

CAPÍTULO 6 EMPRESAS DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL

6.1. ORÍGENES, CONCEPTO Y PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL

La tremenda y trágica situación de desempleo y precariedad laboral acontecida en el Estado Español durante las décadas de los años setenta y ochenta del pasado siglo, propició la creación de muchísimas sociedades de autoempleo (cooperativas de trabajo asociado y sociedades anónimas laborales), que lograban la consecución de numerosos puestos de trabajo de personas que, teniendo alguna experiencia profesional o ciertos estudios, accedían a ellos logrando con esas formas empresariales paliar las escasas políticas activas de lucha contra el paro.

Esas sociedades de autoempleo nacían, en general, con una mínima capitalización humana (estudios, experiencia, etc) y económica (subvenciones, préstamos, autofinanciación, etc), viniendo a regularizar la vida laboral de personas en situación de desempleo que pasaban a cotizar a la Seguridad Social, recibiendo todas sus coberturas, incluida la prestación por desempleo, teniendo unos puntuales sueldos y salarios dignos, que a su vez propiciaba la alimentación, el acceso a la vivienda, la educación, el ocio, el consumo, etc.

Desde el principio de los años noventa del pasado siglo comienzan a proliferar asociaciones y cooperativas de trabajo asociado que emplean, con mayores o menores dosis de legalidad, a personas socialmente marginadas con poca o ninguna experiencia laboral, sin derecho a prestaciones contributivas, sin poder aportar un mínimo de capital, ni acceder a préstamos, etc. Estas entidades trabajan con jóvenes con escaso estudios y/o formación, que no han terminado la enseñanza obligatoria, con fracaso escolar o desestructuración familiar y social; mujeres en paro con cargas familiares; desempleados de larga duración; personas mayores de 45 años; ex-drogodependientes; ex-reclusos; inmigrantes; minorías étnicas; entre otros colectivos.

Tales entidades se autodenominan Empresas de Inserción Socio-Laboral (EISL), realizando una gran labor con estos colectivos sociales marginados, al ayudarles en la dificultosa búsqueda de empleo que constituye el primer paso para la plena integración social. Estas empresas vienen reivindicando y promocionando un espacio laboral para aquellas personas que no pueden acceder a puestos de trabajo “normales”, y ni siquiera a los clásicos de autoempleo, ya que el modelo socio-económico vigente impide el acceso al mercado de trabajo de personas activas pero desprotegidas y

excluidas.

Actualmente existen en España más de 300 empresas de este tipo; estas empresas, a pesar de trabajar en el ámbito local, han creado sus propias estructuras representativas, entre las que mencionamos: la Federación Española de Entidades de Empresas de Inserción (FEDEI), la Asociación Red Española de Promoción e Inserción Sociolaboral (REPRIS), la Red de Economía Alternativa y Solidaria. (REAS) y la Asociación Española de Recuperadores de Economía Alternativa y Solidaria (AERESS).

Las entidades de inserción socio-laboral operan con la filosofía de la corresponsabilidad de todos los sectores sociales y la transversalidad, fomentando soluciones integrales y horizontales de cercanía a los desequilibrios sociales para reducir los mismos, trabajando en sectores en los que la mano de obra no tiene que ser muy cualificada, habiendo empezado en tareas de reciclaje y recogida de residuos, pasando después al comercio justo y últimamente al sector servicios, en el ámbito de la carpintería, albañilería, mensajería, agricultura ecológica y social, financiación solidaria, turismo verde y gestión medioambiental, etc.

6.2. MARCO LEGAL DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL

6.2.1. Ley del Voluntariado

La *Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado* (BOE nº 15 de 17-01-1996), a nivel estatal, y con posterioridad, a nivel de Canarias, la *Ley 4/1998, de 15 de mayo, de Voluntariado de Canarias* (BOC nº 63 de 25-05-1998), regulan la figura y actividad del voluntariado que trabaja en las Organizaciones No Lucrativas (ONGs), acogiendo las notas comúnmente aceptadas como definitorias de las tareas que ejecutan: su carácter altruista y solidario; libre; gratuito y realizadas a través de una organización pública o privada, excluyendo las actuaciones aisladas o esporádicas realizadas por razones de amistad, benevolencia o buena vecindad y la acción voluntaria deslindada de cualquier forma de prestación de servicios retribuida, ya sea civil, laboral, funcionarial o mercantil. La normativa estatal y canaria distingue entre voluntario y trabajador asalariado, estableciendo un amplio cuadro de derechos y deberes de los voluntarios a respetar y observar por las organizaciones y los voluntarios, constituyendo así la referencia obligada ante cualquier conflicto que pudiera surgir entre unas y otros.

