

Grado en Derecho
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2017/2018
Convocatoria de Julio

**EL PROCESO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LAS
PERSONAS EN EXCLUSIÓN SOCIAL**

THE PROCESS OF SOCIO-OCCUPATIONAL INSERTION OF THE
PERSONS IN SOCIAL EXCLUSION

Realizado por la alumna Ángela Miriam Jorge Fuentes

Tutorizado por el Profesor Juan Manuel Rodríguez Calero

Departamento de Derecho Constitucional, Ciencia Política y Filosofía del
Derecho

Área de conocimiento de Filosofía del Derecho

Resumen

Las situación de las personas en exclusión social suele estar relacionada con ciertas carencias en los diferentes ámbitos de su vida (empleo, educación, formación, cultura...), así como con problemas de drogadicción, alcoholismo, deudas, etc. Todo ello convierte a estas personas en un colectivo especialmente vulnerable.

Por ello, el proceso de inserción de las personas en exclusión social, desarrollado a través de un itinerario de inserción sociolaboral personalizado, creado por las empresas de inserción, los Servicio Sociales y el Servicio Público de Empleo, conjuga formación, empleo y trata los aspectos personales que influyen negativamente en la vida social de la persona en situación de exclusión. Se intenta insertar a estas personas en el mundo laboral y social para una mejor calidad de vida.

Abstract

The situation of people in social exclusion is related to certain lacks in the different areas of their life (employment, education, formation, culture...), and also with problems of drug addiction, alcoholism, debts, etc. All this turns these people into a specially vulnerable group.

For it, the process of insertion of the population in social exclusion, developed across an itinerary of socio- occupational personalized insertion, created by the companies of insertion, the Social Services and the Public Service of Employment, brings together formation, employment and treats the personal aspects that influence negatively in social life of the people that are in an exclusion situation. Trying to insert these group of people in the labor and social world to get better quality of life.

Sumario

- 1. Introducción.**
- 2. El artículo 9.2 de la Constitución Española de 1978.**
- 3. Las personas en exclusión social.**
 - 3.1 Localización de las personas en exclusión social.**
 - 3.2 Las empresas de inserción sociolaboral como instrumento de inserción de las personas en exclusión social.**
 - 3.3 El contrato de las personas en exclusión social en la empresa de inserción social.**
- 4. El desarrollo de las actividades de inserción sociolaboral dentro de la empresa de inserción: el itinerario de inserción sociolaboral.**
- 5. Las personas en exclusión social y el mercado normalizado tras el desarrollo del itinerario de inserción sociolaboral.**
 - 5.1 Acreditación de las competencias profesionales tras el proceso de inserción sociolaboral para la integración en el mercado normalizado.**
- 6. Conclusión.**
- 7. Bibliografía.**

1.- Introducción.

El presente trabajo aborda la situación de las personas en exclusión social así como su proceso de inclusión sociolaboral. La población en exclusión social es un colectivo especialmente vulnerable social y económicamente¹, teniendo en cuenta las circunstancias económicas, sociales, educativas, laborales, culturales en el que está inmerso.

En este trabajo se estudia el proceso de inserción sociolaboral de las personas en exclusión social, se intenta conocer mejor a las empresas de inserción y los servicios de acompañamiento durante ese proceso, así como la incorporación de las personas en exclusión a las empresas ordinarias.

Hay que partir de la idea de que la exclusión social es un problema que concierne a todos, que es una situación individual y social, en el que la sociedad tiene mucho que ver, por ello se hace hincapié en el ámbito laboral para la inserción de estas personas. Aunque el desempleo no es el único factor que determina la situación de exclusión social, o dicho de otra manera, no es el empleo únicamente la forma de dejar de estar en situación de exclusión social.

No obstante, debido a la importancia del empleo como fuente de recursos económicos y desencadenante de una serie de relaciones sociales que benefician la vida social, se parte de éste como instrumento clave para la inclusión.

Por lo que se realiza un proceso que conjuga relaciones sociales, formación educación y empleo, todo ello encaminado a la inserción de las personas no solo en el mundo laboral ordinario sino en los diversos ámbitos de la vida. Se proporciona a las personas no solo el conocimiento en aras a desempeñar la actividad laboral de que se

¹Uribe Arzate, E. y González Chávez, M., La Protección Jurídica de las Personas Vulnerables, *Revista de Derecho*, núm. 27, julio, 2017, pp. 205-229.

trate sino aportándoles una serie de competencias para que obtengan una mayor experiencia tanto formativa como laboral, con lo que se pretende que la persona destinataria del itinerario de inserción pueda obtener una mayor autonomía para desenvolverse en los distintos ámbitos.

A través de las empresas de inserción, de las Administraciones competentes, del poder público, se forman a estas personas en el empleo y para el empleo, adquiriendo con ello un mayor nivel educativo, que es otro aspecto clave para la inserción. Se dan a su vez una serie de relaciones sociales en este ámbito laboral que benefician a la persona en cuanto a la convivencia con otros seres humanos, intentando evitar, en cierta medida, el aislamiento social en que se encuentre.

En definitiva, el proceso de inserción sociolaboral aborda un itinerario personalizado para satisfacer las carencias y necesidades que pueda tener la persona en concreto. Se le ofrece ayuda psicológica a aquella persona que lo necesite, por ejemplo con la resolución de sus problemas personales, actitud o motivación, insistiendo en que se desarrollen y evolucionen como persona, para mejorar su calidad de vida.

2.- El artículo 9.2 de la Constitución Española de 1978

La Constitución Española de 1978 establece en el artículo 9.2 que los poderes públicos deben promover la libertad e igualdad de las personas en todos los ámbitos de la vida: social, cultural, política y económica. Dicho precepto es el fundamento del que parte la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación de las empresas de inserción. En aras a beneficiar el ejercicio del derecho al trabajo, que recoge el artículo 35 de la Constitución Española, para un colectivo desfavorecido por distintas circunstancias que le ha llevado a una situación de exclusión social.

