

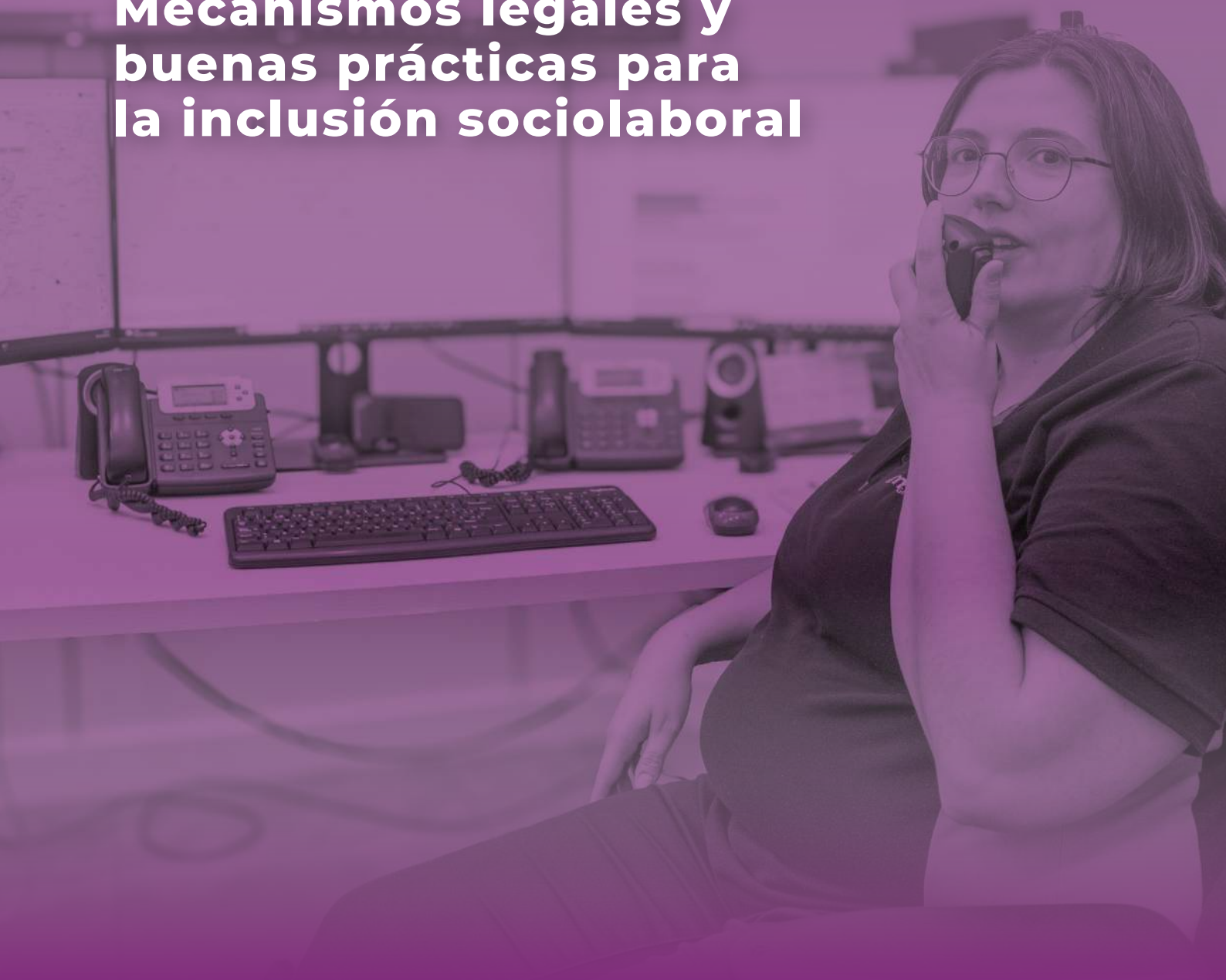
UNA PUBLICACIÓN DE



CONCLUSIONES

Compra Pública Responsable

Mecanismos legales y buenas prácticas para la inclusión sociolaboral



INDICE

INTRODUCCIÓN	3
---------------------	---

INAUGURACIÓN	4
---------------------	---

Intervenciones de apertura: FEACEM Castilla-La Mancha, CERMI CLM, FAEDEI, FEACEM nacional y Secretaría General de la Consejería de Hacienda, AAPP y Transformación Digital de la Junta de Comunidades de CLM.

MESA 1	5
---------------	---

Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción

• Qué es una EI, datos y características	5
• Qué es un CEEIS, datos y características	6
• Inclusión laboral en zonas rurales	7
• Diferenciación frente a empresas fraudulentas	8
• Conclusiones de la Mesa 1	8

MESA 2	9
---------------	---

Reserva legal de contratos públicos: mecanismos para su aplicación y control

• Normativa en Castilla-La Mancha	9
• Impacto económico de la reserva. Cifras año 2024. Evolución de la reserva	9
• Novedades en el nuevo decreto de contratación pública	10
• Retos pendientes en la aplicación	11
• Seguimiento y evaluación de la reserva de contratos	11
• Entidades sociales con acceso a la reserva y seguridad jurídica	12
• Procedimientos de contratación en Castilla-La Mancha	14
• Conclusiones de la Mesa 2	15

MESA 3	16
---------------	----

Experiencias reales y casos de éxito

- Testimonios de trabajadores de CEEIS y EI:	17
Experiencias de Almudena García, Rocío González, David Martínez, Silvia García y Alicia Larios.	
- Conclusiones de la Mesa 3	19

MESA 4	20
---------------	----

Buenas prácticas de contratación de las administraciones públicas

• Administraciones contratantes:	
- Experiencia del Consorcio Provincial de Extinción de Incendios y Salvamento (Diputación de Toledo)	20
- Experiencia del Ayuntamiento de Riópar	21
- Experiencia del Ayuntamiento de Tomelloso	21
• Conclusiones de la Mesa 4	21

CLAUSURA	22
-----------------	----

Intervenciones de FEACEM CLM, Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de CLM, Economía Social CLM e Iberdrola.

