



**CAPÍTULO 7**  
**LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO**  
**Y LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN**

Javier Mendoza Jiménez  
*Universidad de La Laguna*  
*[jmendozj@ull.edu.es](mailto:jmendozj@ull.edu.es)*



## INTRODUCCIÓN

Dentro de las diversas tipologías que contempla la economía social, las empresas de inserción y los centros especiales de empleo se distinguen porque sus actividades están dirigidas a conseguir la inserción laboral de determinados colectivos. Se trata de organizaciones con un funcionamiento empresarial pero que tienen un fuerte carácter social, y que se guían por los principios recogidos en la Ley 5/2011 que se enuncian en el primer capítulo de este libro.

Las empresas de inserción son un sector en crecimiento gracias a su potencial para ser más eficaces que otros programas de inserción laboral (O'Connor y Meinhard, 2014). La lógica de funcionamiento combina la necesaria parte de productividad laboral con una parte de inserción social que se plasma en un segundo contrato que define el itinerario de inserción de la persona que puede durar un máximo de tres años. Ese modelo dicotómico puede provocar tensiones para las que es necesario crear «espacios de negociación» (Battilana *et al.*, 2015).

En Canarias, el número de empresas de inserción no es desdeñable en comparación con otros territorios con población similar y se encuentra en crecimiento en los últimos años. La existencia de la Asociación de Empresas de Inserción de Canarias (ADEICAN) ha servido para la organización interna y para dar una voz común a este tipo de entidades, lo cual ha favorecido la expansión y mejora de herramientas de fomento como los contratos reservados y las subvenciones del Servicio Canario de Empleo.

Por su parte, los centros especiales de empleo, que trabajan fundamentalmente con las personas con discapacidad, se constituyen también como una organización híbrida donde coexisten objetivos económicos y sociales (López Penabad *et al.*, 2019). Después de esta introducción se expondrá el concepto y definición de cada una de las entidades objeto de estudio, así como su posición dentro de la economía social y el marco legal que los define a nivel estatal. A continuación, se expondrá su situación en Canarias centrada en dos aspectos: su distribución geográfica y la regulación regional y las principales subvenciones a las que pueden optar. Posteriormente se entrará en el análisis de los datos en términos de impacto en el empleo y volumen de negocios, desgranando igualmente las actividades más comunes que realizan. El capítulo terminará con unas conclusiones breves y con la bibliografía utilizada.

## 1. CONCEPTO Y DEFINICIÓN

Los centros especiales de empleo y las empresas de inserción son dos de las figuras que explícitamente se recogen en el artículo 5 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. De manera particular, estas organizaciones se declaran dentro de ese propio artículo como «entidades prestadoras de Servicios de Interés Económico General» siempre que estén constituidas y calificadas de acuerdo con la normativa reguladora.

Si bien no es objeto específico de este capítulo analizar en profundidad qué son esos servicios de interés económico general (SIEG, en adelante), un breve repaso puede ayudar a caracterizar las actividades en las que se centran este tipo de empresas. Según el documento publicado por la Comisión Europea en 2011 sobre los SIEG, estos se definen como «actividades económicas que producen resultados en el bien común que no hubieran sido prestado (o lo hubieran sido bajo diferentes condiciones) por el mercado sin una intervención pública» (European Commission, 2011, p. 3).

Esa definición puede servir para situar a este tipo de entidades como organizaciones que realizan actividades de mercado pero que, a la vez, se centran en nichos donde las empresas tradicionales no actúan. Precisamente, lo que caracteriza a este tipo de empresas son los colectivos con los que trabajan, más que los sectores en los se desempeñan, que, como se verá en apartados posteriores, son muchos y variados.

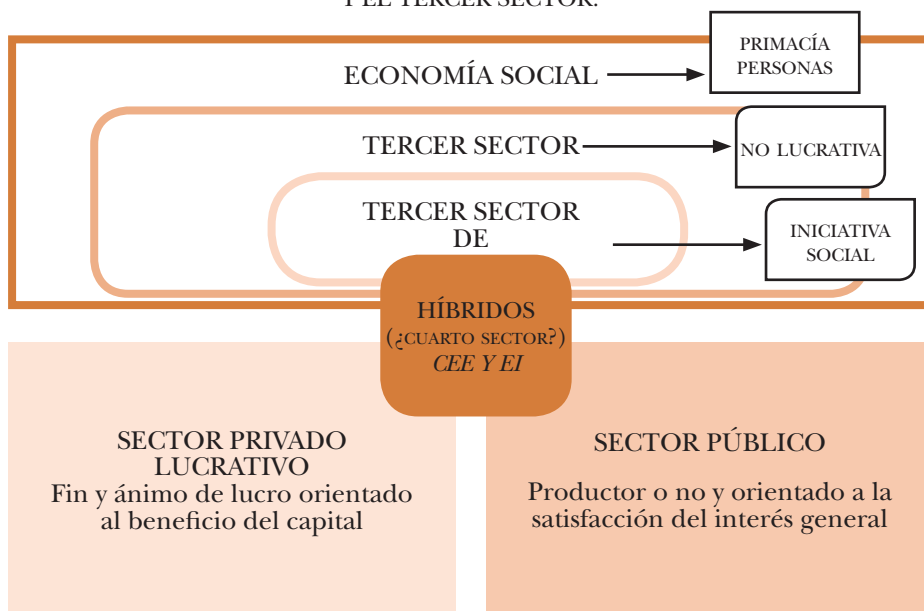
Dentro de esos colectivos, las empresas de inserción se dirigen fundamentalmente «a las personas en situación de exclusión social desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo», según regula el artículo 2 de la Ley 44/2007, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

En el caso de los centros especiales de empleo, el RD 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 de su inclusión social, regula que al menos un 70% de su plantilla deban ser personas con una discapacidad.