Además, tal y como establece la Constitución en el artículo 14, *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por (...) condición o circunstancia personal o social”*. Por ello, y para un buen desarrollo de este derecho fundamental y el deber de todos y de los poderes públicos de garantizar el

mismo, dada la importancia del empleo como herramienta para la obtención de los recursos necesarios para sobrevivir, se intenta apoyar en este sentido a las personas en situación de exclusión social. Así mismo los poderes públicos deberá garantizar la formación y readaptación profesional, tal y como establece el artículo 40.2 de la Constitución.

Para ello las empresas de inserción conjugan junto a la formación para el empleo, el desempeño de este de forma remunerada, actividades dirigidas a la relación de estas personas con la sociedad, la gestión de sus propios problemas, ayuda a la convivencia con los demás. Es decir, aunque el empleo es un aspecto clave no es la única forma de dejar de estar en situación de exclusión social, pues hay más ámbitos afectados como el educativo o el cultural. Por todo ello, partiendo del empleo como núcleo, se intenta que las personas se relacionen y aprendan a gestionar sus propios problemas, se les facilita formación tanto para el empleo a desarrollar dentro de la empresa como para que adquieran un nivel básico de estudios, o continúen el nivel de estudios que en su momento por sus circunstancias particulares abandonaron. Por tanto, se les intenta ayudar en el ámbito educativo, social, cultural y económico, en aras a facilitar una mejor calidad de vida.

3. Las personas en exclusión social

Cuando se habla de exclusión social se está haciendo referencia a una situación desventajosa en el que una persona está inmersa por una serie de circunstancias, entre otras, sociales, económicas, educativas y culturales. *“Una situación que se produce por la interacción de múltiples y variadas dimensiones y como consecuencia de un modelo social que en su desarrollo y avance genera graves desigualdades sociales”*²

²AA.VV, (2012) *Documento de Síntesis. Formación y Exclusión Social*, elaborado por CIDEK y REA-Euskadi, pág. 17.

Tal y como se establece en el informe a la hora de definir el concepto de exclusión hay que tener en cuenta lo siguiente:

La exclusión social no sólo repercute o está relacionada con la propia persona que la sufre, es decir, no sólo es un proceso o estado individual sino que es una situación en la que la sociedad tiene mucho que ver. Pues “*si existen personas excluidas es porque existen sociedades excluyentes*”³. Y por tanto, el proceso de inclusión social además de ir dirigido a la propia persona, debe ir dirigido también a la sociedad. La persona en exclusión es miembro de la sociedad aunque en desigualdad social. Por ello, se debe “*contribuir a hacer efectiva la cohesión social, por medio de la participación ciudadana en la acción social, a través del voluntariado*”, tal y como se establece en la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social, como uno de sus principios rectores (artículo 4.g).

La exclusión social no implica que la persona que sufra esta exclusión lo haga en todos los sectores o ámbitos de la vida, puede ser en varios o incluso en un ámbito social, como el económico, cultural, social... Es decir, la exclusión social “*tiene diferentes grados y formas*”.⁴

Si la inclusión social de las personas supone un proceso, la exclusión social también lo es, “*procesos de exclusión-inclusión, como un continuum en el que las personas se van situando en momentos o a raíz de situaciones concretas*”.⁵

La exclusión social es un proceso relacionado con diversos sectores de la vida, los sectores que comprenden las necesidades de subsistencia de las personas. “*Es multifactorial y multidimensional*”⁶, pues comprende ámbitos como la educación, vivienda, empleo... Se trata de un “*proceso mediante el cual los individuos o*

³ AAVV, *Documento de Síntesis. Formación y Exclusión Social...* pág. 17-18.

⁴ Idem, pág.18.

⁵ Idem, pág.18.

⁶ en AA.VV., (2008): “*VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*”, coord. Laparra Navarro M. y Begoña Pérez E., Editorial Caritas Española Editores, Madrid, págs. 193-194

grupo social son total o parcialmente excluidos de una participación plena en la sociedad en la que viven.”⁷

En relación con la idea de la “*multidimensionalidad*” de la exclusión social hay que hacer referencia a la *Unidad de Exclusión Social*⁸ elaborada por el gobierno laborista de Tony Blair en Reino Unido en 1997 para integrar las medidas destinadas a ayudar a los colectivos más desfavorecidos, que relaciona la exclusión social con tres categorías: pobreza económica, integración (acceso al empleo y Servicio Público) y los factores *precipitantes* (delincuencia, embarazos en la adolescencia, etc.), que unido al factor *acumulativo* (concepto añadido en 2001 a la Unidad) dejan claro que todas esas categorías se relacionan entre sí y se refuerzan unas a otras creando un *círculo vicioso*, de tal forma que una lleva a la otra.

Algunos autores⁹ (García Serrano, Malo y Rodríguez Cabrero) establecen el núcleo de la exclusión social en la situación económica con la presencia de dificultades en otros tres ámbitos: capital humano (educación y salud), capital social (relaciones sociales y familiares) y vivienda. Otros,¹⁰ como por ejemplo Laparra, en la falta de ingresos, relación laboral, salud, educación, relaciones sociales y presencia de conductas anómicas (delitos, consumos, conflictividad familiar...).

Así mismo, se explicitan en el informe anteriormente mencionado, una serie de factores de riesgos que desencadenan esa situación de exclusión social y

⁷ René Lenoir, (1974) “Les Exclus: Un Français sur dix, Editorial Seuil, Sablons, Francia. AA.VV., (2003): *Ciudadanía, poder y educación*, coord. Martínez Bonafé, Jaume; Editorial Grao, Madrid, pág. 131.

