

UNA PUBLICACIÓN DE:



# **Análisis de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y de las Empresas de Inserción de Castilla-La Mancha como entidades generadoras de Empleo**

**FELIPE HERNÁNDEZ PERLINES (DIRECTOR)**  
**VIRGINIA BARBA SÁNCHEZ**  
**JESÚS ANTONIO SÁNCHEZ ARAQUE**

FINANCIA

COLABORA

EDITA





# **Análisis de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y de las Empresas de Inserción de Castilla-La Mancha como entidades generadoras de Empleo**

Felipe Hernández Perlina (DIRECTOR)

Virginia Barba Sánchez

Jesús Antonio Sánchez Araque

**Una publicación de**

FEACEM CLM, Asociación de Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social de Castilla-La Mancha  
Av. Río Boladiez. 64 A. 45007. Toledo  
Tel. 695 620 540  
info@feacemclm.com  
<https://www.feacemclm.com>

**Editan**

CIRIEC-España, Centro Internacional de Investigación e Información Sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa  
Avda. Los Naranjos. Facultad de Economía. Despacho "p21. 46022 Valencia  
Tel. 963 828 489 - Fax: 963 828 492  
ciriec@uv.es  
[www.ciriec.es](http://www.ciriec.es)

Universidad de Castilla-La Mancha  
San Pedro Mártir. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales 45071 Toledo  
[www.uclm.es](http://www.uclm.es)

**ISBN**

978-84-09-57819-1

**Depósito legal**

TO 420-2023

Impreso en España - Printed in Spain

# ÍNDICE

<b>PRÓLOGO</b> .....	7
<b>CAPÍTULO 1</b>	
Introducción.....	11
<b>CAPÍTULO 2</b>	
Marco conceptual.....	15
<b>CAPÍTULO 3</b>	
Empresas de inserción.....	39
<b>CAPÍTULO 4</b>	
Centros especiales de empleo.....	53
<b>CAPÍTULO 5</b>	
Conclusiones .....	89
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	99



# PRÓLOGO

La Economía Social (ES) vive en estos últimos tiempos un momento de importante relevancia en el diseño y configuración de las diferentes políticas de desarrollo económico tanto en el ámbito europeo como en el nacional, pues se está consolidando como uno de los modelos más resilientes y sostenibles para afrontar los difíciles retos de crecimiento, transición y mejora social. Por ello la difusión y conocimiento que este estudio hace de algunas de las familias más sociales de este modelo económico, es para nosotros una tarea irrenunciable y principal.

Castilla-La Mancha no es ajena a esta realidad, y son muchos los avances que se están dando en nuestro territorio para que la Economía Social Regional comience a consolidar el posicionamiento que le corresponde por peso específico. No se entendería nuestra región, sin nuestras cajas de ahorros, cooperativas de crédito por excelencia, sin las cooperativas de nuestros pueblos, sin nuestros Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción, así como el resto de las figuras que materializan este modelo Económico y Social.

La creación en 2020 de la Confederación Regional de Economía social de Castilla-La Mancha, que aglutina a casi el 100 % de nuestras entidades de ES, la reciente renovación y ampliación del Consejo de Economía Social, la primera estrategia de ES y el despliegue de la misma, son hitos claros que demuestran la toma de conciencia que tanto la administración regional como los agentes sociales empiezan a tener en este proceso de crecimiento y consolidación de nuestro modelo.

Para los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social (CEEis) y las Empresas de Inserción (EI) de Castilla-La Mancha, este estudio supone una importante oportunidad para dar a conocer y poner en valor el fin social último de nuestras entidades, además de, junto con la campaña de promoción comercial, que completa el proyecto financiado por la Dirección General de Economía Social de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, aprovechar esta oportunidad para intentar normalizar y dinamizar la relación de los diferentes interlocutores económicos y sociales de nuestro entorno, y contribuir con ello al mayor desarrollo socioeconómico de nuestras entidades.

Una de las principales líneas del presente estudio viene a poner en valor a los CEEis y EI como entidades generadoras de empleo, de eso no hay duda. Pero además de ser entidades que tienen como objetivo principal la integración laboral de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión, como dimensión puramente orientada a la consecución de un empleo, pone de relevancia el principio vertebrador de nuestras estructuras económicas, que no es otro que la persona en el centro. Y todo ello operando en un mercado abierto, competitivo y cambiante.

Como bien se menciona en este estudio “Análisis de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y de las Empresas de Inserción de Castilla-La Mancha como entidades generadoras de Empleo”, en nuestros centros existe “primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social”.

Otro de los elementos más característicos de nuestras entidades en la labor social de las mismas, y no exento de dificultad, es el diseño y puesta en marcha de los soportes de apoyo social y personal cuyo objetivo es facilitar el acceso y mantenimiento de un empleo de las personas que lo tienen mucho más difícil en el mercado ordinario. Pero lo verdaderamente significativo, es que realizan su despliegue en un entorno productivo y organizativo marcado, cada vez más, por las exigencias de un mercado mucho más competitivo. La tarea de compatibilizar estos dos planos, social y productivo, es para mí unos de los retos más difíciles a los que se enfrentan diariamente nuestras entidades y sus profesionales.



Se trata así, con este estudio, de apoyar este modelo de negocio de futuro, sostenible y responsable, que proporciona a los trabajadores y trabajadoras habilidades y experiencia y que los puede acompañar en un camino hacia el acceso a un empleo en el mercado laboral ordinario, o en su crecimiento personal y profesional libremente escogido por ellos.

El apoyo a las personas con discapacidad y/o especialmente vulnerables es una misión que se basa en la responsabilidad social y es fundamental que se tome conciencia de la relevancia que esto tiene, no solo a nivel nacional sino también a nivel europeo. Y, por consiguiente, la importancia de tener una normativa conjunta.

Ambas iniciativas, los CEEis y EI, son ejemplos de medidas que buscan promover la inclusión social y laboral de personas que enfrentan obstáculos para encontrar empleo en el mercado laboral convencional. Es responsabilidad de todos que sigamos trabajando en estos objetivos, así como en dar a conocer esta sustancial labor. Por ello, hay que poner en valor todo el trabajo realizado hasta el momento y es fundamental sensibilizar a la sociedad, hacer visible que un modelo de economía centrado en las personas es posible y necesario.

**Pedro Jesús Sáez Cruz**

*Presidente de la Asociación de Centros Especiales de Empleo de  
Iniciativa Social de Castilla-La Mancha FEACEM CLM.*



# **CAPÍTULO 1**

# **INTRODUCCIÓN**

Este trabajo surge de la colaboración entre FEACEM CLM y la Universidad de Castilla-La Mancha con el objetivo de analizar cómo los centros especiales de empleo y las empresas de inserción como empresas sociales generan empleo estable y de calidad.

FEACEM CLM es la Asociación de Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social de Castilla-La Mancha, que se constituyó en diciembre de 2013 con el propósito de coordinar, representar, fomentar y defender los intereses comunes tanto sociales como empresariales de centros especiales de empleo de iniciativa social y otras formas empresariales de empleo protegido. FEACEM CLM es una entidad empresarial sin ánimo de lucro, sectorial y de ámbito autonómico.

FEACEM CLM representa a los centros especiales de empleo de iniciativa social, que son aquellos que han sido promovidos y están participados en más del 50%, directa o indirectamente, por entidades sin ánimo de lucro o con reconocido carácter social en sus Estatutos. Estos promotores pueden ser asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social.

La importancia de este estudio, que ha sido financiado a través de las Ayudas recogidas en la Resolución de 22/03/2023, de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, en la línea 3, de actividades de formación, difusión y fomento de la economía social, radica en que a lo largo de la historia, los centros especiales de empleo han sido cruciales para la generación de empleo, especialmente para personas con discapacidad. Los centros especiales de empleo se caracterizan por promover, desarrollar y mejorar el empleo protegido para personas con discapacidad. FEACEM CLM se ha convertido en una entidad que ha permitido la vertebración social de los centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha, sirviendo como entidad común y de coordinación para sus miembros, fomentando la competitividad y la gestión excelente de los centros especiales de empleo de iniciativa social.

Esta vertebración social se muestra en que actualmente FEACEM CLM asocia a 29 centros especiales de empleo de iniciativa social, agrupados según el tipo de discapacidad que representan, ya sea sensorial, mental, intelectual o física. FEACEM CLM Castilla-La Mancha forma parte de CERMI CLM, entidad que representa los diferentes tipos de discapacidad en Castilla-La Mancha.

Además, FEACEM CLM forma parte de la Confederación de Empresas de Economía Social de Castilla-La Mancha y de FEACEM a nivel nacional, junto a otras 15 asociaciones empresariales vinculadas al movimiento asociativo de personas con discapacidad. En su conjunto, FEACEM España integra y representa a más de 800 Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social en los que trabajan más de 48.000 trabajadores con discapacidad. FEACEM España es miembro de CEPES, que es la Confederación Empresarial Española de Economía Social.

La Asociación de Empresas de Inserción de Castilla la Mancha, (ASEIRCAM), es una asociación empresarial sin ánimo de lucro que integra y representa a las empresas de inserción en el ámbito territorial de Castilla-La Mancha. ASEIRCAM surge en 2011 y representa al 100% de las 8 empresas de inserción calificadas como tales en nuestra región.

Las empresas de inserción son parte de la economía social. Se trata de sociedades mercantiles o cooperativas creadas por entidades sin ánimo de lucro con la única finalidad de facilitar el acceso al mercado laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, proporcionándoles

un puesto de trabajo, formación y acompañamiento durante un periodo mínimo de un año y un máximo de tres.

Las empresas de inserción permiten la corresponsabilidad social, una opción de compra de productos o servicios responsable, tanto por la administración a través de la reserva de mercado o los contratos reservados, como por todos aquellos ciudadanos que deciden apostar por comprar a una empresa que pone en el centro a la persona, en especial a todos aquellos que necesitan una segunda oportunidad para ganarse la vida dignamente.

Este tipo de empresas están reguladas por la Ley 44/2007, de 13 de diciembre que establece entre otros requisitos que deben estar promovidas por entidades sin ánimo de lucro públicas o privadas, asociaciones, y Fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de personas especialmente desfavorecidas. Deben estar reconocidas e inscritas en el Registro Autonómico de Empresas de Inserción, que velará porque estas cumplan la normativa vigente. En Castilla-La Mancha el Decreto 22/2010 de 20 de abril es el que regula las normas de desarrollo para la calificación de las empresas de inserción y crea el registro administrativo de este tipo de empresas.

Las empresas de inserción están en todo tipo de mercados y realizan cualquier actividad económica, aunque siempre con el único objetivo de impulsar la inserción laboral de los colectivos desfavorecidos. Las empresas de inserción crean actividad y riqueza económica a través de la compra responsable de productos y servicios, suelen tener un carácter local y un claro compromiso con la cohesión social y la sostenibilidad.

ASEIRCAM defiende los intereses de las empresas de inserción asociadas y de los colectivos desfavorecidos que trabajan en ellas, a través de la representación institucional, la divulgación de sus actividades, así como fortaleciendo las colaboraciones y alianzas con la administración pública, el tercer sector y las empresas privadas.



## **CAPÍTULO 2**

# **MARCO CONCEPTUAL**

### **2.1.- INTRODUCCIÓN**

En este capítulo se va a analizar el concepto de empresa social y las características más destacadas de la misma. Comenzaremos por analizar el marco que sustenta a las empresas sociales, la Economía Social. Comprobaremos su evolución, que ha sido pareja. También señalaremos los diferentes enfoques que han determinado el concepto de la empresa social, tanto en Europa como en América.

### **2.2.- CONCEPTO Y DELIMITACIÓN DE LA ECONOMÍA SOCIAL**

El objetivo de este capítulo es analizar los aspectos más destacados de la Economía Social por ser el marco en el que se ubican los dos tipos de entidades que centran este estudio, los Centros Especiales de Empleo y las Empresas de Inserción.

El concepto de Economía Social ha cambiado desde sus orígenes, en el siglo XIX, adaptándose a las nuevas situaciones que se han ido generando en la sociedad en la que se han desarrollado. En sus inicios, la Economía Social aparece vinculada a las cooperativas y mutuas, que surgieron como respuesta a los efectos de la revolución industrial. El cooperativismo, con

un marcado carácter asociativo, ha conformado el eje vertebrador de la Economía Social, a partir de un sistema de valores y un conjunto de principios, que han servido de base al concepto moderno de Economía Social.

Diversos autores afirman que el origen histórico de la Economía Social y su posterior evolución se puede enmarcar desde dos enfoques: el enfoque europeo y el enfoque anglosajón o americano (Chaves y Monzón, 2001; Barea y Pulido, 2001; Monzón y Chaves 2016; Chaves, Juliá y Monzón, 2019).

Desde el enfoque europeo, la Economía Social combina un conjunto de valores y de principios fundacionales derivados de características idiosincráticas propias (Monzón, 2003) con una forma diferente de hacer empresa (Pérez de Mendiguren y Etxezarreta, 2015). Este es el enfoque seguido por el Comité Económico y Social Europeo, que en el Informe sobre la Economía Social en Europa elaborado en 2007 define a la Economía Social como un “conjunto de empresas privadas organizadas formalmente, con autonomía de decisión y libertad de adhesión, creadas para satisfacer las necesidades de sus socios a través del mercado, produciendo bienes y servicios, asegurando o financiando y en las que la eventual distribución entre los socios de beneficios o excedentes, así como la toma de decisiones, no están ligados directamente con el capital o cotizaciones aportados por cada socio, correspondiendo un voto a cada uno de ellos. La Economía Social también agrupa a aquellas entidades privadas organizadas formalmente con autonomía de decisión y libertad de adhesión que producen servicios de “no mercado” a favor de las familias, cuyos excedentes, si los hubiera, no pueden ser apropiados por los agentes económicos que los crean, controlan o financian”, (CESE, 2007, p. 9).

Por su parte, el modelo anglosajón de Economía Social se basa en el concepto del Non-profit Sector (Estados Unidos) o Voluntary Sector (Inglaterra). El significado del “sin ánimo de lucro” de estas entidades del Non-profit Sector puede tener dos acepciones (Chaves y Monzón, 2001):

- a) Dar más valor a los objetivos sociales que a los económicos, hablando en este caso de entidades sin fines de lucro y,
- b) Tener entre sus principios el de no distribución de beneficios, hablando en este caso de entidades no lucrativas.



En la tabla 1 se recogen las características básicas de ambos enfoques de Economía Social.

**Tabla 1 - Características de los enfoques europeo y anglosajón de Economía Social**

Características claves de la Economía Social, Enfoque Europeo (Monzón, 2006)	Características básicas del Tercer Sector, Enfoque Anglosajón (Argudo, 2002; Chaves y Monzón, 2018)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Privadas.</li> <li>• Organizadas formalmente con personalidad jurídica propia.</li> <li>• Autonomía de decisión.</li> <li>• Libertad de adhesión.</li> <li>• Eventual distribución de beneficios.</li> <li>• Mantienen una actividad económica como tal.</li> <li>• Criterios y organización democráticos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización formal: con estructura y objetivos establecidos y una situación legal específica.</li> <li>• Privada: separada de todo vínculo del Sector público.</li> <li>• No lucrativa: es decir sin reparto de beneficios, en el caso de tenerlos se procederá a su reinversión.</li> <li>• Autogobierno: Sin ninguna vinculación con el gobierno o con otras entidades públicas o privadas.</li> <li>• Participación voluntaria en el desarrollo de sus actividades: La entidad utiliza voluntarios sin remuneración admitiendo donaciones, aunque contrate al exterior servicios remunerados.</li> </ul>

**FUENTE:** Elaboración propia a partir de Monzón, 2006; Argudo, 2002; Chaves y Monzón, 2018; Torrelles, 2021.

Ambos enfoques comparten características en la definición muy similares, a excepción de la gestión democrática y el interés colectivo, que no aparecen en el enfoque anglosajón, y la no distribución de beneficios que no es característica de enfoque europeo, como se puede ver en la tabla 2.

**Tabla 2** - Características de la Economía Social y del Non-Profit Organization

Características Genéricas	Enfoque Europeo de Economía Social	Enfoque Anglosajón de Non-Profit Organization
Entidades privadas	X	X
Organizadas formalmente	X	X
Autonomía de decisión	X	X
Libertad de adhesión	X	X
No distribución de beneficios		X
Gestión democrática	X	
Interés colectivo	X	

**FUENTE:** Elaboración propia a partir de Argudo, 2002 y Torrelles, 2021.

La elección de uno u otro enfoque es crucial para establecer los límites de la Economía Social. Desde la perspectiva anglosajona, encontramos una amplia gama de instituciones sin fines de lucro, recogidas en el Manual sobre las Instituciones sin fines de Lucro del Sistema de Cuentas Nacionales de la ONU (2007), cuyo principio fundamental es la “no distribución de beneficios” (Herrero y Monzón, 2016). Por su parte, el enfoque europeo se basa en el Sistema Europeo de Cuentas (SEC) para proporcionar la base metodológica que permite definir la Economía Social. El enfoque europeo de Economía Social es menos restrictivo que el enfoque anglosajón del Non-profit, ya que incluye no solo a las instituciones sin fines de lucro, sino también a las cooperativas, mutuas y mutualidades.

Se ha producido un arduo debate sobre la definición de Economía Social y las entidades que forman parte de esta. Este debate ha tenido lugar en diferentes instituciones.

Así, Social Economy Europe, impulsó en 2002 la “Carta de la Economía Social” (que luego revisó 2015) en la que afirma que la Economía Social está formada por un conjunto variado de instituciones, que poseen unos principios comunes. La Economía Social es una realidad innegable, que

promueve la ciudadanía activa y socialmente responsable, que genera empleo estable y desempeña un papel crucial en el desarrollo y la La elección de uno u otro enfoque es crucial para establecer los límites de la Economía Social. Desde la perspectiva anglosajona, encontramos una amplia gama de instituciones sin fines de lucro, recogidas en el Manual sobre las Instituciones sin fines de Lucro del Sistema de Cuentas Nacionales de la ONU (2007), cuyo principio fundamental es la “no distribución de beneficios” (Herrero y Monzón, 2016). Por su parte, el enfoque europeo se basa en el Sistema Europeo de Cuentas (SEC) para proporcionar la base metodológica que permite definir la Economía Social. El enfoque europeo de Economía Social es menos restrictivo que el enfoque anglosajón del Non-profit, ya que incluye no solo a las instituciones sin fines de lucro, sino también a las cooperativas, mutuas y mutualidades.

Se ha producido un arduo debate sobre la definición de Economía Social y las entidades que forman parte de esta. Este debate ha tenido lugar en diferentes instituciones.

Así, Social Economy Europe, impulsó en 2002 la “Carta de la Economía Social” (que luego revisó 2015) en la que afirma que la Economía Social está formada por un conjunto variado de instituciones, que poseen unos principios comunes. La Economía Social es una realidad innegable, que promueve la ciudadanía activa y socialmente responsable, que genera empleo estable y desempeña un papel crucial en el desarrollo y la cohesión social, contribuyendo a la estabilidad, al pluralismo de los mercados y a los objetivos prioritarios de la Unión Europea (Hernández-Perlines y Carrasco-Monteagudo, 2020).

La Comisión Europea definió una metodología para la elaboración de las cuentas satélite de las empresas de la Economía Social (Monzón y Barea, 2007), de acuerdo con el cuadro central de la contabilidad nacional del SEC-1995. Este primer Manual, permitió la delimitación de dos de las familias de la Economía Social: cooperativas y mutuas; entidades de la Economía Social que producen para el mercado.

En el año 2012, el Comité Económico y Social Europeo promovió un nuevo informe de la Economía Social en Europa, elaborado por Monzón y Chaves, donde ya se incluyeron los productores de no mercado (Monzón y Chaves, 2012).

La Unión Europea ha destacado la importancia de la Economía Social como un instrumento para corregir las deficiencias del mercado, y ha dedicado especial atención a su definición y su medición precisa (Monzón y Chaves, 2016). Así, a través del Reglamento UE 549/2013, tanto el Parlamento Europeo como el Consejo han establecido la obligación para todos los países miembros de adaptarse al nuevo Sistema Europeo de Cuentas (SEC) 2010. En el caso de España, el Instituto Nacional de Estadística (INE) implementó esta metodología actualizada en la Contabilidad Nacional de España (CNE) en el año 2014.

La investigación acerca de la definición de la Economía Social en España ha sido pionera, liderando el debate metodológico sobre la delimitación de la Economía Social en Europa, bajo el enfoque europeo. Este debate se ha desarrollado en torno al Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa (CIRIEC-España). Así, la delimitación y medición de la Economía Social en España ha sido posible gracias a la aportación pionera de Barea y Monzón (1995) a las que se unieron las posteriores de Barea y Pulido (2001), Monzón y Chaves (2016) y Chaves, Juliá y Monzón (2019).

La estructura de la Economía Social gira en torno a dos grandes grupos (Hurtado, Ramos y Fernández, 2012; Monzón y Chaves, 2016; Chaves, Juliá y Monzón, 2019):

**1 - Productores de mercado** - El primer subgrupo engloba a empresas privadas que están formalmente organizadas, poseen autonomía de decisión y libertad de adhesión. Estas empresas se crean con el propósito de satisfacer las necesidades de sus socios, produciendo bienes y servicios para el mercado a precios significativos y obteniendo la mayoría de sus recursos de sus miembros. Este primer grupo compuesto por:

- A) Sociedades no financieras (S11) - Cooperativas (de trabajo asociado, agrarias, de consumidores, de enseñanza, de transportes, de vivienda, sanitarias, etc.); Sociedades laborales; Empresas sociales u otras empresas de bases asociativas; algunos productores de mercado privados; instituciones sin fines de lucro al servicio de entidades no financieras de Economía Social; Empresas mercantiles no financieras que estén controladas por la Economía Social.

**Tabla 3.** Entidades que integran la Economía Social

Sector institucional del SEC		Organizaciones de la Economía Social
Productores de mercado	Sociedades no financieras (S11)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cooperativas (de trabajo asociado, agrarias, de consumidores, de enseñanza, de transportes, de vivienda, sanitarias, etc.).</li> <li>• Sociedades laborales.</li> <li>• Empresas sociales u otras empresas de base asociativa.</li> <li>• Algunos productores de mercado privados, instituciones sin fines de lucro al servicio de entidades no financieras de ES.</li> <li>• Empresas mercantiles no financieras que estén controladas por la ES.</li> </ul>
	Sociedades financieras (S12)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cooperativas de crédito y seguros.</li> <li>• Mutuas de seguros* y Mutualidades de Previsión Social.</li> <li>• Instituciones sin fines de lucro al servicio de entidades no financieras de ES.</li> </ul>
Productores de no mercado	Instituciones sin fines de lucro al servicio de los hogares (S15)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asociaciones de acción social.</li> <li>• Fundaciones de acción social.</li> <li>• Otras instituciones privadas sin fines de lucro al servicio de los hogares (culturales, deportivas, etc).</li> </ul>

**FUENTE:** Elaboración propia a partir de Hurtado, Ramos y Fernández (2012; Monzón y Chaves (2016); Chaves, Juliá y Monzón (2019).