INTRODUCCIÓN

FEACEM Castilla-La Mancha, Asociación de Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social promovió la *Jornada Compra Pública Responsable. Mecanismos legales y buenas prácticas para la inclusión sociolaboral* el 24 de marzo de 2025 en Toledo, financiada por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y el Servicio Público de Empleo Estatal, con los objetivos de sensibilizar e incentivar de la reserva en los procedimientos de contratación del sector público, según la disposición adicional 4ª de la Ley de Contratos del



Sector Público, Ley 9/2017 de 8 de noviembre, y de difundir los efectos sociales positivos de la contratación pública responsable en la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social. Convocando a cerca 170 personas entre responsables políticos y empleados públicos gestores de procedimientos de contratación del sector público, gerentes y mandos intermedios de las empresas de inserción (EI) y de centros especiales de empleo de iniciativa social (CEEIS).

En el encuentro se abordó la contratación o compra pública y su gestión como motor de inclusión laboral de personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social, y se analizó el impacto que tiene la reserva de contratos públicos y su aplicación en beneficio de estas personas.

La jornada se estructuró en torno a cuatro mesas redondas, cada una enfocada en un aspecto clave de la contratación o compra pública responsable:

1. **Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción**, en la que se exploró el funcionamiento y el papel de estas entidades dentro de la contratación pública, destacando su papel como proveedores de la administración pública.
2. **Reserva Legal de Contratos Públicos**: se discutieron los mecanismos necesarios para la aplicación efectiva de la reserva legal en la contratación pública.
3. **Efectos de la contratación pública responsable**: se presentaron experiencias personales reales de inserción sociolaboral por la adjudicación de contratos reservados de personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión.
4. **Buenas prácticas de contratación reservada de las administraciones públicas**: se compartieron las experiencias de los procedimientos de contratos reservados por las administraciones intervinientes y la evaluación en el funcionamiento y calidad de los servicios prestados.

El evento fue clausurado por la Directora General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Ana María Carmona, acompañada del presidente de FEACEM CLM Pedro Sáez, el presidente de Economía Social de Castilla-La Mancha, Juan Miguel del Real y el delegado de Iberdrola en Castilla-La Mancha, Javier Nicolás.

Este manual recoge las conclusiones y aprendizajes obtenidos a lo largo de un día dedicado a analizar el impacto de la reserva de contratos públicos a centros especiales de empleo de iniciativa social y a empresas de inserción, y su aplicación en beneficio del empleo de personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social.

INAUGURACIÓN



La inauguración corrió a cargo del presidente de FEACEM Castilla-La Mancha, Pedro Sáez Cruz, la presidenta de CERMI CLM, Cristina Gómez Palomo, el presidente de FAEDEI, Rafael López García, el presidente de FEACEM nacional, Daniel Aníbal García y la secretaria general de la Consejería de Hacienda, AAPP y Transformación Digital, Macarena Saiz Ramos.

En sus intervenciones resaltaron los aspectos que se tienen en cuenta para impulsar la reserva de contratos del sector público, un elemento crucial para la inclusión laboral de personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social. El sistema de apoyo a estos colectivos es amplio y debe cubrir todas las facetas de la vida, siendo el empleo y la participación en la actividad económica, fundamental. Pero para ello, los presupuestos generales de las administraciones públicas juegan un papel importantísimo.

El presupuesto del Gobierno de España está cerca de los 700.000 millones de euros, generando más del 45% de la actividad económica del país. A nivel regional, los últimos presupuestos año 2025 ascienden a 12.700 millones de euros, con una partida de 1.500 millones destinada a la contratación pública. Desde principios de los 2000, en Europa se percibió que la compra pública tiene un potencial que va más allá de cubrir las necesidades administrativas. Es crucial para colectivos de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social, este potencial es significativo. Se comenzó a regular en las Directivas del Parlamento Europeo y Consejo 2014/23 y 2014/24, y se incorporó al ordenamiento jurídico nacional en la Ley de Contratos del Sector Público, Ley 9/2017 de 8 de noviembre.

En Castilla-La Mancha, se comenzó antes que a nivel nacional con la reserva, con la Ley 7/2014 de Garantía de los Derechos de las Personas con Discapacidad, artículo 52 reserva de contratos a centros especiales de empleo. Esto ha permitido que la compra pública responsable ofrezca una atención prioritaria y una reserva de mercado a entidades como centros especiales de empleo de iniciativa social y empresas de inserción.

Este apoyo es esencial, ya que las tasas de paro en estos colectivos casi duplican las generales. La colaboración con la Consejería de Hacienda, AAPP y Transformación Digital, CERMI CLM, FEACEM CLM y ASEIRCAM ha sido fundamental para avanzar en este camino.