Las empresas de inserción y los centros especiales de empleo no han tenido tanto protagonismo en la literatura académica como otras formas de la economía social. Para el caso del primer tipo de organizaciones, la mencionada Ley 44/2007 provocó un efecto expansivo en la atención que se les prestaba y dio como resultado varios estudios entre los que se puede destacar el de Quintão (2007), que realizaba una comparativa europea, el de Maynar (2007), que calificaba de «momento histórico» la aprobación de la Ley, y el de Retolaza Ávalos *et al.*, (2007), que analizaba los factores estratégicos para el éxito de este tipo de entidades.

Un breve recorrido por los últimos cinco años de publicaciones muestra que la atención académica dedicada a este tipo de organizaciones ha estado centrada sobre todo en su papel como apoyo a la inserción y mejora de la empleabilidad. Chisvert Tarazona *et al.* (2018) destacan el papel de las empresas de inserción en

FIGURA 3. LA POSICIÓN DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN DENTRO DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y EL TERCER SECTOR.



Fuente: adaptado de Mendoza Jiménez, Javier (2018).

la mejora de las habilidades personales y de comunicación, pero critican que las profesionales corren el riesgo de no mantenerse una vez que acaba la relación con la persona trabajadora. Por su parte, López *et al.* (2018) abogan por la necesidad de una unificación de criterios formativos a nivel nacional que permita mejores resultados de los itinerarios personales por los se transitan las personas.

En el caso de los centros especiales de empleo, su capacidad de resiliencia en el campo del empleo en las crisis económicas fue analizada por Álvarez Rodríguez (2012) y Milán y Milán (2012), quienes los calificaban como un mecanismo de tránsito hacia el mercado ordinario, cuestión que comparten con las empresas de inserción. En estudios más recientes se ha puesto el foco en una visión más holística de su papel social y económico (López Penabad *et al.*, 2019) y en el cambio que ha supuesto la introducción de una nueva categoría de centros especiales de empleo, aquellos de iniciativa social, a raíz de la última Ley de Contratos del Sector Público (García Sabater, 2019).

Para situar a los centros especiales de empleo y a las empresas de inserción dentro del «universo» de la economía social y el tercer sector, podría hablarse de que son una suerte de híbrido entre ambos mundos, siguiendo la definición

dada en el *Libro Blanco del Tercer Sector Social en Euskadi* y adaptada por Mendoza Jiménez (2018) en la figura 3.

Como puede apreciarse, estas tipologías organizacionales se salen de los límites tradicionales de la economía social y el tercer sector y reúnen características del sector privado lucrativo, como demuestra la existencia de centros especiales de empleo mercantiles y con ánimo de lucro o el hecho de que las empresas de inserción puedan repartir legalmente, aunque la mayoría decide no hacerlo, hasta un 20% de sus beneficios. Por otro lado, la existencia de centros especiales de empleo y empresas de inserción públicas (hecho distintivo de Canarias) las acerca al funcionamiento y a los objetivos del sector público.

### 1.1. EL MARCO LEGAL ESTATAL

Al igual que pasa con otro tipo de organizaciones de la economía social, las empresas de inserción y los centros especiales de empleo cuentan con su propia regulación sectorial. De manera breve, y antes de pasar al análisis de la situación de este tipo de entidades en Canarias, incluido el marco legal propio de la región, se repasarán las principales características de la legislación que ordena su funcionamiento.

Para el caso de las empresas de inserción, la anteriormente mencionada Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, destaca en su preámbulo que son «una tipología especial dentro de las empresas de carácter social» y reafirma la importancia del empleo como forma de participación activa en la sociedad. El artículo 2 de la Ley define qué puede entenderse por personas en situación de exclusión social y nombra, entre otros, a las personas receptoras de rentas mínimas de inserción, personas con problemas de drogodependencias o similares y menores internos.

En cuanto a los requisitos para su establecimiento y funcionamiento cabe destacar que las entidades promotoras de las empresas de inserción deben ser asociaciones sin fines lucrativos y fundaciones cuyo objeto social contemple la inserción social de personas desfavorecidas que deben controlar, al menos, un 51%. A esos requerimientos se le añaden varias condiciones:

- Encontrarse inscritas en el registro correspondiente.
- Tener un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción superior al 30% en los tres primeros años y al 50% posteriormente.
- Aplicar al menos el 80% de los excedentes a la mejora de las estructuras productivas.
- Presentar anualmente un balance social de la actividad de la empresa.

La Ley 4/2007 también incluye medidas de promoción de las empresas de inserción entre las que se encuentran ayudas financieras<sup>1</sup>, bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social y ayudas a la inversión fija.

Por su parte, la regulación de los centros especiales de empleo se remonta un momento bastante anterior a la Ley de Integración Social de las personas con discapacidad (LISMI) de 1982 y se amplía con varios reales decretos de 1985 que regulan la relación laboral de las personas con discapacidad que trabajan en los centros especiales de empleo<sup>2</sup> por lo que se establece un reglamento para estos<sup>3</sup>. De manera más reciente, el Real Decreto Legislativo 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 de su inclusión social, incluye en su artículo 43 y siguientes varios preceptos para la regulación de este tipo de entidades. La definición de los centros especiales de empleo los caracteriza como entidades que participan regularmente en las operaciones de mercado, cuya finalidad es asegurar el empleo de personas con discapacidad y que actúan como medio de inclusión en el mercado de trabajo ordinario.

Al igual que para las empresas de inserción, existen unos requisitos mínimos del porcentaje de la plantilla que debe cumplir con una serie de condiciones, en este caso ser personas con discapacidad, que para los centros especiales de empleo se eleva al 70%, cifra muy superior a la de otros países de la UE.