En consecuencia, cualquier organización, pública o privada, que cumpla los requisitos señalados en ambas Leyes (carecer de ánimo de lucro, estar legalmente constituida, tener personalidad jurídica propia y realizar programas en el marco de las actividades de interés general que dichas leyes menciona), puede contar con la colaboración de voluntarios, quedando entonces sometida, respecto de ellos, al régimen jurídico establecido en la normativa reguladora.

Con el objetivo de contribuir al fomento del voluntariado la legislación estatal y canaria contempla una serie de medidas, que tratan de fomentar el voluntariado sin desvirtuar su naturaleza solidaria, altruista y gratuita, pero reconociendo al tiempo el valor que las actividades voluntarias tienen para toda la sociedad, previendo el fomento, por la Administración General del Estado y la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, de mecanismos de asistencia técnica, programas formativos, servicios de información y campañas de divulgación y reconocimiento de las actividades de voluntariado y el reconocimiento y valoración social de su actuación.

6.2.2. Normativa específica de inserción socio laboral

Como quiera que estas *Leyes del Voluntariado* sólo contemplan al voluntariado y no a quienes pretenden insertarse en la sociedad mediante el trabajo, algunos colectivos, desde la promulgación de ambas, promovieron una *Ley de Empresas de Inserción*, al estar los mismos totalmente desprotegidos al competir en el mercado como cualquier otra empresa, sin ayudas, ni bonificaciones, ni subvenciones, existiendo en el marco legal sólo pequeñas reseñas en algunas *Leyes de Medidas Urgentes* dentro de determinados programas de fomento del empleo, al establecer pequeñas ayudas para entidades sin ánimo de lucro, no específicas para las empresas de inserción. De este modo, las empresas de inserción sociolaboral, que utilizan el traje jurídico de las clásicas entidades de economía social (asociación, fundación y cooperativa de trabajo asociado), fomentaron la elaboración de una Ley que las defiende y promueva, habiendo conseguido articular después de muchos borradores un anteproyecto de *Ley de Inserción Sociolaboral*; este anteproyecto, por diversas causas, nunca fue llevado al Congreso de los Diputados; no obstante, en el año 2000 CIU presentó una proposición de Ley, asumiendo gran parte de los contenidos de tal anteproyecto legislativo, aunque la iniciativa fue rechazada en el Congreso por la mayoría parlamentaria.

El anteproyecto de *Ley Inserción Sociolaboral* recoge los siguientes aspectos:

- La iniciativa está dirigida a personas en situación de exclusión social con especiales dificultades de integración; concretamente, se habla de perceptores y candidatos a las rentas mínimas, ex-toxicómanos, ex-reclusos, inmigrantes legales y otros colectivos, previo informe de los servicios sociales.
- La empresa de inserción sería una empresa que realiza cualquier tipo de actividad lícita, cuyo objeto social debe ser la integración socio-laboral.
- Las entidades promotoras pueden ser tanto corporaciones de derecho público como entidades no lucrativas.
- Establece la necesidad de un registro específico de empresas de inserción.
- Prevé un contrato para la adaptación socio-laboral con una duración determinada, entre 6 meses y 3 años.
- Incorpora el "convenio de inserción", con los servicios públicos de empleo.
- Establece la necesidad de la creación de un 30% de los puestos de trabajo de las empresas de inserción sociolaboral.

Al margen del Congreso de los Diputados, en sede autonómica se ha aprobado varias iniciativas legislativas específicas de inserción socio-laboral; destacamos las siguientes:

- la *Ley Catalana 7/2002, de 20 de diciembre, de Medidas Legislativas Reguladoras de las Empresas de Inserción Socio-Laboral* (BOE nº 14 de 16-01-2003) y
- el *Decreto 32/2003, de 10 de marzo, de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno de Canarias, por el que se regula la Inserción Sociolaboral en Empresas de Inserción* (BOC nº 57 de 24-03-2003).