Aunque queda mucho por hacer, se ha comenzado a instaurar esta práctica en los órganos de contratación, no solo de la JCCM, sino también en colaboración con la Federación de Municipios y Provincia de Castilla-La Mancha (FEMPCLM), en diputaciones y municipios de Castilla-La Mancha porque aún hay mucha pedagogía por hacer.

Por eso, el que todas las partes implicadas se sienten a debatir sobre cómo avanzar, es no solo un éxito, sino un síntoma de que se camina en la misma dirección, y esto va a permitir mejorar las tasas de empleabilidad y calidad de vida de las personas con discapacidad y en riesgo de exclusión, contribuyendo a hacer una mejor sociedad.

MESA 1



CEEIS y EI: qué son y cómo funcionan, dimensiones y potenciales servicios que ofrecen a la Administración Pública

- Moderada por: **Daniel Aníbal García**. Presidente de FEACEM.
- **Elena Pérez Cayuela**. Secretaria Junta Directiva FEACEM CLM.
- **Mar González Rodríguez**. Presidenta de ASEIRCAM.
- **Daniel Collado Collado**. Gerente Plena Inclusión CLM.
- **Francisco Javier Ortega Santamaría**. Responsable de Empleo y Formación, CEE AFAEPS.

Durante la enriquecedora primera mesa de trabajo de la jornada se expuso lo que es un Centro Especial de Empleo de Iniciativa Social (CEEIS) y las Empresas de Inserción (EI), abordando el funcionamiento y el impacto de estos en el mercado laboral y su papel como proveedores de la administración pública.

¿Qué es una EI?

Las Empresas de Inserción son empresas al uso (S.L., Cooperativas, Sociedades Laborales) cuya peculiaridad es que el objetivo fundamental es facilitar la incorporación de personas en situación o riesgo de exclusión al mercado laboral ordinario, manteniendo las mismas condiciones y precios que las empresas ordinarias, la reserva de contratos añade un factor social. Durante un tiempo de tres años los trabajadores se están formando en la actividad que desempeña la empresa, período máximo que pueden estar.

Los datos de las EI en Castilla-La Mancha, son:

- Las Empresas de Inserción en Castilla-La Mancha son diez.
- Están presentes en todas las provincias, excepto Cuenca.
- Actúan en los sectores de hostelería, confección industrial, lavanderías, jardinería, limpieza, recuperación y tiendas.
- Los promotores de las EI deben ser entidades sociales que velen por el objeto social de la empresa, que es la inclusión laboral personas en riesgo de exclusión, según lo regula la ley 44/2007 recogiendo que, al menos, el 51% de la empresa esté participada por una entidad social.
- En Castilla-La Mancha, los promotores de las EI son Cáritas, Asociación Entre Todos, Llanero Solidario, ASCEM y AMIAB.

Las Empresas de Inserción (EI) son entidades que buscan promover la inclusión social y laboral de personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad o exclusión. Estas empresas tienen como objetivo principal facilitar la integración de personas con dificultades para acceder al mercado laboral, como pueden ser personas con discapacidades, desempleados de larga duración, inmigrantes, o aquellos que han salido de situaciones de riesgo social.

Las características principales de las empresas de inserción son:

- 1. Objetivo Social:** Aunque operan en sectores económicos y pueden generar beneficios, su propósito principal es la inserción laboral y social de sus trabajadores.
- 2. Formación y Capacitación:** Suelen ofrecer formación y acompañamiento a los empleados para mejorar sus habilidades y competencias, facilitando así su integración en el mercado laboral.
- 3. Economía Social:** Muchas de estas empresas se enmarcan en la economía social, lo que significa que priorizan el bienestar de las personas sobre el beneficio económico.
- 4. Colaboración con Entidades Sociales:** Suelen colaborar con organizaciones no gubernamentales, instituciones públicas y otras entidades que trabajan en la inclusión social.
- 5. Actividades Diversas:** Pueden operar en una variedad de sectores, desde la agricultura y la producción hasta servicios como la limpieza, la jardinería, hostelería, etc)

Las empresas de inserción son, junto a los CEEIS, una herramienta eficaz para combatir la exclusión social y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

¿Qué es un CEEIS?

Los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social son empresas de economía social que se crearon y regularon ya en 1982 con la Ley de Integración Social de las Personas con Discapacidad. Su objetivo es generar empleo de calidad y promover la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. Sus requisitos, 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, artículo 43.4:

- Al menos el 70% de su plantilla debe estar formada por personas con discapacidad igual o superior al 33%.
- Promovidos por entidades reconocidas del ámbito la discapacidad sin ánimo de lucro o de economía social en un 51% mínimo.
- Reinvertir el 100% de sus beneficios en la mejora de oportunidades laborales y competitividad.

Es importante destacar las peculiaridades de los centros especiales de empleo, así como las unidades de apoyo y capacitación que son fundamentales, dando una dimensión más social, a parte de la laboral.

En el año 2023, había 98 CEE y tan solo 3 de ellos, eran promovidos por entidades que trabajan con personas con enfermedad mental. Igualmente hay que señalar los datos de la encuesta de empleo de las PDC del año 2023, donde de cada 100 personas edad de trabajar, 81 que estaban en desempleo tenían enfermedad mental. El empleo de calidad es fundamental para el proceso de recuperación de personas con enfermedad mental. Fomentando la formación y capacitación.

