servicios y cuyo objeto social tenga como finalidad primordial la integración sociolaboral de personas en situación o grave riesgo de exclusión social.

2. Pueden ser calificadas como empresas de inserción las sociedades mercantiles, sociedades laborales y cooperativas que, legalmente constituidas, cumplan lo que establece la presente Ley.

3. La finalidad primordial de estas empresas debe acreditarse con el cumplimiento de los requisitos exigidos por el artículo 4.

Artículo 4. *Requisitos para las empresas de inserción.*

1. Las empresas de inserción, además de cumplir lo establecido por el artículo 3, deben cumplir los requisitos siguientes:

- a) Proporcionar a los trabajadores incluidos en alguna de las situaciones mencionadas en el artículo 2, como parte de sus itinerarios de inserción, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación social y laboral y, si procede, servicios de intervención o medidas de acompañamiento social que permitan su posterior incorporación en el mercado de trabajo ordinario.

- b) Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras, de acuerdo con lo establecido por el artículo 5. Esta participación debe ser al menos de un 51% del capital social en el caso de sociedades mercantiles. En el caso de sociedades laborales, es aplicable la normativa específica reguladora de dicho tipo de sociedades. En el caso de que la empresa de inserción sea una cooperativa que tenga legalmente reconocida la condición de iniciativa social, no es preciso que exista una entidad promotora.

- c) Mantener, en cómputo anual, un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 70 por 100 de trabajadores en proceso de inserción con respecto al total de la plantilla, sin perjuicio de

los límites establecidos por la normativa específica de sociedades cooperativas y de sociedades laborales en materia de contratación. En ningún caso el número de personas en proceso de inserción debe ser inferior a dos.

d) No tener vinculados los balances, las cuentas de resultados y el patrimonio a actividades económicas distintas de las del objeto social.

e) Aplicar, al menos, el 80 por 100 de los resultados o los excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio económico a la mejora o ampliación de las estructuras productivas y de inserción. En caso de que no hubiera necesidad de ampliación o mejora o que no fuera preciso destinar a la misma la totalidad de dicho porcentaje de excedentes o resultados, la parte no dispuesta debe quedar imputada al fondo de reserva de la empresa, con la finalidad establecida por este apartado.

f) Estar inscritas en el registro correspondiente a su forma jurídica y en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción.

g) No haber amortizado ningún puesto de trabajo por despido improcedente durante el año anterior a la solicitud de calificación.

Artículo 5. Entidades promotoras.

Tienen la consideración de entidades promotoras las entidades o corporaciones de derecho público y las entidades sin ánimo de lucro cuyo objeto social incluya la inserción social de personas especialmente desfavorecidas que promuevan la constitución de empresas de inserción, en las cuales deben participar en los términos establecidos por el artículo 4.1.b).

CAPÍTULO II

Registro Administrativo de Empresas de Inserción de Cataluña

Artículo 6. Registro y calificación.

1. Se crea en el Departamento de Trabajo, Industria, Comercio y Turismo de la Generalidad el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de Cataluña, que tiene por objeto la calificación y la inscripción de estas empresas, así como los actos que se determinan en la presente Ley y en las normas que la desarrollan.

2. El Registro Administrativo de Empresas de Inserción de Cataluña es un registro público que expide las certificaciones que son de su competencia.

3. La persona jurídica que solicite su calificación como empresa de inserción y la inscripción en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de Cataluña debe estar previamente inscrita en el registro correspondiente a su forma jurídica y debe acreditar los requisitos legalmente establecidos para esta calificación del modo y con el procedimiento que reglamentariamente se determinen.

4. Las empresas de inserción deben incluir en su denominación las palabras Empresa de Inserción o la abreviatura correspondiente, E. I.

5. La obtención de la calificación de empresa de inserción por una persona jurídica no se considera transformación social.

Artículo 7. Información sujeta a constancia registral.