- B) Sociedades financieras (S12) - Cooperativas de crédito y seguros; Mutuas de seguros y Mutualidades de Previsión Social; Instituciones sin fines de lucro al servicio de entidades no financieras de Economía Social.

**2 - Productores de no mercado** - Está compuesta por entidades privadas que cuentan con una estructura formal y se dedican a la producción de bienes y servicios no orientados a la venta. En consecuencia, ofrecen sus productos de forma gratuita o a precios simbólicos (Monzón y Chaves, 2016), dirigidos principalmente a los hogares. La producción de estas entidades requiere la colaboración de voluntarios y, en caso de generar excedentes económicos, estos no pueden ser apropiados por los agentes económicos que las han establecido, financiado o controlado. Este subconjunto abarca asociaciones, fundaciones de acción social y otras instituciones sin fines de lucro que están orientadas a servir a los hogares (Chaves, Juliá y Monzón, 2019).

Para finalizar este apartado dedicado a la conceptualización y a la delimitación de las empresas y entidades que integran la Economía Social creemos necesario abordar estos dos aspectos desde la perspectiva legal.

Así, la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social en su art. 2 define Economía Social de la siguiente forma: “se denomina economía social al conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos.”

En el art. 4 de la citada Ley se afirma que las entidades de la Economía Social actúan en base a los siguientes principios orientadores:

- a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación con sus aportaciones al capital social.

- b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.
- c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.
- d) Independencia respecto a los poderes públicos.

Además, en el art. 5 de la citada Ley, se enumeran las entidades que, en la actualidad, forman parte de la Economía Social:

- 1 - Las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en el artículo anterior.
- 2 - Asimismo, podrán formar parte de la economía social aquellas entidades que realicen actividad económica y empresarial, cuyas reglas de funcionamiento respondan a los principios enumerados en el artículo anterior, y que sean incluidas en el catálogo de entidades establecido en el artículo 6 de esta Ley.
- 3 - En todo caso, las entidades de la economía social se regularán por sus normas sustantivas específicas.
- 4 - Se declaran entidades prestadoras de Servicios de Interés Económico General, los Centros Especiales de Empleo y las Empresas de Inserción, constituidas y calificadas como tales según su normativa reguladora. Asimismo, podrá extenderse esta declaración a cualesquiera otras entidades de la economía social que tengan por objeto igualmente la inserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión, conforme a lo que se establezca reglamentariamente.

Así mismo, la propia Ley en el art. 6 establece la posibilidad que en un futuro se incorporen nuevas formas de Economía Social, permitiendo al Ministerio de Trabajo e Inmigración (ahora de Economía Social), diseñar un catálogo de entidades de Economía Social.

## **2.3.- CONCEPTO Y DELIMITACIÓN DE LA EMPRESA SOCIAL**

Este trabajo se centra en la empresa social, en concreto en las Empresas de Inserción y en los Centros Especiales de Empleo. Como hemos visto, este tipo de empresas se enmarcan en el grupo de productores de mercado, dentro de las empresas no financieras, en el S11 del sistema de cuentas (ver tabla 3).

La noción de empresa social tuvo su origen a principios de la década de 1990, tanto en Europa como en Estados Unidos. Así, fue en Italia dónde se habló por primera vez de Empresa Social, cuando el Parlamento italiano aprobó en 1990 una nueva forma de cooperativas, en concreto las cooperativas sociales. Ya en el año 2002, el gobierno del Reino Unido define la Empresa Social como “un negocio con objetivos principalmente sociales cuyos excedentes se reinvierten principalmente para este fin en el negocio o en la comunidad, en lugar de estar dirigida por la necesidad de maximizar beneficios para los accionistas o propietarios (DTI, 2002). Además, en este país, la metodología Social Audit describe las empresas que pueden formar parte de las Empresas Sociales (Torrelles-Manent, 2021). Por otro lado, la European Research Network, a través de la Red EMES trata de identificar y caracterizar la Empresa Social (Borzaga y Defourny, 2004). En EE. UU., como consecuencia de los recortes de los años ochenta y noventa, comenzaron a surgir iniciativas relacionadas con el concepto de empresa social. Tanto el gobierno americano como los particulares que daban donativos exigían a las organizaciones receptoras de sus fondos tener una mejor estructura financiera. Estas iniciativas partieron de las principales universidades americanas como Harvard, Columbia o Yale, que comenzaron a organizar programas para empresas sociales.

A pesar de que se ha discutido mucho sobre las características de las Empresas Sociales, actualmente no existe una definición generalmente



aceptada de Empresa Social, debido a su propia complejidad. Se trata de empresas que se encuentran entre el mercado, las políticas públicas y la sociedad civil, ya que los recursos de este tipo de empresas se derivan tanto de su propia actividad de mercado como de fondos públicos (Defourny & Nyssens, 2008).

Lo más relevante de una empresa social es su impacto social, que está por encima de los posibles beneficios que genere para sus propietarios. Se trata de una entidad de Economía Social que opera en el mercado mediante la producción de bienes y servicios, destinando sus ganancias, principalmente, a la consecución de objetivos sociales. En la mayoría de las empresas sociales, la gestión se lleva a cabo de manera responsable y transparente, mediante la participación activa de los diferentes grupos de interés.

La empresa social incorpora elementos de la empresa tradicional y de la Economía Social. Esta doble condición afecta a su objeto social, a la motivación económica que la sustenta, e incluso afecta a la forma en cómo se gestiona (Díaz-Foncea, Marcuello y Marcuello, 2012).

La empresa social nace de forma pareja a la Economía Social (Caro-González, Pérez-Suárez y Sánchez-Tomé, 2019) Las empresas sociales son parte de la Economía Social al “ser una empresa cuyo principal objetivo es tener una incidencia social” (Monzón y Chaves, 2012: 21). Al igual que en la Economía Social, el desarrollo de la empresa social sigue, también, el enfoque europeo y el enfoque americano. Díaz-Foncea, Marcuello y Marcuello (2012) consideran dentro del enfoque europeo dos perspectivas: el enfoque EMES, que vincula la empresa social con emprendedores colectivos y el enfoque Británico, que vincula la empresa social con emprendedores individuales. Por su parte, el enfoque americano, incluye tanto el enfoque earned income y la social innovation.

A lo largo de varios años y bajo diversas estructuras legales, la Empresa Social en Europa ha evolucionado desde una perspectiva tradicional, incorporando elementos innovadores en sintonía con las nuevas ideas empresariales comprometidas (Fisac-García, Moreno-Romero, Mataix y Palacios (2011). La experiencia europea tiene una relevancia significativa y, en la actualidad, las instituciones están trabajando en la creación de un marco común que abarque la amplia diversidad de realidades empresariales, mediante la introducción de una etiqueta denominada

“Empresa Social Europea” (Altzelai, 2020). En este sentido, la Comisión Europea respalda activamente a las empresas y el emprendimiento sociales a través de la Iniciativa de Negocios Sociales (SBI) o el Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social 2014-2020 (EaSI).

El enfoque EMES define la empresa social a partir de tres criterios, independientemente de la forma jurídica adoptada: el económico, el social y el de gobernanza (Defourny & Nyssens, 2008; Díaz-Foncea, Marcuello y Marcuello, 2012) y es el que se utiliza en el ámbito institucional de la Unión Europea (Caro-González et al., 2019). El concepto de empresa social de este enfoque tiene tanto un reconocimiento académico (Díaz-Foncea y Marcuello, 2014) como institucional (Monzón y Chaves, 2014). Se trataría de empresas que se apoyan en dinámicas colectivas que incluyen diferentes tipos de grupos de interés en sus órganos de gobierno, poseen una fuerte autonomía y soportan riesgos económicos asociados a su actividad (Fisac-García et al, 2011). La anterior definición, se ve completada en 2015 por Fisac-García y Moreno-Romero añadiendo tres elementos adicionales como son, un ecosistema colaborativo, la sostenibilidad económica y el impacto social. Podemos afirmar que las empresas sociales se caracterizan por su finalidad social y su gestión empresarial (Argudo, 2011). La empresa social genera cohesión social y promueve la solidaridad (Salinas y Rubio, 2001).

El enfoque británico ha evolucionado desde la concepción de empresa social original de 2002 hasta que en 2010 la Social Enterprise Mark (SEM) desarrolló una definición de empresa social a partir de un conjunto de criterios que giran en torno a los objetivos sociales (Monzón y Herrero, 2016).

Por su parte el enfoque norteamericano, en sus dos escuelas, presenta características que se extienden en las dimensión económica y empresarial, la dimensión social y la dimensión participativa.

Los enfoques anteriormente señalados presentan puntos coincidentes en relación con la naturaleza de la actividad, que está vinculada con la misión social. Otro punto coincidente es la autonomía de los poderes públicos que deben tener las empresas sociales. La pregunta sería, ¿es posible encontrar una definición de empresa social que sea válida para cualquier contexto? Coincidimos con AECA (2015) en que la definición de

empresa social debe contener, al menos, un conjunto de elementos que se pueden agrupar en dos bloques (Torrelles-Manent, 2021):

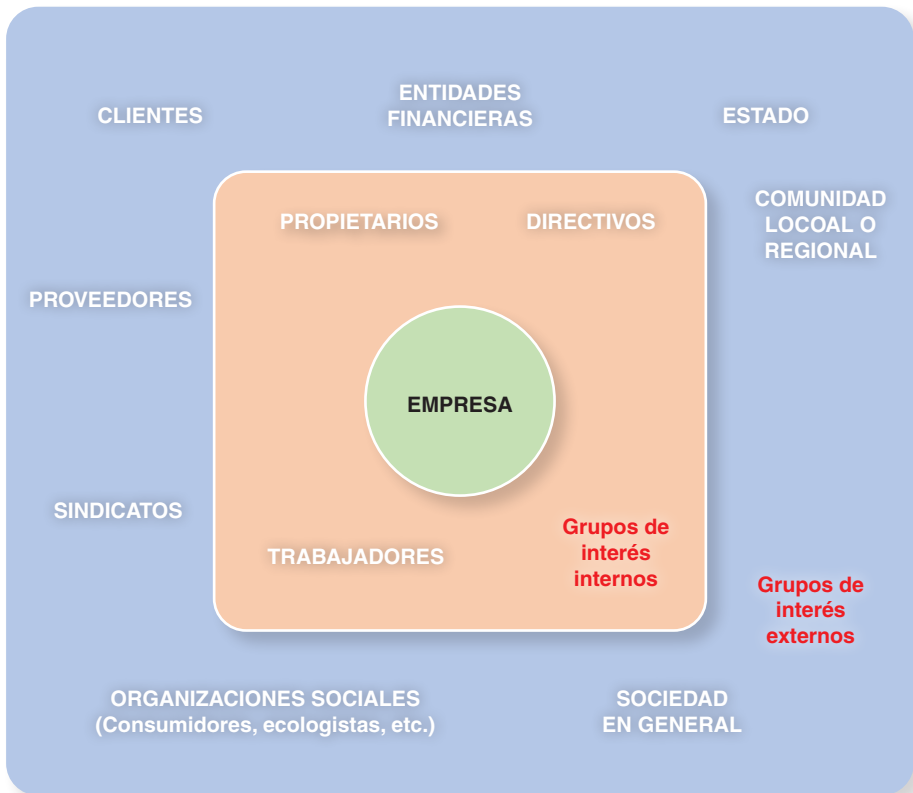
- 1 - **Principios fundamentales**- estos principios identifican el marco de la empresa social. Dentro de estos principios destacamos:
  - a) Carácter social de la misión de la empresa social.
  - b) La empresa debe perseguir generar valor en el mercado.
  - c) La empresa social deber ser autónoma.
  - d) Los beneficios de la empresa social deben ir destinados, principalmente, a su misión social.
  
- 2 - **Elementos de diseño** - estos elementos de diseño son las características formales que dan lugar a diferentes modelos de empresa social teniendo en cuenta los objetivos de la organización, las personas que forman parte de la organización y las operaciones (AECA, 2015).

La empresa social debe ser capaz de generar valor social con los productos y servicios que obtiene, al tiempo que es capaz de buscar impacto social en el entorno en el que actúa. Este tipo de empresas tiene muy arraigada una cultura organizacional vinculada con la sostenibilidad y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU (2015), en su triple vertiente: social, económica y medioambiental. Las empresas sociales tienen, entre sus objetivos, la preservación del medio ambiente y el afán de mejora social (Torrelles-Manent, 2021). Es importante que las empresas sociales señalen claramente su misión, el sentido y la razón de ser de su actividad empresarial. Estos elementos vendrán determinados a partir de la consideración de los diferentes grupos de interés, tanto internos como externos, que influyen en la definición de las estrategias de la empresa social. Resulta interesante analizar los diferentes grupos de interés de una empresa social, para determinar con mayor claridad qué objetivos económicos y sociales se deben lograr con su correcto funcionamiento. Dicho análisis debe realizarse siguiendo un enfoque estratégico que permita concretar la capacidad de influencia de los diferentes grupos de interés.

Para llevar a cabo este análisis, deberemos seguir tres pasos (Navas y Guerras, 2023):

- 1 - Identificar los grupos de interés y sus objetivos (ver figura 1).

**Figura 1** - Principales grupos de interés de una empresa



**FUENTE:** Navas y Guerras, 2023, p. 65.

- 2 - Valorar la importancia de cada grupo de interés, según su poder, (capacidad del grupo de interés para imponer sus objetivos al resto de los grupos de interés), la legitimidad (aceptación de los objetivos de un grupo de interés) y la urgencia (interés de un grupo por influir en el logro de sus objetivos) (ver figura 2).

**Figura 2** - Variables para determinar la importancia de los grupos de interés



**FUENTE:** Navas y Guerras, 2023, p. 65.

- 3 - Implicaciones para la dirección - el grado de atención de la dirección a los diferentes grupos de interés va a depender de su importancia, dando prioridad a los objetivos de los grupos de interés relevantes.

Las empresas sociales son ante todo empresas, es decir, son organizaciones que llevan a cabo una actividad económica. Las empresas sociales deben realizar sus actividades con criterios empresariales para así asegurar su continuidad, como cualquier otra empresa tradicional. Sin embargo, la principal diferencia entre una empresa social y una empresa tradicional es que la primera reinvierte sus beneficios para lograr un fin social de personas con necesidades especiales, que necesitan protección o para el apoyo a grupos vulnerables.

La empresa social debe definirse desde una perspectiva multidimensional que, contemple tanto los elementos de empresa tradicional como de Economía Social para determinar su objeto social, su motivación económica y el modelo de gestión adoptado (Díaz-Foncea y Marcuello, 2012). En definitiva, las empresas sociales tienen como objetivo la generación de valor social para los beneficiarios de su misión social que se lograría a partir de los ingresos obtenidos por la vía comercial (Solórzano-García, Guzmán- Alfonso, Savall-Morera y Villajos-Girona, 2018).

## **2.4.- TIPOS DE LA EMPRESAS SOCIALES EN ESPAÑA**

La empresa social en España no es un fenómeno nuevo. Algunos autores señalan que ésta se originó en el siglo XV (Solórzano-García et al., 2018), aunque autores como Nogales-Muriel (2017) afirman que el crecimiento de las empresas sociales en nuestro país es parejo al desarrollo de la Economía Social, es decir, en los años 90 del siglo pasado.

El desarrollo de las Empresas Sociales ha provocado el aumento de las investigaciones académicas (Rey-Martí, Ribeiro-Soriano y Palacios-Marqués, 2016). Los debates académicos se han caracterizado por la gran diversidad de posicionamientos respecto al concepto y características que definen a este tipo de empresas. Siguiendo a Pérez-Suárez et al. (2021) podemos destacar tres líneas de investigación claramente diferenciadas:

- Evolución de la empresa no lucrativa de acción social a la empresa social. Dentro de esta línea destacamos trabajos como los de Salinas y Rubio (2001), Argudo (2011) y Nogales-Muriel, (2017).
- Identificación de los modelos organizativos nacionales (Díaz-Foncea y Marcuello, 2014, Nogales-Muriel, 2017).
- Delimitación socioeconómica de la empresa social (Solórzano-García et al, 2018).

Las empresas sociales se caracterizan por los objetivos sociales que persiguen, por su mentalidad emprendedora, su gobernabilidad

democrática o participativa, y la reinversión de excedentes (Comisión Europea, 2015; Parlamento Europeo, 2012). Siguiendo a Monzón y Herrero-Montagud, (2016) podemos decir que las características de las empresas sociales son:

- a) Son entidades privadas con un propósito social definido. Esta distinción permite diferenciarlas de otras empresas, ya que se centran en la prestación de servicios sociales, suministro de bienes y servicios para grupos vulnerables, y la inserción laboral de personas con dificultades para emplearse (Monzón Campos y Herrero-Montagud, 2017). Su propósito social se centra en abordar problemas o necesidades sociales de manera prioritaria y amplia. Las empresas sociales tienen como objetivo principal un propósito social, excluyendo a aquellas organizaciones que consideran estos propósitos como complementarios a sus objetivos económicos. Además, no solo satisfacen las necesidades de sus propietarios o socios, sino que también amplían su impacto a la comunidad en la que operan, demostrando una clara orientación hacia el interés general.
- b) Desarrollan una actividad económica con un enfoque empresarial y una orientación de mercado. Como empresas, la empresa social se dedica a una variedad de actividades, como la formación e integración laboral de personas excluidas, la prestación de servicios de atención sanitaria y social, así como el desarrollo local de áreas desfavorecidas. Este desempeño específico califica a la organización como una entidad de Economía Social. Además, la empresa social debe tener trabajadores y asumir los riesgos inherentes a cualquier actividad empresarial. Es importante destacar que esto no excluye la colaboración con voluntarios o el respaldo financiero de donantes y/o administraciones públicas, siempre y cuando los ingresos generados por la actividad comercial representen una parte significativa de sus ingresos. Este último punto es crucial, ya que brinda a la empresa social autonomía con respecto al Estado y otras formas empresariales.
- c) Priorizan la utilización de beneficios para cumplir con su propósito social. Este aspecto es fundamental para distinguir a la empresa social de otras formas empresariales convencionales. Aunque

no hay consenso sobre el porcentaje específico de reinversión de beneficios, la norma implícita es utilizar los beneficios para respaldar el propósito social de la actividad comercial.

- d) Adoptan formas de organización que reflejen su propósito social. Aunque no hay un requisito legal obligatorio para ser considerada como empresa social, existe consenso en que las estructuras de gobernanza de las empresas sociales deben reflejar y garantizar la prioridad y el cumplimiento del principio social.

De todo lo anterior es posible delimitar dónde pueden encajar las empresas sociales. En el caso español, este tipo de organizaciones caen dentro de la Economía Social (Barea y Monzón, 2007).

Desde una perspectiva teórica, distinguimos tres tipos de empresas sociales en España (Díaz-Foncela, Marcuello y Marcuello-Servós, 2012; Díaz-Foncela, 2017; Nogales-Muriel, 2017; Solórzano-García et al., 2018; Pérez-Suárez et al., 2021):

- Empresas de Inserción,
- Centros Especiales de Empleo y,
- Cooperativas de iniciativa social.

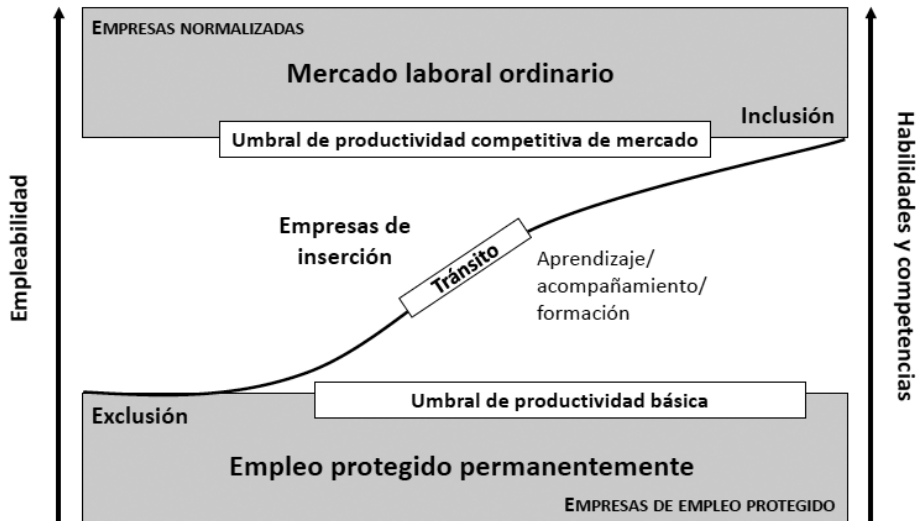
Las empresas de inserción, aunque comparten características que hace posible incluirlas dentro de la Economía Social, también poseen rasgos particulares que la diferencia de otras entidades de Economía Social. Aunque la definición de empresas de inserción es una tarea pendiente, si podemos afirmar que existe un consenso sobre su objetivo fundamental: la inclusión social de personas con dificultades para acceder al empleo normalizado (Marcuello Servós, Bellostas Pérez-Grueso y Marcuello Servós, 2008). Una vez que está claro el propósito de la empresa de inserción, debemos poner el foco en el método que refuerza su singularidad. Éste es el proceso de inserción que comparte formación con experiencia laboral. Se trata de estructuras de aprendizaje y de empleo que han sido concebidas para dar oportunidades de empleo a personas con grandes dificultades para acceder al mercado laboral (Ramos-



Rosario, Vázquez-Fernández y Fernández-Rojas, 2016). El proceso de inserción que realizan este tipo de empresas tiene como objetivo mejorar las habilidades (sociales, personales, profesionales y laborales) desde una perspectiva educativa y laboral (Marcuello Servós, Bellostas Pérez-Gruoso y Marcuello Servós, 2008).

La temporalidad es uno de los aspectos clave de las empresas de inserción (ver figura 3). Es decir, que la estancia de las personas en una empresa de inserción es temporal, siendo esta un puente para la reintegración de personas vulnerables que han quedado excluidas del mercado laboral convencional. En otras palabras, las empresas de inserción trabajan entre la exclusión y la inclusión, diferenciándose tanto de las empresas de empleo protegido como de los Centros Especiales de Empleo.

**FIGURA 3** - Contexto y caracterización de las empresas de inserción



**FUENTE:** Marcuello Servós, Bellostas Pérez-Gruoso y Marcuello Servós (2008)

La normativa aplicable a las empresas de inserción se encuentra, básicamente, en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

El objeto de dicha Ley es, según el art. 1, “regular el régimen jurídico de las empresas de inserción y establecer un marco que promueva la inserción laboral de personas en situación de exclusión social a través de este tipo de empresas”.

En este sentido, la Ley 44/2007, regula las empresas de inserción. Con dicha regulación se pretende el desarrollo y consolidación de este tipo de empresas. En el artículo 4 de dicha Ley se afirma que “tendrá la consideración de empresa de inserción aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y la formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario”.

La norma delimita claramente los colectivos que pueden ser contratados en una empresa de inserción (art. 2).