6.2.3. Decreto Canario de Inserción Sociolaboral en Empresas de Inserción

En el marco de las políticas de acción contra la exclusión social, el *Decreto 32/2003, de 10 de marzo, de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno de Canarias, por el que se regula la Inserción Sociolaboral en Empresas de Inserción*, aborda la inserción sociolaboral de personas en situación de exclusión social o con riesgo de padecerla (en adelante, personas en exclusión social), mediante su incorporación a las empresas de inserción, configurando éstas como un instrumento más en la lucha contra la exclusión social, viniendo a llenar un vacío existente, hasta el momento, en los programas de inserción sociolaboral de las personas que en Canarias se ven afectadas por aquélla.

Empresas de inserción y Entidades Promotoras

El reseñado Decreto establece que podrán calificarse como Empresas de Inserción aquellas estructuras productivas de bienes o servicios que, teniendo centros de trabajo radicados en el territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias, tengan la forma jurídica de sociedad mercantil, sociedad cooperativa o sociedad laboral.

También podrán ser calificadas como empresas de inserción las fundaciones o asociaciones que, realizando actividades de inserción sociolaboral en el momento de la entrada en vigor del Decreto, soliciten durante el año siguiente a tal vigencia, su inscripción en el Registro de Empresas de Inserción, pudiendo ser calificadas provisionalmente durante tres años como empresas de inserción, período en el que para adquirir la calificación definitiva, deberán adoptar la forma jurídica de sociedad mercantil, sociedad cooperativa o sociedad laboral.

Las entidades que opten a ser calificadas como empresas de inserción tendrán que contar entre sus fines la incorporación al mercado laboral de personas en exclusión social y desarrollar un proyecto personal de inserción que permita a aquéllas mejorar sus condiciones de empleabilidad, debiendo obtener las empresas que proyecten realizar tal actividad la calificación previa, a cuyo fin deberán justificar ante el órgano administrativo competente el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Desarrollar una actividad económica de producción de bienes o prestación de servicios en cualquier sector del mercado.
- b) Contemplar, entre sus fines, la inserción sociolaboral de personas que presentan especiales dificultades de acceso al mercado laboral.
- c) Facilitar a los trabajadores, que ocupen una plaza de inserción, medidas personalizadas de apoyo, entendiéndose por tales:
 - las de formación dirigida al aprendizaje de una determinada actividad profesional y a la adecuación del nivel formativo o las competencias profesionales a las exigencias del mercado laboral;

- las del establecimiento de unas pautas de funcionamiento destinadas a la adquisición de hábitos sociales y de trabajo;
 - las de acompañamiento social, encaminado a satisfacer o resolver problemáticas personales y de convivencia que impidan o dificulten el normal desarrollo del proceso de adaptación laboral.
- d) Ajustarse al régimen laboral que corresponda atendiendo al tipo de contratación por el que se produce la incorporación de los trabajadores a la empresa de inserción.
- e) No tener vinculados sus balances, cuentas de resultados y patrimonio a otras actividades económicas que no sean las de su objeto social.
- f) Aplicar los excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas o a la promoción de actividades relacionadas con la inserción sociolaboral, no debiendo producirse en ningún caso reparto de beneficios.
- g) Realizar una auditoría con carácter anual cuando se requiera en cumplimiento de la normativa sobre ayudas y/o subvenciones a las que pudiera acceder, o por exigencias de su propia normativa reguladora.
- h) Encontrarse debidamente inscrita en el registro correspondiente a su personalidad jurídica.
- i) Estar al corriente en el pago de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social y no tener ninguna deuda pendiente con la Administración de la Comunidad Autónoma o con sus Organismos Autónomos en el momento de solicitar la calificación.
- j) No haber amortizado ningún puesto de trabajo durante el año anterior a la solicitud de calificación.

Por otra parte, el comentado Decreto conceptúa como entidades promotoras a aquellas entidades públicas o privadas, sin ánimo de lucro, que promuevan la constitución de empresas de inserción, participen en ellas en un 33%, como mínimo, de su capital social y realicen, en su totalidad o en parte, la prestación de medidas de acompañamiento y apoyo individualizado bien directamente o bien concertando dicha intervención con las propias empresas de inserción.