Las empresas de inserción, una vez inscritas, están obligadas a presentar en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de Cataluña en los plazos que reglamentariamente se determinen:

a) La documentación acreditativa de las modificaciones estatutarias que afecten a su calificación, una vez inscritas en el registro correspondiente a su forma jurídica.

b) El plan de actividades y el presupuesto anual, antes de empezar el año correspondiente.

c) Las cuentas anuales y el informe de gestión correspondiente al cierre de cada ejercicio económico.

d) Un balance social en que se informe de los resultados obtenidos en materia de inserción sociolaboral de los trabajadores en riesgo de exclusión.

Artículo 8. *Pérdida de la calificación de empresa de inserción.*

1. Son causas legales de descalificación como empresa de inserción:

a) El incumplimiento de la finalidad primordial de integración sociolaboral de personas en situación o grave riesgo de exclusión social.

b) El incumplimiento de alguno de los requisitos necesarios para ser considerada empresa de inserción.

c) El incumplimiento de forma continuada de las obligaciones inherentes a su propia naturaleza.

d) La transformación en una sociedad de otra naturaleza, sin perjuicio del derecho de la nueva sociedad a solicitar su calificación como empresa de inserción.

e) La transformación en una nueva sociedad, aunque sea de la misma naturaleza, por fusión de dos o más entidades preexistentes o por absorción, sin perjuicio del derecho de la nueva sociedad a solicitar su calificación como empresa de inserción.

f) La creación de una o más sociedades por segregación de otra preexistente, sin perjuicio del derecho de las sociedades segregadas a solicitar su calificación como empresa de inserción.

g) El cierre de la empresa o la disolución de la sociedad.

2. La descalificación como empresa de inserción debe ser acordada por la persona responsable del Registro Administrativo de Empresas de Inserción de Cataluña, adscrito al Departamento de Trabajo, Industria, Comercio y Turismo de la Generalidad.

3. La descalificación, una vez agotada la vía administrativa, produce de oficio efectos de baja registral, pero no implica la disolución de la sociedad.

4. Toda empresa de inserción puede, en cualquier momento, solicitar su descalificación como tal, lo que produce la pérdida de esta condición y la baja en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de Cataluña, siempre que ello no comporte ningún perjuicio a las personas en proceso de inserción.

CAPÍTULO III

Competencias de las administraciones públicas

Artículo 9. *Competencias de las administraciones públicas.*

1. Es competencia específica de la Administración pública responsable en cada caso de los servicios sociales de atención primaria o especializada:

a) Calificar las situaciones de exclusión social o de grave riesgo de llegar a la misma que menciona el artículo 2.

b) Emitir dictamen sobre la situación o el grave riesgo de exclusión social de la persona candidata, en el cual debe hacerse constar su situación y actitud personales, itinerario de inserción a seguir y las medidas de acompañamiento social para su incorporación al puesto de trabajo ofertado.

c) Proporcionar servicios de intervención o medidas de acompañamiento social a los trabajadores durante su proceso de inserción y, si procede, acordar, con las propias empresas de inserción o con las entidades promotoras, que se hagan cargo de la prestación de estos servicios o de la aplicación de estas medidas.

2. Es competencia específica del Servicio de Ocupación de Cataluña, por medio de las oficinas de trabajo de la Generalidad, y de los diferentes servicios públicos de ocupación de titularidad comarcal o municipal:

a) Valorar en los procesos de selección, de forma coordinada con las empresas de inserción, la idoneidad de las características profesionales de los trabajadores para los puestos de trabajo ofertados.

b) Certificar, antes de la suscripción del contrato, si el trabajador o trabajadora, en los dos años anteriores a la contratación que se pretende llevar a cabo, ha prestado servicios en virtud de un contrato para la adaptación sociolaboral, así como, si procede, el tiempo de servicios prestados.

c) Facilitar, si procede, procesos de orientación y formación profesional a los trabajadores, con carácter previo a la suscripción del contrato y después de que éste haya finalizado.

d) Registrar los contratos de trabajo para la adaptación sociolaboral que se formalicen.