Los datos de los CEEIS en Castilla-La Mancha, son:

- Los centros especiales de empleo de iniciativa social son 29, ofreciendo unos datos de empleo de 3129 personas trabajadoras, a 31 de diciembre de 2024.
- Sus actividades son diversas, como ejemplo entre otras están las de lavandería, limpieza, conserjería, actividades con cabida en las reservas de contratos, pero por qué no considerar abrir el abanico de CPV en las actividades a reservar.
- Zonas de presencia, la provincia con menos implantación es Cuenca, y las que más Guadalajara y Albacete.

Tanto EI como CEEIS, contribuyen a la riqueza de la región con su actividad, devolviendo parte de lo recibido a la administración través de los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social.

Todos son proveedores de la administración y empresas terceras de la economía, dando un servicio de calidad.

Las empresas de inserción y los CEEIS no solo generan empleo, sino que también contribuyen económicamente a la sociedad, demostrando ser una inversión social.

1. Formación, consultoría, empleo

2. Adaptación del trabajo: Las tareas y el entorno laboral se adaptan a las capacidades de cada persona, permitiendo un desempeño efectivo según sus habilidades.

3. Ofrecen servicios a empresas, emprendedores, entidades sociales y demandantes de empleo con algún tipo de discapacidad y en riesgo de exclusión haciendo de intermediarios entre el demandante de empleo y el puesto de trabajo.

4. Formación y orientación: Proporcionan formación profesional y orientación laboral para ayudar a los trabajadores a mejorar sus competencias y, eventualmente, conseguir empleo en el mercado laboral ordinario.

5. Apoyo continuo: Ofrecen un sistema de apoyo a los trabajadores, que puede incluir asesoramiento, seguimiento y la posibilidad de contar con profesionales que los acompañen en su proceso de inserción.

6. Promoción de la inclusión: Fomentan la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, promoviendo su autonomía e independencia.

Inclusión laboral de personas con discapacidad en zonas rurales

Se reconoce la necesidad de enfocar esfuerzos y recursos en mejorar las oportunidades laborales para personas con discapacidad, especialmente en áreas rurales como Cuenca.

- Cuenca enfrenta dificultades específicas debido a la despoblación y dispersión geográfica, lo que afecta la inclusión laboral de personas con discapacidad, por lo que es necesario que las administraciones públicas pongan un mayor foco en las áreas rurales y despobladas.
- Según el INE, en 2023, el 6,2% de la población española tenía reconocida oficialmente una discapacidad.
- Solo el 35,5% de estas personas estaban activas laboralmente, con una tasa de empleo del 28,5% y una tasa de paro del 19,2%.

Diferenciación y autenticidad de los CEEIS y EI frente a empresas fraudulentas

Se reconoce la necesidad de enfocar esfuerzos y recursos en mejorar las oportunidades laborales y se destaca la importancia de la reinversión del 100% de los beneficios en los propios centros de iniciativa social y de las EI, y se pide vigilancia para evitar fraudes.

- La ley de contratos del sector público, ley 9 de 2017, reserva, solo, para los CEIS y EI.
- Existen prácticas fraudulentas donde centros privados se disfrazan de sociales para obtener beneficios.
- Es necesario identificar y denunciar las malas prácticas ante la administración.
- El ecosistema de apoyos en los centros de iniciativa social es un valor añadido que no se encuentra en centros privados.
- Las empresas de inserción también reinvierten sus beneficios y deben rendir cuentas a la administración.
- El 90% de los clientes de las empresas de inserción provienen del sector privado.

CONCLUSIONES

- 1. Combatir la exclusión social.** Las empresas de inserción son, junto a los CEEIS, una herramienta eficaz para combatir la exclusión social y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
- 2. Generación de riqueza en el territorio.** Tanto EI como CEEIS, contribuyen a la riqueza de la región con su actividad, devolviendo parte de lo recibido a la administración través de los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social.
- 3. Proveedores de la administración y empresas terceras.** Todos son proveedores de la administración y empresas terceras de la economía, dando un servicio de calidad.
- 4. La persona, el centro.** Es la persona el centro sobre lo que pivota toda actividad de los CEEIS y de las EI.
- 5. Datos oficiales de desempleo de personas con discapacidad.** Según el INE, en 2023, el 6,2% de la población española tenía reconocida oficialmente una discapacidad. Solo el 35,5% de estas personas estaban activas laboralmente, con una tasa de empleo del 28,5% y una tasa de paro del 19,2%. Donde el 81% de las personas con enfermedad mental están desempleadas.
- 6. Dificultad en las zonas rurales.** La despoblación y dispersión geográfica de algunas zonas rurales afecta a la inclusión laboral de personas con discapacidad, por lo que es necesario que las administraciones públicas pongan un mayor foco en estas zonas.
- 7. Eliminar las prácticas fraudulentas.** Existe un riesgo de que las prácticas fraudulentas de centros privados con ánimo de lucro continúen sin una adecuada vigilancia y control por parte de la Administración, lo que podría socavar la confianza en las instituciones y programas sociales.

MESA 2



Reserva legal de contratos públicos: Mecanismos para su aplicación y control.

- Moderada por: **Macarena Saiz Ramos**. Secretaria General de Hacienda, A.A.P.P y Transformación Digital.
- **María Serrano López**. Jefa de área. Oficina Central de Contratación de la JCCM.
- **Jesús Serrano Chacón**. Jefe de Servicio de contratación electrónica y registros de la JCCM.
- **Antonio García Blanco**. Coordinador Servicios Generales y Suministros del SESCOAM.
- **Begoña Fernández Ruiz**. Vocal asesora de la Dirección General de Contratación y Servicios del Ayuntamiento de Madrid.