Obtención de la calificación como empresa de inserción

Las empresas interesadas deberán presentar una solicitud en el Servicio Canario de Empleo, conteniendo los siguientes datos:

- a) Nombre y apellidos del interesado y, en su caso, de la persona que lo represente, así como la identificación del medio preferente o del lugar que se señale a efectos de notificaciones.
- b) Denominación social de la empresa solicitante, número de identificación fiscal y datos de inscripción en el registro correspondiente a su personalidad jurídica.
- c) Memoria justificativa y documentación que fundamenten y acrediten el cumplimiento de los requisitos establecidos en el *Decreto 32/2003*.
- d) Firma del solicitante o acreditación de la autenticidad de su voluntad expresada por cualquier medio.
- e) Lugar y fecha de la solicitud.

La calificación de empresa de inserción, o su denegación, se realizará mediante Orden del Consejero competente en materia de empleo, a propuesta del Servicio Canario de Empleo, acordando la misma la inscripción de la empresa en el Registro de Empresas de Inserción regulado en el mismo Decreto, pudiendo las empresas que obtengan tal calificación incluir en su denominación las palabras "Empresa de Inserción" (o su abreviatura "E.I.").

Obligaciones derivadas de la calificación de empresa de inserción

La calificación como empresa de inserción conllevará para sus titulares, con respecto a la Administración, las siguientes obligaciones:

- a) Presentar anualmente la Memoria de Actividades y la evaluación de las intervenciones desarrolladas.
- b) Presentar las Cuentas Anuales y el Informe de Gestión correspondiente al cierre de cada ejercicio, en el plazo de noventa días naturales a contar desde el mismo.
- c) Presentar el Plan de Actividades y el Presupuesto de Ingresos y Gastos estimativo, en ambos casos, con carácter anual y antes de iniciarse el año.
- d) Presentar la documentación acreditativa de las modificaciones estatutarias que afecten a su calificación, en un plazo de diez días a contar desde su inscripción en el Registro correspondiente a su forma jurídica.
- e) Comunicar, en el momento en el que se produzcan, las modificaciones cuantitativas y cualitativas en la plantilla del personal y la forma en la que, en su caso, afecten a los procesos de inserción.

- f) Prestar la colaboración adecuada a los Departamentos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y a los Ayuntamientos que participen en el proceso de inserción a fin de que pueda realizarse el oportuno seguimiento.

Pérdida de la calificación de empresa de inserción

Las empresas de inserción perderán tal calificación cuando concurra alguna de las siguientes causas:

- a) Incumplimiento sobrevenido de alguno de los requisitos exigidos para su calificación.
- b) Utilización de la condición de empresa calificada como de inserción para acciones o fines distintos de los declarados.
- c) Falta de actividad durante más de un año.
- d) Constitución de una nueva empresa, aunque sea de la misma naturaleza, por fusión de dos o más preexistentes o por absorción, o creación de una o más empresas por segregación de una preexistente, sin perjuicio del derecho que tenga la nueva empresa a solicitar la calificación como empresa de inserción.

También podrá producirse la descalificación a instancia de parte, mediante solicitud de cancelación en el Registro de Empresas de Inserción.

La descalificación, una vez firme en vía administrativa, surtirá de oficio efecto de baja registral y no implicará la disolución de la sociedad.

Registro de Empresas de Inserción

El Registro de Empresas de Inserción, dependiente del Servicio Canario de Empleo, tiene por objeto la inscripción de las empresas que hayan obtenido la calificación de empresa de inserción, siendo sus efectos la publicidad de los datos consignados, confiriendo a las empresas la constancia de los actos y datos de los que traen causa, sin tener efectos constitutivos, siendo tal inscripción condición previa necesaria para que una empresa de inserción acceda a las medidas de fomento y a las subvenciones que convoque la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias a través del Servicio Canario de Empleo.