La relación entre la empresa de inserción y el colectivo de inserción viene definida por dos aspectos: la relación debe estar formalizada mediante un contrato laboral, que se rige por la normativa laboral vigente. Además, el proceso de inserción no solo se centra en el desarrollo de habilidades y competencias con un plan personalizado, sino que también requiere servicios de intervención y apoyo para lograr la incorporación efectiva al mercado laboral convencional.

Por otro lado, se pueden crear empresas de inserción bajo la forma jurídica de sociedad mercantil o sociedad cooperativa o sociedad laboral. Para poder ser reconocidas como empresas de inserción, deben cumplir dos requisitos:

1. Mantener un porcentaje mínimo del 30% de trabajadores en proceso de inserción durante los tres primeros años de operación, aumentando al 50% a partir del cuarto año y,

2. Destinar al menos el 80% de sus beneficios económicos a la reinversión en estructuras productivas y programas de inserción.

Otro aspecto importante en el análisis de las empresas de inserción son las entidades promotoras de las mismas. Podemos destacar tres tipos de entidades promotoras:

1. Entidades sin ánimo de lucro de derecho público,
2. Asociaciones sin fines lucrativos y,
3. Fundaciones.

Independientemente del tipo de entidad promotora, ésta debe tener reconocido que tiene como objetivo social la inserción.

La participación de la entidad promotora en la empresa de inserción depende de su naturaleza jurídica. Así, si se trata de una sociedad mercantil, la participación mínima en la empresa de inserción se fija en un 51% del capital social. Por el contrario, si se trata de una cooperativa o de una sociedad laboral, el límite máximo establecido se fija en la legislación específica para los socios colaboradores y/o los asociados.

Otro aspecto para tener en cuenta es la relación de las empresas de inserción con las Administraciones Públicas. Así, las Entidades de Inserción deben colaborar estrechamente con los servicios sociales y de empleo públicos. Su tarea incluye la validación de las personas en situación de riesgo de exclusión, así como la aprobación, intervención y verificación de los planes de inserción. Además, las empresas de inserción son reconocidas como beneficiarias de ayudas públicas destinadas a la creación de organizaciones representativas y para el desarrollo de sus actividades. Esto abarca áreas como asistencia técnica, formación, contratación de profesionales e innovación.

La consideración de empresa de inserción requiere de una calificación que ha de ser otorgada en la Comunidad Autónoma donde se ubiquen los centros de trabajo de la empresa de inserción. En el caso de Castilla-La Mancha, el Decreto 22/2010, de 20 de abril, establece las normas para la calificación de empresas de inserción y se crea el registro administrativo de este tipo de empresas.

Los centros especiales de empleo son considerados como un modelo de negocio social (López, Maside y Torrelles, 2019).

El reconocimiento de los centros especiales de empleo se regula en la Ley 13/1982 de Integración Social de las Personas con Discapacidad, la cual regula su creación y desarrollo a través del Real Decreto 2273/1985. En el inicio del siglo XXI los enclaves laborales y las unidades de apoyo a la actividad profesional permiten el fortalecimiento de los centros especiales de empleo, que experimentan una gran transformación a partir de su consideración como entidades de Economía Social en la Ley de Economía Social (Sánchez Pachón, 2020). Otro de los grandes momentos en los que se ha producido un gran impulso de los centros especiales de empleo fue la adhesión de España a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006. Finalmente, la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público da origen a los centros especiales de empleo de iniciativa social, al reconocer a los centros especiales de empleo como beneficiarios de la reserva de mercado.

Los centros especiales de empleo pueden ser de dos tipos: los de iniciativa empresarial y los de iniciativa social. Los centros especiales de empleo de iniciativa social deben cumplir las condiciones establecidas en el art. 43.4 del R.D. L 1/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su inclusión social para obtener la calificación de iniciativa social. Dicha calificación se otorga en función de la naturaleza y participación de las entidades que los impulsan, así como por la reinversión de los resultados obtenidos. Estos centros especiales de empleo de iniciativa social deben ser promovidos y participados directa o indirectamente en más del 50% por una o varias entidades, tanto públicas como privadas, que no persigan fines de lucro o cuyo carácter social esté reconocido en sus estatutos. Estas entidades promotoras pueden ser asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social. En el caso de que la titularidad sea una sociedad mercantil, la mayoría de su capital social debe ser propiedad de alguna de las entidades mencionadas, ya sea directamente o a través del concepto de sociedad dominante. Además, es preceptivo reinvertir íntegramente los beneficios para generar oportunidades de empleo para personas con discapacidad. Esta reinversión puede realizarse en el propio centro

donde se generaron los resultados o en otros centros especiales de empleo de iniciativa social.

Las cooperativas de iniciativa social son un tipo especial de cooperativa cuya singularidad radica en la determinación del ánimo social, siendo obligatorio especificar un objeto social en los estatutos, con requisitos particulares que reflejan la condición de cooperativa sin ánimo de lucro (Argudo, 2011). En el contexto español, el término cooperativa social no está expresamente recogido en la legislación, aunque la Ley 27/1999 regula dos figuras jurídicas: la cooperativa de integración social y la cooperativa de iniciativa social. Ambos tipos de cooperativas tratan de atender las necesidades y aspiraciones de sus socios, desempeñando una función de interés social (Fajardo, 2014).

En este trabajo sólo nos vamos a centrar en las empresas de inserción y en los centros especiales de empleo.



## **CAPÍTULO 3**

# **EMPRESAS DE INSERCIÓN**

### **3.1.- INTRODUCCIÓN**

En este capítulo se van a analizar las principales características de las empresas de inserción en Castilla-La Mancha.

En Castilla-La Mancha hay inscritas 8 empresas de inserción. Todas ellas asociadas en ASEIRCAM, que es la Asociación de Empresas de Inserción de Castilla-La Mancha, lo que supone nos indica la total vertebración social de este tipo de empresas en Castilla-La Mancha. ASEIRCAM nace en 2011 con el objetivo de acercar a las empresas de inserción a la sociedad y representarlas ante la organizaciones e instituciones públicas. ASEIRCAM sirve de referencia para aquellas entidades que estén pensando en emprender en el ámbito social. No en vano, las empresas de inserción de Castilla-La Mancha han generado trabajo para más de 800 personas en situación de vulnerabilidad, en sectores tan diversos como la jardinería, viveros de plantas, limpieza, hostelería, industria textil, economía circular, reciclaje y alojamientos turísticos.

### **3.2.- DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA**

Las 8 empresas de inserción que operan en Castilla-La Mancha se distribuyen de manera que Albacete es la provincia que posee mayor número

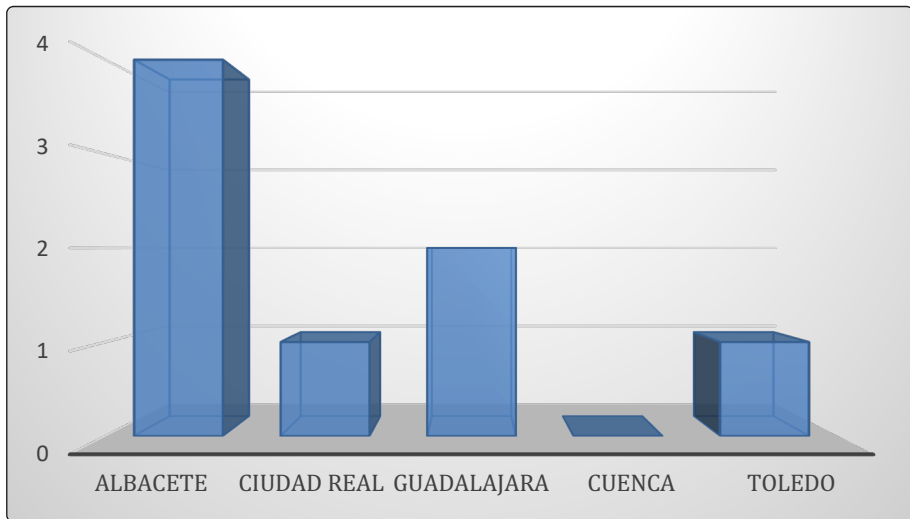
de empresas de inserción, 4. Dos empresas de inserción están ubicadas en Guadalajara y una empresa de inserción operan en Ciudad Real y Toledo. La única provincia en la que no hay ninguna empresa de inserción es Cuenca.

**TABLA 4** - Distribución geográfica de las empresas de inserción en 2022

Albacete	4
Ciudad Real	1
Guadalajara	2
Cuenca	0
Toledo	1
<b>Castilla-La Mancha</b>	<b>8</b>

FUENTE: ASEIRCAM, 2023.

**GRÁFICO 1** - Distribución geográfica de las empresas de inserción en 2022



FUENTE: ASEIRCAM, 2023.

### 3.3.- FORMA JURÍDICA

La gran mayoría de las empresas de inserción son sociedades de responsabilidad limitada y sólo una es una cooperativa.

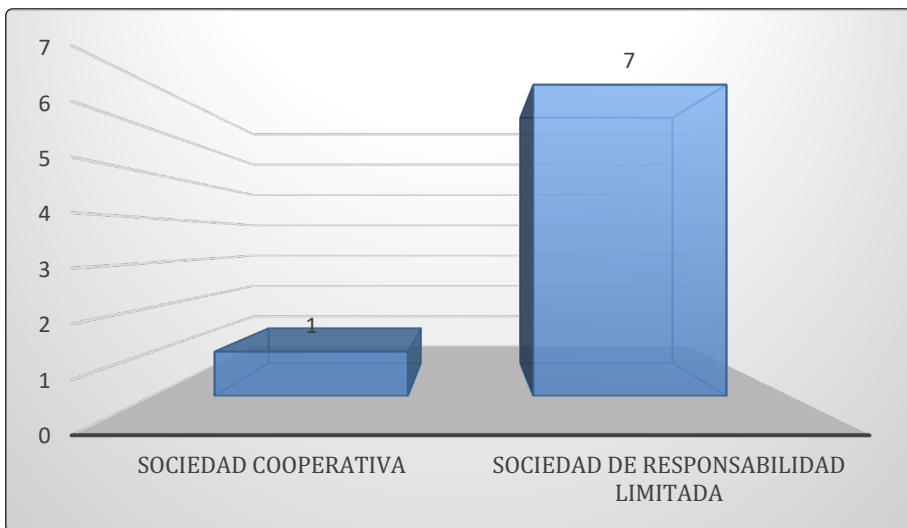


**TABLA 5** - Forma jurídica de las empresas de inserción en 2022

Sociedad cooperativa	1
Sociedad de responsabilidad limitada	7
<b>Castilla-La Mancha</b>	<b>8</b>

FUENTE: ASEIRCAM, 2023.

**GRÁFICO 2** - Forma jurídica de las empresas de inserción en 2022



FUENTE: ASEIRCAM, 2023.

### 3.4.- ÁMBITO GEOGRÁFICO

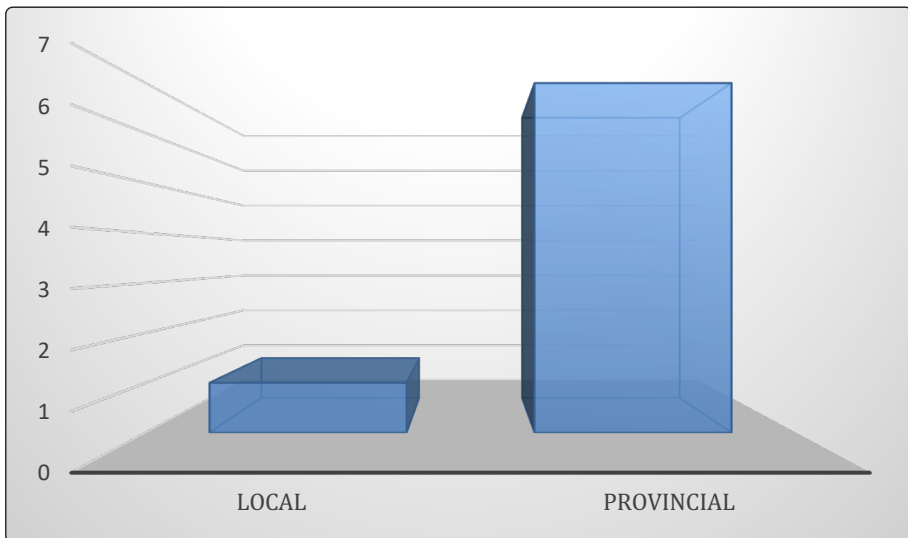
El ámbito de actividad de las empresas de inserción tiene un marcado carácter provincial. Así, 7 de las 8 empresas de inserción de Castilla-La Mancha operan en la provincia en la que tiene su sede. Sólo una empresa de inserción desarrolla actividades en la localidad en la que tiene su centro. Ninguna de las empresas de inserción de Castilla-La Mancha desarrolla actividades a nivel autonómico, ni mucho menos nacional e internacional.

**TABLA 6** - Ámbito geográfico de las empresas de inserción en 2022

Local	1
Provincial	7
<b>Castilla-La Mancha</b>	<b>8</b>

FUENTE: ASEIRCAM, 2023.

**GRÁFICO 3** - Ámbito geográfico de las empresas de inserción en 2022



FUENTE: ASEIRCAM, 2023.

### **3.5.- SECTORES DE ACTIVIDAD**

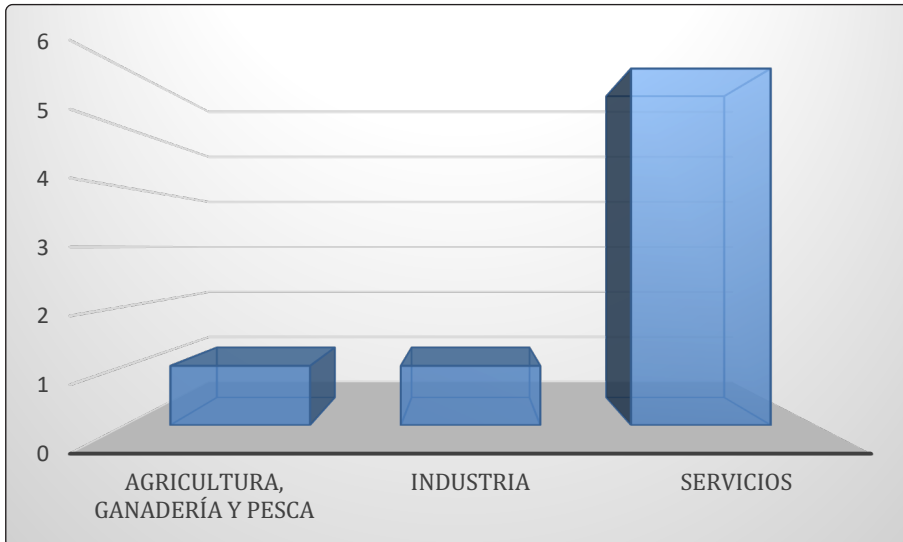
El 75% de las empresas de inserción operan en el sector servicios, una en agricultura, ganadería y pesca y otra en el sector industrial.

**TABLA 7** - Sectores de actividad en los que operan las empresas de inserción en 2022

Agricultura, ganadería y pesca	1
Industria	1
Servicios	6
<b>Castilla-La Mancha</b>	<b>8</b>

FUENTE: ASEIRCAM, 2023.

**GRÁFICO 4** - Sectores de actividad en los que operan las empresas de inserción en 2022



FUENTE: ASEIRCAM, 2023.

### 3.6.- TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

Durante el año 2022 por las 8 empresas de inserción pasaron 89 personas de inserción, de las cuales 50 fueron mujeres (56,17%). Las personas trabajadoras de inserción representan el 62,24% de total de personas trabajadoras que han pasado por una empresa de inserción de Castilla-La Mancha. El total de personas trabajadoras de no inserción en las empresas de inserción de Castilla-La Mancha ascendieron en el

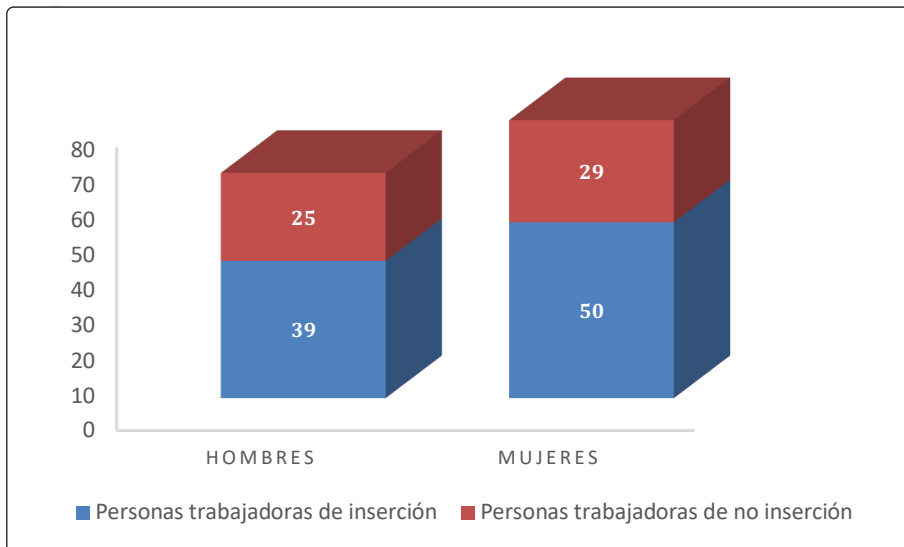
año 2022 a 54, lo que representó el 37,76% del total, siendo 29 mujeres (53,70%) y 25 hombres (46,30%). Durante todo el año lograron su plena inserción 61 hombres y 43 mujeres, siendo la tasa de inserción del 67%.

**TABLA 8** - Personas trabajadoras durante el año en las empresas de inserción en 2022

	Hombres	Mujeres	Total	%
Personas trabajadoras de inserción	39	50	89	62,24
Personas trabajadoras de no inserción	25	29	54	37,76
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>79</b>	<b>143</b>	<b>100</b>

FUENTE: ASEIRCAM, 2023.

**GRÁFICO 5** - Personas trabajadoras durante el año en las empresas de inserción en 2022



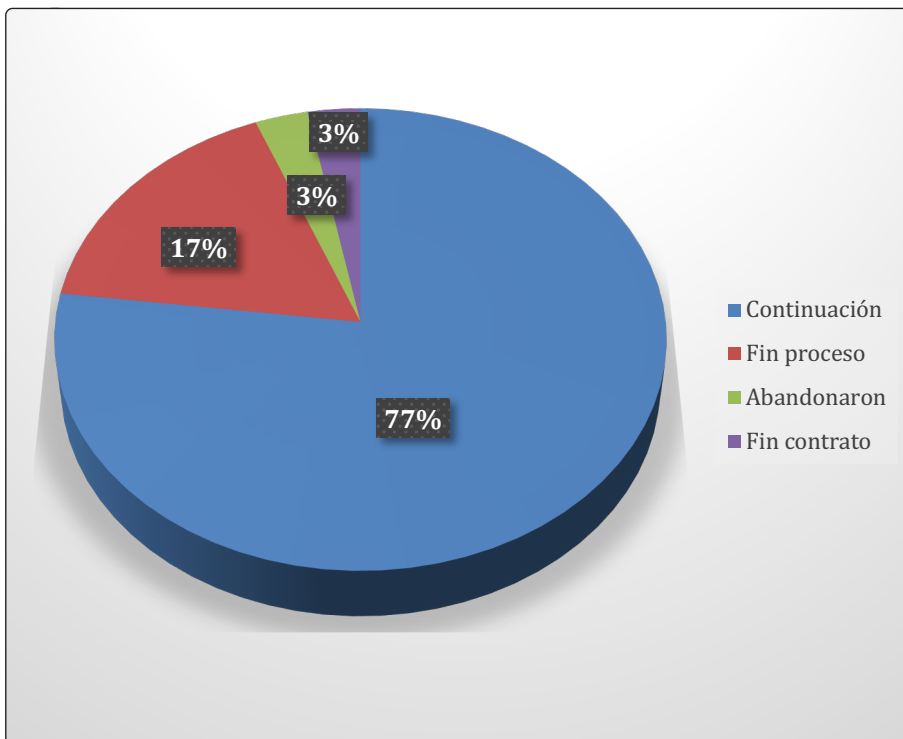
FUENTE: ASEIRCAM, 2023.

El total de personas de inserción a 31 de diciembre de 2022 en las empresas de inserción ascendió a 68 personas, siendo 37 mujeres y 31 hombres.

### 3.7.- DISTRIBUCIÓN EN INSERCIÓN QUE DURA EL AÑO

Las personas trabajadoras de inserción mayoritariamente continuaron. El 17% finalizaron el proceso, un 3% finalizaron contrato y otro 3% abandonaron.

**GRÁFICO 7** - Distribución en inserción que dura el año en las empresas de inserción en 2022



FUENTE: ASEIRCAM, 2023.

### 3.8.- INSERCIÓN LABORAL

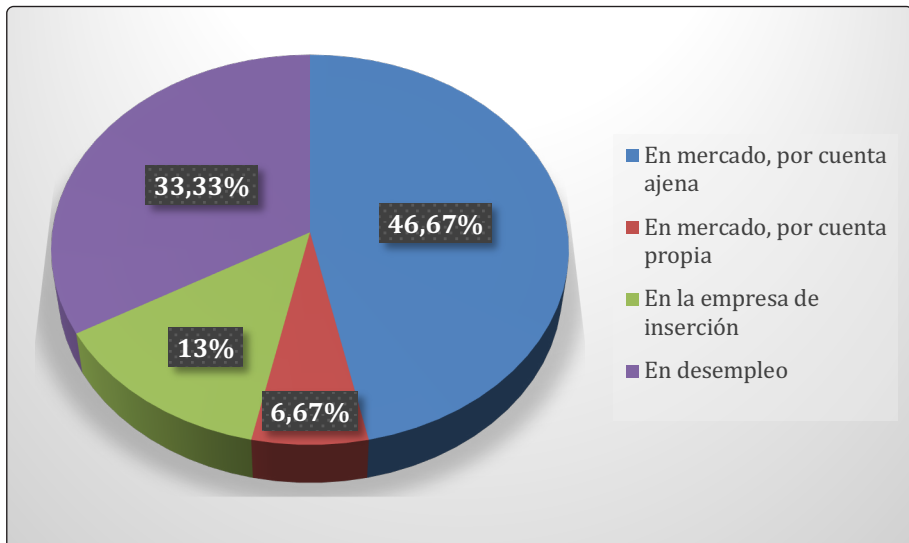
Las personas trabajadoras de inserción que finalizaron el proceso en el año 2022 en todas las empresas de inserción de Castilla-La Mancha ascendieron a 15, siendo su destino mayoritariamente el mercado por cuenta ajena (46,67%). Dos personas al finalizar su proceso han seguido trabajando en la empresa de inserción. Por su parte una persona ha montado su propio negocio y otras cinco personas se encuentran en situación de desempleo.

**TABLA 9** - Inserción laboral en las empresas de inserción en 2022

En mercado, por cuenta ajena	7	46,67%
En mercado, por cuenta propia	1	6,67%
En la empresa de inserción	2	13,33%
En desempleo	5	33,33%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: ASEIRCAM, 2023.

