

Disposición transitoria

Única.-Quien, en la fecha de entrada en vigor de la presente ley, tenga la condición de ex presidenta o ex presidente de la Xunta de Galicia podrá ejercer el derecho de incorporación al Consejo Consultivo de Galicia en los plazos y condiciones establecidos en el artículo 4 bis. La entrada en vigor producirá, para el caso, los mismos efectos que el decreto de cese como presidente de la Xunta de Galicia.

Disposición derogatoria

Quedan derogadas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo previsto en la presente ley.

Disposición final

Única.-La presente ley entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, veintisiete de julio de dos mil siete.

Emilio Pérez Touriño
Presidente

CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y JUSTICIA

Decreto 156/2007, de 19 de julio, por el que se regula el procedimiento para la calificación de las empresas de inserción laboral, se crea su registro administrativo y se establecen las medidas para el fomento de la inserción sociolaboral.

Preámbulo

La Constitución española en su artículo 9.2º establece que «corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica y social».

Por otra parte, el artículo 35.1º de la Constitución establece que «todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso se pueda hacer discriminación por razón de sexo».

Del mismo modo, el artículo 4.2º del Estatuto de autonomía de Galicia reitera el mandato dirigido a todos los poderes públicos para que promuevan las

condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y señala asimismo que les corresponde remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los gallegos en la vida política, económica, cultural y social.

Es manifiesto que la falta de empleo provoca numerosos efectos colaterales, tales como desmotivación personal, desconocimiento y abandono de hábitos sociales y laborales, convirtiendo a los individuos en personas desadaptadas personal y profesionalmente, abocándolos inexorablemente a la marginación social y profesional. Por ello, el acceso al mundo laboral constituye el primigenio de una cadena de eslabones que culminan en el proceso de integración social, al constituir el trabajo no sólo una fuente de ingresos, sino el paso a toda una tupida red o entramado de relaciones sociales que posibilitan su correcta integración social y laboral.

En consecuencia, facilitar el acceso a un empleo a aquellos sectores de la población que tienen especiales dificultades de entrada en el mercado laboral debe constituir un objetivo prioritario de cualquier política de empleo eficaz, sin menoscabo de su dimensión social y asistencial como medio para lograr una mayor inserción social.

Es necesario por ello, amparar y potenciar cuantas iniciativas y empresas emerjan para paliar y erradicar esta situación de desarraigo y exclusión social, mezclando el buen hacer empresarial con el uso de novedosas metodologías que hagan posible la inclusión de estos colectivos sociales en procesos de inserción laboral.

Dentro de este conjunto se encuadran las denominadas empresas de inserción laboral, cuya finalidad es posibilitar el acceso al empleo de colectivos desfavorecidos, mediante el desarrollo de una actividad productiva en la que se combinan formación y empleo, posibilitando la adquisición de experiencia y habilidades laborales mediante el desempeño de un puesto de trabajo que permita adquirir la calificación profesional y la productividad necesaria como paso previo para acceder a la empresa ordinaria.

La regulación de las empresas de inserción laboral tiene su base en la disposición adicional novena de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de la reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que considera empresas de promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social, cualquiera que sea su forma jurídica y actividad económica, aquellas que dediquen habitualmente al menos el 30 por 100 de sus puestos de trabajo al empleo de personas de estos colectivos.

El Estatuto de Autonomía de Galicia atribuye a la Comunidad Autónoma en su artículo 27.23º la competencia exclusiva en materia de asistencia social, en su artículo 29.1º le otorga la competencia para la ejecución de la legislación del Estado en materia laboral y en el artículo 30.I.1 para el fomento y planificación

de la actividad económica en Galicia conforme a las bases y a la ordenación de la actuación económica general, competencias que comprenden la ejecución por la comunidad autónoma de las políticas activas de empleo.

La Vicepresidencia de la Igualdad y del Bienestar según el Decreto 517/2005, de 6 de octubre, por el que se establece su estructura orgánica, es el departamento de la Administración autonómica al que corresponde el ejercicio, como propias, de las competencias y funciones en materia de bienestar e inclusión social, servicios comunitarios y atención a los discapacitados.

Por su parte, según el Decreto 536/2005, de 6 de octubre, por el que se establece su estructura orgánica, corresponde a la Consellería de Trabajo el ejercicio de las competencias y funciones en materia de políticas activas de empleo, política laboral.