En esta mesa de debate se sostuvo el valor y la importancia de trabajar conjuntamente todos los actores intervinientes en la reserva legal de contratos para mejorar dichas adjudicaciones por parte de las administraciones públicas a los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y Empresas de Inserción, para continuar promoviendo la inclusión social y laboral.

Se destacó la normativa en Castilla-La Mancha que establece un porcentaje de reserva del 10% para contratos públicos reservados, habiendo sido pioneros en este tipo de contratos. Concretamente, en Castilla-La Mancha, en la ley de presupuestos de 2016, se estableció por primera vez la obligación de reservar la participación en los procedimientos de adjudicación de contratos de servicios, suministros a centros especiales de empleo de iniciativa social y empresas de inserción. Ese mínimo inicial fue del 6%, que en 2018 se incrementó al 8%, y dos años después, en 2020 se elevó al 10%, convirtiéndose la región en una de las primeras en alcanzar este nivel de compromiso, junto con Castilla y León.

15 millones de euros a contratos públicos desde el Gobierno regional

Desde 2016 se han destinado 15 millones de euros a contratos públicos reservados dirigidos a estos centros especiales de empleo y empresas de inserción, principalmente en sectores como la limpieza de edificios, mantenimiento de zonas verdes, lavandería, restauración y servicios auxiliares. Y en 2024, la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha ha adjudicado un total de 52 contratos por un importe de 3,3 millones de euros, con el objetivo de seguir aumentando estas cifras en los próximos años.



Novedades en el nuevo decreto de contratación pública

Se avanzó por parte de la Secretaria General de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital, Macarena Saiz, que el Gobierno regional prepara para finales de año un nuevo decreto de Contratación Pública para ampliar su alcance, que incluirá por primera vez un capítulo exclusivo sobre contratación reservada, siguiendo las recomendaciones de la Oficina Independiente de Regulación y Supervisión de la Contratación (OIReScon) de España, con el principal objetivo de mejorar la planificación y participación de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social o Empresas de Inserción, en los contratos públicos del sector público regional, y la ampliación de los CPV de actividades reservadas, así como su aplicación a todo el sector público integrado en la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Destacó cómo la Administración regional es el principal motor económico de Castilla-La Mancha en este tipo de contratación, haciendo referencia a que representa el 25% por ciento del PIB autonómico, con todo lo que significa en generación de riqueza y empleo.

Retos pendientes

Los expertos coincidieron en señalar que los principales retos para las entidades públicas incluyen la planificación de reservas, la formación del personal y la coordinación entre oferta y demanda.

Además, se concluyó que la falta de formalización y registro adecuado de los contratos reservados es un obstáculo significativo, que requiere sensibilización y ajustes en los sistemas de información administrativa, así como la necesidad de abordar mediante consultas preliminares y una planificación adecuada otros riesgos como el problema de la subrogación contractual y el temor a que los contratos queden desiertos.

Seguimiento y Evaluación de la Reserva de Contratos

Por su parte, el Jefe de Servicio de contratación electrónica y registros de la JCCM, Jesús Serrano Chacón señaló que la calidad del dato es crucial para evaluar el cumplimiento de la reserva de contratos, con la necesidad de mejorar los sistemas de información y la transparencia.

En este sentido, desde la JCCM el seguimiento de la contratación reservada se realiza mediante cuadros de mando que permiten un monitoreo continuo y detallado de los contratos y su cumplimiento, ya que la comisión de seguimiento y la emisión de informes anuales son esenciales para garantizar el cumplimiento y la mejora continua en la contratación reservada.

Informe PICOS, anualidad 2024



Por su parte, la vocal asesora de la Dirección General de Contratación y Servicios del Ayuntamiento de Madrid, Begoña Fernández Ruiz, puso el acento en señalar que la jurisprudencia actual limita la reserva a Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social, a la espera de una sentencia definitiva en casación del Tribunal Supremo, que zanjará definitivamente esta cuestión, considerando únicamente que los CEEIS y las EI son las únicas entidades que pueden acceder a dicha reserva.

TIPO DE ENTIDAD SOCIAL ACCESO A RESERVA DE CONTRATOS: ITER PROCESAL

- Hay que atender al contenido de la LCSP.
- No parecen ajustarse las "de iniciativa mercantil" a la D.FINAL 14ª: art 43.4 TR Ley personas con discapacidad: Sin ánimo lucro, reinversión beneficios, modo de organización democrática o participada.
- En tramitación parlamentaria

LEY DE ECONOMÍA SOCIAL 03/2025

ROARC 100/2018 13 de 13 de agosto

Considerando 36
ARTÍCULOS 18,1 y 20
DIRECTIVA 2014/24
UE de contratos del
sector público.

EMPRESAS SOCIALES }
no definición unívoca
en la UE.

"Es más, a la hora de regular las condiciones de la reserva en el derecho español de contratos, corresponde al legislador interno delimitar y concretar los operadores económicos destinatarios de la reserva que tengan por objetivo principal la integración social y profesional de las personas discapacitadas o desfavorecidas."