**GRÁFICO 8** - Inserción laboral en las empresas de inserción en 2022



FUENTE: ASEIRCAM, 2023.

### 3.9.- DATOS ECONÓMICOS

El total de ingresos totales de las empresas de inserción de Castilla-La Mancha en el año 2022 ascendieron a 3.525.657,76€. Por otro lado, la facturación total se elevó, en el mismo periodo, a 2.381.284,22€, siendo el 68% de los ingresos totales. Por su parte, los costes de personal sumaron un total de 1.887.357,83€. El valor añadido bruto alcanzó una cifra de 2.362.994,68€ en el año 2022.

### 3.10.- FUENTE DE INGRESOS

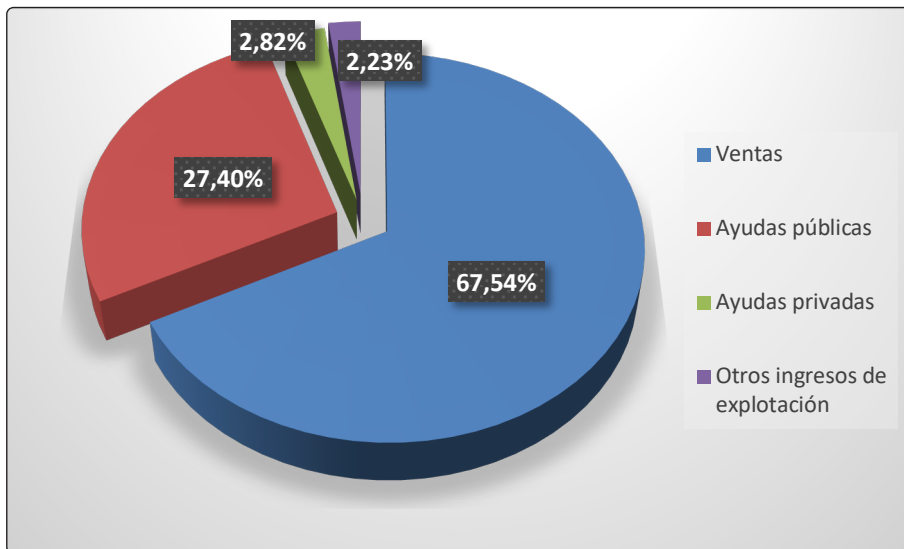
El total de ingresos de las empresas de inserción provienen, fundamentalmente, de las ventas que realizan (2.381.284,22€, el 67,54% del total de los ingresos), seguida de las ayudas públicas, en el año 2022 ascendieron a 966.155€, lo que representó el 27,40%. Las empresas de inserción también recibieron ayudas privadas en el año 2022 por valor de 99.506,76€, lo que supuso el 2,82% de los ingresos totales. Finalmente, otra fuente de ingresos de las empresas de inserción provino de otros ingresos de explotación, que en el año 2022 se elevaron a 78.711,78€, un 2,23% del total.

**TABLA 10** - Fuentes de ingresos en las empresas de inserción en 2022

Ventas	2.381.284,22	67,54%
Ayudas públicas	966.155	27,40%
Ayudas privadas	99.506,76	2,82%
Otros ingresos de explotación	78.711,78	2,23%
<b>Total</b>	<b>3.525.657,76</b>	<b>100,00%</b>

**FUENTE:** ASEIRCAM, 2023.

**GRÁFICO 9** - Fuentes de ingresos en las empresas de inserción en 2022



FUENTE: ASEIRCAM, 2023.

### 3.11.- CARTERA DE CLIENTES

El 92,89% de los clientes de las empresas de inserción pertenecen al sector privado, ascendiendo sus ventas a 2.211.946,11€ en el año 2022. Por su parte, las ventas al sector privado en dicho año se elevaron a 169.338,11€, lo que representó el 7,11% del total de las ventas de las empresas de inserción en el año 2022.

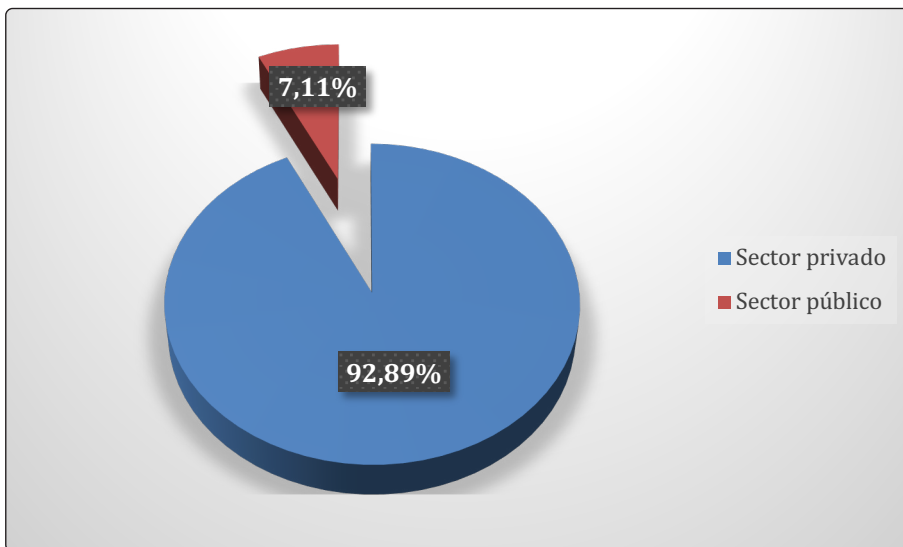
**TABLA 11** - Cartera de clientes de las empresas de inserción en 2022

Sector privado	2.211.946,11	92,89%
Sector público	169.338,11	7,11%
<b>Total</b>	<b>2.381.284,22</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: ASEIRCAM, 2023.



**GRÁFICO 10** - Cartera de clientes de las empresas de inserción en 2022



FUENTE: ASEIRCAM, 2023.

### **3.12.- RETORNO ECONÓMICO A LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

La estimación total del retorno en concepto de Seguridad Social de las empresas de inserción en el año 2022 se elevó a 63.125,64€. Por plaza de inserción, la estimación del retorno en concepto de seguridad social, IVA, Impuesto de Sociedades, IRPF y otros tributos fue de 6.977,82€.

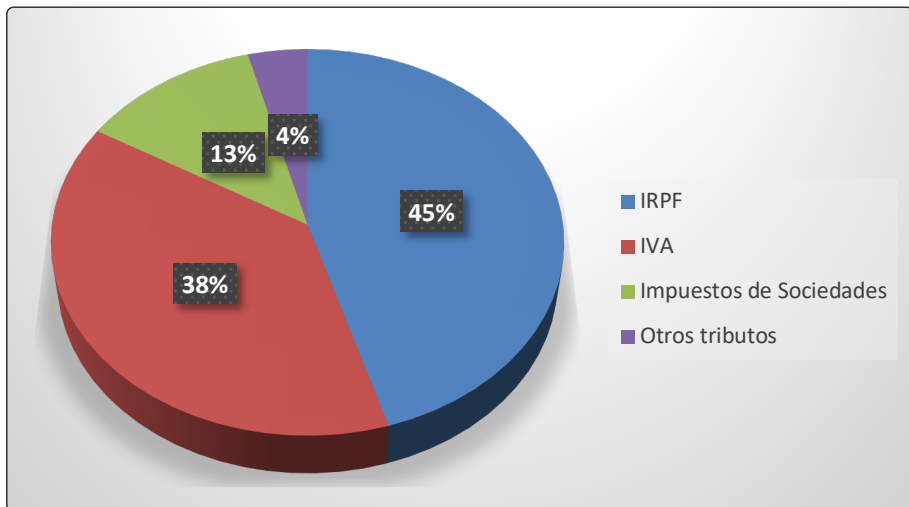
Por otro lado, los ingresos a las Administraciones Públicas ascendieron a 273.303,85€ en 2022, que se desglosa en 123.825,03€ por IRPF, 104.465,41€ por IVA, 33.811,03€ por Impuesto de Sociedades y 11.201,38€ por otros tributos.

**TABLA 12** - Ingresos a las Administraciones de las empresas de inserción en 2022

IRPF	123.825,03
IVA	104.465,41
Impuestos de Sociedades	33.811,03
Otros tributos	11.201,38
<b>Total</b>	<b>273.302,85</b>

Fuente: ASEIRCAM, 2023.

**GRÁFICO 11** - Ingresos a las Administraciones de las empresas de inserción en 2022



FUENTE: ASEIRCAM, 2023.

### **3.12.- CONTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN POR LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE INSERCIÓN CONTRATADAS**

El total de las contribuciones de las empresas de inserción por trabajador de inserción ascendió en el año 2022 a 6.977,82€, que se

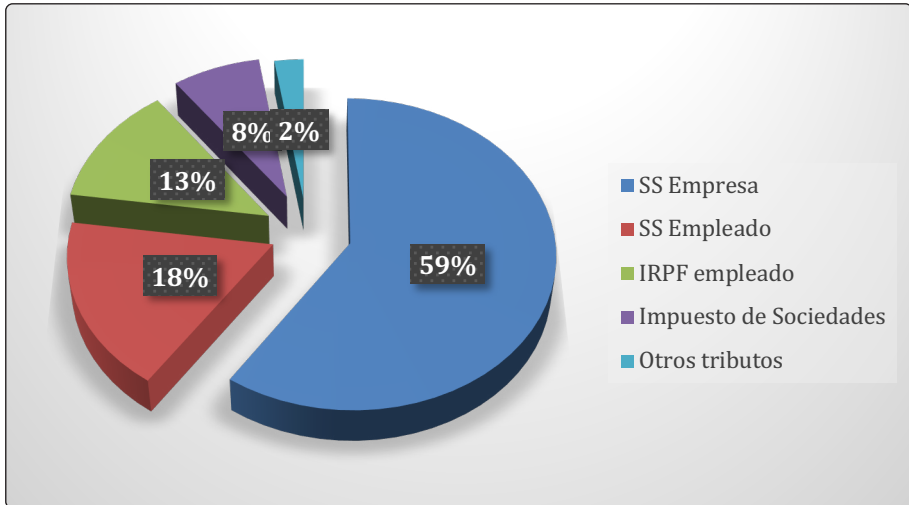
divide en 3.368,69€ por la Seguridad Social de la empresa, 1.003,54€ por la Seguridad Social del trabajador, en 717,04€ por el IRPF del empleado, 427,18€ por Impuestos de Sociedades y 141,52€ por otros tributos.

**TABLA 13** - Contribución de las empresas de inserción por trabajador de inserción en 2022

SS Empresa	3.368,69
SS Empleado	1.003,54
IRPF empleado	717,04
Impuesto de Sociedades	427,18
Otros tributos	141,52
<b>Total</b>	<b>6.977,82</b>

FUENTE: ASEIRCAM, 2023.

**GRÁFICO 12** - Contribución de las empresas de inserción por trabajador de inserción en 2022



FUENTE: ASEIRCAM, 2023.

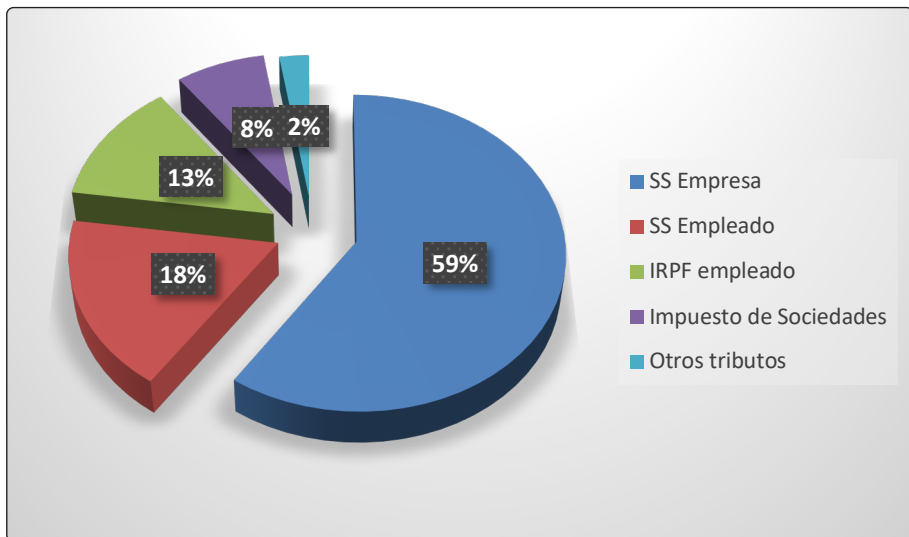
Por su parte, la contribución de las empresas de inserción en el año 2022 al Estado alcanzó una cifra de 363.125,64€, que se desglosa de la siguiente forma: 175.306,73€ por la Seguridad Social de la empresa, 52.224,45€ por la Seguridad Social del empleado, 37.314,92€ por el IRPF del empleado, 22.230,27€ por el Impuesto de Sociedades y 7.364,75€ por otros tributos.

**TABLA 14** - Contribución de las empresas de inserción total al Estado en 2022

SS Empresa	175.306,73
SS Empleado	52.224,45
IRPF empleado	37.314,92
Impuesto de Sociedades	22.230,27
Otros tributos	7.364,75
<b>Total</b>	<b>363.125,64</b>

FUENTE: ASEIRCAM, 2023.

**GRÁFICO 13** - Contribución de las empresas de inserción total al Estado en 2022



Fuente: ASEIRCAM, 2023.

## **CAPÍTULO 4**

# **CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO**

### **4.1.- INTRODUCCIÓN**

Los centros especiales de empleo son el segundo tipo de empresas sociales que vamos a analizar en este trabajo. En Castilla-La Mancha hay 97 centros especiales de empleo registrados en 2023 en el Registro de Centros Especiales de Empleo de Castilla-La Mancha. En 2023 hay 7 centros especiales de empleo más que en 2020, lo que supone un crecimiento del 7,78%. El número de trabajadores empleados en los centros especiales de empleo en el año 2023 se elevó a 4.726, siendo un 15,21% más que en 2020. Si nos centramos en los trabajadores con algún tipo de discapacidad, éstos se elevaron a 4.262 en 2023, un 13,08% más que en 2020.

### **4.2.- DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA**

Según el Registro de Centros Especiales de Empleo de Castilla-La Mancha, en nuestra región están registrados 97 Centros Especiales de Empleo. Su distribución provincial es la siguiente: Toledo es la provincia con mayor número de Centros Especiales de Empleo, 37, seguida de

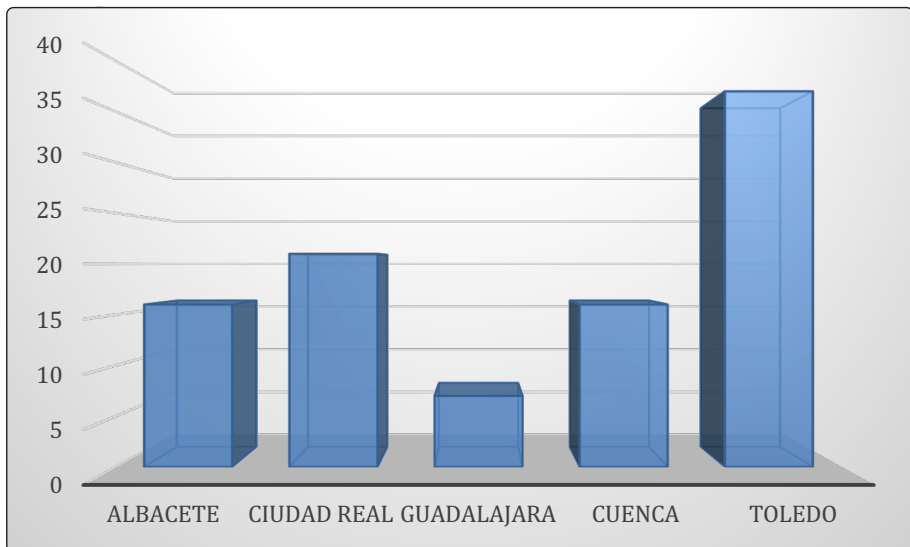
Ciudad Real con 21. Le siguen Albacete y Guadalajara, con 16. Cuenca es la provincia con menor número de Centros Especiales de Empleo de Castilla-La Mancha, con 7.

**Tabla 15** - Distribución geográfica de los centros especiales de empleo en 2023

Albacete	16
Ciudad Real	21
Guadalajara	16
Cuenca	7
Toledo	37
<b>Castilla-La Mancha</b>	<b>97</b>

**FUENTE:** Registro de Centros Especiales de Empleo de Castilla-La Mancha. 2023.

**GRÁFICO 14** - Distribución geográfica de los centros especiales de empleo en 2023



**FUENTE:** Registro de Centros Especiales de Empleo de Castilla-La Mancha. 2023.

### **4.3.- TIPOS DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO**

En España los centros especiales de empleo se incluyen dentro de la Economía Social de mercado porque tienen el mismo objetivo que otras empresas mercantiles, es decir, la producción de bienes o la prestación de servicios. Por lo tanto, operan en el mercado al igual que otras empresas mercantiles, pero se diferencian de estas por que los centros especiales de empleo tienen como finalidad asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad.

Los centros especiales de empleo pueden estar creados tanto por organismos públicos como privados. Según la finalidad con la que han sido creados, es decir, si el promotor busca o no la obtención de un lucro, centros especiales de empleo pueden ser de iniciativa social o de iniciativa empresarial. Será de iniciativa social cuando el centro especial encuentre participado (directa o indirectamente) en más de un 50% por entidades sin ánimo de lucro.

Los centros especiales de empleo vienen definidos en el apartado 1º del art. 43 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre que define a centros especiales de empleo como “aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente.

Además, el apartado 2º de dicho art. Especifica que “la plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla. A estos efectos no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social. Se entenderán por servicios de ajuste personal y social los que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con

discapacidad de los centros especiales de empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo. Igualmente se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva.

Por otro lado, en el apartado 4º del citado artículo se define que se entiende por un centro especial de empleo de iniciativa social afirmando que “tendrán la consideración de Centros Especiales de Empleo de iniciativa social aquellos que cumpliendo los requisitos que se establecen en los apartados 1.º y 2.º de este artículo son promovidos y participados en más de un 50 por ciento, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos, ya sean asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social, así como también aquellos cuya titularidad corresponde a sociedades mercantiles en las que la mayoría de su capital social sea propiedad de alguna de las entidades señaladas anteriormente, ya sea de forma directa o bien indirecta a través del concepto de sociedad dominante regulado en el artículo 42 del Código de Comercio, y siempre que en todos los casos en sus Estatutos o en acuerdo social se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social, teniendo en todo caso la facultad de optar por reinvertirlos en el propio centro especial de empleo o en otros centros especiales de empleo de iniciativa social”.

La mayoría de los centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha son de iniciativa social, siendo el 54,83% del total.

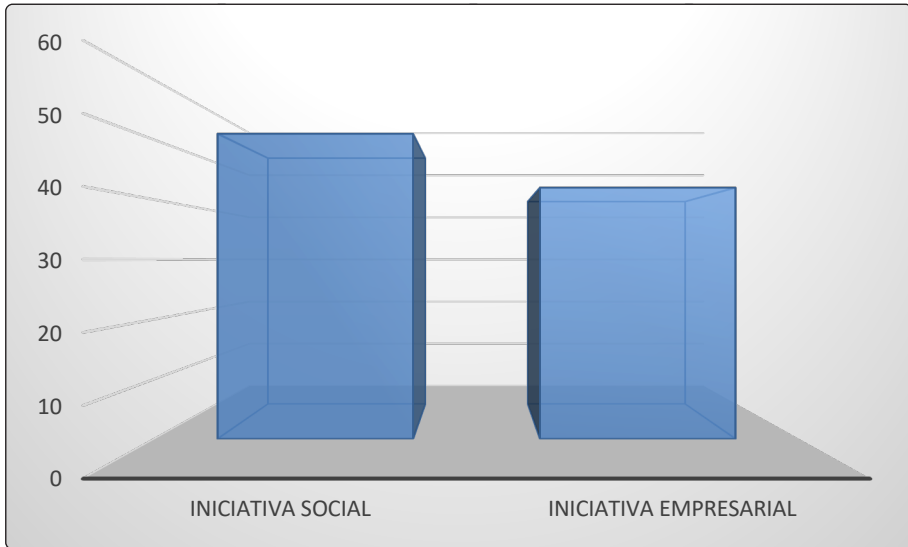
**TABLA 16** - Tipos de centros especiales de empleo en 2021

Iniciativa social	51
Iniciativa empresarial	42
<b>Castilla-La Mancha</b>	<b>93</b>

**FUENTE:** CIRIEC-España 2021.



**GRÁFICO 15 - Tipos de centros especiales de empleo en 2021**



**FUENTE:** CIRIEC-España 2021.

#### **4.4.- CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO SEGÚN FORMA JURÍDICA**

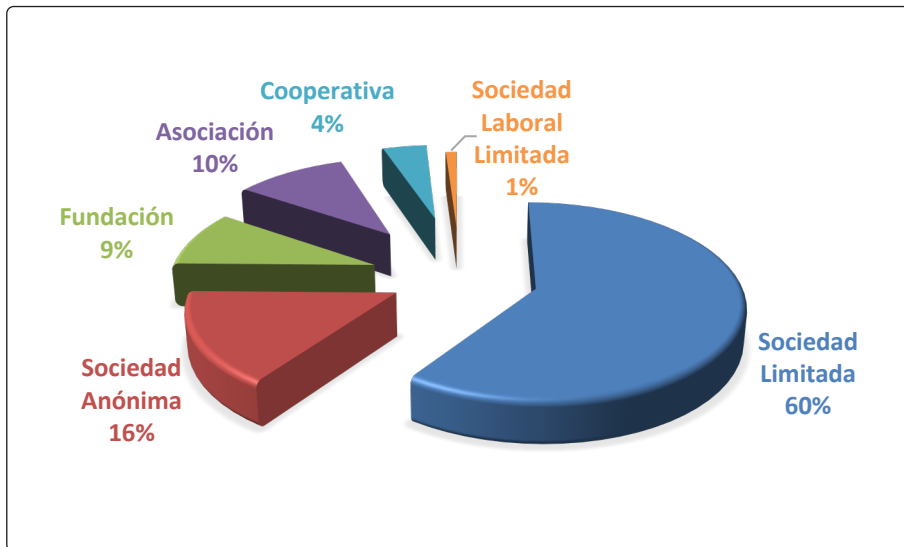
La mayor parte de los centros especiales de empleo adoptan como forma jurídica para desarrollar sus actividades la Sociedad Limitada. En Castilla-La Mancha, bajo esta forma jurídica encontramos 57 centros especiales de empleo, el 59,13% del total. La Sociedad Anónima es la segunda forma jurídica que utilizan los centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha para llevar a cabo su actividad: 17 siendo el 16,12% del total. Le siguen en importancia la forma jurídica de Fundación y la Asociación, con 9 en ambos casos. Cuatro centros especiales de empleo optan por la Cooperativa para ejercer sus actividades y tan sólo un centro especial de empleo es una Sociedad Laboral Limitada.