⁸ AA.VV., (2008): *VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España...* pág. 188

⁹ García Serrano, C., Malo, M.A. y Rodríguez Cabrero, G. (2001), *Documento de Trabajo. Un intento de medición de la vulnerabilidad ante la exclusión social, en Pobreza y exclusión: la "malla de seguridad" en España* / coord. por Fernández, L.M., Editorial CSIC, Madrid, págs. 87-99.

¹⁰ Laparra Navarro, M. (2001), *Una perspectiva de conjunto sobre el espacio social*, en “Pobreza y exclusión: la "malla de seguridad" en España” / coord. por Fernández, L.M., Editorial CSIC, Madrid, págs. 53-78.

que son entre otros: “*el desempleo, inestabilidad económica, crisis familiares, fracaso escolar, inadaptación cultural, discapacidad, dependencias adictivas- alcoholismo, drogadicción, depresión, falta de perspectivas, enfermedades, accidentes, comisión de delitos, etc*”¹¹.

En la actualidad el empleo no es solo una fuente de ingresos para las personas, sino que gracias a la formación en el empleo, es también una fuente de conocimiento, además de desencadenar relaciones sociales, de derechos y deberes. Por ello, en las empresas de inserción se utiliza el empleo como aspecto clave para llevar a cabo una serie de actividades y relaciones sociales con el objetivo de la inclusión social de las personas.

Si bien las personas en exclusión social suelen tener en común la situación de desempleo, no solo es esta situación la que marca esa exclusión, sino además la baja cualificación, precariedad económica, percepción de ayudas sociales, dificultad de acceso a la vivienda, así como algunas dificultades relacionadas con la gran exclusión¹² como la dependencia a sustancias adictivas perjudiciales para la salud, privación de libertad, etc.

Por todo ello, en cuanto a las personas en exclusión social, la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación de las empresas de inserción (en adelante ley 44/2007) desarrolla el régimen jurídico de las empresas de inserción como instrumento para la incorporación de las personas en exclusión social al mercado laboral ordinario.

Establece el procedimiento a seguir tanto por las empresas de inserción como por la Administración competente, Servicios Sociales y Servicio Público de Empleo, pues ambos deben coordinarse y relacionarse para llevar a cabo lo que se denomina itinerario de inserción de las personas en exclusión social., De esto se hablará más adelante.

¹¹AAVV, *Documento de Síntesis. Formación y Exclusión Social...* pág. 18.

¹²Idem pág. 20.

Las personas en situación de exclusión social a que se refiere la ley mencionada, hace alusión a los trabajadores de las empresas de inserción, que es como lo denomina la ley 44/2007 en su artículo 2. En este precepto se enumera un listado de circunstancias que de padecerlas una persona es motivo de contratación por una empresa de inserción. El artículo 2.1 establece:

1. Las empresas de inserción podrán contratar como trabajadores, a efectos de lo previsto en esta Ley, a las personas en situación de exclusión social desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo, que estén incluidos en alguno de estos colectivos:

a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

1. ° Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.

2. ° Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.

e) *Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en 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.*

f) *Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo 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.*

g) *Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.*

h) *Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.*

Se trata, como se ha referido, de personas con carencias sociales, económicas, educativas y de cualificación laboral. Todas esas circunstancias mencionadas llevan a una situación de exclusión social. “Una situación producto de una serie de barreras que se ceban en aquellas personas en situaciones de mayor vulnerabilidad y por lo tanto, si es un lugar al que se llega también es un lugar del que se puede salir”¹³.

3.1 Localización de las personas en exclusión social

Dadas las circunstancias antes descritas, las mismas se deben acreditar por los

¹³AAVV, *Documento de Síntesis. Formación y Exclusión Social...* pág.17.

Servicios Sociales Públicos competentes, tal y como establece el art. 2.2 de la ley, la cual define a los mismos:

Se entiende por Servicios Sociales competentes los correspondientes de las Comunidades Autónomas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 148.1.20 de la Constitución Española y lo establecido en las distintas Leyes Orgánicas de Estatutos de Autonomía, así como los determinados por las Corporaciones Locales, de acuerdo a los artículos 25 y 26 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, con arreglo a lo que establece la legislación estatal o autonómica.

Por lo que, el proceso de inserción comienza, por lo general, con la intervención de los Servicios Sociales Públicos que son los encargados de localizar a la persona que posteriormente será contratada por la empresa de inserción. Como expone el artículo 10 de la ley 44/2007, también se encargan de acreditar la situación de exclusión social de las personas, que en ocasiones, localizan las empresas directamente. Pero anteriormente a ello, el Servicio Público de Empleo debe acreditar que la persona en cuestión no ha trabajado en los dos años anteriores en una empresa de inserción. Tras esto, si la persona está de acuerdo con las condiciones y el itinerario, se celebra el contrato de trabajo.

3.2 Las empresas de inserción sociolaboral como instrumento de inserción de las personas en exclusión social

Por lo que se refiere a las empresas de inserción son el instrumento para la incorporación de las personas en exclusión social al mundo sociolaboral. Estas empresas se diferencian de las empresas ordinarias por su objeto social, la inserción de las personas en exclusión social al mundo sociolaboral. En este sentido los poderes públicos apoyarán la creación de las empresas de inserción, así como su mantenimiento, tal y como se expone en el artículo 16 de la ley 44/2007.

Las empresas de inserción deben cumplir unos requisitos para que sean calificadas como tal, los cuales vienen establecidos en el artículo 5 de la ley 44/2007:

deben estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras¹⁴; inscribirse en el Registro; mantener al año un número mínimo de trabajadores contratados; desarrollar el objeto social que las define y no una actividad diferente; destinar cada año los excedentes resultantes a la mejora de su actividad de cara al mejor desarrollo de su objeto social; realizar el Balance Social anual como reflejo económico de su actividad, presentar la información sobre las actividades de inserción que se han llevado a cabo; y por último, disponer de los medios materiales para el desarrollo de los itinerarios de inserción.