El presente decreto establece el marco que posibilite el acceso de estas empresas a las ayudas que compensen los mayores costes que implican la contratación de estas personas pertenecientes a colectivos con problemas de exclusión social. Para ello se hace uso de la competencia exclusiva atribuida a la comunidad autónoma en materia de asistencia social.

El decreto se organiza en 6 capítulos que abarcan 22 artículos, dos disposiciones adicionales, una transitoria y dos finales.

En el capítulo primero referido a las disposiciones generales se define el objeto de la norma, enumera, con carácter no taxativo, los posibles beneficiarios de la inserción laboral, expresando de manera directa aquellos casos que encontramos en la realidad, pero dejando abierta la posibilidad de que los servicios sociales y el Servicio Público de Empleo de Galicia puedan incluir a aquellas personas que sin estar en ninguna de las situaciones descritas, precisen estarlo.

Asimismo se enumeran los requisitos que deben reunir las empresas de inserción laboral para poder ser calificadas como tales y en este sentido se opta, más que por la forma jurídica, por la verdadera finalidad que las mismas persiguen y por las actividades que desarrollan, tratando de primar la inserción sobre la finalidad empresarial, pero sin eliminar la posibilidad de alcanzar empresas de inserción laboral que puedan llegar a ser económicamente viables.

En el capítulo II se regula la creación del Registro Administrativo de Empresas de Inserción laboral estableciendo un procedimiento de calificación registral y enumerando de la manera más precisa posible los requisitos, como corresponde al rango de la norma. También en este capítulo y de manera pormenorizada se enumeran las obligaciones registrales consiguientes a la calificación, así como las causas de la pérdida de la calidad de empresa de inserción laboral.

En el capítulo III se hace una concreta enumeración y recopilación de las competencias de las distintas administraciones implicadas y en el capítulo IV se regula el proceso de incorporación a una empresa de

inserción laboral y el concepto de convenio de inserción, junto con los tipos de contratación en las empresas de inserción y los deberes y derechos de cada una de las partes, empresa y trabajador.

Se anuncian en el capítulo V las medidas de fomento que, a las empresas de inserción, podrá destinar la Administración, con carácter enunciativo.

Por otro lado, en el capítulo VI referido a la evaluación e inspección de los procesos de inserción, se establece la previsión de procesos de control y evaluación tanto del cumplimiento de los requisitos y finalidad como, y sobre todo, de los dispositivos tendentes a lograr la verdadera finalidad de este tipo de empresas que no es otra que encaminar e introducir en el mercado común de trabajo a personas o colectivos que estaban excluidos de él o a punto de estarlo.

Por último, en la disposición adicional se establece la regulación específica para las sociedades cooperativas y las sociedades laborales que se acojan a las previsiones del presente decreto y en la disposición transitoria se concede un período transitorio para que aquellas entidades que ya venían operando como de inserción, puedan adaptarse a la nueva normativa.

En virtud de esto, por iniciativa del vicepresidente de la Igualdad y del Bienestar y del conselleiro de Trabajo y a propuesta del Conselleiro de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia, en uso de las atribuciones conferidas por la Ley 1/1983, de 22 de febrero, reguladora de la Xunta y de su Presidencia, modificada por la Ley 11/1988, de 20 de octubre, oído el Consejo Consultivo y previa deliberación del Consello de la Xunta de Galicia, en su reunión del día diecinueve de julio de dos mil siete,

DISPONGO:

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1º.-Objeto y ámbito de aplicación.

1. El objeto del presente decreto es establecer el marco normativo que permita promover la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, mediante el establecimiento de medidas de fomento a las empresas de inserción laboral.

2. El presente decreto será de aplicación a las empresas de inserción laboral que tengan centros de trabajo radicados en el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia.

3. Para el cumplimiento de este objetivo, el presente decreto:

a) Delimita las situaciones que pueden determinar la adopción de las medidas de fomento que establece.

b) Define las características que debe tener una persona jurídica para ser considerada empresa de inserción laboral.

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) Crea el Registro de Empresas de Inserción laboral de Galicia.

f) Establece medidas de fomento de la actividad de las empresas de inserción.