**TABLA 17** - Centros especiales de empleo según forma jurídica en 2023

Sociedad Limitada	58
Sociedad Anónima	15
Fundación	9
Asociación	10
Cooperativa	4
Sociedad Laboral Limitada	1
<b>Total</b>	<b>97</b>

**FUENTE:** Registro de Centros Especiales de Empleo de Castilla-La Mancha. 2023.

**GRÁFICO 16** - Centros especiales de empleo según forma jurídica en 2023



**FUENTE:** Registro de Centros Especiales de Empleo de Castilla-La Mancha. 2023.

## 4.5.- CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

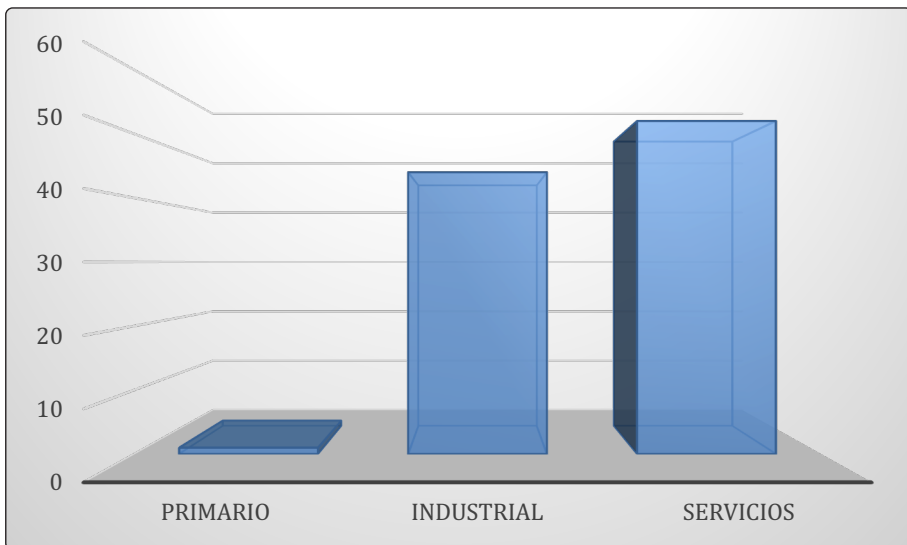
Dos son los sectores en los que operan fundamentalmente los centros especiales de empleo en Castilla-La Mancha: el sector servicios, en el que encontramos 52 centros especiales de empleo, el 53,60% del total. Y el sector industrial, con 44 centros especiales de empleo, el 45,36% del total.

**TABLA 18** - Centros especiales de empleo según sector de actividad en 2023

Primario	1
Industrial	44
Servicios	52
<b>Total</b>	<b>97</b>

**FUENTE:** Registro de Centros Especiales de Empleo de Castilla-La Mancha. 2023.

**GRÁFICO 17** - Centros especiales de empleo según sector de actividad en 2023



**FUENTE:** Registro de Centros Especiales de Empleo de Castilla-La Mancha. 2023.

## 4.6.- TRABAJADORES DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

La plantilla total de los centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha en 2021 ascendió a 4726 trabajadores. Se trata, en su mayoría, de trabajadores con algún tipo de discapacidad. Así, los trabajadores con discapacidad de los centros especiales de empleo representaron el 90,18% del total de los trabajadores de los centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha en 2021. El número de trabajadores no discapacitados en este tipo de centros en Castilla-La Mancha en 2021 ascendió a 464, lo que supone el 9,82% del total.

En los centros especiales de empleo de iniciativa social trabajan 2464 trabajadores, discapacitados y no discapacitados, lo que supone el 52,13% de total de los trabajadores contratados en este tipo de centros.

La distribución de la plantilla entre trabajadores discapacitados y no discapacitados en los centros especiales de empleo de iniciativa social es como sigue: el 91,23% son trabajadores con algún tipo de discapacidad, ascendiendo a 2248 trabajadores, frente a 216 trabajadores sin discapacidad, lo que supone el 8,77% del total de los trabajadores de los centros especiales de empleo de iniciativa social.

El total de trabajadores de los centros especiales de empleo de iniciativa empresarial de Castilla-La Mancha en 2021 ascendió a 2262, siendo 2014 trabajadores con algún tipo de discapacidad (el 89,03%) y 248 trabajadores sin discapacidad (10,97%).

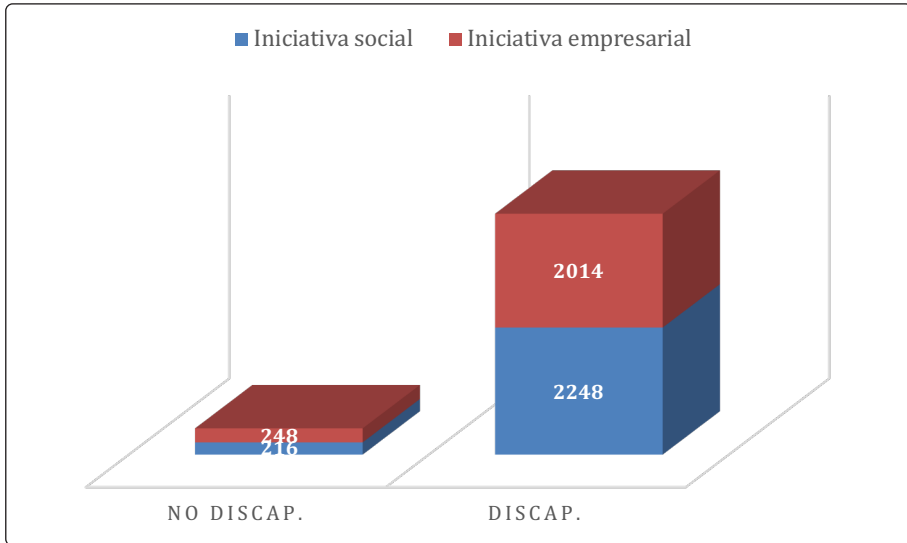
Del análisis de los datos anteriores, destacamos que los centros especiales de empleo de iniciativa social son los que dan empleo a un mayor número de trabajadores y sobre todo lo hacen a trabajadores con algún tipo de discapacidad.

**TABLA 19** - Trabajadores de los centros especiales de empleo en 2021

	No discap.	Discap.	Total
Iniciativa social	216	2248	2464
Iniciativa empresarial	248	2014	2262
<b>Castilla-La Mancha</b>	<b>464</b>	<b>4262</b>	<b>4726</b>

FUENTE: CIRIEC-España 2021.

**GRÁFICO 18 - Trabajadores de los centros especiales de empleo en 2021**



**FUENTE:** CIRIEC-España 2021.

## 4.7.- TRABAJADORES DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO POR TIPO DE DISCAPACIDAD

Los centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha atienden a trabajadores con tres tipos de discapacidades, la psíquica, la física y sensorial.

### 4.7.1- Trabajadores con discapacidad psíquica en los centros especiales de empleo

El número de trabajadores con discapacidad psíquica en los centros especiales de empleo en Castilla-La Mancha ascendió a 1276 en 2021, siendo mayor este tipo de trabajadores en los centros especiales de empleo de iniciativa social, 702 (55,01%) frente a los 574 trabajadores con discapacidad psíquica en los centros especiales de empleo de iniciativa empresarial.

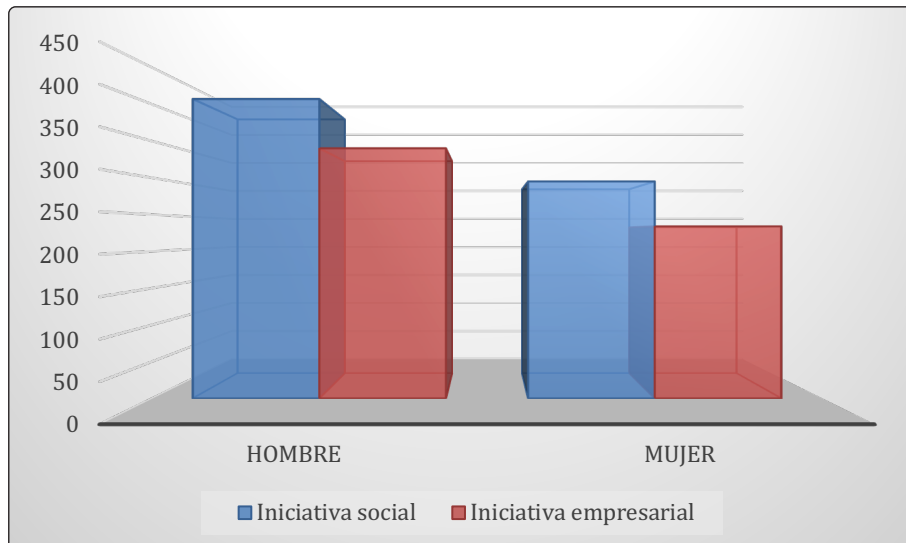
**TABLA 20** - Trabajadores con discapacidad psíquica de los centros especiales de empleo en 2021

	Hombre	Mujer	Total
Iniciativa social	407	295	702
Iniciativa empresarial	340	234	574
<b>Castilla-La Mancha</b>	<b>747</b>	<b>529</b>	<b>1276</b>

**FUENTE:** CIRIEC-España 2021.

En ambos tipos de centros especiales de empleo, tanto los de iniciativa social como los de iniciativa empresarial, emplean a un mayor número de trabajadores hombres con discapacidad psíquica: 407 frente a 295 en los centros especiales de empleo de iniciativa social y 340 frente a 234 en los centros especiales de empleo de iniciativa empresarial.

**GRÁFICO 19** - Trabajadores con discapacidad psíquica de los centros especiales de empleo en 2021



**FUENTE:** CIRIEC-España 2021.

### 4.7.2- Trabajadores con discapacidad física en los centros especiales de empleo

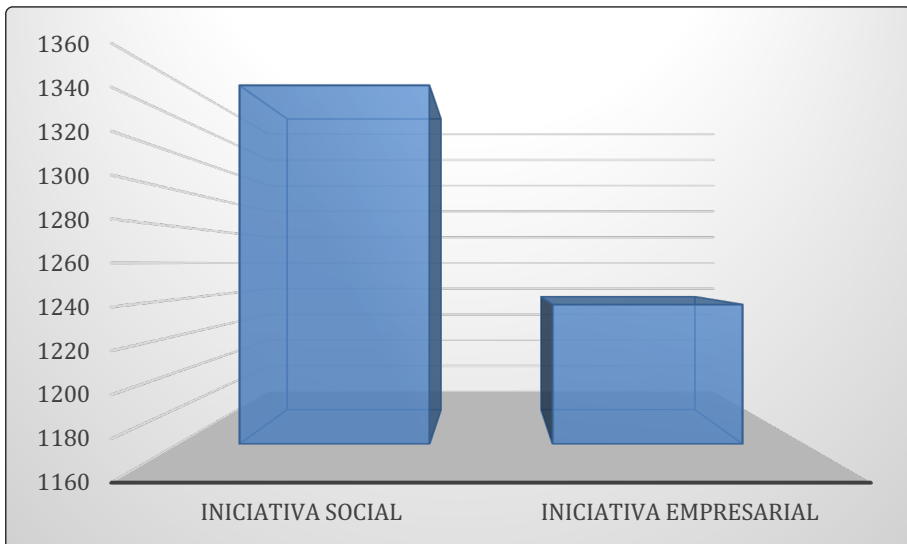
El número de trabajadores con discapacidad física en los centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha ascendió a 2595, de los cuales 1358 trabajaban en centros especiales de empleo de iniciativa social y 1237 en los centros de iniciativa empresarial.

**TABLA 21** - Trabajadores con discapacidad física en los centros especiales de empleo en 2021

	33% a 64%	33% a 64%	65% y +	65% y +	Total
	H	M	H	M	
Iniciativa social	779	465	61	53	1358
Iniciativa empresarial	747	412	51	27	1237
<b>Castilla-La Mancha</b>	<b>1526</b>	<b>877</b>	<b>112</b>	<b>80</b>	<b>2595</b>

FUENTE: CIRIEC-España 2021.

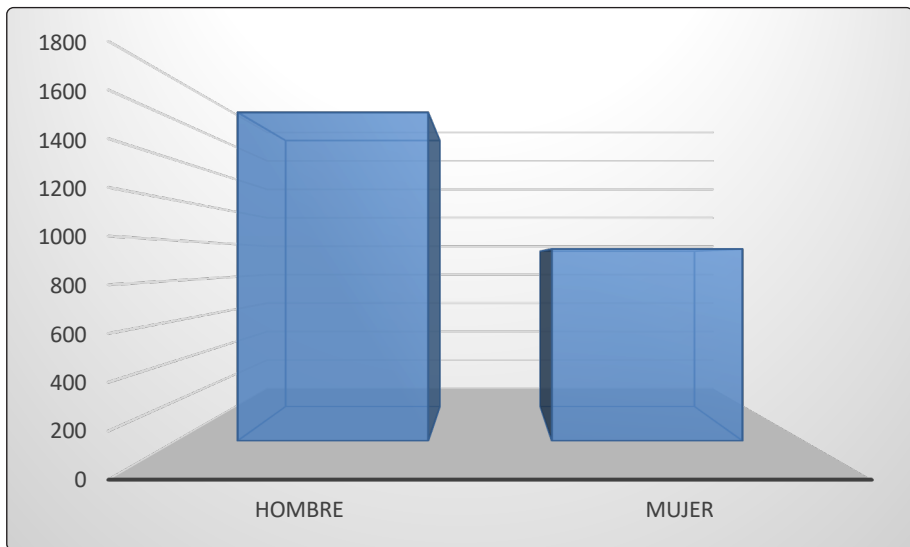
**GRÁFICO 20** - Trabajadores con discapacidad física según el tipo de centro especial de empleo en 2021



FUENTE: CIRIEC-España 2021.

Por sexo, la mayoría de los trabajadores con discapacidad física en los centros especiales de empleo de iniciativa social como según el grado de discapacidad física, ya sea del 33% al 64% como de 65% y más, son hombres. Así los hombres representaron el 61,85% del total de trabajadores de los centros especiales de empleo de iniciativa social y el 64,51% de los trabajadores de los centros especiales de empleo de iniciativa empresarial.

**GRÁFICO 21** - Trabajadores con discapacidad física según el sexo en los centros especiales de empleo en 2021

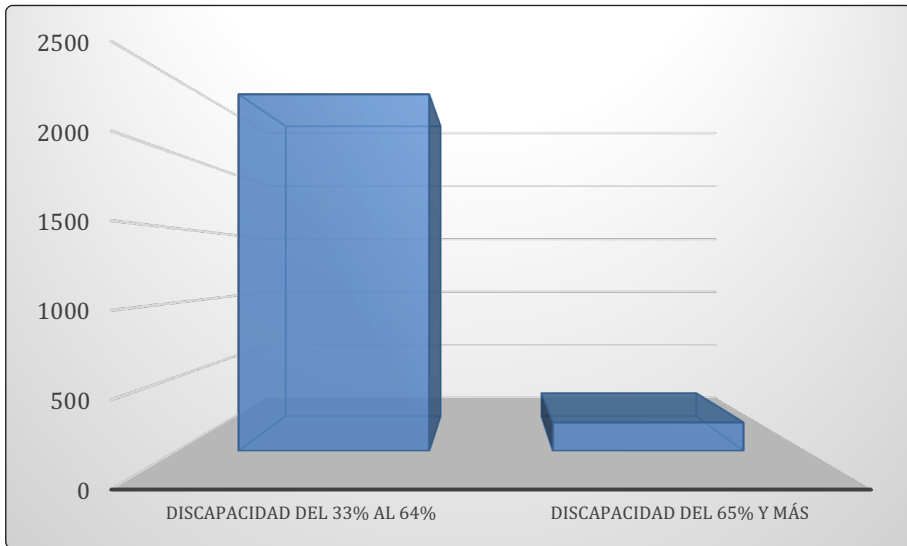


**FUENTE:** CIRIEC-España 2021.

Los trabajadores con un grado de discapacidad física entre el 33% y el 64% representan el 92,60% del total de los trabajadores de los centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha.



**GRÁFICO 22** - Trabajadores con discapacidad física según el grado en los centros especiales de empleo en 2021



FUENTE: CIRIEC-España 2021.

### 4.7.3- Trabajadores con discapacidad sensorial en los centros especiales de empleo

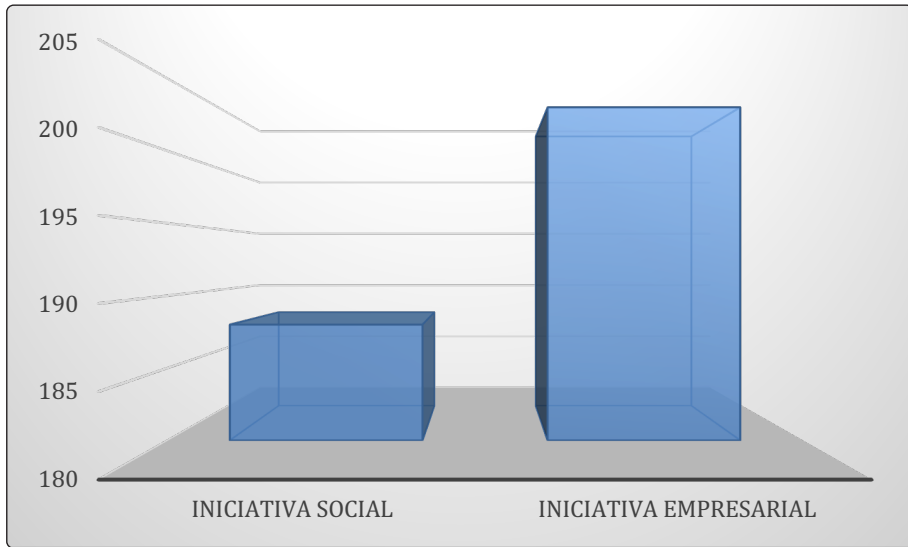
El número de trabajadores con discapacidad sensorial en los centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha ascendió a 391, de los cuales 188 trabajaban en centros especiales de empleo de iniciativa social y 203 en los centros de iniciativa empresarial.

**TABLA 22** - Trabajadores con discapacidad sensorial en los centros especiales de empleo en 2021

	33% a 64%		65% y +		Total
	H	M	H	M	
Iniciativa social	77	72	16	23	188
Iniciativa empresarial	88	77	18	20	203
<b>Castilla-La Mancha</b>	<b>165</b>	<b>149</b>	<b>34</b>	<b>43</b>	<b>391</b>

FUENTE: CIRIEC-España 2021.

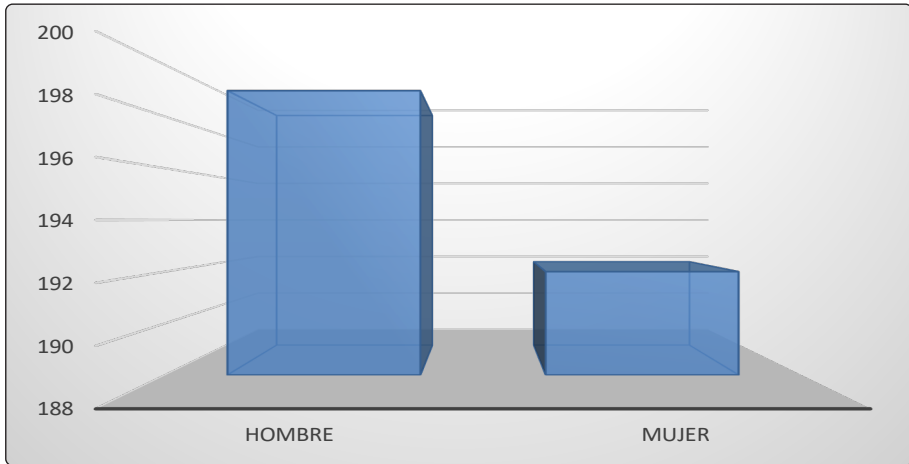
**GRÁFICO 23** - Trabajadores con discapacidad sensorial según el tipo de centro especial de empleo en 2021



**FUENTE:** CIRIEC-España 2021.

Por sexo, la mayoría de los trabajadores con discapacidad sensorial en los centros especiales de empleo de iniciativa social como según el grado de discapacidad física, ya sea del 33% al 64% como de 65% y más, son hombres. Así los hombres representaron el 61,85% del total de trabajadores de los centros especiales de empleo de iniciativa social y el 64,51% de los trabajadores de los centros especiales de empleo de iniciativa empresarial.

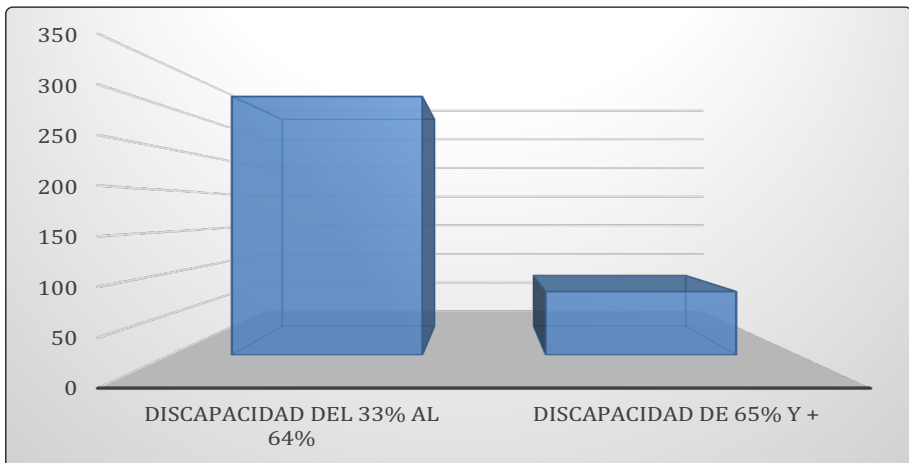
**GRÁFICO 24** - Trabajadores con discapacidad sensorial según el sexo en los centros especiales de empleo en 2021



**FUENTE:** CIRIEC-España 2021.

Los trabajadores con un grado de discapacidad sensorial entre el 33% y el 64% representan el 80,30% del total de los trabajadores de los centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha.