3. Los organismos mencionados en los apartados 1 y 2, en el ámbito de sus competencias respectivas, deben:

a) Colaborar, conjuntamente con la empresa de inserción, en los procesos de selección de candidatos.

b) Establecer, con la empresa de inserción y el propio trabajador o trabajadora, el proceso de inserción que el trabajador o trabajadora debe seguir mientras permanezca en la empresa. En este sentido, deben periodificarse las actividades de producción, la formación en el puesto de trabajo, las actividades de intervención o de acompañamiento social y los compromisos adquiridos por cada una de las partes para llevarlos a cabo.

c) Hacer un seguimiento de los itinerarios y los procesos de inserción de los trabajadores, y prestar apoyo a los trabajadores que se incorporen a un puesto de trabajo de carácter ordinario, una vez finalizado el proceso de inserción.

CAPÍTULO IV

Proceso de incorporación a una empresa de inserción

Artículo 10. *Tipo de contratación en las empresas de inserción.*

1. Las personas que se incorporen a una empresa de inserción en virtud de un proceso de inserción sociolaboral pueden hacerlo en alguna de las condiciones siguientes:

a) Socio o socia trabajador, cuando la empresa de inserción sea una cooperativa de trabajo asociado o una sociedad laboral.

b) Socio o socia de trabajo, cuando la empresa de inserción sea una cooperativa distinta de la de trabajo asociado.

c) Trabajador o trabajadora por cuenta ajena, tanto en el caso de que la empresa de inserción sea una cooperativa o una sociedad laboral, con las limitaciones legales correspondientes, como en el caso de que sea una sociedad mercantil.

Artículo 11. *Características de la contratación para la adaptación sociolaboral.*

1. El contrato con el cual se vinculan una empresa de inserción y un trabajador o trabajadora sujeto a un convenio de inserción tiene como finalidad principal la integración laboral de esta persona mediante la prestación voluntaria de servicios retribuidos.

2. En todo caso, este tipo de contrato debe regirse por la legislación vigente en materia de contratación laboral.

3. En el caso de que la empresa de inserción sea una cooperativa y que el trabajador o trabajadora en proceso de inserción acceda a la condición de socio o socia de trabajo o de socio o socia trabajador, dada la competencia exclusiva de la Generalidad en esta materia, la relación contractual entre la empresa y el trabajador o trabajadora en proceso de inserción debe regirse por lo que determine la ley de cooperativas vigente, puesto que se trata de una relación societaria y no de una relación laboral.

Artículo 12. *Obligaciones de la empresa de inserción.*

1. La empresa de inserción, por el hecho de suscribir un contrato de trabajo con una persona en proceso de inserción sociolaboral, debe asumir las obligaciones que establece la normativa laboral vigente.

2. En concreto, la empresa de inserción queda obligada a:

a) Proporcionar al trabajador o trabajadora la actividad profesional adecuada para el cumplimiento del objeto del contrato y los medios que le faciliten la adquisición de hábitos sociales y de trabajo que le permitan acceder a medidas de acompañamiento social.

b) Responsabilizarse de la formación del trabajador o trabajadora en proceso de inserción.

Artículo 13. *Obligaciones del trabajador o trabajadora.*

1. El trabajador o trabajadora contratado para un proceso de inserción sociolaboral, por el hecho de suscribir un contrato de trabajo con una empresa de inserción, debe asumir las obligaciones que establece la normativa laboral vigente.

2. En concreto, el trabajador o trabajadora en proceso de inserción queda obligado a:

- a) Llevar a cabo la actividad pactada como objeto del contrato.
- b) Recibir la formación teórica y práctica necesaria para llevar a cabo la actividad.
- c) Participar activamente en el desarrollo de las medidas de acompañamiento que se establezcan en el convenio de inserción.
- d) Colaborar en el seguimiento del proceso de inserción.

CAPÍTULO V

Medidas de fomento

Artículo 14. *Fomento de la inserción sociolaboral.*

1. La política de fomento de la inserción sociolaboral tiene por objeto la promoción de la ocupación de las personas en situación o grave riesgo de exclusión, mediante el apoyo a la creación y el mantenimiento de las empresas de inserción, a fin de que puedan cumplir su función social, y mediante la adopción de medidas que incentiven la contratación de este colectivo en el mercado de trabajo ordinario.