Artículo 2º.-Sujetos y Beneficiarios de la inserción sociolaboral por medio de empresas de inserción.

1. La inserción sociolaboral por medio de empresas de inserción va dirigida a personas desempleadas en situación o riesgo de exclusión social en las que concurren uno o varios factores de exclusión relacionados en este artículo.

2. A los efectos de este decreto son factores de exclusión sociolaboral los siguientes:

-La discapacidad física, psíquica o sensorial, o la enfermedad mental, en grados que dificulten pero no imposibiliten su inserción laboral común.

-La condición de persona en proceso de rehabilitación y socialización normalizada, por proceder de una situación de desestructuración personal y familiar, de conflicto con el entorno, o rechazo social, tales como adicciones a drogas o alcohol, el ejercicio de prostitución, el cumplimiento de penas privativas de libertad, etc.

-La situación de cargas familiares no compartidas, agravadas por otros factores o carencias personales o familiares.

-La condición de inmigrante o emigrante retornado, cuando, por sus características o circunstancias personales, presenten especiales dificultades de integración en el mercado laboral.

-La condición de persona sin hogar.

-La procedencia de instituciones de protección o reeducación de menores.

-La condición de mujer víctima de violencia de género que, por proceder de recursos específicos de acogida o por cualquier otra circunstancia, implique especiales dificultades de integración laboral.

-La pertenencia a determinadas minorías étnicas cuando tal condición implique especiales problemas de integración laboral.

-Cualquier otro factor no previsto expresamente en este artículo siempre que, ponderado por los servicios sociales en el contexto personal, familiar y social de la persona, se considere que condiciona gravemente su empleabilidad.

Podrán ser además beneficiarios de la inserción laboral a través de empresas de inserción:

-Las personas beneficiarias de la Renta de integración social de Galicia o prestación de naturaleza equivalente y otros usuarios y usuarias del Plan gallego de inclusión social, así como las perceptoras de ayudas a víctimas de violencia de género gestionadas por la comunidad autónoma.

-Las personas en situación o riesgo de exclusión social que no accedan a dicha prestación por falta del período de residencia o empadronamiento, características de la unidad de convivencia, obligación de alimentos, edad o tiempo máximo de percepción.

-Las personas desempleadas inscritas ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante dos años, las personas desempleadas durante un período superior a doce meses mayores de cuarenta y cinco años y las admitidas en el programa que contempla la ayuda específica denominada Renta activa de inserción que lo soliciten y que a criterio del Servicio Público de Empleo de Galicia o entidades asociadas requiera su inclusión en un proceso de inserción a través de una empresa de inserción laboral y que, en todo caso, se encuentren en situación o riesgo de exclusión social.

3. El acceso de una persona a una empresa de inserción debe ir precedido de la calificación del interesado/a como beneficiario/a a los efectos de este decreto, por el departamento de la Administración autonómica con competencias en materia de servicios sociales. A tal fin los servicios sociales del ayuntamiento de residencia del interesado emitirán un informe, preceptivo y no vinculante, en el que se acredite su situación de exclusión social, de conformidad con las situaciones y factores descritos en el apartado anterior y sus especiales dificultades de acceso al mercado laboral.

Tras la calificación del interesado como beneficiario de la inserción laboral, el Servicio Público de Empleo emitirá un informe en el que se acrediten, con carácter previo a la formalización del contrato con una empresa de inserción, los siguientes extremos:

-La condición de demandante de empleo del interesado/a.

-La idoneidad profesional del mismo para el puesto de trabajo de que se trate.

Artículo 3º.-Concepto de empresa de inserción laboral.

1. Tienen la consideración de empresa de inserción aquellas estructuras productivas de bienes o servicios, que tengan por finalidad básica de su objeto social la incorporación al mercado laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social, proporcionándoles un trabajo remunerado y la formación y acompañamiento precisos para mejorar sus condiciones de empleabilidad y facilitarles el acceso al mercado laboral común.

2. Pueden ser calificadas como empresas de inserción las sociedades mercantiles, sociedades laborales, sociedades cooperativas, o cualquier otro tipo de organización societaria civil o mercantil legalmente constituida y que cumplan lo que establece el presente decreto.