Una de las mayores, y más polémicas, novedades que se han producido en los últimos años es la creación, a través de la disposición final decimocuarta de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, de una nueva categoría de centros especiales de empleo que se denomina de iniciativa social. Los requerimientos para acceder a esa clasificación parecen asemejarse a los de las empresas de inserción, aunque la redacción que se le ha dado es bastante más enrevesada. Así, los centros especiales de empleo de iniciativa social deben estar «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

---

<sup>1</sup> Sobre este punto podría discutirse si las ayudas financieras no son en realidad un pago que realiza la Administración pública por unos servicios que tendrían un coste mucho más alto si se realizaran desde la misma. Para mayor desarrollo puede verse Mendoza-Jiménez y Román-Cervantes (2016).

<sup>2</sup> Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio (*BOE* de 8 de agosto), regulación de la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo.

<sup>3</sup> Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre (*BOE* de 9 de diciembre), aprobación Reglamento de los centros especiales de empleo.

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»<sup>4</sup>. A ello se añade que las entidades de iniciativa social deben reinvertir todos sus beneficios en el propio centro especial de empleo o en otros de igual naturaleza.

La complicada definición, que quizás se hubiera podido solucionar simplemente copiando la de las empresas de inserción, ha generado algunas dudas que aún están por resolver como, por ejemplo: si un centro especial de empleo mercantil –que es una entidad de la economía social como exige la ley –crea un centro especial de empleo y este no tiene ánimo de lucro, ¿puede reconocerse este último como de iniciativa social? Y bien, si una persona física crea un centro especial de empleo y este no tiene ánimo de lucro, ¿se estaría ante un centro especial de empleo de iniciativa social o bien no porque la entidad promotora no es ninguna de las establecidas en la nueva regulación?

Las principales críticas a esta división entre centros especiales de empleo se producen por la exclusión que se ha producido de los centros especiales de empleo mercantiles de la reserva de contratos, de la que eran tradicionalmente destinatarios. Este hecho supone, según los argumentos de la Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo, que se den distintas oportunidades a las personas con discapacidad en función de si el centro especial de empleo en el que trabajan sea o no de iniciativa social. Desde la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de empleo se antepone que la finalidad no lucrativa aquellos de iniciativa social refuerza su finalidad social poniendo las personas en el centro<sup>5</sup>.

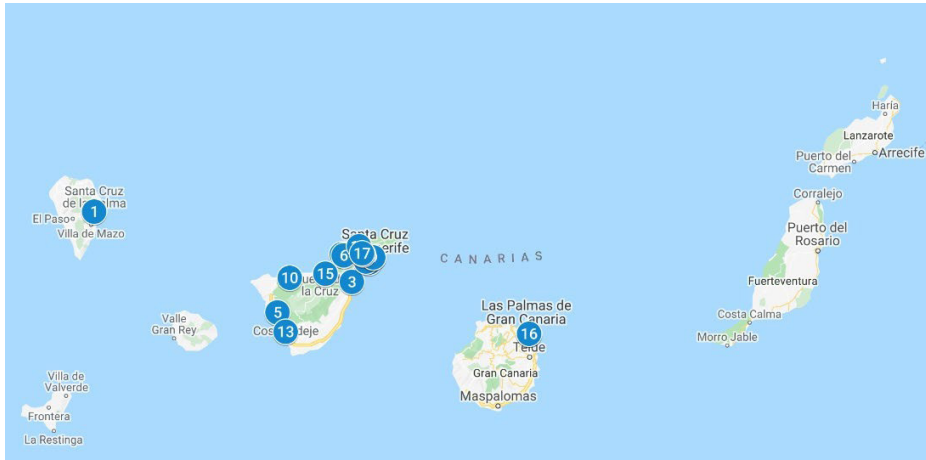
Una vez repasado el marco legal a nivel estatal, los siguientes apartados están destinados a estudiar en mayor profundidad la realidad en Canarias de estos dos tipos de entidades, empezando por su regulación específica y las asociaciones que los agrupan en el apartado 2 y continuando por un análisis de distintas variables en el apartado 3.

---

4 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2017-12902>.

5 Nota de prensa de FEACEM valorando la sentencia del TJUE con respecto a la correcta exclusión de los centros especiales de empleo mercantiles de la reserva de contratos.

MAPA 1. DISTRIBUCIÓN DE LAS SEDES SOCIALES DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN CANARIAS.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Servicio Canario de Empleo.

## 2. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y EMPRESAS DE INSERCIÓN EN CANARIAS

### 2.1. NÚMERO Y LOCALIZACIÓN DE LAS ENTIDADES

#### 2.1.1. Una distribución desigual

En este apartado del capítulo se describirá el panorama general de los centros especiales de empleo y las empresas de inserción en Canarias sobre el que se profundizará en el apartado posterior. Para comenzar, se ofrece una primera visión sobre el número y la distribución territorial de estos que posteriormente se complementa con un análisis del marco legal específico.

Un primer dato que destacar es la diferencia en el reparto del número de entidades entre las dos provincias del archipiélago. Mientras que la provincia de Santa Cruz de Tenerife concentra la práctica mayoría de empresas de inserción, la provincia de Las Palmas aglutina un mayor número de centros especiales de empleo. Este hecho resulta curioso y revela un caso de especialización en la inserción de determinados colectivos cuya explicación podría dar lugar a un estudio más profundo.

En el caso de las empresas de inserción, como muestra el mapa 1, la gran mayoría de las 17 empresas que ahora mismo se encuentran registradas como activas tienen su actividad principal en la isla de Tenerife (un 88,24%) mientras



## 2.2. REGULACIÓN LEGAL Y SUBVENCIONES

### 2.2.1. *La legislación de Canarias*

#### A. Las empresas de inserción

La legislación estatal existente para empresas de inserción y centros especiales de empleo ha sido trasladada a Canarias a través de varias regulaciones específicas que regulan aspectos como la inscripción y funcionamiento de estas entidades, así como las distintas subvenciones que se lanzan para ellas.