STSJ País Vasco, de fecha 26 de mayo de 2022. Reserva de contratos a centros especiales de empleo de iniciativa social (DA 4ª LCSP) la regulación nacional provoca efectos desproporcionados, cuanto perjudiciales a los principios de la contratación. Iniciativa empresarial

SENTENCIA DEL
TRIBUNAL
EUROPEO DE
JUSTICIA DE LA
UNION EUROPEA
6 de octubre de 2021.
Asunto c-598/2019

Los estados miembros pueden imponer **requisitos adicionales** contribuyan a garantizar los objetivos de política social y laboral que esta persigue.

Los requisitos que enumera el art. 20 no son taxativos.

AUTO
ADMISION 2 de
Octubre de 2023

SENTENCIA
TRIBUNAL
SUPREMO
**PREVISTA EN 3
MESES**

El órgano jurisdiccional remitente deberá examinar la conformidad con estos principios de la normativa nacional controvertida en el litigio principal.

También abordó los **principales retos estratégicos y operativos** a los que se enfrentan las entidades públicas al planificar e implementar la **reserva de contratos** en el marco de la contratación pública. Su intervención se centró, entre otros aspectos, en dos cuestiones de especial relevancia: **qué entidades sociales pueden acceder a esta reserva** y la **seguridad jurídica** asociada a dicho acceso.

¿Qué entidades sociales pueden acceder a la reserva de contratos?

La normativa vigente establece con claridad qué entidades sociales pueden optar a la contratación reservada. Destacó especialmente a:

- **Centros especiales de empleo de iniciativa social (CEEIS)**
- **Empresas de inserción**

Estas entidades son las contempladas en el **artículo 77 de la Ley de Contratos del Sector Público (LCSP)**, que regula expresamente la posibilidad de reservar ciertos contratos públicos a favor de estos operadores económicos con fines sociales. Asimismo, hizo mención indirecta a lo previsto en el **artículo 130**, que contempla la reserva de contratos en el ámbito de servicios sociales, culturales y sanitarios para determinadas entidades sin ánimo de lucro.

CENTREMOS EL DEBATE: ¿QUÉ ENTIDADES SOCIALES PUEDEN ACCEDER A LA RESERVA DE CONTRATOS?

ARTÍCULO 20 DIRECTIVA 2014/24 DE
26 FEBRERO

CONTRATO LIMITADO A EMPRESAS
DE INSERCIÓN y A CEE DE INICIATIVA
SOCIAL DA 4ª LCSP
DF 14ª LCSP

El carácter de CEE de iniciativa social o de empresa de inserción, es una condición legal de aptitud y no un requisito de solvencia técnica



- EMPRESAS DE INSERCIÓN: PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL
- AL MENOS 50% DE PERSONAL EN EXCLUSIÓN
- EN ESPAÑA MAS DE 150 ENTIDADES (GUÍA FAEDEI 2024)
- LEY 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción



- C.E E INICIATIVA SOCIAL
- PERSONAS CON DISCAPACIDAD
- AL MENOS 70% DE PERSONAL con una reducción 33 por ciento de su capacidad laboral DISCAPACIDAD
- SIN ANIMO DE LUCRO
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre; calificados y registrados conforme al Real Decreto 2273/1985
- Decreto 41/2022 de 24 de mayo Registro CEE CL-M



- C.E E INICIATIVA SOCIAL/ INICIATIVA EMPRESARIAL

Para facilitar su identificación, se planteó una solución práctica: que las propias entidades sociales mantengan **actualizadas sus webs** con los **CPVs (Códigos de la nomenclatura común de contratos)** a los que pueden acceder, especialmente los del **anexo IV de la LCSP**, evitando así que los órganos de contratación tengan que examinar el objeto social completo de cada entidad para determinar su idoneidad.

También insistió en la **necesidad de correlación entre la oferta social y la demanda pública**, de modo que la planificación de la reserva responda a las capacidades reales del ecosistema de la economía social. Para ello, es esencial que las administraciones conozcan con precisión qué servicios pueden ofrecer estas entidades.

Seguridad jurídica en el acceso a la reserva

También se destacó la **importancia de garantizar seguridad jurídica** tanto a las entidades sociales como a los órganos de contratación.

En el contexto existen **desigualdades interpretativas** entre administraciones y dificultades prácticas que obstaculizan la aplicación efectiva de la reserva. La ausencia de registros claros, la falta de criterios homogéneos y la escasa formación específica son obstáculos que ponen en riesgo tanto la eficacia de la reserva como su legitimidad.

En este sentido, la ponente defendió una **planificación institucional coherente**, basada en el **principio de predictibilidad contractual** recogido en el **artículo 28.4 de la LCSP**. Asimismo, abogó por la realización de **consultas preliminares de mercado (art. 115)** que permitan evaluar con antelación:

- La **idoneidad** de reservar un determinado contrato.
- La **identificación precisa** de la necesidad pública.
- La **modulación adecuada** de la reserva.

SEGURIDAD JURÍDICA SOBRE ENTIDAD SOCIAL ACCESO A RESERVA DE CONTRATOS: “SUB IUDICE”

CONCLUSIONES BÁSICAS:

Son mayoritarios sino unánimes los pronunciamientos que avalan la transposición efectuada en la disposición adicional 4ª de la LCSP y que le otorgan plena legalidad a la limitación de los contratos reservados solo para Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social.

1

•Resoluciones

•Resoluciones 860/2018, 914/2018, 237/2020 y 440/2020, 973/2020, 1298/2020, 1027/2023 124/2024 del TACRC.

•Resoluciones 266/2018, 202/2018, 195/2018, 196/2018, 197/2018, 198/2018 y 199/2018 del TCATLAN CSP.