También podrán ser calificadas como empresas de inserción las entidades sin ánimo de lucro que en el período fijado en la correspondiente disposición transitoria se adecuen a la presente norma, y sean inscritas en el registro correspondiente.

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

Artículo 4º.-Requisitos para la calificación como empresa de inserción laboral.

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

a) Proporcionar a las trabajadoras y trabajadores en procesos de inserción, medidas personalizadas de apoyo, entendiéndose por tales:

-Una formación dirigida al aprendizaje de una determinada actividad profesional y la adecuación del nivel formativo, o las competencias profesionales a las exigencias del mercado de trabajo.

-El establecimiento de pautas de funcionamiento destinadas a la adquisición de hábitos sociales de trabajo.

-El acompañamiento social encaminado a satisfacer y resolver problemáticas personales y de convivencia que puedan impedir o dificultar el normal desarrollo del proceso de adaptación social.

b) Ser promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5º. Esta participación debe ser por lo menos del 51% del capital social en caso de sociedades mercantiles, de un 49% en caso de sociedades laborales y de un tercio del capital social en caso de sociedades cooperativas.

c) Mantener, en cómputo anual, un mínimo del 30% de trabajadores en proceso de inserción con respeto al total del cuadro, 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, salvo en las empresas de cuatro o menos trabajadores en que por lo menos deberán tener un trabajador en proceso de inserción. Para acreditar el porcentaje indicado se computarán tanto los trabajadores por cuenta ajena como los socios trabajadores integrantes de este tipo de empresas.

Los indicados mínimos deberán entenderse en cómputo horario a tiempo completo.

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

e) Aplicar el 100% de los resultados o de los excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio económico a la mejora o ampliación de las estructuras productivas y de inserción, o a programas de inserción sociolaboral de las entidades promotoras.

Artículo 5º.-Entidades promotoras.

Tienen la consideración de entidades promotoras las entidades o corporaciones de derecho público y las entidades sin ánimo de lucro y Fundaciones con un objeto social que incluya la inserción social de

personas en situación o riesgo de exclusión social que promuevan la constitución de empresas de inserción.

Capítulo II

Rregistro administrativo de empresas de inserción laboral de Galicia

Artículo 6º.-Registro y calificación.

1. Se crea en el centro directivo competente en materia de promoción del empleo del departamento competente en materia de trabajo el Registro Administrativo de Empresas de Inserción Laboral de Galicia, que tiene por objeto la calificación y la inscripción de estas empresas, así como los actos que se determinan en el presente decreto y en las normas que lo desarrollen.

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

3. La empresa que solicite su calificación como de inserción y la inscripción en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de Galicia deberá presentar la documentación que acredite:

a) Estar constituida legalmente e inscrita en el registro correspondiente a su naturaleza jurídica.

b) El cumplimiento de los requisitos establecidos para esta calificación en el presente decreto, mediante el procedimiento que, al efecto, se establezca en su normativa de desarrollo.

La inscripción registral se producirá en virtud de resolución del titular del centro directivo competente en materia de promoción del empleo.

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

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

Artículo 7º.-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 Galicia lo siguiente:

a) La documentación acreditativa de las modificaciones estatutarias que afecten a su calificación en el plazo de dos meses desde su inscripción en el registro correspondiente a su forma jurídica.

b) El plan de actividades y el presupuesto anual con anterioridad al inicio del ejercicio económico correspondiente.

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

d) Un balance social anual en el que se informe de los resultados obtenidos en materia de inserción sociolaboral de los trabajadores ocupados en ellas.

El plazo para la elaboración de los documentos señalados en los apartados c) y d) y para su presentación será de seis meses, contados desde la fecha del cierre del ejercicio.

Artículo 8º.-Pérdida de la calificación de empresa de inserción laboral.

1. Son causas de descalificación como empresa de inserción:

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

b) El incumplimiento o pérdida 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, incluidos los incumplimientos en materia de inscripción y constancia registral.

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, previa audiencia de la entidad interesada, mediante resolución del director o directora general de Promoción del Empleo, previo expediente administrativo tramitado al efecto.

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 Galicia, siempre que eso no comporte ningún perjuicio a las personas en proceso de inserción.

Capítulo III

Competencias de las administraciones públicas

Artículo 9º.-Competencias de las administraciones públicas.