Hay que destacar, además, que la calificación de empresa de inserción puede perderse por no desarrollar la actividad de inserción o no cumplir los requisitos anteriormente mencionados, para lo que intervendrá el órgano administrativo que previamente había concedido la calificación tras un informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (artículo 8).

Para llevar a cabo su labor de inserción las empresas se deben coordinar con el Servicio Público de Empleo y los Servicios Sociales Públicos, es lo que la ley describe como servicio de intervención y acompañamiento social de la Administración.

3.3 El contrato de las personas en exclusión social en la empresa de inserción social

El principio de igualdad supone tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, es decir, se prohíbe el trato desigual sin razón justificada de forma objetiva.¹⁵ La ley 44/2007 en este sentido desarrolla unos preceptos cuyo contenido se

¹⁴ Artículo 6 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.

¹⁵ Nogueira Gustavino, M., (2011) *El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales: Perspectiva constitucional*, *Lanharremanak-Revista de relaciones laborales*, núm. 25, págs. 19-52, pág. 22.

dedica al tipo de contratación de las personas en exclusión social dentro de las empresas de inserción y lo concerniente al Derecho Laboral con peculiaridades dada las circunstancias de las personas en exclusión social.

En cuanto al contenido del contrato, además del contenido propio de los contratos laborales, debe añadir el itinerario de inserción personal y el compromiso de las partes en cuanto a su desarrollo.

En lo que se refiere a las condiciones de trabajo, el artículo 13. 1 de la Ley 44/2007 *“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 comparable, en los términos establecidos en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de modificación de la jornada inicialmente pactada, la empresa de inserción comunicará dicha modificación realizada a los Servicios Sociales Públicos competentes”*. Establece un límite mínimo en cuanto a la jornada diaria o semanal superior a la mitad de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Por tanto, modifica en este sentido el Estatuto de los Trabajadores, pues se señala una jornada mínima que no se podría rebajar.

Esto tiene concordancia con el objetivo de la Empresa de Inserción, que persigue la formación en el puesto de trabajo, así como la adquisición de hábitos laborales, todo ello dirigido a la incorporación del trabajador al mercado ordinario, lo que no se conseguiría trabajando un número reducido de horas.

En cuanto al trabajador a tiempo completo comparable el artículo 12.1 del Estatuto de los trabajadores entiende por tal al trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo. No obstante, si no existiera ese trabajador comparable en la empresa, habría que estar a lo dispuesto en el convenio colectivo o en su defecto a la jornada máxima legal.¹⁶

¹⁶Aguilera Izquierdo, R. (2009) *El Régimen Jurídico de las Empresas de Inserción* en Estudios de Derecho Laboral, Editorial Aranzadi S.A., Navarra, pág. 97.

El artículo 13.1 de la Ley 44/2007 establece además que la modificación de jornada pactada se debe comunicar a los Servicios Sociales Públicos competentes. Esta comunicación es simplemente informativa pues no es necesario el informe favorable de los Servicios Sociales Públicos para realizar dicha modificación.

Hay que destacar, entre otras peculiaridades, que dada la situación de estas personas, en caso de ausencia en el puesto de trabajo para el seguimiento de algún tipo de tratamiento, rehabilitación o formación, dichas ausencias no suponen la pérdida de remuneración. Así mismo, en caso de ausencia por causas personales, psicológicas o físicas por su situación de exclusión, tampoco supone pérdida de remuneración.

Es necesario tener presente en relación con ello, el Estatuto de los Trabajadores establece en el artículo 54 el despido disciplinario de los trabajadores por incumplimientos contractuales, en concreto el artículo 54.2.f expone: *“Se considerarán incumplimientos contractuales” (...)* *“La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo”*. Por otra parte el artículo 52.d establece: *“El contrato podrá extinguirse” (...)* *“Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses”*. Estas causas de despido y extinción del contrato¹⁷, no son de aplicación a los trabajadores de las empresas de inserción, puesto que precisamente se trata de ayudar a estas personas en este sentido, pues debido a sus problemas personales, físicos y psicológicos no son capaces, por lo general, de tener un hábito responsable de trabajo, de cumplimiento de horarios y obligaciones, por lo que de no existir estas peculiaridades se estaría dando un trato desigual a este tipo de personas, ya que no están en las mismas condiciones de un/a

¹⁷Artículo 14 de la ley 44/2007, de 13 de diciembre.

trabajador/a que no esté en exclusión social. Pues justamente el artículo 2.d de la ley 44/2007, por ejemplo, expone como circunstancia para que una persona se considere por la ley en exclusión social el tener problemas de drogadicción u otras adicciones, por lo que no tendría ningún sentido que por estas causas fuera suspendido o extinguido el contrato de una persona en exclusión dentro de la empresa de inserción.

Sin embargo, para ello se exigen dos requisitos, que los Servicios Sociales consideren justificada la ausencia o falta de puntualidad, por responder a la situación psico-física del trabajador. Y la comunicación por parte del trabajador de las ausencias. Actúan en este caso los Servicios Sociales como garantes de la evolución del proceso de inserción.¹⁸

Por otro lado, en el caso de que al término del contrato el trabajador continúe trabajando se aplica la regla general (artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores) de que no se practicará periodo de prueba si el trabajador realiza las mismas funciones. Además, ese periodo computa como antigüedad (artículo 13.3 de la Ley 44/2007).

En cuanto al tipo de contrato, se trata de un contrato de fomento del empleo, cuya duración tiene un límite, como antes se mencionó, de doce meses a tres años, dentro de este periodo, y de acuerdo con el itinerario se deben desarrollar todas las actividades formativas y laborales destinadas a la inserción de la persona en exclusión. No obstante, hay una excepción a este límite temporal, pudiendo acordarse una duración inferior con el límite en seis meses de contratación, porque los Servicios Sociales Públicos competentes lo consideren necesario debido a alguna circunstancia.