Entrando en la primera parte, la reguladora, las empresas de inserción tienen un primer hito legal en el Decreto 32/2003, de 10 de marzo, por el que se regula la inserción sociolaboral en empresas de inserción. Este documento, que es anterior a la legislación nacional como sucede en la gran mayoría de las comunidades autónomas<sup>6</sup>, establece no solo las condiciones para la creación de una empresa de inserción, a las que define como aquellas estructuras productivas de bienes o servicios [...] que tengan entre sus fines la incorporación al mercado laboral de personas en exclusión social y desarrollen un proyecto personal de inserción que les permita mejorar sus condiciones de empleabilidad.

Además de lo anterior, el decreto establece las condiciones de calificación, registro, las personas que pueden formar parte de la plantilla en inserción y la manera en que se incorporan a la estructura. En un segundo título hace referencia a las subvenciones, que divide en tres categorías: mantenimiento de la plaza de inserción, asistencia técnica e incorporación definitiva.

Partiendo de este punto, la Orden de 13 de septiembre de 2004, por la que se desarrolla el Decreto 32/2003, de 10 de marzo, que regula la inserción sociolaboral en empresas de inserción, hace hincapié en los procedimientos de registro y establece un silencio administrativo positivo después de seis meses.

Posteriormente a la Ley estatal, el Decreto 137/2009, de 20 de octubre, por el que se regula la calificación de empresas de inserción, el procedimiento de acceso a las mismas y el Registro de empresas de inserción, modifica las condiciones para la calificación y establece de manera más clara las obligaciones de este tipo de entidades. Además, también recoge la manera en que estas entidades se relacionan con la Administración pública a distintos niveles (Servicio Canario de Empleo y servicios públicos municipales) para dejar claro el papel de cada una de las partes. Especialmente interesante resulta el apartado dedicado a las medidas de promoción, que amplían lo recogido en la Ley 44/2007 en cuanto a las subvencio-

---

<sup>6</sup> De hecho, Canarias fue de las últimas comunidades en contar con una regulación específica, como puede encontrarse aquí: [https://www.cepes.es/social/entities\\_companies\\_insertion](https://www.cepes.es/social/entities_companies_insertion).

nes que pueden otorgarse y contemplan conceptos como la puesta en marcha de la empresa, la creación de plazas de inserción (incluyendo los equipos de apoyo) y la inversión en activos fijos sin perjuicio de que puedan surgir otros conceptos.

## B. Los centros especiales de empleo

La existencia de abundante legislación estatal que regula distintos aspectos de funcionamiento de los centros especiales de empleo como los enclaves laborales (Real Decreto 290/2004) o los servicios de ajuste personal y social (Real Decreto 469/2006) ha hecho que el desarrollo en Canarias haya sido menor que el de las empresas de inserción y se haya centrado sobre todo en la parte de subvenciones que se abordará en el punto siguiente.

En Canarias, dos son las órdenes reguladoras que afectan de manera directa o indirecta al funcionamiento de los centros especiales de empleo. En primer lugar, la Orden de 2 de julio de 2009, por la que se crea y regula un censo de trabajadoras y trabajadores autónomos con discapacidad en el exclusivo ámbito del Servicio Canario de Empleo, aborda el problema que tienen las empresas para encontrar personas trabajadoras con discapacidad en régimen de trabajo autónomo para poder, a través de su contratación, cumplir con las medidas alternativas en caso de no tener el porcentaje obligatorio de personas con discapacidad en plantilla.

La segunda orden, de 29 de julio de 2009, por la que se regula el procedimiento administrativo relativo a la aplicación de las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en favor de personas trabajadoras discapacitadas en empresas de 50 o más trabajadores/as, reguladas por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, está referida precisamente a cómo implementar esas medidas alternativas y, en lo referente a los centros especiales de empleo, exige que estos estén inscritos en el registro correspondiente del Servicio Canario de Empleo y que la actividad que se les contrate esté dentro de su objeto empresarial.

### *2.2.2. Las subvenciones a la actividad*

Dentro de las acciones de fomento desde la Administración pública para este tipo de entidades destacan las subvenciones a la actividad que se articulan de manera diferente para empresas de inserción y centros especiales de empleo.

Para el caso de las empresas de inserción, aunque existen otro tipo de subvenciones a las que pueden acogerse por motivo de su actividad, la base fundamental se encuentra en convocatoria de «concesión de subvenciones dirigidas a la inserción laboral en empresas de inserción y a la inserción laboral definitiva en el mercado de trabajo ordinario de personas en situación de exclusión social, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo».

**CUADRO 35. CANTIDADES Y CONCEPTOS SUBVENCIONABLES  
SEGÚN EL SERVICIO CANARIO DE EMPLEO.**

CONCEPTO	CANTIDAD	COMENTARIOS
Subvención directa a la contratación de personas con dificultades de inserción laboral.	9000€ el primer año, 6500€ los dos siguientes. Aumenta en 500€ en caso de mujeres víctimas de violencia de género.	Un máximo de tres años. Jornada mínima del 50%. Subvención proporcional a la jornada laboral.
Subvención para la contratación de técnicos de acompañamientos a la producción y la inserción.	3250€ por plaza de inserción.	Se establece un máximo anual por puesto de trabajo que es de 19257,38€ para un técnico de acompañamiento a la producción y de 25652,91€ para un técnico de acompañamiento a la inserción.
Subvención para la contratación de gerentes.	Si se tiene menos de 5 plazas 4000€ por plaza Si se tienen 5 o más plazas 3000€ por plaza.	Reducción si las plazas no están a tiempo completo Máximo de 26790,89€ anuales.
Subvenciones para la inserción definitiva del trabajador.	Para el autoempleo 8000€. Para el empleo asalariado 5000€.	Se reduce en función de la jornada laboral establecida. Se establece un máximo de 10000€.