1. Es competencia del departamento competente en materia de servicios sociales:

-La calificación de la condición de beneficiario, a los efectos de este decreto, a la vista del informe emitido por los servicios sociales del ayuntamiento de residencia del interesado.

-La evaluación y acreditación de los resultados de los procedimientos de inserción sociolaboral.

2. Es competencia del Servicio Público de Empleo de Galicia:

-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, prestó servicios en virtud de un contrato para la adaptación sociolaboral, así como, si procede, el tiempo de servicios prestados.

-Facilitar, si procede, procesos de orientación y formación profesional a los trabajadores, con carácter previo a la suscripción del contrato y después de que este finalice.

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

-Calificar y descalificar a las empresas de inserción laboral y llevar el Registro Administrativo de Empresas de Inserción Laboral de Galicia.

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

-Hacer un seguimiento de los itinerarios y de 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.

-Facilitar el personal necesario para tutelar adecuadamente el proceso de inserción laboral.

Capítulo IV

Proceso de incorporación a una empresa de inserción laboral

Artículo 10º.-Inicio del procedimiento.

1. La incorporación de una persona a una empresa de inserción deberá tramitarse desde el servicio social del ayuntamiento de residencia del beneficiario, bien en respuesta a una situación detectada por el propio servicio social, bien en respuesta a una solicitud de incorporación remitida por los servicios sociales especializados, por el Servicio Público de Empleo o por la propia empresa de inserción laboral.

2. En los supuestos previstos en el párrafo anterior la incorporación a la empresa de inserción se instrumentará a través de un contrato de trabajo que derive de la previa suscripción de un convenio de inserción.

Artículo 11º.-Documentación.

La documentación requerida en la tramitación de un procedimiento de acceso a una empresa de inserción es el que sigue:

a) Informe del servicio social del ayuntamiento de residencia del beneficiario en el que expresamente certifique la concurrencia en la persona susceptible de incorporación de los requisitos exigidos en el artículo 2º, en su caso, informe del Servicio Público de Empleo de Galicia.

b) La calificación de la condición de beneficiario.

c) Un informe del servicio público de empleo por el que se dictamine sobre la adecuación de las aptitudes de la persona susceptible de incorporación a una empresa de inserción a las características del puesto de trabajo y sobre si el trabajador, en los dos años previos a la contratación que se pretende realizar, prestó servicios en una empresa de inserción así como, en su caso, el tiempo de servicios prestados.

Artículo 12º.-Tramitación.

1. Reunida la documentación anterior, los servicios sociales pondrán en contacto a la persona o personas susceptibles de incorporación con la empresa de inserción, recayendo en ambas partes la responsabilidad de decidir sobre la formalización o no de una relación de trabajo.

2. La decisión adoptada por ambas partes con respecto a la formalización del contrato o del vínculo social deberá comunicarse por la empresa de inserción al servicio social municipal y al Servicio Público de Empleo, debiendo notificar también, en su caso, las causas de la no formalización de la relación laboral.

3. En caso de formalizarse la relación, la empresa de inserción deberá remitir copia del contrato de trabajo, o documento por el que se establece el vínculo social, a los servicios sociales a efectos del seguimiento del proceso de inserción, así como al Servicio Público de Empleo, para su registro.

Artículo 13º.-Convenio de inserción.

1. Los convenios de inserción son documentos-programa en los que las partes intervinientes establecen de mutuo acuerdo las acciones específicas de carácter social necesarias para conseguir la inserción personal, social y laboral o prevenir el riesgo de exclusión de la persona seleccionada.

2. Para que el contrato de trabajo pueda ser objeto de subvención, y con carácter previo a la formalización del mismo, se deberá suscribir por la persona seleccionada, la empresa de inserción y los servicios sociales el convenio de inserción en el que se contemplará la distribución en el tiempo de las actividades de producción, formación en el puesto de trabajo y de intervención o acompañamiento social que sea necesario realizar, así como los compromisos adquiridos por cada parte.

3. Las acciones susceptibles de incluirse en los mencionados convenios de inserción podrán ser de la siguiente naturaleza:

-Acciones encaminadas al desarrollo de los elementos necesarios para promover la estabilidad personal, el equilibrio en la convivencia y la inserción y la participación social.

-Acciones que faciliten el acceso al sistema general de salud, en especial en casos en los que se requiere un tratamiento médico especializado o se requieran acciones específicas de desintoxicación o deshabituación.