2. La empresa de inserción, una vez haya sido calificada como tal, puede beneficiarse de las ayudas establecidas para este tipo de empresas con la finalidad de insertar laboralmente a personas en situación o grave riesgo de exclusión social.

3. En concreto, y con el fin de fomentar la contratación en el mercado ordinario de las personas en situación o grave riesgo de exclusión, las empresas de inserción pueden beneficiarse de las ayudas establecidas por la Ley 10/1997, que establece la promoción de acciones que comporten el autoempleo de este colectivo, principalmente por medio de fórmulas de economía social, y del resto de ayudas establecidas para la creación de puestos de trabajo para este colectivo.

4. De forma específica, deben desarrollarse programas de ayudas para ofrecer a las empresas de inserción las actuaciones siguientes:

- a) Formación de los cuadros directivos y de gestión.
- b) Difusión de las actividades relacionadas con el colectivo del cual quiere conseguirse la inserción sociolaboral.
- c) Estudio de los puestos de trabajo a cubrir y de la adecuación del candidato o candidata al puesto y viceversa.
- d) Medidas de acompañamiento para la tutorización, por medio de un técnico o técnica de inserción laboral, de la actividad de las personas en proceso de inserción.
- e) Fomento de procesos de creación de empresas de inserción.

CAPÍTULO VI

Evaluación e inspección de los procesos de inserción laboral en las empresas de inserción

Artículo 15. *Evaluación.*

El dispositivo de la inserción sociolaboral conformado por las empresas de inserción debe ser objeto de una evaluación periódica, que debe incluir, como mínimo, el control estadístico del número de empresas, dispositivos y contratos de inserción en vigor, y el control cualitativo de la naturaleza de las medidas de acompañamiento, las actividades profesionales y el impacto en la integración sociofamiliar y en la integración en el mercado ordinario.

Artículo 16. Inspección.

1. Las empresas de inserción están sujetas a los procedimientos de inspección laboral establecidos por la normativa vigente.

2. Los procesos de inserción sociolaboral en empresas de inserción deben ser objeto de inspección en el marco de la inspección de los servicios sociales competentes.

Disposición adicional primera. Regulación específica para las sociedades cooperativas y las sociedades laborales.

Las sociedades cooperativas y las sociedades laborales deben respetar en todo momento lo establecido por la legislación reguladora de este tipo de entidades, principalmente las limitaciones en la contratación de trabajadores indefinidos no socios y, en concreto, en lo que concierne a las sociedades laborales, la participación máxima de los socios en el capital social.

Disposición adicional segunda. Cláusulas sociales.

1. Las empresas de inserción pueden tener preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos convocados por la Administración de la Generalidad y los entes que dependen de la misma, en los términos establecidos por el apartado 2 de la disposición adicional octava del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

2. Los contratistas que, en la fase de ejecución, contraten empresas de inserción pueden tener preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos convocados por la Administración de la Generalidad.

Disposición adicional tercera. Medidas fiscales.

Las inversiones destinadas a favorecer la creación, el desarrollo y la consolidación de empresas de inserción pueden gozar del trato fiscal específico que se determine por vía reglamentaria, en el marco de las competencias del Gobierno.

Disposición final. Reglamento del Registro Administrativo de Empresas de Inserción de Cataluña.

El Gobierno, a propuesta del Departamento de Trabajo, Industria, Comercio y Turismo, debe aprobar, en el plazo de seis meses a partir de la publicación de la presente Ley, el Reglamento de funcionamiento y competencia del Registro Administrativo de Empresas de Inserción de Cataluña.

Por tanto, ordeno que todos los ciudadanos a los que sea de aplicación esta Ley cooperen en su cumplimiento y que los tribunales y autoridades a los que corresponda la hagan cumplir.

Palacio de la Generalidad, 20 de diciembre de 2002.

JORDI PUJOL,
Presidente

Este texto consolidado no tiene valor jurídico.
Más información en info@boe.es