**GRÁFICO 25** - Trabajadores con discapacidad sensorial según el grado en los centros especiales de empleo en 2021



**FUENTE:** CIRIEC-España 2021.

## 4.8.- TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO POR TIPO DE CONTRATO

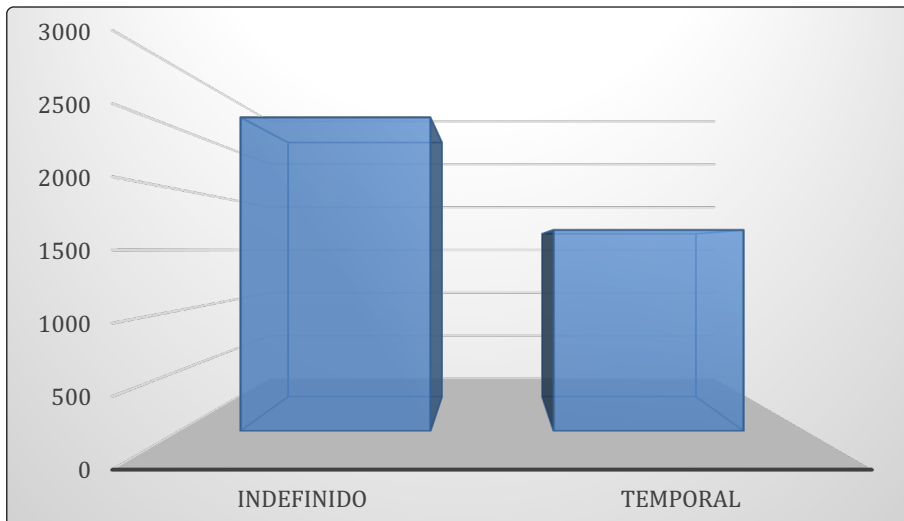
Los trabajadores con discapacidad de los centros especiales de empleo con un contrato indefinido son mayoría en este tipo de centros. En concreto representan el 60,93% de los contratos para este tipo de trabajadores. Por lo tanto, podemos afirmar que los centros especiales de empleo son capaces de generar oportunidades de empleo estable para un tipo de trabajadores con unas necesidades especiales. Este aspecto es una de las contribuciones más relevantes de este tipo de centros.

**TABLA 23.** Trabajadores con discapacidad que trabajan en los centros especiales de empleo en 2021

Indefinido	2597
Temporal	1665
<b>Total</b>	<b>4262</b>

**FUENTE:** CIRIEC-España 2021.

**GRÁFICO 26 -** Trabajadores con discapacidad que trabajan en los centros especiales de empleo en 2021



**FUENTE:** CIRIEC-España 2021.

Dentro de este tipo de trabajadores, podemos destacar aquellos que poseen un contrato de trabajo indefinido y aquellos que poseen un contrato de trabajo temporal.4.5.1.- Trabajadores con discapacidad con contratación indefinida de los centros especiales de empleo

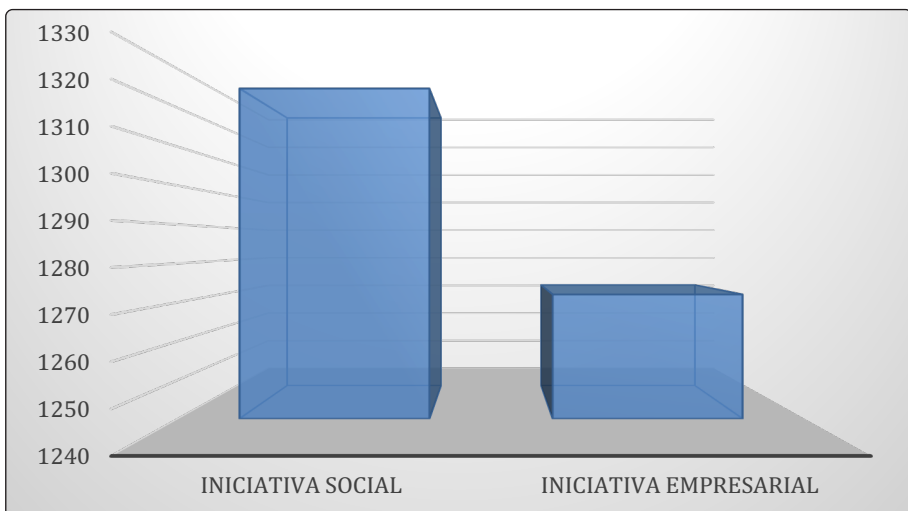
El número total de trabajadores con un contrato indefinido en los centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha ascendió a 2597 en 2021. Este tipo de trabajadores con contrato indefinido fue mayor en los centros especiales de empleo de iniciativa social (51,02%) que en los centros especiales de empleo de iniciativa empresarial.

**TABLA 24** - Trabajadores con contratación indefinida con discapacidad de los centros especiales de empleo en 2021 según tipo de centro

	Hombre	Mujer	Total
Iniciativa social	840	485	1325
Iniciativa empresarial	830	442	1272
<b>Total</b>	<b>1670</b>	<b>927</b>	<b>2597</b>

**FUENTE:** CIRIEC-España 2021.

**GRÁFICO 27** - Trabajadores con discapacidad con contratación indefinida de los centros especiales de empleo en 2021 según tipo de centro



**FUENTE:** CIRIEC-España 2021.

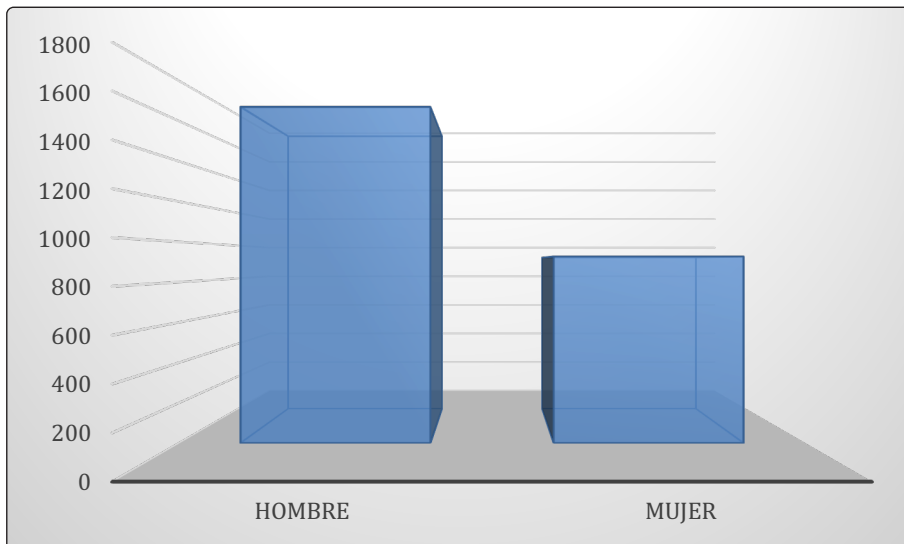
Por sexo, es mayor el número de hombres que poseen un contrato indefinido que el número de mujeres con este tipo de contrato, representando los primeros el 64,30% del total de trabajadores con contrato indefinido en los centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha en el año 2021.

**TABLA 25** - Trabajadores con contratación indefinida con discapacidad de los centros especiales de empleo en 2021 por sexo

	Hombre	Mujer
Trabajadores con discapacidad psíquica	369	379
Trabajadores con discapacidad física 33%-64%	577	365
Trabajadores con discapacidad física 65% y +	106	49
Trabajadores con discapacidad sensorial 33%-64%	69	69
Trabajadores con discapacidad sensorial 65% y +	18	24
<b>Total</b>	<b>1139</b>	<b>886</b>

FUENTE: CIRIEC-España 2021.

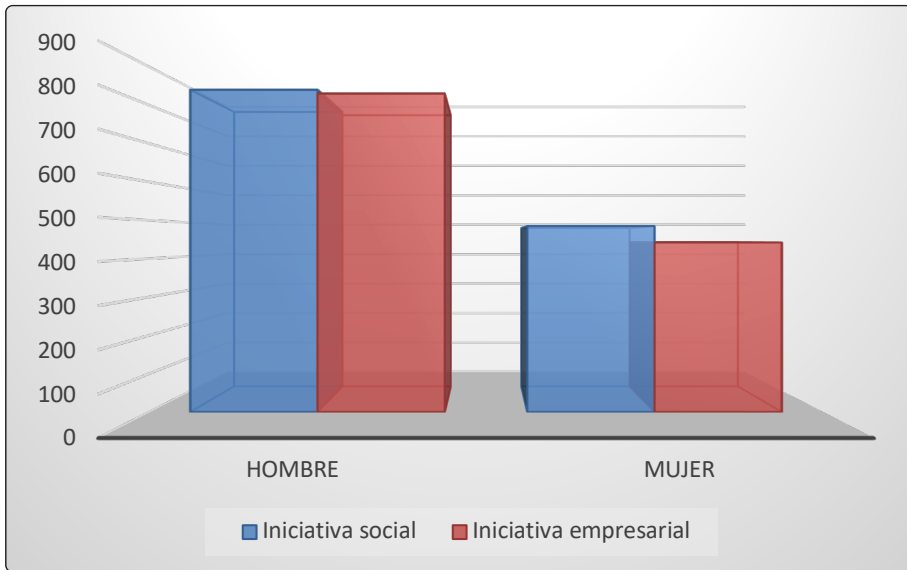
**GRÁFICO 28** - Trabajadores con discapacidad con contratación indefinida según sexo de los centros especiales de empleo en 2021



FUENTE: CIRIEC-España 2021.

Ambos tipos de centros especiales de empleo poseen un número similar de trabajadores hombres, 840 en los de iniciativa social frente a 830 en los de iniciativa empresarial. En el caso de las mujeres, el número es ligeramente superior en el caso de los centros especiales de empleo de iniciativa social que en los de iniciativa empresarial, 485 frente a 442.

**GRÁFICO 29** - Trabajadores con discapacidad con contratación indefinida hombre/mujer de los centros especiales de empleo en 2021



**FUENTE:** CIRIEC-España 2021.

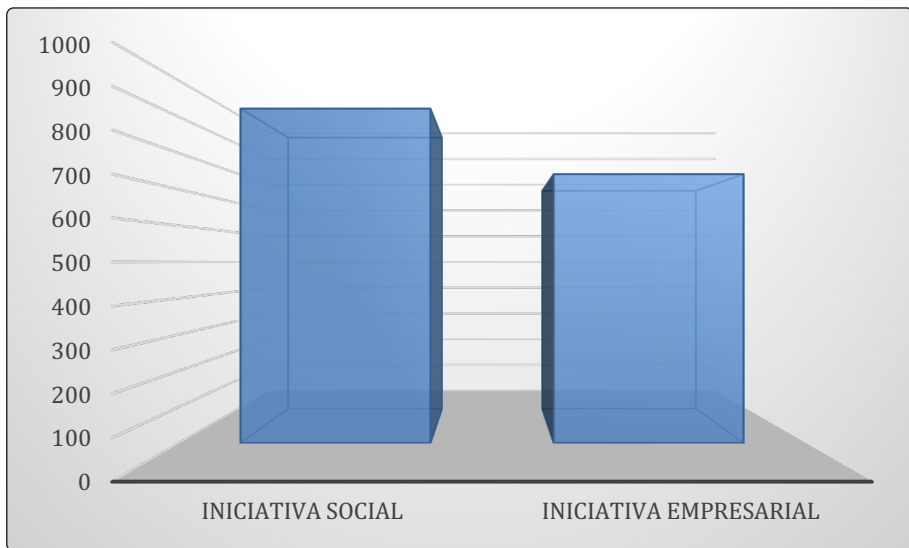
El número total de trabajadores con un contrato temporal en los centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha ascendió a 1665 en 2021. Este tipo de trabajadores con contrato temporal fue mayor en los centros especiales de empleo de iniciativa social (55,43%) que en los centros especiales de empleo de iniciativa empresarial.

**TABLA 26** - Trabajadores con contratación temporal con discapacidad de los centros especiales de empleo en 2021

	Hombre	Mujer	Total
Iniciativa social	499	424	923
Iniciativa empresarial	416	326	742
<b>Total</b>	<b>915</b>	<b>750</b>	<b>1665</b>

**FUENTE:** CIRIEC-España 2021.

**GRÁFICO 30** - Trabajadores con discapacidad con contratación temporal de los centros especiales de empleo en 2021

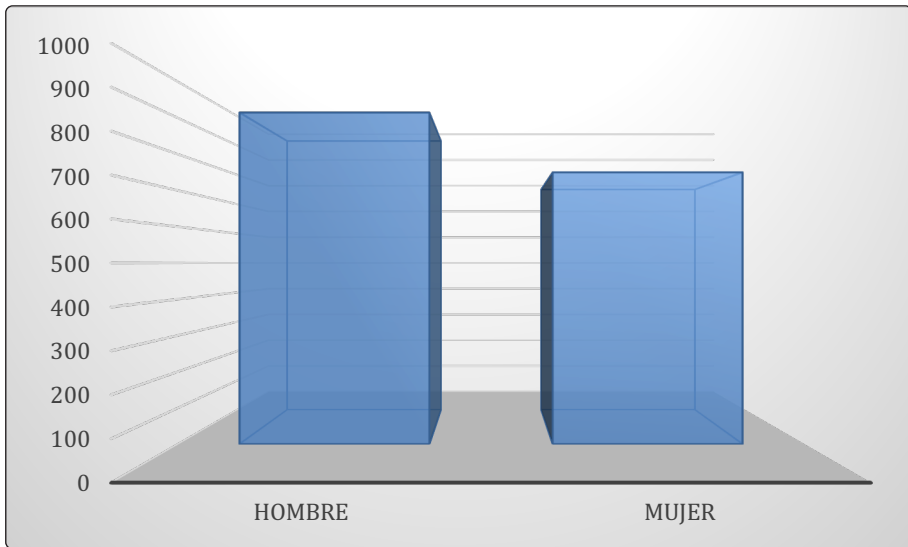


**FUENTE:** CIRIEC-España 2021.

Por sexo, es mayor el número de hombres que poseen un contrato temporal que el número de mujeres con este tipo de contrato, representando los primeros el 54,95% del total de trabajadores con contrato indefinido en los centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha en el año 2021.



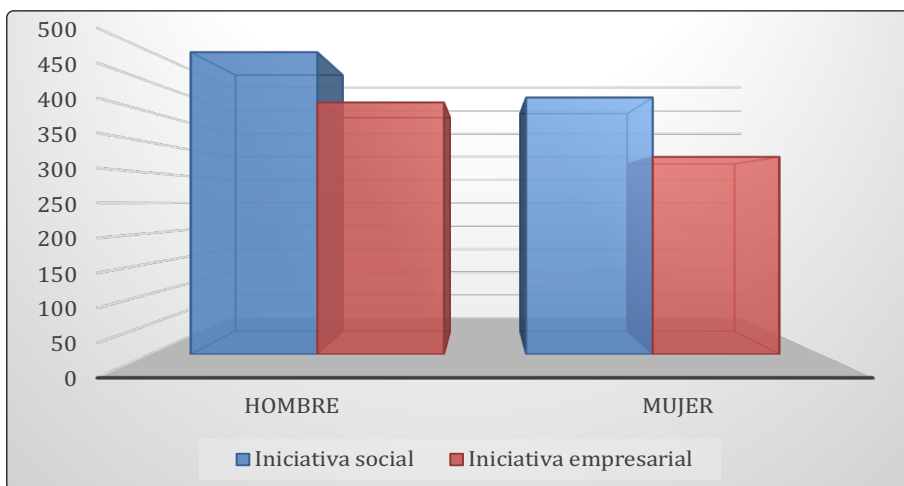
**GRÁFICO 31** - Trabajadores con discapacidad con contrato temporal según sexo de los centros especiales de empleo en 2021



**FUENTE:** CIRIEC-España 2021.

El número de trabajadores hombres con contrato temporal en los centros especiales de empleo de iniciativa social es mayor que en los centros de iniciativa empresarial, 499 frente a 416, lo que supone el 54,53% del total de trabajadores hombres que trabajan en centros especiales de empleo. En el caso de las mujeres, también el número de éstas que trabajan en un centro de iniciativa social es mayor que las que trabajan en un centro de iniciativa empresarial, 424 frente a 326, lo que supone el 56,53% del total de trabajadores mujeres que trabajan en centros especiales de empleo.

**GRÁFICO 32** - Trabajadores con discapacidad con contratación temporal hombre/mujer de los centros especiales de empleo en 2021



FUENTE: CIRIEC-España 2021.

#### 4.9.- TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO SEGÚN TRAMO DE EDAD

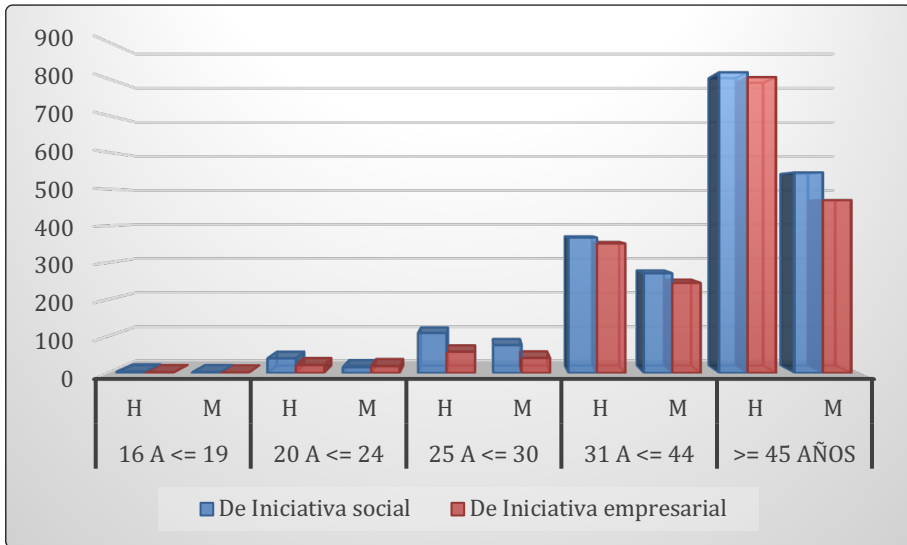
Por tramo de edad, los trabajadores con discapacidad con más de 45 años representan el 61,84%. En este tramo, en los centros especiales de empleo trabajan 1621 hombres y 1050 mujeres. Otro colectivo a los que los centros especiales de empleo les ofrecen una oportunidad de empleo es a las personas que tiene entre 31 a 44 años, que representan el 29% de los trabajadores con discapacidad de los centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha en 2021.

**TABLA 27** - Trabajadores con discapacidad de los centros especiales de empleo según tramo de edad en 2021

	16 a <= 19		20 a <= 24		25 a <= 30		31 a <= 44		>= 45 años	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
De Iniciativa social	4	2	40	16	109	76	368	271	817	545
De Iniciativa empresarial	2	1	22	19	58	41	352	245	804	470
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>62</b>	<b>35</b>	<b>167</b>	<b>117</b>	<b>720</b>	<b>516</b>	<b>1621</b>	<b>1015</b>

FUENTE: CIRIEC-España 2021.

**GRÁFICO 33** - Trabajadores con discapacidad de los centros especiales de empleo según tramo de edad en 2021



**FUENTE:** CIRIEC-España 2021.

#### 4.10.- CARACTERÍSTICAS DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO SEGÚN EL ENFOQUE EMES

En este apartado definimos a los centros especiales de empleo a partir del enfoque EMES. Este enfoque utiliza tres criterios para su definición, independientemente de la forma jurídica que dichos centros tengan (Defourny & Nyssens, 2008; Díaz-Foncea, Marcuello y Marcuello, 2012): el económico, el social y el de gobernanza. Se trata de un enfoque que se utiliza en la Unión Europea para definir este tipo de empresas (Caro-González et al., 2019). Este tipo de empresas se apoyan en dinámicas colectivas que incluyen diferentes tipos de grupos de interés en sus órganos de gobierno, poseen una fuerte autonomía y soportan riesgos económicos asociados a su actividad (Fisac-García et al, 2011). Las empresas sociales se caracterizan por poseer un ecosistema colaborativo, por tener una clara sostenibilidad económica y un alto impacto social

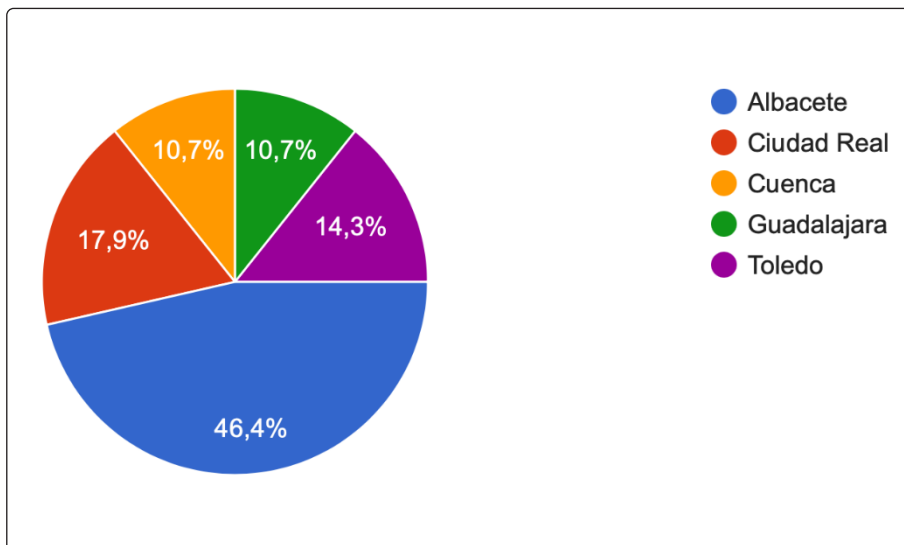
(Fisac-García y Moreno-Romero, 2015; Argudo, 2011; Salinas y Rubio, 2001).

Para analizar los centros especiales de empleo según el enfoque EMES se llevó a cabo una encuesta a 28 centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha entre noviembre-diciembre de 2023.

#### 4.10.1.- Distribución geográfica de los centros especiales de empleo

La mayor parte de los centros especiales de empleo participantes en el trabajo de campo están situados en Albacete, en concreto 13, seguidos de los centros situados en Ciudad Real, con 5.

**GRÁFICO 34** - Distribución de los centros especiales de empleo



**FUENTE:** encuesta noviembre-diciembre 2023.

## 4.10.2.- Principales características de los centros especiales de empleo

La mayor parte de los centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha se crearon a partir del año 2000, el 71,42%. Uno de los centros se fundó en 1991.

Fueron creados por empresas y entidades que también poseen un fin social como AMIAB, GRUPO SOCIAL ONCE (ILUNION), CÁRITAS y otras asociaciones como CORAJE, AFAUS, ASPRODETA, ASPRONA, AFAS Y ASOCIACIÓN PUERTAS ABIERTAS, ENTRE TODOS.

La mayoría han optado por una Sociedad Limitada cómo forma jurídica de empresa.

La mayoría de los CEE han sido fundados por personas con discapacidad, y aunque hayan variado estas personas, los principios fundacionales no han cambiado.

El 58,14% de los CEE recibieron ayudas públicas en su fundación, sobre todo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

El 87,71% de los CEE recibieron ayudas privadas en su fundación

En la actualidad el 100% CEE siguen recibiendo ayudas públicas y el 96,42% ayudas privadas.

En los centros especiales de empleo que han participado en el estudio trabajan 2.504 personas, de las cuales 551 no tienen ningún tipo de discapacidad. En 4 de estos centros, todos sus trabajadores tienen algún tipo de discapacidad. 17 de estos centros tienen más de 50 trabajadores.