•Resoluciones 100/2018 y 130/2018, 35/2019, 172/2021, 5/2022 del ÓARC Euskadi.

•Resoluciones 1917/2021, 451/2019, 431/2021, 626/2023 TARC Madrid

•Resoluciones 270/2020 TACP Canarias

•Resoluciones 108/2018, 55/2021 TARCYL

Informes

•Informe 19/2018 JJC de 17 de julio Aragón, reserva sin acuerdo gobierno. Informe 4/2020 de 18 de la JCCA de Canarias.

Informe 15/2020, de 27 de noviembre, de la JCCA de la Generalitat de Catalunya.

2

•CONCLUSIONES

«La limitación de los contratos reservados exclusivamente a aquellos CEE que sean de iniciativa social es plenamente respetuosa y conforme con el espíritu y al tenor de la directiva.»

•«El requisito de que estos CEE han de ser de iniciativa social redundante en la protección de las políticas a favor de la integración y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.»

«El criterio reiteradamente sostenido es que la disposición adicional cuarta de la LCSP17 es conforme con el derecho de la UE y, en particular, con el artículo 20 de la Directiva 2014/24/UE, que se traspone a nuestro ordenamiento»

3

SENTENCIA DEL TRIBUNAL EUROPEO DE JUSTICIA DE LA UNION EUROPEA 6 DE OCTUBRE DE 2021.

Establece que :

«la Directiva 2014/24 no se opone a que un Estado miembro imponga requisitos adicionales a los enunciados en dicha disposición, excluyendo así de los procedimientos de adjudicación de contratos públicos reservados a determinados operadores económicos que cumplan los requisitos establecidos en dicha disposición».

Señaló la importancia de elaborar una **memoria económica realista**, que contemple el **convenio colectivo aplicable** y los **precios de mercado**, a fin de evitar contratos desiertos por falta de viabilidad económica.

En la fase de ejecución, propuso fortalecer la **coordinación institucional** entre los responsables del contrato y los técnicos de acompañamiento sociolaboral de las entidades sociales, lo cual es clave para prevenir incidencias que puedan derivar en resoluciones contractuales anticipadas.

Finalmente, subrayó la utilidad de implementar herramientas de **seguimiento cuantitativo y cualitativo**, como las **comisiones de seguimiento mixtas** (administración y entidades sociales), que permitan evaluar y ampliar progresivamente el alcance de la reserva.

Antonio García Blanco, coordinador Servicios Generales y Suministros del SESCOAM, compartió su experiencia desde la perspectiva del SESCOAM, identificando obstáculos como la falta de formalización en el registro de contratos y el temor a que queden desiertos. Y señalando como sus homólogos que la sensibilización y la planificación son cruciales para superar obstáculos y convertirlos en oportunidades, especialmente en áreas con alta despoblación. Se podría incluir en los expedientes un informe sociolaboral de los efectos de contratación reservada.

PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN EN CASTILLA-LA MANCHA

¿Cómo se implementa la reserva legal de contratos en Castilla-La Mancha?

La reserva legal de contratos en Castilla-La Mancha se implementa como una herramienta que permite que ciertos contratos públicos sean adjudicados exclusivamente a Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y Empresas de Inserción. Esto favorece el acceso al mercado y la inclusión social y laboral de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social.

¿Cuáles son los criterios para seleccionar contratos reservados en Castilla-La Mancha?

En Castilla-La Mancha, los criterios para seleccionar contratos reservados incluyen la idoneidad de reservar una determinada necesidad pública, la identificación de esa necesidad y la modulación de la reserva. Además, se considera necesario realizar consultas preliminares de mercado para obtener la información necesaria que permita evaluar estos criterios. La planificación anual por parte del órgano de contratación también es un factor clave en este proceso.

¿Cómo se determina la idoneidad de reservar una necesidad pública?

La idoneidad de reservar una necesidad pública se determina mediante la evaluación de varios factores, incluyendo la planificación anual por parte del órgano de contratación y la realización de consultas preliminares de mercado. Estas consultas, conforme al artículo 115, proporcionan la información necesaria para evaluar si es adecuado reservar una necesidad específica. Además, se considera la identificación clara de la necesidad pública y cómo se puede modular la reserva para cumplir con los objetivos de contratación reservada.

¿Cómo se modula la reserva para cumplir objetivos específicos?

La modulación de la reserva para cumplir objetivos específicos implica ajustar la reserva de contratos de acuerdo con las necesidades identificadas y los criterios de idoneidad. Esto incluye la planificación anual por parte del órgano de contratación, la realización de consultas preliminares de mercado para obtener información relevante, y la coordinación entre las partes involucradas para asegurar que la reserva se alinee con los objetivos de inclusión social y laboral. Además, se requiere una formación e información adecuadas para los responsables de la contratación pública.