Al finalizar el contrato el trabajador tendrá derecho a una prestación que equivaldrá a doce días de salario por año de servicio (artículo 15.5 ley 44/2007). Y tendrá derecho a que se le entregue un certificado por parte del empresario con la

¹⁸Vallecillo Gámez, M. R., Molina Navarrete, C. (2008) *Empresas de Inserción y Mercados de Trabajo Inclusivos*, Editorial COMARES, Granada, pág. 245.

duración de los servicios que realizó el trabajador y su adaptación al puesto de trabajo (artículo 13.4 ley 44/2007).

Todas estas peculiaridades suponen un trato distinto a quienes son desiguales, es decir, a quienes tienen circunstancias diferentes a cualquier otra persona que está en mejor situación social y económica que alguien en exclusión social. Pues el principio de *“no discriminación contenido también en el art. 14 CE enlaza con valores inherentes a la dignidad de la persona humana y parte de la constatación de la existencia en la sociedad de grupos o colectivos de personas sistemática y tradicionalmente marginados, con lo que su vulneración supone, no sólo situar a sectores de la población en situaciones desventajosas carentes de razonabilidad, sino contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10.1 CE”*.¹⁹

4. El desarrollo de las actividades de inserción sociolaboral dentro de la empresa de inserción: el itinerario de inserción sociolaboral

En la ley 44/2007, se establece lo que se entiende por itinerario de inserción, literalmente itinerario de inserción sociolaboral y de servicios de intervención y acompañamiento, tal y como se expone en el artículo 3.

El mencionado itinerario responde a las medidas que se llevan a cabo por las empresas de inserción y los servicios competentes para lograr la inserción sociolaboral de la persona contratada por las empresas y seleccionadas por los Servicios Sociales Públicos.

Dichas medidas encaminadas no solo al desempeño de un empleo remunerado concreto, que se desarrolla en la empresa de inserción, como puede ser la gestión de

¹⁹Nogueira Gustavino, M., (2011) *El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales...*pág.24

residuos urbanos, labores de limpieza, procesado de aceite comestible usado para la creación de combustible, etc. Sino que además de formar en cuanto a una actividad concreta de trabajo, se forma a la persona contratada para que alcance un nivel de estudios mínimo que le permita desenvolverse con mayor facilidad no solo en el mundo laboral sino en todos los sectores sociales

En este sentido hay que distinguir dos clases de formación orientada a las personas en exclusión social: la formación diseñada específicamente para personas en riesgo o situación de exclusión social, referidas al itinerario sociolaboral de inserción. Y la formación para el empleo, la cual no está diseñada específicamente para las personas en exclusión o riesgo de exclusión, sin embargo, son estas destinatarias prioritarias de la misma²⁰.

En relación con ello, cabe hacer alusión al deber de la Administración competente de adaptar la oferta formativa a grupos con especiales dificultades de integración laboral, en el que están incluidas las personas en exclusión social, para su integración social e inclusión²¹.

Por otro lado, debido a la situación personal de cada uno de los trabajadores hay que atender diferentes necesidades, pues algunas de estas personas en exclusión social no son capaces de tener una responsabilidad para cumplir horarios, o no les es fácil relacionarse con otras personas, mostrando una actitud poco sociable. En definitiva, no tienen la capacidad de gestionar sus problemas, por lo que también se les ayuda en este sentido.

No se trata solo de impartir formación de cara a un empleo, sino de que los profesionales deben acompañar a estas personas en todo momento en lo que se refiere a

²⁰AAVV, (2012) *Documento de Síntesis. Formación y Exclusión Social...* págs. 73-95.

²¹Artículo 12 de la Ley 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación.

una formación más integral²². Pues como se ha expuesto, en muchas ocasiones hay que cubrir necesidades concretas, como un nivel de estudios mínimo o incluso intentar erradicar el analfabetismo. Por ello, en este contexto, no se puede impartir un curso dirigido a una actividad laboral concreta, sino que muchas veces antes de poder adquirir las competencias de la formación “normalizada,” deben adquirir una base previa de formación. Por eso se realiza, por parte de los profesionales, una labor de seguimiento personalizada y de apoyo. Un apoyo que va dirigido también a los problemas personales que impiden o dificultan gravemente a la persona seguir un curso de formación con normalidad. Pues, como se ha dicho, se trata de personas con dependencias de sustancias como las drogas, el alcohol, problemas de familias desestructuradas, deudas, impago de multas, etc. Un cúmulo de circunstancias que hay que solventar previamente para poder adquirir los conocimientos y las competencias a través de la formación “normalizada”, de ahí la importancia del itinerario de inserción sociolaboral.

Lo anteriormente expuesto se puede resumir en tres áreas de competencias²³ que suelen utilizar las empresas de inserción de cara al itinerario. Estas áreas son las siguientes: el área técnico-profesional, dirigida al desempeño de un empleo concreto; el área sociolaboral, dirigida a las competencias sociales y actitudes como la adaptación y disposición para trabajar; y el área personal, dirigida a las cuestiones más personales como el cuidado personal, autorregulación (por ejemplo cumplir un horario). Conjugando estas tres áreas se desarrolla el itinerario destinado a la inserción sociolaboral de las personas exclusión social.

Por ello, para el cumplimiento de este itinerario de inserción personalizado se cuenta normalmente con profesionales como educadores/as, psicólogos/as, trabajadores/as sociales...

²²AAVV, (2012) *Documento de Síntesis. Formación y Exclusión Social...*, pág. 97.

²³Ídem pág. 98.

Además, durante el desarrollo del contrato tanto los Servicios Sociales como los Servicios Públicos de Empleo²⁴ deben realizar un seguimiento del itinerario y proceso de inserción. Además, los Servicios de Empleo podrán proporcionar formación durante el proceso y posteriormente.

5. Las personas en exclusión social y el mercado normalizado tras el desarrollo del itinerario de inserción sociolaboral.