Fuente: adaptado de la Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la presidenta, por la que se aprueban las bases reguladoras y se convocan subvenciones dirigidas a la inserción laboral en empresas de inserción y a la inserción laboral definitiva en el mercado de trabajo ordinario de personas en situación de exclusión social, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, para el ejercicio 2021. Disponible en <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/598542>.

Esta convocatoria se realiza anualmente por parte del Servicio Canario de Empleo y se dirige a financiar las siguientes acciones:

- La contratación de personas con especiales dificultades dentro de las plazas de inserción en los tres primeros años.
- El apoyo a los equipos de gestión.
- Apoyar la incorporación de una persona que ocupase plaza de inserción bien como autoempleo, bien como personal de una empresa ordinaria.

En cuanto a las cuantías subvencionadas, estas varían en función de una serie de parámetros que actúan a modo de incentivo para buscar que la inserción de las personas se produzca con mayor celeridad. El cuadro 35 recoge las modalidades de subvención, las cantidades máximas y comentarios a cada categoría.

Para 2021, la cuantía presupuestada es de 3682602,45€, lo que supone un incremento con respecto a 2020, cuando fue de 2761274,48€, y consolida el aumento comparado con 2019, cuando el monto total ascendió a 2686431,83€, y 2018, cuando se concedieron 194777,66€. En este punto, cabe hacer una reflexión con respecto al futuro de las subvenciones para este tipo de entidades. Dado que su número se ha incrementado y, según conversaciones con ADEICAN, puede seguir esa tendencia en un futuro, está por ver si las subvenciones concedidas se incrementarán en una proporción semejante en un futuro.

La incidencia que puedan tener otro tipo de medidas de fomento de las entidades sociales como puede ser la reserva de mercados o la inclusión en las

acciones previstas de los fondos europeos puede ayudar a consolidar y a impulsar estas organizaciones. Pero, como se remarcó anteriormente, si bien han tomado la forma de subvenciones (aunque aquí podría debatirse largamente si quizás la forma de convenio sería más conveniente y más teniendo en cuenta las posibilidades que ofrece la Ley de Servicios Sociales de Canarias en vigor), no hay que perder de vista que, como han demostrado entre otros los estudios de Ruiz Roqueñi *et. al.* (2007), la Administración obtiene un rendimiento positivo mediante esas subvenciones. Además, este gasto público es, con mucha probabilidad, menor de lo que costaría la ejecución del coste con medios propios.

En cuanto a las subvenciones para los centros especiales de empleo en Canarias, es también el Servicio Canario de Empleo el órgano responsable de la partida de mayor relevancia: la subvención del 50% del SMI para el mantenimiento de personas con discapacidad en centros especiales de empleo. La normativa estatal que la regula, del 16 de octubre de 1988, ha sido adaptada en Canarias a la Ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo a través de una Orden de 2017 que recoge los condicionantes para la concesión y control de la subvención, como son una justificación más simple para aquellas de menos de 60 000€, la subvención del 50% del SMI que corresponda en cada momento, la no consideración de los períodos de baja, absentismo e incapacidad laboral y el control mediante método de muestreo probabilístico.

A diferencia de las subvenciones de las empresas de inserción, que tienen carácter anual, aquí se conceden de manera mensual, si bien siempre con un cierto retraso que puede provocar problemas de liquidez en las entidades que las reciben. Es precisamente ese, la disonancia temporal entre los gastos realizados y las subvenciones recibidas, uno de los mayores problemas que las entidades analizadas en este capítulo tienen que afrontar en Canarias.

### 3. VOLUMEN DE NEGOCIO, EMPLEO Y ACTIVIDAD

En el apartado anterior se ha hecho una introducción de la presencia de las empresas de inserción y los centros especiales de empleo en Canarias. En esta tercera parte se profundizará en la dimensión que tienen en términos de volumen de negocio, de empleo generado y de sus sectores de actividad.

#### 3.1. ANÁLISIS SEGÚN EL VOLUMEN DE NEGOCIO

Del tipo de entidades analizadas dentro de este capítulo suele tenerse una imagen más similar a recursos sociales como los que pueden proporcionar las ONG, y que podríamos denominar como un «de colchón». Sin embargo, la filosofía y los objetivos sociales que caracterizan este tipo de entidades las lleva a prestar un tipo de servicios a las personas que podrían denominarse como un «trampolín»

CUADRO 36. LOS 10 MAYORES CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO EN CANARIAS POR VOLUMEN DE NEGOCIO.	
DENOMINACIÓN	VOLUMEN DE NEGOCIO
CEE ILUNION RETAIL Y COMERCIALIZACIÓN, S.A.	45 048 143,00€
CEE INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SERVICIOS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L.	24 092 022,00€
CEE ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA	23 360 650,00€
CEE ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS, S.A.	17 437 750,00€
CEE PRODALCA ESPAÑA	8 975 690,00€
CEE LAVANDERÍAS MECÁNICAS CRISOL, S.L.	4 889 230,00€
CEE DESARROLLO SOCIAL CANARIAS, S.L.	2 946 070,25€
CEE OBRA SOCIAL DE ACOGIDA Y DESARROLLO	2 652 116,91€
CEE PROTECCIÓN TÉCNICA INTEGRAL, S.L.	2 310 625,96€
CEE GUAYARMINA TEXTIL, S.L.	1 957 881,67€

Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Servicio Canario de Empleo.

hacia el empleo y la mejora de la calidad de vida. Esa confusión, más común de lo que pudiera parecer sobre todo en el caso de las empresas de inserción, lleva a obviar la parte empresarial que deben necesariamente tener estas organizaciones y que, en otras regiones de España como el País Vasco, lleva a la existencia de organizaciones que están dentro de ese pequeño porcentaje de empresas que no son pymes en nuestro país.