-Acciones que permitan el desarrollo de las aptitudes y hábitos necesarios para la adquisición de nuevos conocimientos educativos y formativos.

-Actividades específicas de formación, reglada o no, que permitan adecuar el nivel de formación de partida o las competencias profesionales adquiridas a las necesidades del sistema productivo.

-Acciones que posibiliten el acceso a un puesto de trabajo, sea por cuenta ajena o por las vías de acceso existentes para la creación de una empresa propia.

-Otras acciones que puedan considerarse necesarias para garantizar la inserción social.

4. En todo caso, y con independencia de los compromisos suscritos mediante la firma del convenio de inserción, el desarrollo de los mismos en ningún caso será un obstáculo para el acceso de las personas destinatarias del convenio a un empleo o proceso de formación no previsto en el mismo, sin perjuicio de la revisión del convenio que ello pueda suponer.

Artículo 14º.-Revisión, modificación y suspensión temporal del convenio.

1. El convenio de inserción deberá determinar la periodicidad con la que se efectuará la evaluación del mismo por parte de los servicios sociales. En función de dicha evaluación o por acuerdo de las partes intervinientes, previa solicitud de cualquiera de las mismas, del Servicio Público de Empleo de Galicia o por circunstancias de fuerza mayor, podrá revisarse y modificarse el contenido del convenio de inserción o suspenderse su aplicación.

2. En situaciones de excepcional gravedad, en las que sea imposible el cumplimiento del convenio de inserción por la persona titular y así lo acuerden las partes de mutuo acuerdo, se podrá suspender de manera temporal la obligatoriedad del cumplimiento de los compromisos derivados del mismo, hasta que desaparezca o se modifique la situación justificada.

Artículo 15º.-Causas de resolución.

Son causas de resolución del convenio de inserción:

a) Haberse conseguido los objetivos previstos en el mismo.

b) No haberse realizado por el beneficiario o beneficiaria, por causa imputable al mismo o a la misma, las actuaciones a las que se había comprometido.

c) Conseguirse un acuerdo por las partes.

d) El cumplimiento del plazo establecido.

e) Otras causas previstas en el ordenamiento jurídico.

Artículo 16º.-Tipo de contratación en las empresas de inserción.

Las personas que se incorporen a una empresa de inserción en virtud de un proceso de inserción socio-laboral lo pueden hacer en alguna de las condiciones siguientes:

a) Socio o socia trabajador/a, 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 en régimen común.

d) Trabajador o trabajadora por cuenta ajena por obra o servicio determinado para la inserción laboral.

Artículo 17º.-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. La relación que se formalice por las partes no tendrá una duración inferior a seis meses ni superior a 24 meses, pudiendo concentrarse el período de prueba en la forma establecida en la normativa vigente.

En caso de que la empresa de inserción sea una cooperativa y el trabajador o trabajadora en proceso de inserción acceda a la condición de socio o socia de trabajo o de socio o socia trabajador/a, la relación societaria entre la empresa y el trabajador o trabajadora en proceso de inserción debe regirse por lo que determine la ley de cooperativas vigente.

Artículo 18º.-Deberes 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 los deberes que establece la normativa vigente en materia de riesgos laborales y el resto de 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 19º.-Deberes 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 los deberes 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 20º.-Fomento de la inserción sociolaboral.

1. Las empresas de inserción laboral que cumplan los requisitos establecidos en este Decreto, una vez registradas, podrán acceder a los siguientes tipos de ayudas que establezca la Xunta de Galicia:

a) Subvenciones a la contratación de personas en situación o riesgo de exclusión social como compensación al sobre coste laboral de la persona en inserción.

b) Subvenciones a la contratación de gerentes o técnicos necesarios para garantizar la viabilidad técnica, económica o financiera de la empresa de inserción.

c) Subvenciones a la contratación de técnicos expertos en acciones de orientación y acompañamiento a la inserción.

d) Subvenciones por la realización de labores de mediación laboral para la contratación de personas en inserción en el mercado laboral común.

e) Subvenciones para la realización de auditorías anuales de gestión social de las empresas de inserción laboral por entidades o empresas acreditadas por la administración.

f) Subvenciones para inversiones en equipamientos.