Una vez finalizado el proceso de inserción del trabajador en exclusión social, que tiene como límite mínimo de duración doce meses y máximo tres años²⁵, se deberá certificar el aprendizaje y la formación obtenida dentro de la empresa y a través de los itinerarios creados para su inserción sociolaboral. Esta certificación deberá realizarse por los Servicios Públicos de Empleo, tal y como se expone en la ley 44/2007 en su artículo 10.3.c: *“Certificar la formación adquirida en el marco del itinerario de inserción y, en su caso, la correspondencia entre la experiencia adquirida y las competencias descritas en los certificados de profesionalidad del Sistema Nacional de Cualificaciones”*.

Las empresas de inserción deberán ayudar a estas personas, una vez se haya extinguido el contrato, en la búsqueda de un empleo en una empresa ordinaria. Y los Servicios Sociales deberán seguir apoyando a aquellas personas que se incorporen a un puesto de trabajo normalizado, tal y como establece el artículo 10.2.c de la ley 44/2007.

Además, por su parte la propia empresa de inserción deberá entregar un certificado, así lo establece el artículo 13.4: *“A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a que el empresario le entregue un certificado en el que*

²⁴ Artículo 10.3.a de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

²⁵ Artículo 15.4 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.

conste la duración de los servicios prestados, puestos de trabajo desempeñados, principales tareas de cada uno de ellos así como adaptación a los mismos”.

La importancia de la certificación que corresponde otorgar por el Servicio Público de Empleo, tras el proceso sociolaboral de inserción y de las competencias adquiridas durante todo el proceso, radica en la acreditación de la formación y habilidades adquiridas para el desempeño del empleo de que se trate en el mercado ordinario. En la actualidad es necesario el aspecto formal del currículum como carta de presentación del trabajador, describiendo sus competencias de modo que el empleador pueda conocer previamente a quien va a contratar y así el trabajador se dé a conocer. Es decir, esa contratación futura depende en buena parte de la presentación de un título/certificado homologado que acredite las competencias y formación que en el currículum se describe. De ahí parte la necesidad de que se proporcione ese Certificado de Profesionalidad o Cualificación.

En este sentido el artículo 40.7 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo establece: *El Certificado de Profesionalidad es el instrumento de acreditación, en el ámbito laboral, de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales adquiridas a través de procesos formativos o del proceso de reconocimiento de la experiencia laboral y de vías no formales de formación.*

A pesar de la importancia de la obtención de un Certificado de Cualificación Profesional, en la actualidad no se tiene información acerca de que se haya conseguido proporcionar a los usuarios de las empresas de inserción en España, ya que estos se deben adaptar a las convocatorias del Catálogo Nacional de Cualificaciones, exigiéndose unos requisitos que no se llegan a alcanzar por ellos.

Esto hace que el fin de las empresas de inserción, de las Administraciones y del propio poder público, de inserción sociolaboral de las personas en exclusión se vea afectado, pues para la inserción en el mercado laboral ordinario es necesaria una acreditación que certifique las competencias de las personas. Esto hace que la propia persona no crea al cien por cien en la labor de las empresas de inserción, pudiendo

afectar a la motivación de la misma, pues *se cree que aquella formación que no está certificada no es valorada por las empresas a la hora de seleccionar personal*²⁶.

Tal y como se expone en el informe “Documento de Síntesis. Formación y Exclusión Social”²⁷: *La acreditación y certificación son cuestiones que preocupan a las personas responsables de la formación específica orientada a las personas en proceso de exclusión y también a las personas que participan en estos procesos.*

(...) En primer lugar, porque la normativa que se aplica para la homologación de los centros suele ser muy rígida, con unos requerimientos inabordables para la mayoría de las entidades (tamaño y características de los locales, horas...).

Otro obstáculo identificado es que la normativa varía, a veces de manera considerable, entre diferentes Comunidades Autónomas. Así, se han detectado casos en los que ha habido Comunidades con criterios más flexibles. A pesar de estas dificultades, en la medida de lo posible, muchas entidades tratan de ajustar el contenido de los cursos (o de alguno de ellos) para asemejarlos lo máximo posible a los cursos homologados.

Finalmente, como se ha explicado el fin de las empresas de inserción, la labor de las Administraciones competentes, así como la de los poderes públicos e incluso de todos los ciudadanos en cuanto a las personas en situación de exclusión social es la inserción de las mismas. Bajo los valores de solidaridad, igualdad de oportunidades, inclusión y participación²⁸ se debe facilitar el proceso de inserción no solo en el mundo laboral sino en todos los ámbitos de la vida. Con respecto a ello las personas en

²⁶AAVV, (2012) *Documento de Síntesis. Formación y Exclusión Social...* pág. 91.

²⁷Ídem pág. 104.

²⁸Preámbulo de la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social.

exclusión social se consideran como colectivo prioritario²⁹ para el cual se deben adoptar programas específicos para fomentar el empleo.

En cuanto al empleo, se trata de incorporar a estas personas en el mundo laboral tras finalizar el contrato con la empresa de inserción. Insertarlos en una empresa del mercado normalizado u ordinario y para ello se busca durante todo el proceso que la persona adquiriera los *“conocimientos, saberes, aptitudes, y actitudes profesionales y generales (...) de tal manera que puesta en acción, produce el rendimiento económico y el comportamiento esperado por el empleador”*³⁰. Es decir, que adquirieran la empleabilidad que demanda el empleador, la capacidad y competencias adecuadas al puesto de trabajo de que se trate.

No obstante, la empleabilidad depende de la coyuntura económica del país y de las necesidades que se den en cada momento, por lo que la empleabilidad mencionada no asegura un puesto de trabajo en la actualidad, pero sí aumenta las posibilidades de las personas de cara a la consecución de un empleo.