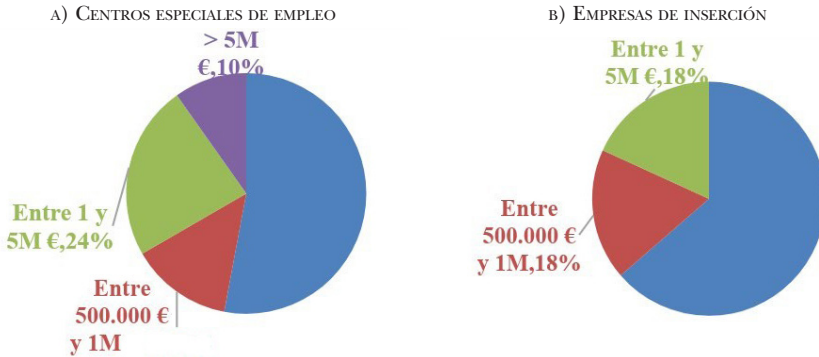
Si bien en el caso de Canarias todavía no se ha llegado a ese extremo, no es menos cierto que hay varias entidades con volúmenes de negocio considerables, sobre todo entre los centros especiales de empleo, y que existe un importante potencial de crecimiento en los próximos años, sobre todo derivado de la necesidad de ayudar a los tipos de colectivos con los que trabajan para salir de la crisis.

El volumen de negocio medio difiere bastante entre ambos tipos de entidades. Para los centros especiales de empleo la cifra se sitúa por encima de los tres millones de euros, sobre todo debido a la existencia de las entidades asociadas a Ilunion, cuya cifra de negocio recogida en el Servicio Canario de Empleo pudiera estar referida a la entidad en general y no solo a lo que generan en Canarias.

Como puede comprobarse en el cuadro 36, de los 10 centros especiales de empleo con mayor volumen de negocio, tres pertenecen al grupo Ilunion y hay una presencia mayoritaria de centros que pertenecen a un grupo empresarial mayor como Integra Mantenimiento y Prodalca, entre otros.

Por su parte, las empresas de inserción presentan datos mucho más modestos, y la entidad con mayor volumen de negocio es Ecatar Canarias con algo más

FIGURA 4. DISTRIBUCIÓN POR VOLUMEN DE NEGOCIO DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO EN CANARIAS.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Servicio Canario de Empleo

de 1,7 millones de euros. La cantidad media de volumen de negocio asciende a 561 075,09€ en el caso de estas entidades.

La disparidad de valores en cuanto a la cifra de negocio es una pauta común entre ambos tipos de organizaciones. Un 52,94% de los centros especiales de empleo tiene un volumen de negocio inferior a los 500 000 € (figura 4.a) y casi dos tercios de las empresas de inserción se encuadran en esa categoría (figura 2.b).

Además de lo anterior, los cinco centros especiales de empleo de la categoría superior, volumen de negocio superior a los cinco millones de euros, concentran un 77,54 % del total de esta dimensión, mientras que, para las empresas de inserción, este escalón, en este caso entre uno y cinco millones de euros, supone el 53,18% del total.

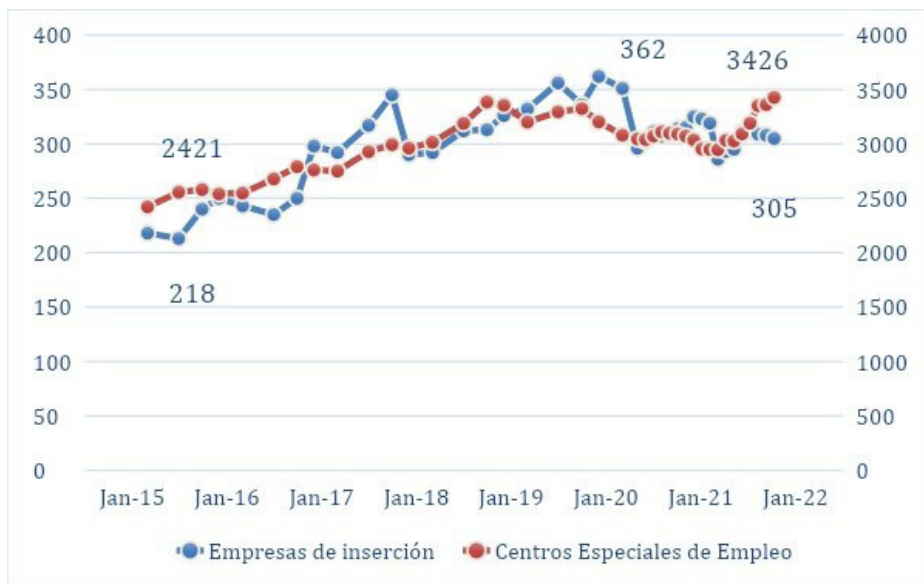
### 3.2. ANÁLISIS SEGÚN EL EMPLEO GENERADO

Uno de los aspectos más característicos de las organizaciones que se estudian en este capítulo, y que las relaciona con los principios de la economía social, es que sitúan a las personas en el centro, lo que desde el punto de vista de la planificación de las actividades las lleva a optar por sectores intensivos en mano de obra.

Esto supone seguir un camino contrario a la tendencia general donde la llamada cuarta revolución industrial supone un nuevo reto para garantizar que el estado de bienestar se mantiene en un período de fuerte automatización (González-Páramo, 2018).

Esa decidida apuesta por el empleo se refleja sin lugar a duda en los datos que se extraen del análisis del número de personas trabajadoras en estas entidades en Canarias. Para el caso de los centros especiales de empleo, el crecimiento ha sido claro y se traduce en un aumento del 41,15% ente marzo de 2015 y octubre

GRÁFICO 12. NÚMERO DE PERSONAS EMPLEADAS EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y EMPRESAS DE INSERCIÓN ENTRE 2015 Y 2021.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Servicio Canario de Empleo.