2. El departamento de la Xunta de Galicia con competencias en materia de promoción del empleo podrá establecer ayudas para las empresas que contraten a trabajadores procedentes de las empresas de inserción o para aquellos trabajadores que accedan al autoempleo después de ocupar una plaza de inserción.

3. También se podrán establecer ayudas para el fomento de procesos de creación de empresas de inserción.

4. Las ayudas señaladas en los apartados anteriores serán compatibles con las que se puedan establecer con carácter individual para cada uno de los colectivos en situación o riesgo de exclusión social, en los programas anuales de fomento del empleo.

5. Será causa de pérdida de las ayudas haber amortizado algún puesto de trabajo por despido improcedente durante el año anterior a la solicitud de calificación.

Capítulo VI

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

Artículo 21º.-Evaluación.

1. El procedimiento 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 trabajadores, 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 común.

En la evaluación que se realice figurarán los datos desglosados por sexo.

2. Corresponde a los departamentos competentes en materia de servicios sociales y de trabajo, en el ámbito de sus competencias, llevar a cabo dicha evaluación.

Artículo 22º.-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 por el departamento de la Administración autonómica competente en materia de inspección de los servicios sociales.

Disposición adicional

Regulación específica para las sociedades cooperativas y las sociedades laborales.

Las sociedades cooperativas y las sociedades laborales que se acojan a las previsiones del presente decreto 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 transitoria

Inscripción provisional de fundaciones y asociaciones.

Las fundaciones y asociaciones que realicen actividades de inserción sociolaboral en el momento de la entrada en vigor del presente decreto podrán solicitar, durante el año siguiente a dicha fecha, su inscripción en el registro de empresas de inserción y ser calificadas provisionalmente como tales.

Esta calificación será válida durante un período transitorio de tres años, durante el que, para adquirir la calificación definitiva de empresas de inserción, deberán constituirse en sociedades civiles o mercantiles.

Disposiciones finales

Primera.-Se faculta a las personas titulares de los departamentos competentes en servicios sociales y de trabajo para dictar, en el ámbito de sus competencias, cuantas disposiciones sean precisas para el desarrollo y aplicación de este decreto.

Segunda.-Este decreto entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, diecinueve de julio de dos mil siete.

Emilio Pérez Touriño
Presidente

José Luis Méndez Romeu
Conselleiro de Presidencia, Administraciones
Públicas y Justicia

Decreto 157/2007, de 26 de julio, por el que se crea la Delegación de la Xunta de Galicia en Buenos Aires (República Argentina) y se desarrollan su estructura orgánica y funciones.

El artículo 2.1º del Decreto 224/2006, de 30 de noviembre, por el que se regulan las delegaciones de la Xunta de Galicia en el exterior, establece que las delegaciones de la Xunta de Galicia en el exterior son unidades administrativas situadas fuera del territorio del Estado español, creadas por medio de decreto del Consello de la Xunta, a iniciativa de su Secretaría General de Relaciones Exteriores, y previo informe preceptivo de su oportunidad y de las necesidades operativas, recabado de las consellerías y entidades con competencias materiales susceptibles de proyección internacional.

Después de solicitar los preceptivos informes anteriormente referidos, y una vez que las necesidades operativas y las razones de oportunidad quedaron acreditadas en el expediente, teniendo en cuenta que Buenos Aires es la ciudad del mundo que cuenta con la más nutrida colonia gallega, resultando que más del sesenta por ciento de los expedientes de prestaciones a los emigrantes gallegos y sus descendientes se inician a solicitud de residentes en aquella ciudad y en la vecina Montevideo, es preciso crear la Delegación de la Xunta de Galicia en Buenos Aires, que extenderá su ámbito geográfico de actuación a la República Argentina y a la República Oriental de Uruguay, mientras no se cree la Delegación de la Xunta de Galicia en Montevideo.

La delegación se estructura en una secretaría y en distintas áreas funcionales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4º.2 de dicho decreto, que señala que las delegaciones se estructurarán en áreas funcionales que se establezcan en su decreto de creación, respectándose en todo caso el principio de unidad de acción.

En virtud de ello, a iniciativa de la Secretaría General de Relaciones Exteriores, y a propuesta del Conselleiro de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia, y con informe de los siguientes departamen-