Por tanto, tras finalizar el itinerario dentro de la empresa, los agentes de intermediación³¹, como es el Servicio Público de Empleo, deben asesorar en la búsqueda de empleo en una empresa normalizada a estas personas, de forma que dicho empleo sea idóneo para la persona en cuestión, y que ésta sea empleable en el sentido antes mencionado, de modo que se ajuste a las expectativas del empleador para el desempeño del oficio de que se trate. Por lo que, se debe realizar una tarea de intermediación laboral³² al servicio de las personas en desempleo que forman parte de la población activa y no solo para personas provenientes de empresas de inserción.

²⁹ Artículo 30 del Real Decreto Legislativo 3/20015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

³⁰ AAVV, (2012) *Documento de Síntesis. Formación y Exclusión Social...*, pág. 20.

³¹ Artículo 31 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

³² Ídem Artículo 32

Cabe decir, para finalizar, que el estudio realizado por CIDEDEC y REAS Euskadi mencionado, establece que más del 50% de las personas que acaban el proceso en las empresas de inserción consiguen un empleo en el mercado de empleo ordinario (*datos del 2012*).

5.1 Acreditación de las competencias profesionales tras el proceso de inserción sociolaboral para la integración en el mercado normalizado.

El Sistema Nacional de Cualificaciones (en adelante SNCFP) viene regulado en la LO 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Se encarga de acreditar las competencias profesionales,³³ evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición.³⁴

EL SNCFP está formado³⁵ por el Catálogo Nacional de Cualificaciones, cuya tarea es ordenar las cualificaciones profesionales del sistema productivo por competencias para el ejercicio profesional, que sean susceptibles de reconocimiento y acreditación. Este Catálogo se divide en módulos y asocia la formación profesional a cada cualificación. El mismo viene regulado en el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales modificado por el Real Decreto 1416/2005, de 25 de noviembre.

Para obtener un certificado de profesionalidad existen dos vías: la formación, siguiendo los requisitos establecidos en el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad. Y a través de la experiencia laboral, cuando no se dispone de un título que acredite la experiencia de una actividad concreta de trabajo.

³³ Artículo 2.2 de la LO 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

³⁴ Ídem artículo 3.5.

³⁵ Ídem artículo 4.

En el caso de las personas que se encuentran en exclusión social o que hayan finalizado el proceso de inserción en la empresa, su perfil suele ser por lo general de personas sin formación previa por haber abandonado la formación a temprana edad, por lo que la vía idónea sería la de la experiencia laboral. Con esa experiencia no se podría acceder a un título de formación profesional, pero sí a una certificación de profesionalidad.

El Sistema, en cuanto a la acreditación por vía de la experiencia laboral sigue un procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales. Además, se encarga de la información y orientación en cuanto a la formación profesional y empleo. Por otro lado, se regula en la LO 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional su propia evaluación y mejora en cuanto a la información sobre su funcionamiento y adecuación a las necesidades formativa individuales y del sistema productivo.

El procedimiento mencionado trata de acreditar oficialmente las competencias profesionales con el fin de facilitar la inserción e integración laboral,³⁶ éste se desarrolla detalladamente en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. A través de dicho procedimiento se persigue que la persona pueda demostrar su competencia profesional adquirida por experiencia laboral y vías no formales de formación.

Para saber que competencias profesionales pueden ser reconocidas por la experiencia laboral o por la formación recibida hay que consultar el Catalogo Nacional de Cualificaciones, tiene que haber una convocatoria que esté relacionada con el sector profesional en concreto. Si no hay ninguna convocatoria la persona se podría apuntar al “interés de convocatorias futuras”,³⁷ un enlace disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal.

³⁶Artículo 3.b del Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

³⁷ Consultar en página web del Servicio Público de Empleo Estatal. <http://www.sepe.es>

Para ello, y en este caso la persona que finalizó su itinerario de inserción en la empresa, debe aportar toda la experiencia adquirida a través de una vida laboral actualizada, presentarse en el Servicio de Empleo y acreditar que efectivamente el trabajo que ha desarrollado equivale a una titulación,³⁸ y convalidar la formación que se tiene a través de ese proceso de reconocimiento de las competencias profesionales y que debe ser convocada cada cierto tiempo por la Administración correspondiente. Pero para poder participar, la experiencia laboral que se tenga no podrá tener una antigüedad mayor de diez años y se debe cumplir una serie de requisitos en cuanto a la nacionalidad o residencia española, ser mayor de edad, relación de la experiencia o formación con las competencias a acreditar, etc.³⁹ Se debe aportar toda la documentación necesaria para justificar la competencia profesional.

En este sentido cabe mencionar la disposición adicional segunda del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad. Se refiere a la oferta formativa a grupos con especiales dificultades de integración, que se adapten a las necesidades de, entre otras personas, las que se encuentre en riesgo de exclusión social, *“(...) podrán incorporar módulos apropiados para la adaptación a las necesidades específicas del colectivo beneficiario. Las competencias profesionales adquiridas en estos módulos podrán ser evaluadas ya creditadas cuando sean incorporados al citado Catálogo, de acuerdo con el procedimiento que se establezca en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8 de la citada Ley”*.⁴⁰

Una vez que se ha formulado la solicitud se entra a formar parte del procedimiento de reconocimiento de la experiencia laboral, posteriormente hay una etapa de asesoramiento en la que se analiza el historial de la persona y se le ayuda

³⁸ Artículo 12 del Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

³⁹ Ídem artículo 11.

⁴⁰ Artículo 8 de la LO 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

a completar la documentación necesaria, conforme al artículo 15 del Real Decreto 1224/2009. Posteriormente, se evalúa todo lo aportado demostrando las competencias en todas las unidades de competencias⁴¹ por la que se ha optado.

Finalmente hay dos posibilidades, demostrar o no dicha competencia. En el caso de que se supere la evaluación y quede demostrada la competencia de que se trate se expedirá una acreditación de cada unidad de competencia. En el caso contrario, se puede reclamar ante la Comisión de Evaluación.⁴² En el supuesto de no superar la fase de evaluación se informa detalladamente de cómo conseguirlo en próximas convocatorias.