Personas susceptibles de inserción sociolaboral y forma de acceso a las empresas de inserción

El Decreto entiende como personas en situación de exclusión social a aquellas que se encuentren en algunas de las siguientes situaciones:

- a) Estén en situación de desempleo de muy larga duración, entendiéndose por tal el que se extiende durante un período superior a dos años.
- b) Estén en situación de desempleo de larga duración, entendiéndose por tal el que se extiende durante un período superior a doce meses y, además, se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:
 - Tengan más de 35 años.
 - Tengan entre 18 y 25 años y no hayan finalizado el período de escolaridad obligatoria.
 - Tengan entre 18 y 25 años y procedan de la red de protección de menores o de la red de justicia juvenil.
 - Estén a cargo de una familia monoparental.
 - Sean inmigrante o emigrante retornado y empadronado en la Comunidad Autónoma de Canarias.
- c) Estén cumpliendo una pena privativa de libertad en un centro penitenciario cuando el correspondiente régimen permita acceder a un empleo, o haber finalizado dicho cumplimiento siempre que el proceso de inserción sociolaboral se inicie en los doce meses posteriores a la finalización del cumplimiento de su condena.
- d) Hayan superado, a juicio del equipo terapéutico correspondiente, las fases de desintoxicación y deshabitación de toxicomanías, y no mediar más de doce meses entre la finalización de dicho tratamiento y el inicio del proceso de inserción profesional.
- e) Procedan de algún proyecto o programa de integración sociolaboral, tales como: Escuela Taller, Taller de Empleo, Casa de Oficio o Proyectos de Integración promovidos por las Administraciones Públicas.
- d) Quienes por propia iniciativa sean valoradas como tales, de forma motivada, por los Servicios Sociales municipales, atendiendo a sus especiales dificultades de acceso al mercado laboral.

El procedimiento para el acceso de una persona en situación de exclusión social a una empresa de inserción, sea como trabajador por cuenta ajena, como socio trabajador o como socio de trabajo, deberá, en todo caso, iniciarse en los

Servicios Sociales municipales correspondiente al domicilio de la persona en exclusión social susceptible de incorporación.

La iniciación del procedimiento podrá ser a petición del interesado, en respuesta a una situación detectada por los Servicios Sociales municipales o a solicitud de la propia empresa interesada, en respuesta a una propuesta de incorporación remitida por un servicio público de empleo o, en su caso, por un servicio de orientación para el empleo. A estos efectos los Servicios Sociales municipales deberán expedir un informe que acredite la exclusión social a la que se refiere el artículo 11 del *Decreto 32/2003*, y procederán a su remisión a la Dirección General competente en materia de asuntos sociales.

Recibida la información señalada anteriormente, la Dirección General competente en materia de asuntos sociales pondrá en contacto a la persona susceptible de incorporación con la empresa de inserción, recayendo en ambas partes la responsabilidad de decidir sobre la formalización del pertinente contrato laboral o del correspondiente vínculo social.

La decisión adoptada por ambas partes con respecto a la formalización del contrato laboral o del documento por el que se establece el vínculo social, deberá comunicarse por parte de la empresa de inserción a los Servicios Sociales municipales y a la Dirección General competente en materia de asuntos sociales, con indicación, en caso negativo, de la causa de la no formalización.

La relación que se formalice por las partes no tendrá una duración inferior a un año ni superior a tres, pudiendo concertarse el período de prueba en la forma establecida en el *Estatuto de los Trabajadores*.

Formalizado el pertinente contrato laboral o el correspondiente vínculo social con sujeción a la normativa laboral o sectorial que le sea de aplicación, y el correspondiente convenio de inserción, y a los efectos del oportuno seguimiento del proceso de inserción, la empresa de inserción deberá remitir copia de ambos documentos a los Servicios Sociales municipales quienes, a su vez, los remitirán a la Dirección General competente en materia de asuntos sociales.

Corresponde a la Dirección General competente en materia de asuntos sociales suministrar información al Servicio Canario de Empleo sobre los pertinentes contratos laborales o los correspondientes vínculos sociales formalizados al amparo del señalado *Decreto 32/2003*.

Convenios de inserción

Los convenios de inserción son documentos-programa en los que la empresa de inserción y las personas en exclusión social que hayan formalizado el pertinente contrato laboral o el correspondiente vínculo social, 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 sujeta a inserción.