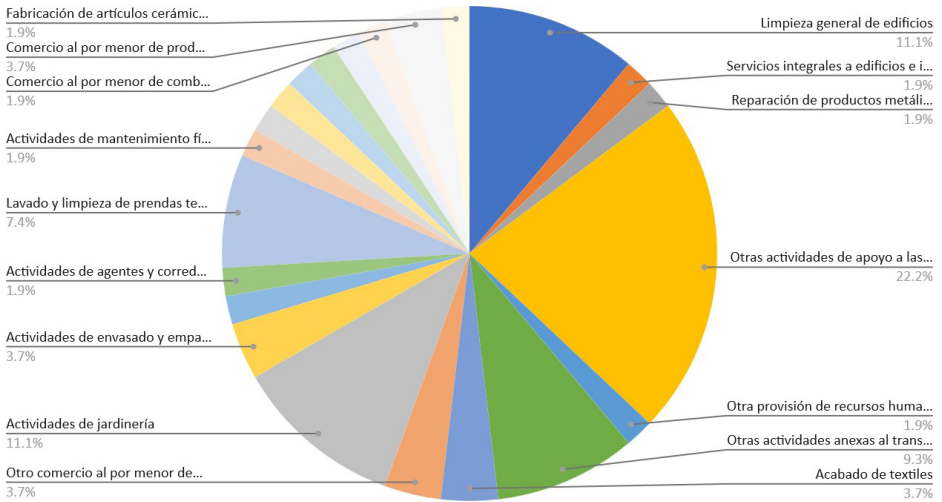
de 2021, pasando de 2421 personas empleadas a 3426, lo cual es el mayor número de toda la serie (gráfico 12).

Para las empresas de inserción la evolución ha sido similar, con un aumento acumulado del 39,90% en la serie temporal. Sin embargo, el punto más alto de personas empleadas llega en este caso en noviembre de 2019 y ha disminuido hasta las 305 personas en la actualidad.

Combinando ambas magnitudes puede obtenerse el indicador de la productividad en este tipo de entidades señalando la cantidad de volumen de negocio producido por persona empleada. Tomando como referencia la última cifra disponible para ambas variables, el resultado para las empresas de inserción asciende a los 20 235,49€ mientras que para los centros especiales de empleo la ratio es más del doble, 44 762,39€.

Si bien pudiera parecer que este segundo tipo de organización es más productiva que la primera, ha de recordarse que las cifras de negocio que se han recogido pueden estar distorsionadas por la pertenencia a grupos empresariales de varias entidades.

GRÁFICO 13. DISTRIBUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DENTRO DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO EN CANARIAS.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Servicio Canario de Empleo.

### 3.3. ¿A QUÉ SE DEDICAN ESTAS ORGANIZACIONES?

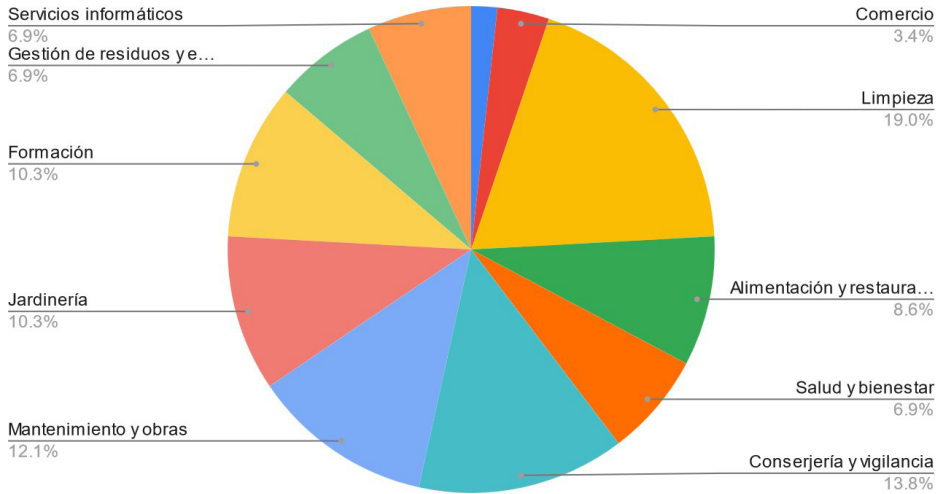
Un último aspecto que es necesario analizar para mostrar una visión completa de las organizaciones que son objeto de estudio en este capítulo es saber a qué se dedican. Los sectores intensivos en mano de obra son aquellos que concentran la mayor parte de las actividades productivas de estas organizaciones, lo que se alinea con su objetivo de llegar al mayor número de personas posible.

Según los datos del Servicio Canario de Empleo, hasta 21 sectores distintos fueron identificados en el caso de los centros especiales de empleo, mientras que para las empresas de inserción el número asciende a 11 según el catálogo de empresas sociales editado por la Red Anagos en 2021.

Para los centros especiales de empleo los sectores mayoritarios son otras actividades de apoyo a las empresas (que incluye actividades administrativas y otras actividades auxiliares según la clasificación del CNAE) y las relacionadas con la limpieza, tanto de edificios como de prendas y en general. Otro sector que aparece entre los primeros, típico en este tipo de entidades y también intensivo en mano de obra, es el de la jardinería, que está presente en más del 10% de las entidades (gráfico 13).

Por su parte, las empresas de inserción son más homogéneas en cuanto a los sectores en los que trabajan y casi la mitad de ellos, cinco, están presentes en más de un 10 % de las entidades (gráfico 14). Casi una quinta parte de las empresas se dedica a actividades de limpieza (19%), mientras que en segundo lugar aparecen la conserjería y vigilancia (13,8%), completando el podio sector de mantenimien-

GRÁFICO 14. DISTRIBUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DENTRO DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN CANARIAS.