Como se trata de acreditación a través de la experiencia laboral la administración competente para proporcionar ese certificado es el Servicio Público de Empleo Estatal, además, éste registrará los resultados.⁴³

⁴¹Artículo 6 del Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales modificado por el Real Decreto 1416/2005, de 25 de noviembre.

⁴² Artículos 26 a 28 del Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

⁴³Ídem artículo 18.

6. Conclusión

Las personas en exclusión social encuentran especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo ordinario, debido a sus carencias, entre otras, formativas, económicas y culturales, lo que se suma a una desmotivación personal y abandono de los hábitos sociales.

La Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción desarrolla el mandato constitucional establecido en el artículo 9.2 de la Constitución Española en cuanto al deber de los poderes públicos de facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Se parte del empleo como núcleo del proceso de inserción sociolaboral de las personas en exclusión social. Y se desarrolla en torno al mismo un itinerario personalizado de inserción con el fin de proporcionar a las personas en exclusión social formación en el puesto de trabajo, pero no sólo para desempeñar la actividad laboral concreta sino para adquirir los conocimientos que por diversos motivos no han podido obtener estas personas. Además, adquiriendo hábitos sociales y de trabajo que facilitan dicha inserción en el mundo sociolaboral.

Tras ese proceso de inserción gestionado por las empresas de inserción y los servicios de acompañamiento los usuarios del proceso estarían preparados para su incorporación al mercado ordinario. Pero esta es una realidad complicada debido a las exigencias formales del mercado de trabajo. Por eso es necesaria la certificación oficial de las competencias adquiridas en la empresa, cuya vía de obtención para la mayoría de usuarios del proceso de inserción es el procedimiento de certificación de competencias adquiridas por experiencia laboral.

No obstante, y a pesar de poner en alza esa acción positiva que supone la igualdad de trato, por ejemplo con las peculiaridades de las condiciones de trabajo de estas personas, no es así en cuanto a los requisitos para la obtención del certificado de profesionalidad. Pues pese a saber que estas personas no están en las mismas condiciones que otras, que quizás sea su experiencia laboral en la empresa de inserción y la formación adquirida en ella la única que poseen, se les exige de igual manera que al resto de usuarios del procedimiento de reconocimiento de la experiencia laboral.

Por tanto, esa labor de inserción de las empresas dedicadas a ello se ve frustrada en el momento de incorporarse en el mercado ordinario, puesto que el carácter de empleabilidad para los empresarios es fundamental. Es decir, esa acreditación oficial de sus competencias forma parte también de esa empleabilidad que buscan las empresas del mercado ordinario.

Tanto la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y la Formación Profesional como el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad contemplan algunos preceptos donde se reconoce la especial situación de diversos colectivos como son las personas en exclusión social, estableciendo por ejemplo, *“prioridad a la evaluación y acreditación de las competencias profesionales relacionadas con (...) personas desempleadas sin cualificación profesional acreditada”* (LO 5/2002) o una *“oferta formativa a grupos con especiales dificultades de integración laboral”* (RD 34/2008).

Sin embargo, no se contempla una adaptación en la legislación actual en el sentido de facilitar la consecución de un certificado, por ejemplo con una convocatoria específica para colectivos en exclusión social donde no se exijan los mismo requisitos que a los usuarios sin necesidades especiales, o un mayor aporte económico en las subvenciones destinadas a las empresas de inserción para poder convertirse en centros homologados o autorizados y así poder proporcionar a las personas, tras su proceso de inserción, un certificado con carácter oficial que les facilite lo que desde un principio es la finalidad de las empresas de inserción, pero además de los poderes públicos, la integración de las personas en el mundo sociolaboral a través de la incorporación en el mercado ordinario de este colectivo.

7. Bibliografía

URIBE ARZATE, E. y GONZÁLEZ CHÁVEZ, M., La Protección Jurídica de las Personas Vulnerables, *Revista de Derecho*, núm. 27, julio, 2017, págs. 205-229.

AAVV, “Documento de Síntesis. Formación y Exclusión Social”, elaborado por CIDEC y REA-Euskadi, 2012, págs. 17-18, 20, 73-95. 97 - 98 y 104.

AA.VV., (2008): “VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España”, Editorial Caritas Española Editores, Madrid, págs. 188 y 193-194.

Martínez Bonafé, Jaume; coord. en AA.VV.,(2003): “Ciudadanía, poder y educación”, Editorial Grao, Madrid, pág. 131.

García Serrano, C., Malo, M.A. y Rodríguez Cabrero, G. (2001), Documento de Trabajo. Un intento de medición de la vulnerabilidad ante la exclusión social, en “Pobreza y exclusión: la "malla de seguridad" en España” / coord. por Fernández, L.M., Editorial CSIC, Madrid, págs. 87-99.

Laparra Navarro, M. (2001), Una perspectiva de conjunto sobre el espacio social, en “Pobreza y exclusión: la "malla de seguridad" en España” / coord. por Fernández, L.M., Editorial CSIC, Madrid, págs. 53-78.

Nogueira Gustavino, M., El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales: Perspectiva constitucional, *Lanharremanak-Revista de relaciones laborales*, núm. 25, 2011, págs. 19-52, pág. 22 y págs. 73-95.

Aguilera Izquierdo, R. (2009) “El Régimen Jurídico de las Empresas de Inserción” en “Estudios de Derecho Laboral”, Editorial Aranzadi S.A., Navarra, pág. 97.

Vallecillo Gámez, M. R., Molina Navarrete, C. (2008) “Empresas de Inserción y Mercados de Trabajo Inclusivos”, Editorial COMARES, Granada, pág. 245.

Constitución Española de 1978.

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social.

Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Real Decreto Legislativo 3/20015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia

Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales modificado por el Real Decreto 1416/2005, de 25 de noviembre.

Página web del Servicio Público de Empleo Estatal. <http://www.sepe.es>