El convenio de inserción se suscribirá una vez haya recaído sobre el mismo informe favorable de los Servicios Sociales municipales, en los que se inició el procedimiento de acceso a la empresa de inserción, referido a la adecuación de las medidas de inserción acordadas por las partes.

El convenio de inserción deberá determinar la periodicidad con la que se efectuará la evaluación del mismo por parte de los Servicios Sociales municipales. En función de dicha evaluación o por acuerdo de las partes intervinientes, previa solicitud de cualquiera de las mismas o por circunstancias de fuerza mayor, podrá revisarse y modificarse el contenido del convenio de inserción o suspenderse su aplicación. En situaciones de excepcional gravedad en las que sea imposible el cumplimiento del convenio de inserción por parte de la persona en exclusión social, se podrá suspender, de forma temporal, la obligatoriedad de la ejecución de los compromisos derivados del mismo, hasta tanto desaparezca o se modifique la situación justificada. Tal modificación o suspensión del convenio de inserción requerirá, previamente, informe favorable de los Servicios Sociales municipales.

Las acciones susceptibles de inclusión en tales convenios podrán ser de la siguiente naturaleza:

- a) Acciones encaminadas al desarrollo de los elementos necesarios para promover la estabilidad personal, el equilibrio en la convivencia y la inserción y participación social, en especial en su entorno de vida cotidiana.
- b) Acciones que faciliten el acceso al sistema general de salud, en especial en casos en los que se requiera un tratamiento médico especializado o se requieran acciones específicas de desintoxicación y deshabitación.

- c) Acciones que permitan el desarrollo de las actitudes y de los hábitos necesarios para la adquisición de nuevos conocimientos educativos y formativos.
- d) 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.
- e) 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.
- f) Otras acciones que pudieran considerarse necesarias para garantizar la inserción social.

Obligaciones de las partes intervinientes en los convenios de inserción

Son obligaciones de las partes intervinientes en los convenios de inserción:

- a) Desarrollar las acciones a las que se hubieran comprometido en el convenio de inserción.
- b) Comunicar los cambios sobrevenidos que incidieran en la posibilidad de desarrollar las actuaciones comprometidas.
- c) Realizar todas aquellas actuaciones que se deriven del objeto y finalidad del convenio de inserción suscrito.

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

Causas de resolución del convenio de inserción

Son causas de resolución del convenio de inserción:

- a) Haberse alcanzado los objetivos de inserción previstos en el mismo.
- b) No haberse realizado por las partes, por causas a ellas imputables, las actuaciones en materia de inserción a las que se hubieran comprometido.
- c) Alcanzarse un acuerdo en tal sentido por las partes intervinientes.
- d) Cumplirse el plazo para el que fue establecido, salvo que se hubiera acordado la prórroga del mismo.
- e) Las demás causas previstas en el ordenamiento jurídico.

Subvenciones para la inserción sociolaboral

El fomento de la inserción sociolaboral de personas en situación de exclusión se inscribe dentro del marco de las políticas activas de empleo dirigidas a trabajadores con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo, estableciéndose para ello, en función de las necesidades del programa, las siguientes subvenciones:

- a) Subvenciones para el mantenimiento de las plazas de inserción.
- b) Subvenciones para la asistencia técnica a las empresas de inserción.
- c) Subvenciones para la incorporación definitiva del trabajador que ocupe una plaza de inserción al autoempleo o al empleo asalariado ordinario.

La solicitud de las referidas subvenciones requerirá, además del cumplimiento de los requisitos establecidos en sus correspondientes convocatorias, el informe favorable de los Servicios Sociales municipales en los que se inició el procedimiento de acceso a la empresa de inserción, respecto al cumplimiento de los objetivos previstos.

En cualquier caso, las subvenciones dirigidas al fomento de la inserción sociolaboral quedarán sujetas a lo establecido por la normativa que regula el régimen general de ayudas y subvenciones de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Podrán ser beneficiarias de las subvenciones las empresas de inserción inscritas, como tales, en el Registro de Empresas de Inserción y, además, en el caso de incorporación definitiva del trabajador que ocupe una plaza de inserción al autoempleo o al empleo asalariado ordinario, las empresas que contraten a un trabajador que haya ocupado una plaza de inserción.