Fuente: elaboración propia a partir del catálogo de servicios de empresas de inserción de Canarias editado por la Red Anagos. Disponible en <https://redanagos.org/wp-content/uploads/2021/11/CATA%CC%81LOGO-DE-SERVICIOS-DE-EMPRESAS-DE-INICIATIVA-SOCIAL-DE-CANARIAS.pdf>

to y obras (12,1%). Este último sector puede resultar especialmente interesante con la llegada y ejecución de los Fondos Next Generation, que se centrarán en un porcentaje importante en la realización de obras donde este tipo de entidades pueden participar como subcontratas, aportando personal con capacitación básica y realizando actividades que no requieran una alta especialización técnica.

#### 4. CONCLUSIONES

Las empresas de inserción y los centros especiales de empleo son dos tipos de entidades que combinan los objetivos sociales y la actividad de mercado. De esta manera, se hace alusión a las dos partes que componen el objeto de estudio de este libro. Por un lado, la *economía*, entendida como un intercambio de bienes y servicios en el mercado. Por otro lado, la parte *social*, poniendo a las personas en el centro y atendiendo a colectivos que tienen mayores dificultades para integrarse en el mercado laboral regularizado.

En el caso de Canarias, los centros especiales de empleo son mayoritarios tanto en número como en volumen de negocio y en los sectores a los que se dedican. La existencia de grandes organizaciones les ha permitido también ser más conocidos, dentro del desconocimiento general que existe de este tipo de entidades tal y como se describe en Mendoza *et al* (2019).

Precisamente es este reto, el de la visualización, el que deben superar este tipo de entidades para aumentar su impacto. Como se ha analizado en este capítulo, su incidencia en el empleo es importante, con casi 4000 personas entre ambos, lo cual, por ejemplo, más que duplica la cantidad prevista para el Plan de Empleo de La Palma para 2022. La enorme diferencia estriba en que este tipo de entidades ofrece una mayor estabilidad y una estructura formativa sólida.

Otra de las cuestiones que deben abordarse, sobre todo en el caso de las empresas de inserción, es cómo va a acompañarse el crecimiento en el número de organizaciones con la necesaria financiación pública en forma de subvenciones. En un contexto donde no parece que la falta de fondos públicos vaya a ser (por ahora) un problema, y donde es necesaria una apuesta decidida por mecanismos de inserción laboral que se han probado exitosos, la agilización y simplificación de cargas burocráticas, unida al aumento de la dotación presupuestaria, serían dos de los elementos que deben combinarse para dar un impulso a la buena labor que vienen desempeñando estas organizaciones.

Desde el punto de vista de las propias empresas sociales, la ampliación de las actividades que realizan sobre todo hacia sectores tecnológicos que permitan limitar la «deshumanización» de muchas actividades cada vez menos intensivas en mano de obra como la industria y la apertura de más entidades en espacios geográficos donde no están presentes como pueden ser las islas no capitalinas son dos aspectos para considerar.

Para acabar, no es baladí hacer una llamada a una unificación estadística e informativa desde la Administración pública que permita mejorar los análisis y los estudios que se realizan. La información existente se encuentra por ahora bastante desagregada y no es accesible a la población en general. La base de datos abiertos de Canarias no recoge resultados propios de este tipo de entidades, como sí lo hace con las cooperativas, por ejemplo.

Acciones como la recientemente celebrada Feria de Compra Pública Responsable y el reconocimiento de la reserva de contratos en la Agenda 2030 de Canarias pueden ayudar a poner en el mapa la labor y las posibilidades de este tipo de entidades, pero es fundamental incrementar su importancia para asegurar que tengan un papel relevante y que contribuyan a un desarrollo más sostenible.

## BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ, V.R. (2012). «El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿Son los Centros especiales de empleo una excepción?». *Estudios de Economía Aplicada*, 30(1), 237-259.
- BATILANA, J., SENGUL, M., PACHE, A.C., & MODEL, J. (2015). «Harnessing productive tensions in hybrid organizations: The case of work integration social enterprises». *Academy of Management Journal*, 58(6), 1658-1685. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0903>.
- CHISVERT TARAZONA, M.J., PALOMARES MONTERO, D., HERNAIZ ÁGREDÁ, N., & SALINAS TOMÁS, M.F. (2018). Trayectorias de aprendizaje en contextos informales. El caso de tres empresas de inserción. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 94, 185-216. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.94.12695>.
- European Commission (2011). Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A Quality Framework for Services of General Interest in Europe. Brussels, 14 pp.
- GARCÍA SABATER, A.B.G. (2019). «Centros especiales de empleo de Iniciativa Social. Avances legislativos y ajustes necesarios». *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 35, 95-123.
- GONZÁLEZ-PÁRAMO, J.M. (2018). *Cuarta revolución industrial, empleo y estado de bienestar. En Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas* (pp. 89-113). Ministerio de Justicia.
- LÓPEZ, M.A., ROS-GARRIDO, A., & FLUIXÁ, F.M. (2018). «Profesionales de apoyo a la inserción: Formación y acompañamiento en empresas de inserción». *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 94, 155-183. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.94.12698>.
- LÓPEZ PENABAD, M.C., MASIDE SANFIZ, J.M., & 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.
- MAYNAR, A.G. (2007). «El momento actual de las Empresas de Inserción, un momento histórico». *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 59, 7-32.
- MENDOZA JIMÉNEZ, J. (2018). *La contratación pública responsable: una propuesta para su implementación*, tesis doctoral. Disponible en <https://portalciencia.ull.es/documentos/5e31703e2999523690ffcedb>.
- MENDOZA JIMÉNEZ, J., & ROMÁN CERVANTES, C. (2016). «Subvenciones y eficiencia en la economía social: el caso de las empresas de inserción en Canarias» (p. 17). Presentado en el XVI Congreso de Investigadores en Economía Social, Valencia: CIRIEC-España.
- MENDOZA JIMÉNEZ, J., HERNÁNDEZ LÓPEZ, M., & FRANCO ESCOBAR, S.E. (2019). «Sustainable public procurement: From law to practice». *Sustainability*, 11(22), 6388. <https://doi.org/10.3390/su11226388>.