Si nos centramos en los trabajadores con discapacidad de estos centros, podemos destacar:

- a) Trabajadores con discapacidad con contrato indefinido representan el 77,13%,
- b) Los trabajadores con discapacidad psíquica son el 36,93%;
- c) Los trabajadores con discapacidad física son el 54,17%
- d) Trabajadores con discapacidad sensorial fueron el 8,90%

- e) Que los centros especiales de empleo crearon 62 nuevos puestos de trabajo en el año 2022.

La misión de los centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha es generar trabajo a personas con discapacidad, además de desarrollar este tipo de actividad entorno rural, luchando así, contra la despoblación.

Los centros especiales de empleo no sólo persiguen promover la empleabilidad de las personas con discapacidad, generando oportunidades laborales, sino que, además, pretenden facilitar itinerarios de inclusión sociolaboral, que engloban orientación, formación, capacitación y programas de empleo e intermediación.

En definitiva, su misión es generar oportunidades laborales para personas con discapacidad y mejorar su calidad de vida.

Las actividades de los centros especiales de empleo son muy variadas y van desde la jardinería y limpieza hasta actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad pasando por actividades de lavandería industrial, fabricación de sistemas eléctricos para sistemas ferroviarios y electromedicina, Actividades de formación profesional no superior, hotel y restauración y prestación de servicios de catering, servicios domésticos y cuidado de persona, taller textil y confección industrial, carpintería, suministro de material de oficina y papelería, actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría, asesoría fiscal y laboral, asistencia a la licitación pública, entre otros, recogida y gestión de residuos no peligrosos de RAEES y aceites usados, servicios de desinfección, desinsectación y desratización, exterminación de animales dañinos y desinfección y análisis en laboratorio.

La mayor parte de los centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha afirman que el esfuerzo de todos está permitiendo la buena marcha del centro. Existe un proyecto común, en el que participan todos los integrantes de los centros especiales de empleo. Además, comprobamos que los centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha se caracterizan por tener un modelo participativo de empresa.

Los centros especiales de empleo pretenden, en su mayoría, generar empleo de calidad para personas con discapacidad, consiguiendo su

plena inclusión social y laboral. Además, existe un sentimiento general de que su actividad no sólo beneficia a este colectivo, sino que beneficia a la sociedad en general, sobre todo al entorno local en el que operan. Así lo manifiestan el 96,55% de los centros especiales de empleo encuestados.

La mayoría de los centros especiales de empleo sigue manteniendo su dimensión colectiva, tienen una estructura democrática de adopción de decisiones, siendo el consejo de dirección quien define la marcha del centro, la Asamblea General toma las decisiones importantes. En otros, es el Patronato o la empresa a la que pertenece los centros especiales de empleo quién adopta las decisiones. Los grupos de interés externos a los centros especiales de empleo no suelen participar en sus decisiones, aunque si se les suele tener en cuenta.

El 92,85% reinvierte los beneficios obtenidos. El 64,28% de los centros especiales de empleo reparte beneficios según la norma y el resto según los criterios que cada centro dedica. El 75% de los centros depende, en parte, de las ayudas públicas. El 82,21% afirma que su proyecto cumple con un fin compartido por las Administraciones Públicas: ellos llegan donde la AA.PP. no llegan: persiguen crear empleo de calidad para personas con discapacidad, aunque manifiestan que son autónomos de dichas administraciones.

### **4.10.3.- Grupos de interés de los centros especiales de empleo**

Los grupos de interés de los centros especiales de empleo son los siguientes:

- Propietarios,
- Usuarios,
- Trabajadores,
- Familias,
- Proveedores,
- Clientes,
- Administraciones Públicas,
- Voluntarios.

## Propietarios

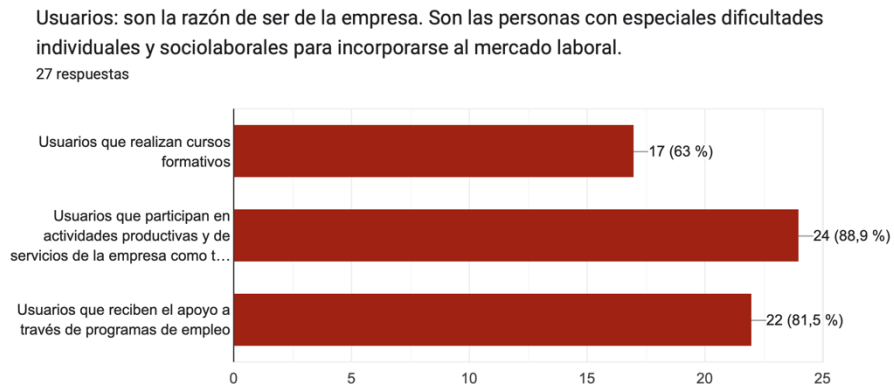
Grupo AMIAB, COCEMFE, AFAUS, Asociación CORAJE, Arzobispado de Toledo, Lavandería Industrial SANTRI, ILUNION (GRUPO SOCIAL ONCE), ASPRONA, Asociación ASPADES la Laguna, AISDI y Ayuntamiento de Puertollano, AFAS y Asociación Puertas Abiertas, Asociación de Personas, Familias y Profesionales con Discapacidad Intelectual, ACCEM.

## Usuarios

Mayoritariamente, se trata de personas con especiales dificultades individuales y sociolaborales para incorporarse al mercado laboral.

Como se puede ver en el gráfico 35 la mayor parte de los usuarios de los centros especiales de empleo son aquellos que participan en actividades productivas y en los servicios de la empresa. Este tipo de usuarios están presentes en 24 de los 28 centros especiales de empleo entrevistados (el 88,9%). También son relevantes los usuarios que reciben apoyo a través de programas de empleo. Este tipo de usuarios están presentes en 22 de los 28 centros especiales de empleo analizados, lo que supone el 81,5%. El tercer tipo de usuarios relevantes en este tipo de entidades son los que realizan cursos formativos. Este tipo de usuarios está presente en 17 centros especiales de empleo que han participado en el estudio, lo que supone el 63% de total de la muestra.

### GRÁFICO 35 - Distribución de los usuarios de los centros especiales de empleo según tipo



FUENTE: encuesta noviembre-diciembre 2023.



## Familias

Las familias son un grupo de interés importante para el 78,6% de los centros especiales de empleo

**GRÁFICO 36** - Familias como grupo de interés de los centros especiales de empleo

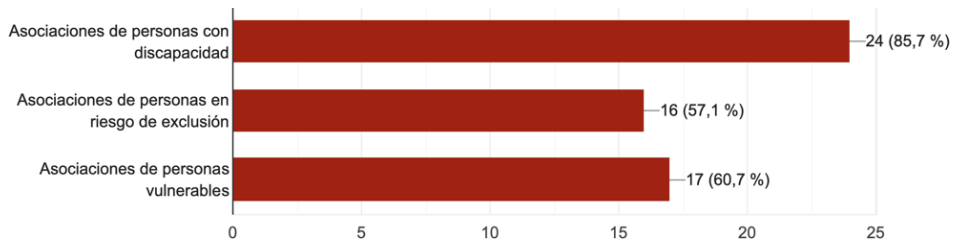


**FUENTE:** encuesta noviembre-diciembre 2023.

## Asociaciones

Las asociaciones constituyen un grupo de interés relevante para los centros especiales de empleo analizados. Sobre todo, son relevantes las asociaciones de personas con discapacidad, que están presentes en 24 centros especiales de empleo. Aunque también se consideran relevantes las asociaciones de personas vulnerables (en 17 centros especiales de empleo) y las asociaciones de personas en riesgo de exclusión (importantes para 16 centros especiales de empleo).

**GRÁFICO 37** - Asociaciones como grupo de interés de los centros especiales de empleo

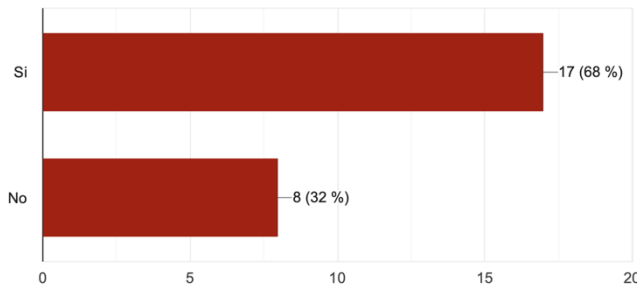


**FUENTE:** encuesta noviembre-diciembre 2023.

## Voluntarios

Los voluntarios son grupo de interés relevantes para 17 centros especiales de empleo, mientras que para 8 de estos centros, los voluntarios no constituyen un grupo de interés a tener en cuenta en sus decisiones

**GRÁFICO 38** - Voluntarios como grupo de interés de los centros especiales de empleo

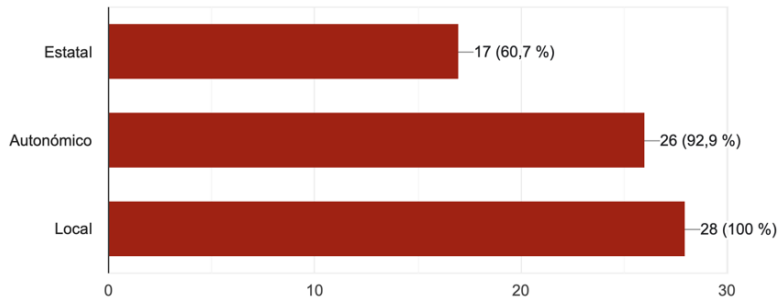


**FUENTE:** encuesta noviembre-diciembre 2023.

## Administraciones Públicas

Las Administraciones Públicas constituyen un grupo de interés importante para la mayoría de los centros especiales de empleo. La Administración Local es relevante para la totalidad de los centros especiales de empleo. La Administración regional es importante para 26 de los 28 centros especiales de empleo. Finalmente, la Administración General del Estado es un grupo de interés a tener en cuenta en las decisiones que se adoptan en 17 centros especiales de empleo. Estos datos corroboran que la Administración Pública más cercana es la que mayor relevancia tiene en la toma de decisiones de los centros especiales de empleo.

**GRÁFICO 39** - Administraciones Públicas como grupo de interés de los centros especiales de empleo



**FUENTE:** encuesta noviembre-diciembre 2023.

### Proveedores

Los proveedores son un grupo de interés destacado para los centros especiales de empleo. Sobre todo, son importantes los proveedores de materias primas (22), seguido de los proveedores de servicios (20) y, en tercer lugar, los proveedores de productos (19). Para 17 centros especiales de empleo, las entidades financieras son proveedores importantes, como suministradores de recursos financieros.

**GRÁFICO 40** - Proveedores como grupo de interés de los centros especiales de empleo

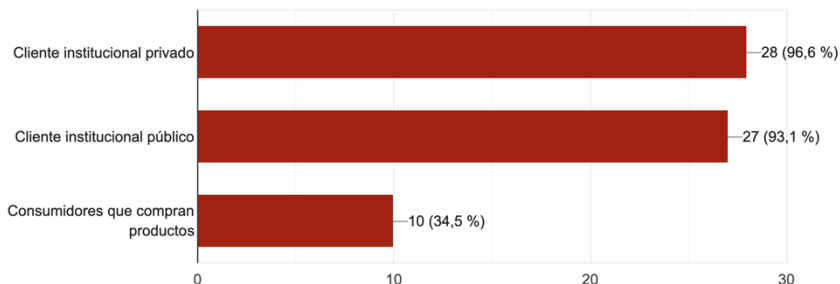


**FUENTE:** encuesta noviembre-diciembre 2023.

## Cientes

Los clientes como grupo de interés de los centros especiales de empleo pueden ser clarificados en tres tipos: clientes institucionales privados, que son un grupo de interés relevante para todos los centros especiales de empleo, los clientes institucionales públicos, presente en 27 de los 28 centros especiales de empleo y los consumidores que compran productos del centro. Especial de empleo, que es relevante como grupo de interés para 10 de los 28 centros.

**GRÁFICO 41** - Clientes como grupo de interés de los centros especiales de empleo



**FUENTE:** encuesta noviembre-diciembre 2023.

## Medio ambiente y sostenibilidad

El medio ambiente y la sostenibilidad es un área de interés relevante para la totalidad de los centros especiales de empleo.

**GRÁFICO 42** - Medio Ambiente y sostenibilidad como área de interés relevante de los centros especiales de empleo

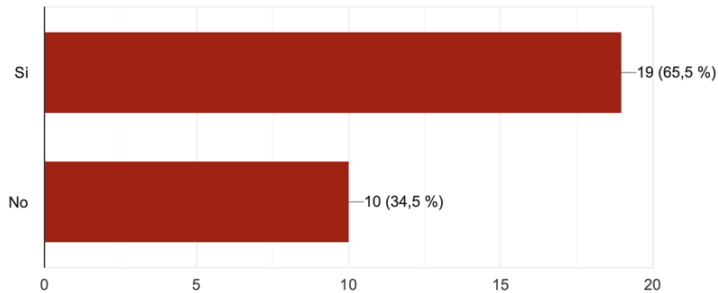


**FUENTE:** encuesta noviembre-diciembre 2023.

## Sindicatos

La gran mayoría de los centros especiales de empleo considera a los sindicatos como un grupo de interés relevante en su proceso de adopción de decisiones.

**GRÁFICO 43** - Sindicatos como grupo de interés de los centros especiales de empleo

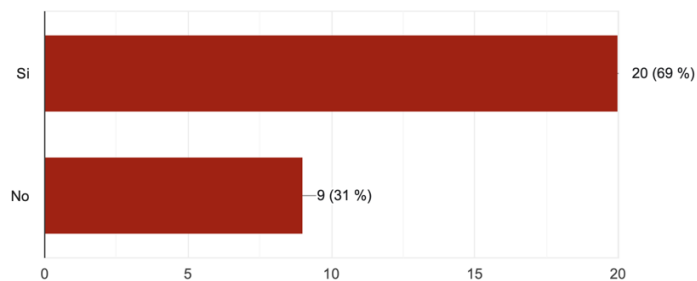


**FUENTE:** encuesta noviembre-diciembre 2023.

## Colaboración con la Universidad o/y algún centro de formación

La gran mayoría de los centros especiales de empleo mantiene una colaboración con la Universidad, sobre todo con la Universidad de Castilla-La Mancha y/o con algún centro de formación.

**GRÁFICO 44** - Colaboración de los centros especiales de empleo con la Universidad o/y algún centro de formación

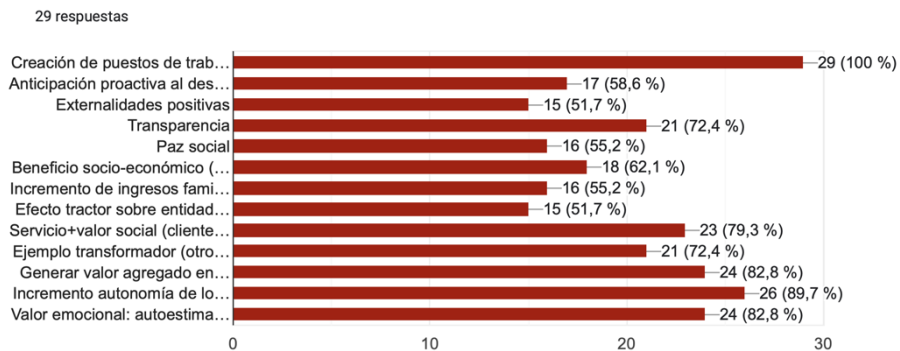


**FUENTE:** encuesta noviembre-diciembre 2023.

## Intereses de los grupos de interés de los centros especiales de empleo

Para finalizar este apartado de los grupos de interés, es conveniente analizar qué persiguen estos grupos de interés cuando entran a formar parte del proceso de dirección de los centros especiales de empleo. A todos los grupos de interés les preocupa la creación de puestos de trabajo para personas con algún tipo de discapacidad. En 26 de los 28 centros especiales de empleo, lo que les preocupa a los grupos de interés es que los trabajadores logren una cierta autonomía. Muy ligada a este aspecto está la autoestima que pueden lograr los trabajadores con discapacidad y la capacidad de generar valor agregado por el trabajo desarrollado. Así lo consideran 24 de los 28 centros especiales de empleo analizados. Otro aspecto relevante es la vocación de servicio más el valor social que se logra a través de los centros especiales de empleo. Este elemento es considerado como relevante para 23 centros especiales de empleo. Finalmente, podemos destacar como elementos importantes para los grupos de interés de los centros especiales de empleo la transparencia y ser un ejemplo para otros tipos de empresas,

### GRÁFICO 45 - Colaboración de los centros especiales de empleo con la Universidad o/y algún centro de formación



FUENTE: encuesta noviembre-diciembre 2023.

## **4.11.- DATOS SOCIO-LABORALES DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE INICIATIVA SOCIAL**

En este apartado se van a destacar algunos de los datos socio-laborales más importantes de los centros especiales de empleo de iniciativa social de Castilla-La Mancha que han participado en el estudio de campo realizado para este informe.

El primer aspecto que queremos destacar es el número de personas trabajadoras en estos centros, que ascendió en el momento en el que se llevó a cabo el trabajo de campo a 2.504 personas trabajadoras, 551 tienen algún tipo de discapacidad. En cuatro de los centros especiales de empleo de iniciativa social que han participado en el estudio, todos sus trabajadores/as poseen algún tipo de discapacidad. Además, 17 de los centros especiales de empleo de iniciativa social participantes en esta investigación tienen más de 50 personas trabajando en sus instalaciones.

Si nos centramos en las personas trabajadoras con algún tipo de discapacidad que trabajan en los centros especiales de empleo de iniciativa social que han participado en el estudio podemos destacar los siguientes datos:

- 1 - Las personas trabajadoras con discapacidad que tienen un contrato indefinido representan al 77,13% del total de sus trabajadores/as.
- 2 - Las personas trabajadoras con discapacidad psíquica representan el 36,93% del total de sus trabajadores/as.
- 3 - Las personas trabajadoras con discapacidad física representan el 54,17% del total de sus trabajadores/as.
- 4 - Las personas trabajadoras con discapacidad sensorial representan el 8,90% del total de sus trabajadores/as

Para finalizar el análisis de los datos socio-laborales, el número de nuevos puestos de trabajo creados por los centros especiales de empleo de iniciativa social en el año 2022 ascendió a 62.

## **4.12.- DATOS ECONÓMICOS DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE INICIATIVA SOCIAL**

En este apartado vamos a analizar algunos de los datos económicos más destacados de los centros especiales de empleo de iniciativa social de Castilla-La Mancha que han colaborado en este estudio.

Los ingresos totales de los 28 centros especiales de empleo de iniciativa social que han participado en el estudio ascendieron a 25.120.885,8€ en el año 2022. La facturación en el mismo periodo para dichos centros especiales de empleo de iniciativa social se elevó a 17.057.910,31€. El Valor Añadido Bruto (VAB) generado en 2022 por dichos centros fue de 15.395.854,42€, siendo el Beneficio Antes de Impuestos de 8.685.251,54€.

El coste de personal de los centros especiales de empleo de iniciativa social de Castilla-La Mancha en 2022 ascendió a 11.111.433,74€, siendo la Seguridad Social de la Empresa y del trabajador de 2.523.555,23€.

En relación con la carga impositiva, destacar que el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF) de las personas trabajadoras de los centros especiales de empleo de iniciativa social ascendió en 2022 a 1.108.939,85€.

El Impuesto del Valor Añadido (IVA) de los centros especiales de empleo de iniciativa social alcanzó un valor de 4.742.022,25€ en 2022. Además, otro tipo de impuestos de este tipo de centros se elevaron a 2.082.189,01€.

Finalmente, hemos querido destacar las ayudas que los centros especiales de empleo reciben, diferenciado, por un lado las que reciben por la actividad económica que desarrollan, que en 2022 ascendió a 4.183.599,96€. Por todo, las que recibieron de programas o proyectos concretos, siendo, en este caso, de 2.731.166,8€. Y las ayudas privadas, que en 2022 ascendieron a 125.905€.



## **CAPÍTULO 5**

# **CONCLUSIONES**

En este trabajo hemos analizado las principales características de las empresas sociales, empresas de inserción y los centros especiales de empleo en Castilla-La Mancha.

La principal conclusión es que este tipo de empresas son capaces de generar empleo de calidad para los colectivos que las sustentan. Así, las empresas de inserción tienen como finalidad la creación de empleo para personas vulnerables y en situación de exclusión.

En este trabajo ha quedado claro que las empresas de inserción y los centros especiales de empleo son entidades que se encuadran dentro de los productores de mercado de la Economía Social.

Se constata el elevado grado de vertebración social de este tipo de empresas. En el caso de las empresas de inserción, las ocho empresas existentes están asociadas a ASEIRCAM, que es la Asociación de Empresas de Inserción de Castilla-La Mancha.

Albacete es la provincia en la que se localizan la mayor parte de las empresas de inserción. En Cuenca no existe ninguna empresa de este tipo. El ámbito de actuación de las empresas de inserción es su propia provincia, aunque hay una empresa que circunscribe su actuación sólo en el municipio en el que se localiza. El sector de actividad en el que operan la mayor parte de las empresas de inserción es el de servicios, aunque

una empresa opera en el sector agrario y otra en el sector industrial. Por tipo de personas trabajadoras, predominan las personas trabajadoras de inserción (62,24%) y las mujeres (55,24%).

Las personas trabajadoras de inserción, de manera mayoritaria, continuaron su proceso de inserción, el 17% finalizaron su proceso, el 3% finalizaron su contrato y otro 3% abandonaron. De las personas trabajadoras que finalizaron el proceso (15), 7 salieron al mercado de trabajo por cuenta ajena, una montó su propia empresa, 2 encontraron trabajo en otra empresa de inserción y 5 están en situación de desempleo.

En las empresas de inserción el 67,4% de los ingresos proceden de las ventas que realizan este tipo de empresas, siendo las ayudas públicas la segunda fuente de ingresos. Los clientes de las empresas de inserción son sobre todo del sector privado (92,89%).

El retorno de las empresas de inserción por diferentes conceptos a las Administraciones Públicas y al Estado ascendieron en 2022 a 273.303,85€, y 363.125,64€, respectivamente. La contribución de las empresas de inserción por cada persona trabajadora se elevó a 6.977,82€. en 2022.

El número de centros especiales de empleo en 2023 registrados en Catilla-La Mancha ascendió a 97, siendo Toledo en la provincia en la que se sitúan la mayor de estos (37), seguida de Ciudad Real. Los centros especiales de empleo son sobre todo de iniciativa social (54,83%). La forma jurídica elegida es la Sociedad de Responsabilidad Limitada (58). El sector servicios es el sector mayoritario en este tipo de centros (53,60%), seguido del industrial (45,36%).

La plantilla total de los centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha ascendió en 2021 a un total de 4.726 personas, siendo en su mayoría personas con algún tipo de discapacidad (90,18%).

En los centros especiales de empleo de iniciativa social dieron empleo en 2021 a un total de 2.464 personas, teniendo el 91,23% de estas personas trabajadoras algún tipo de discapacidad.

En el año 202, 2014 personas trabajaron en centros especiales de empleo de iniciativa social, de los que el 89,03% tenía algún tipo de discapacidad.

Las personas trabajadoras en centros especiales de empleo en 2021 en Castilla-La Mancha con discapacidad psíquica se elevaron a 1.276, siendo mayor el número de este tipo de personas trabajadoras en los centros especiales de empleo de iniciativa social (574) y sobre todo hombres (747).

Las personas trabajadoras con discapacidad física que trabajan en un centro especial de empleo de Castilla-La Mancha en 2021 ascendieron a 2.595, siendo mayor el número de éstos que trabajan en un centro especial de empleo de iniciativa social (1.358) y sobre todo aquellos que poseen una discapacidad del 33% al 63% (1.526).

En 2021 en Castilla-La Mancha trabajaron un total de 391 personas con discapacidad sensorial en los centros especiales de empleo. Mayoritariamente lo hicieron en centros especiales de empleo de iniciativa empresarial (203) y sobre todo hombres (165) y de un grado de discapacidad entre el 33% al 64%.

La mayor parte de las personas trabajadoras poseen un contrato de trabajo indefinido (2.597), que sobre todo desarrollan su trabajo en centros especiales de empleo de iniciativa social y hombres. Por edad, sobre todo trabajan en este tipo de centros las personas con más de 45 años.

Se ha utilizado el enfoque EMES para determinar las principales características de los centros especiales de empleo. Para ello, se envió un cuestionario a 28 centros especiales de empleo de iniciativa social. La finalidad principal de los centros especiales de empleo es la de generar trabajo a personas con discapacidad y, en muchos de los casos, lo hacen en un entorno rural.

El trabajo de campo se realizó entre noviembre y diciembre de 2023 y se obtuvo información que nos ha permitido caracterizar a los centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha. Así, la primera característica es que la mayor parte de los centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha se crearon en el siglo XXI. Tan sólo uno de ellos se fundó en 1991. La mayoría de las entidades que los promovieron fueron también empresas y entidades sociales. En dicho proceso fundacional también intervinieron personas con discapacidad, optando, en su mayoría, por la Sociedad de Responsabilidad Limitada. Aunque con el tiempo hayan

variado estas personas que crearon los centros especiales de empleo, los principios fundacionales no han cambiado. El 58,14% de los centros especiales de empleo recibieron ayudas públicas en su fundación, sobre todo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y el 87,71% de ellos recibieron ayudas privadas en su fundación. En la actualidad el 100% de los centros especiales de empleo siguen recibiendo ayudas públicas y el 96,42% ayudas privadas.

La misión de los centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha es generar trabajo a personas con discapacidad, además de desarrollar este tipo de actividad en el entorno rural, luchando así, contra la despoblación.

Los centros especiales de empleo no sólo persiguen promover la empleabilidad de las personas con discapacidad, generando oportunidades laborales, sino que, además, pretenden facilitar itinerarios de inclusión sociolaboral, que engloban orientación, formación, capacitación y programas de empleo e intermediación.

En definitiva, su misión es generar oportunidades laborales para personas con discapacidad y mejorar su calidad de vida.

Las actividades de los centros especiales de empleo son muy variadas y van desde la jardinería y limpieza hasta actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad pasando por actividades de lavandería industrial, fabricación de sistemas eléctricos para sistemas ferroviarios y electromedicina, actividades de formación profesional no superior, hotel y restauración y prestación de servicios de catering, servicios domésticos y cuidado de persona, taller textil y confección industrial, carpintería, suministro de material de oficina y papelería, actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría, asesoría fiscal y laboral, asistencia a la licitación pública, entre otros, recogida y gestión de residuos no peligrosos de RAEES y aceites usados, servicios de desinfección, desinsectación y desratización, exterminación de animales dañinos y desinfección y análisis en laboratorio.

Los centros especiales de empleo pretenden, en su mayoría, generar empleo de calidad para personas con discapacidad, consiguiendo su plena inclusión social y laboral. Además, existe un sentimiento general de que su actividad no sólo beneficia a este colectivo, sino que beneficia a la sociedad en general, sobre todo al entorno local en el que operan. Así lo manifiestan el 96,55% de los centros especiales de empleo encuestados.

En los centros especiales de empleo que han participado en el estudio trabajan 2.504 personas, de las cuales 551 no tienen ningún tipo de discapacidad. En 4 de estos centros, todos sus trabajadores tienen algún tipo de discapacidad. 17 de estos centros tienen más de 50 trabajadores.

Si nos centramos en los trabajadores con discapacidad de estos centros, podemos destacar:

- a) El 77,13% trabajadores con discapacidad tienen un contrato indefinido,
- b) El 36,93% los trabajadores poseen discapacidad psíquica,
- c) El 54,17% los trabajadores tienen discapacidad física,
- d) El 8,90% trabajadores poseen una discapacidad sensorial,
- e) Los centros especiales de empleo crearon 62 nuevos puestos de trabajo en el año 2022.

La mayor parte de los centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha afirman que el esfuerzo de todos está permitiendo la buena marcha del centro. Existe un proyecto común, en el que participan todos los integrantes de los centros especiales de empleo. Además, comprobamos que los centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha se caracterizan por tener un modelo participativo de empresa.

La mayoría de los centros especiales de empleo sigue manteniendo su dimensión colectiva, tienen una estructura democrática de adopción de decisiones, siendo el consejo de dirección quien define la marcha del centro, la Asamblea General toma las decisiones importantes. En otros, es el Patronato o la empresa a la que pertenece los centros especiales de empleo quién adopta las decisiones. Los grupos de interés externos a los centros especiales de empleo no suelen participar en sus decisiones, aunque si se les suele tener en cuenta.

El 92,85% reinvierte los beneficios obtenidos. El 64,28% de los centros especiales de empleo reparte beneficios según la norma y el resto según los criterios que cada centro dedica. El 75% de los centros depende, en parte, de las ayudas públicas. El 82,21% afirma que su proyecto cumple con un fin compartido por las Administraciones Públicas: ellos llegan donde la AA.PP. no llegan: persiguen crear empleo de calidad para

personas con discapacidad, aunque manifiestan que son autónomos de dichas administraciones.

Los principales grupos de interés de los centros especiales de empleo son: los propietarios, los usuarios, los trabajadores, las familias, los proveedores, los clientes, las administraciones Públicas, y los voluntarios.

Dentro de los propietarios destacamos, empresas sociales, asociaciones, fundaciones e instituciones públicas. Entre otros podemos señalar al Grupo AMIAB, ILUNION (Grupo Social ONCE), COCEMFE, AFAUS, Asociación CORAJE, Arzobispado de Toledo, Lavandería Industrial Santri, ASPRONA, Asociación ASPADES la Laguna, AISDI y Ayuntamiento de Puertollano, AFAS y Asociación Puertas Abiertas, Asociación de personas, familias y profesionales con discapacidad intelectual, ACCEM.

Los usuarios son, mayoritariamente, personas con especiales dificultades individuales y sociolaborales para incorporarse al mercado laboral, por tener algún tipo de discapacidad. Suelen ser aquellos que participan en actividades productivas y en los servicios de la empresa (en el 88,9% de los centros especiales de empleo) o aquellos que reciben apoyo a través de programas de empleo (en el 81,5% de los centros especiales de empleo) o aquellos que realizan cursos formativos (presentes en el 63% de los centros especiales de empleo).

Las familias son un grupo de interés importante para el 78,6% de los centros especiales de empleo

Las asociaciones constituyen un grupo de interés relevante, sobre todo las asociaciones de personas con discapacidad (para el 85,71% de los centros especiales de empleo), las asociaciones de personas vulnerables (para el 60,71% de los centros especiales de empleo) y las asociaciones de personas en riesgo de exclusión (para el 57,14% de los centros especiales de empleo).

Los voluntarios son grupo de interés relevantes para el 60,71% de los centros especiales de empleo, mientras que para 8 de estos centros, los voluntarios no constituyen un grupo de interés.

Las Administraciones Públicas constituyen un grupo de interés importante para la mayoría de los centros especiales de empleo. La Administración Local es relevante para la totalidad de los centros

especiales de empleo. La Administración regional es importante para el 93,85% de los centros especiales de empleo. Finalmente, la Administración General del Estado es un grupo de interés relevante para el 60,71% de los centros especiales de empleo. Estos datos corroboran que la Administración Pública más cercana es la que mayor relevancia tiene en la toma de decisiones de los centros especiales de empleo.

Los proveedores son un grupo de interés destacado para los centros especiales de empleo. Sobre todo, son importantes los proveedores de materias primas (lo es para el 78,57% de los centros especiales de empleo), seguido de los proveedores de servicios (lo es para el 71,42% de los centros especiales de empleo) y, en tercer lugar, los proveedores de productos (lo es para el 67,85% de los centros especiales de empleo). Para el 60,71% de los centros especiales de empleo, las entidades financieras son proveedores importantes, como suministradores de recursos financieros.

Los clientes como grupo de interés de los centros especiales de empleo pueden ser clarificados en tres tipos: clientes institucional privado, que son relevante para todos los centros especiales de empleo; os clientes institucionales públicos, importantes para el 96,42% de los centros especiales de empleo; y los consumidores que compran productos del centro, relevantes para el 35,71% de los centros especiales de empleo.

El medio ambiente y la sostenibilidad es un área de interés relevante para la totalidad de los centros especiales de empleo.

La gran mayoría de los centros especiales de empleo considera a los sindicatos como un grupo de interés relevante en su proceso de adopción de decisiones.

La gran mayoría de los centros especiales de empleo posee acuerdos de colaboración con centros de formación como la Universidad, sobre todo la Universidad de Castilla-La Mancha.

Resulta interesante conocer que objetivos persiguen los grupos de interés de los centros especiales de empleo. El análisis de dichos objetivos podemos destacar:

- 1- A todos los grupos de interés les preocupa la creación de puestos de trabajo para personas con algún tipo de discapacidad.

- 2- Al 92,85% 26 de los centros especiales de empleo les preocupa los trabajadores logren una cierta autonomía.
- 3- El 85,71% de los centros especiales de empleo analizados persiguen mejorar la autoestima que pueden lograr los trabajadores con discapacidad y la capacidad de generar valor agregado por el trabajo desarrollado.
- 4- Otro aspecto relevante es la vocación de servicio más el valor social que se logra a través de los centros especiales de empleo (este objetivo lo pretenden los grupos de interés del 83,14% de los centros especiales de empleo).
- 5- Finalmente, podemos destacar como elementos importantes para los grupos de interés de los centros especiales de empleo la transparencia y ser un ejemplo para otros tipos de empresas.

En los centros especiales de empleo de iniciativa social que han participado en este estudio trabajan 2.504 personas, 551 tienen algún tipo de discapacidad. Todos los centros especiales de empleo de iniciativa social poseen personas trabajadoras que tienen algún tipo de discapacidad. Además, 17 de estos centros especiales de empleo de iniciativa social tienen más de 50 personas trabajando en sus instalaciones.

Si nos centramos en las personas trabajadoras con algún tipo de discapacidad que trabajan en los centros especiales de empleo de iniciativa social podemos destacar que el 77,13% del total de sus trabajadores/as con algún tipo de discapacidad tienen un contrato indefinido, que el 36,93% del total de sus trabajadores/as posee una discapacidad psíquica, el 54,17% una discapacidad física y el 8,90% una discapacidad sensorial. Además, en el año 2022 estos centros especiales de empleo de iniciativa social crearon 62 nuevos puestos de trabajo.

En relación con los datos económicos de los centros especiales de empleo de iniciativa social de Castilla-La Mancha que han colaborado en este estudio podemos reseñar que los ingresos de estos 28 centros especiales de empleo de iniciativa social ascendieron a 25.120.885,8€ en el año 2022. Su facturación se elevó a 17.057.910,31€, siendo el Valor Añadido Bruto de 15.395.854,42€ y el Beneficio Antes de Impuestos de 8.685.251,54€.



El coste de personal de los centros especiales de empleo de iniciativa social de Castilla-La Mancha en 2022 ascendió a 11.111.433,74€, siendo la Seguridad Social de la Empresa y del trabajador de 2.523.555,23€.

En relación con la carga impositiva, destacar que el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF) de las personas trabajadoras de los centros especiales de empleo de iniciativa social ascendió en 2022 a 1.108.939,85€.

El Impuesto del Valor Añadido (IVA) de los centros especiales de empleo de iniciativa social alcanzó un valor de 4.742.022,25€ en 2022. Además, otro tipo de impuestos de este tipo de centros se elevaron a 2.082.189,01€.

Finalmente, hemos querido destacar las ayudas que los centros especiales de empleo reciben, diferenciado, por un lado las que reciben por la actividad económica que desarrollan, que en 2022 ascendió a 4.183.599,96€. Por todo, las que recibieron de programas o proyectos concretos, siendo, en este caso, de 2.731.166,8€. Y las ayudas privadas, que en 2022 ascendieron a 125.905€.



# BIBLIOGRAFÍA

Altzelai Uliando, I. (2020) Un marco jurídico para la Empresa Social en la Unión Europea. CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa, N° 37, pp. 105-140.

Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas. (2015). La empresa social: marco conceptual, contexto e información. [www.aeca.es](http://www.aeca.es)

Argudo, J. (2002). El Tercer Sector y Economía Social. Marco teórico y situación social. Acciones e investigaciones sociales, 15, 239-263.

Argudo Pérez, J.L. (2011) Las cooperativas sin ánimo de lucro: ¿vuelta a los orígenes o respuesta a nuevas necesidades sociales? Revista Vasca de Economía Social, N° 3, pp. 179-201.

Barea, J. y Pulido, A. (2001): El sector de instituciones sin fines de lucro en España. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, n° 37, pp. 35-49.

Barea Tejeiro, J. y Monzón Campos, J.L. (1995): Las Cuentas Satélite de la Economía Social en España: una primera aproximación. Ed. CIRIEC-España, Valencia.

Barea Tejeiro, J. y Monzón Campos, J.L. (2007). Manual para la elaboración de las cuentas satélite de la Economía Social. Bruselas: Comisión Europea.

Borzaga, C., y Defourny, J. (Eds.). (2004). The emergence of social enterprise (Vol. 4). Psychology Press.

Caro-González, F. J., Pérez-Suárez, M., & Sánchez-Torné, I. (2019) Características de las Empresas Sociales Periodísticas. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, N° 96, pp. 121-154.

CESE (2007). La Economía Social en la Unión Europea. Comité Económico y Social Europeo por el Centro Internacional de Investigación e información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa (CIRIEC). Catalogue Number: CESE C 2007-11-ES. Bruselas.

Chaves, R. y Monzón, J. (2001). Economía social y sector no lucrativo: actualidad científica y perspectivas. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 37, 7-33.

Chaves, R. y Monzón, J. (2018). La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: innovación social, economía colaborativa, economía circular, responsabilidad social empresarial, economía del bien común, empresa social y economía solidaria. CIRIEC-España Revista de economía pública, social y cooperativa, 93, 5-50.

Chaves, R.; Juliá, J.F. y Monzón J.L. (2019) Libro Blanco del Cooperativismo y la Economía Social de la Comunidad Valenciana. Valencia: CIRIEC-España.

Decreto 22/2010, de 20/04/2010, por el que se dictan normas de desarrollo para la calificación de empresas de inserción y se crea el registro administrativo de estas empresas. Diario Oficial de Castilla-La Mancha del 23 de abril de 2010.

Defourny, J., & Nyssens, M. (2008). Social enterprise in Europe: recent trends and developments. Social Enterprise Journal, 4(3), 202–228.

Díaz-Foncela, M., Marcuello, C. y Marcuello, C. (2012). Empresas sociales y evaluación del impacto social. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 75, 7-34.

Díaz-Foncela, M., & Marcuello, C. (2014) Las empresas sociales en España: concepto y características. Revista Vasca de Economía Social, N° 8, pp. 143-164.

Díaz-Foncela, M. (Coord.) (2017) Social Enterprise in Spain: A Diversity of Roots and a Proposal of Models. ICSEM Working Papers, N° 29.

DTI, (2002). Social Enterprise. A Strategy for Success, London: Department of Trade and Industry. Recuperado el 8 de octubre de 20203 de [http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.dti.gov.uk/socialenterprise/strat\\_success.htm](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.dti.gov.uk/socialenterprise/strat_success.htm).

European Commission (2015). A map of social enterprises and their eco-system in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Fajardo García, G. (2014). El concepto legal de Economía Social y la Empresa Social. *Revista Vasca de Economía Social*, N° 8, pp. 63-84.

Fisac-García, R., Moreno-Romero, A.M., Mataix, C., & Palacios, M. (2011) La Empresa Social: revisión de conceptos y modelo para el análisis organizativo. *Revista Española del Tercer Sector*, pp. 41-66.

Hernández-Perlines y Carrasco-Monteaugudo, I.(2020). Libro Blanco de la Economía Social de Castilla-La Mancha. Universidad de Castilla-La Mancha.

Herrero, M. y Monzón, J.L. (2016). Identificación y análisis de las características identitarias de la empresa social europea: aplicación a la realidad de los Centros Especiales de Empleo de la economía española CIRIEC - España. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 87, 295-326.

Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. *Boletín Oficial del Estado (BOE)* del 14 de diciembre de 2007

Ley 27/1999, de Cooperativas. *Boletín Oficial del Estado (BOE)* del 17 de julio de 1999.

Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público. *Boletín Oficial del Estado (BOE)* del 9 de noviembre de 2017

Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. *Boletín Oficial del Estado (BOE)* del 30 de marzo de 2011

Ley 13/1982 de Integración Social de las Personas con Discapacidad. *Boletín Oficial del Estado (BOE)* del 30 de abril de 1982.

López Penabad M. C., Maside Sanfiz J. M. y Torrelles Manent J. (2019). Análisis económico y social de los centros especiales de empleo: un estudio en Galicia. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 132, 169-194.

Monzón, J (2003). El cooperativismo en la literatura económica. *CIRIEC-ESPAÑA, Revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, 44, 9-32.

Monzón, J. L. (2006). Economía Social y conceptos afines: fronteras borrosas y ambigüedades conceptuales del Tercer Sector. *El cooperativismo*

en la literatura económica. CIRIEC-ESPAÑA, Revista de Economía Publica, Social y Cooperativa, 56, 9-24.

Monzón, J.L. y Barea, J. (2007): Manual para la elaboración de las cuentas satélite de las empresas de la economía social: cooperativas y mutuas, CIRIEC-España, Valencia.

Monzón, J.L y Chaves, R. (2012): La Economía Social en la Unión Europea, Comité Económico y Social Europeo, Bruselas.

Monzón, J.L. y Chaves, R. (2016): Evolución reciente de la economía social en la Unión Europea. Informe elaborado para el Comité Económico y Social Europeo por el Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa (CIRIEC). CES/CSS/12/2016/23406.

Monzón Campos, J. L. y Herrero-Montegud, M. (2016). "Identificación y análisis de las características identitarias de la empresa social europea: aplicación a la realidad de los Centros Especiales de Empleo de la economía española", CIRIEC-España, Revista de Economía Publica, Social y Cooperativa, 87, 295-326.

Monzón Campos, J.L. y Herrero-Montegud, M. (2017). "Empresas sociales, emprendimiento social y economía social", Revista Española del Tercer Sector, 35, 19-44.

Nogales-Muriel, R. (2017) La Empresa Social en Europa y España: evolución, relevancia y desafíos. Revista Tercer Sector, pp. 117-140.

Navas López, J. E. y Guerras Martín, L. Á. (2023). Fundamentos de dirección estratégica de la empresa. Civitas. 3ª Edición

Parlamento Europeo (2012). Informe sobre la Iniciativa en favor del emprendimiento social - Construir un ecosistema para promover las empresas sociales en el centro de la economía y la innovación sociales (2012/2004(INI)), Documento de sesión A7-0305/2012.

Pérez de Mendiguren, J., Etxezarreta, (2015a). Sobre el concepto de economía social y solidaria: aproximaciones desde Europa y América Latina. Revista de economía mundial, 40, 123-143.

Pérez-Suárez, M., Sánchez-Torné, I., & Pérez-Troncoso, D. (2021). La Empresa Social: realidad de la Economía Social en España. Revesco, 139, 1-15.

Ramos Rosario, N., Vázquez Fernández, M.J. y Fernández Roja, A. (2016). Aplicación de la Ley 31/2015. Las empresas de inserción en España. En Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción. Guía para la aplicación de la Ley 31/2015. Impacto de la declaración de las empresas de inserción como entidades prestadoras de Servicios de Interés Económico General (pp. 11-24). Madrid: Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI).

Real Decreto 49/2010, de 22 de enero, por el que se crea el Registro Administrativo de Empresas de Inserción del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Boletín Oficial del Estado (BOE) del 3 de febrero de 2010.

Salinas, F., & Rubio, M.J. (2001) Tendencias en la evolución de las organizaciones no lucrativas hacia la Empresa Social. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, N° 37, pp. 79-116

Sánchez Pachón, L. A. (2020). Los centros especiales de empleo: configuración legal e incidencia y valoración de las últimas actuaciones normativas, CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa, 36, 55-91.

Solórzano-García, M., Guzmán-Alfonso, C., Savall-Morera, T., & Villajos-Girona, E. (2018) La identidad de la Empresa Social en España: análisis desde cuatro realidades socioeconómicas. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, N° 92, pp. 155-182

Torrelles-Manent, J. (2021). Análisis de la eficiencia de los centros especiales de empleo en galicia: visión económico-financiera y social (Doctoral dissertation, Universidade de Santiago de Compostela).

Vega y Moschella. (2020). La empresa social en España e Italia (1a). Reus.





## **Análisis de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y de las Empresas de Inserción de Castilla-La Mancha como entidades generadoras de Empleo**

El objetivo de este libro es analizar cómo los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y de las Empresas de Inserción de Castilla-La Mancha generan empleo de calidad para los colectivos que las sustentan. En el caso de los centros especiales de empleo, para personas con discapacidad y en el caso de las empresas de inserción, para personas vulnerables y en situación de exclusión.

Las 8 empresas de inserción de Castilla-La Mancha han generado trabajo para 143 personas en 2022, sobre todo mujeres y preferentemente en el sector servicios. En 2022, las empresas de inserción generaron unos ingresos de 3.525.657,76€ y lograron un retorno por diferentes conceptos de 273.303,85€ a las Administraciones Públicas y de 363.125,64€ al Estado.

Por su parte, en 2021 en los 93 centros especiales de empleo de Castilla-La Mancha trabajaron 4.726 personas, siendo en su mayoría personas con algún tipo de discapacidad (90,18%). La mayor parte de las personas trabajan en los centros especiales de empleo de iniciativa social (2.597) y poseen una discapacidad física (2.595). Los centros especiales de empleo no sólo persiguen promover la empleabilidad de las personas con discapacidad, generando oportunidades laborales, sino que, además, pretenden facilitar itinerarios de inclusión sociolaboral, que engloban orientación, formación, capacitación y programas de empleo e intermediación y muchos de ellos desarrollan su actividad en un entorno rural, luchando así, contra la despoblación.