CONCLUSIONES

- 1. Falta de coordinación y planificación:** La falta de coordinación adecuada entre las entidades públicas y el ecosistema de economía social puede afectar negativamente los objetivos de cohesión social y el cumplimiento del porcentaje de reserva.
- 2. Incumplimiento del porcentaje de reserva:** Existe el riesgo de no cumplir con el 10% de contratos reservados debido a ampliaciones recientes que incrementan el presupuesto de licitación, lo que requiere ajustes en la planificación.
- 3. Obstáculos en la ejecución:** La elaboración de la memoria económica y la coordinación institucional son desafíos que pueden complicar la ejecución efectiva de los contratos reservados.
- 4. Miedo a contratos desiertos:** El temor a que los contratos queden desiertos debido a la complejidad y el tiempo que lleva preparar un expediente puede ser una barrera significativa.
- 5. Problemas de sensibilización:** La falta de sensibilización adecuada puede dificultar el cumplimiento de los requisitos normativos y éticos de los contratos reservados.
- 6. Complejidad en la subrogación:** La subrogación en estos contratos es un tema complejo que, aunque salvable, requiere atención cuidadosa para evitar complicaciones.

MESA 3

Experiencias reales de los centros especiales de empleo y las Empresas de Inserción y casos de éxito.

- Moderador: **Francisco José Martínez Sánchez**. Director de Empleo, Fundación ASLA.
- **David Martínez Alcalá**. Trabajador Fundación ASLA.
- **Alicia Larios Navarro**. Trabajadora Fundación CADISLA.
- **Rocío González Navarro**. Trabajadora CEE AFAEPS.
- **Silvia García Martín**. Trabajadora Grupo AMIAB Servicios Integrados.
- **Almudena García Lanciano**. Trabajadora empresa de inserción Integra Todos.

El moderador puso de relieve en la mesa la importancia de la celebración de estas jornadas, una de las primeras de estas características que concitaron a los diferentes grupos de interés, siendo estratégico y fundamental que continúen llevándose a cabo.

También instó a los responsables de contratación sobre la importancia de llevar a cabo esta obligación legal, que no por imperativa deja de tener en su punto álgido la ayuda que las personas con especiales dificultades de inserción necesitan para poner en valor su valía y compromiso con la sociedad para hacerla más justa e igualitaria.

En la mesa se escucharon no solo testimonios reales y emotivos, sino también una evidencia clara del impacto real que tienen las políticas públicas cuando se diseñan pensando en la inclusión.

Lección de superación, dignidad y de derechos

Las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión que compartieron sus experiencias ofrecieron una lección de superación, pero también de dignidad y de derechos. Cada historia relatada mostró cómo los contratos reservados a Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social (CEEIS) y Empresas de Inserción no son solo una vía para acceder a un puesto de trabajo, sino una herramienta transformadora que permite construir proyectos de vida autónomos y sostenibles a lo largo del tiempo.

Necesidad de preparar los entornos laborales

Una de las conclusiones más potentes de esta mesa es que la inclusión no es un acto de caridad, sino de justicia social, y que para que esa justicia se traduzca en realidades concretas es necesario seguir apostando por modelos de contratación pública responsable. Pero no basta con reservar contratos: es fundamental que los entornos laborales estén preparados, que se proporcionen los apoyos necesarios y que se valore el talento de estas personas desde una perspectiva de igualdad.

El talento de las personas se encuentra en todos los ámbitos y situaciones que atraviesa cada individuo a lo largo de la vida, tengan o no discapacidad o se encuentren en una situación de vulnerabilidad, en este sentido, es razonable apostar por los talentos que podemos encontrar en diferentes situaciones y condiciones de las personas.

Enriquecimiento de las plantillas bidireccional

También fue muy evidente que el impacto no es unidireccional, sino bidireccional: las empresas, entidades públicas y equipos de trabajo que apuestan por la diversidad se ven enriquecidos, no solo en términos humanos, sino también en eficiencia, compromiso y cohesión.



Experiencia de ALMUDENA GARCÍA LANCIANO en la empresa de inserción Integra Todos.

**Contrato reservado.
Limpieza de edificios y espacios públicos.
Ayuntamiento de Riopar (Albacete).
Adjudicatario, Integra Todos.**

Su puesto de trabajo es peón de limpieza.

Llegó a Integra Todos a través de los servicios sociales, este trabajo según sus palabras "ha mejorado mi autonomía y situación económica gracias a este trabajo". Recibió una formación previa, curso de limpieza de superficie y otro de carretillero.



Experiencia de ROCÍO GONZÁLEZ NAVARRO en CEE AFAEPS

**Contrato reservado.
Servicio de alimentación para los pacientes de la unidad de salud mental.
Diputación de Albacete.
Adjudicatario, AFAEPS.**

Puesto de trabajo desempeñado ayudante de cocina.

Ha encontrado en AFAES un apoyo integral que le ha permitido mejorar su calidad de vida y su integración laboral.

Destacó que hace años las oportunidades de trabajo para personas con discapacidad eran mucho más limitadas debido a reticencias o falta de conocimiento sobre sus capacidades. Sin embargo, reconoce que actualmente las empresas y administraciones están más involucradas en la integración y ampliación de políticas de inclusión, aunque aún queda mucho por hacer.

También apuntó que muchas veces las normativas y cuotas no se cumplen y que la mayoría del empleo para personas con discapacidad se da a través de Centros Especiales de Empleo y no del sector público. A pesar de los avances, considera que todavía hay un largo camino por recorrer.



DAVID MARTÍNEZ ALCALÁ, trabajador de Fundación ASLA

Contrato reservado.

Servicio de conserjería en centros socioculturales de Albacete y sus pedanías.

Ayuntamiento de Albacete.

Adjudicatario, Fundación ASLA.

David comenzó trabajando en la Fundación ASLA, y con la ayuda de este CEE aprobó una oposición de la JCCM, actualmente es auxiliar administrativo en la delegación de Agricultura en Albacete. Comenzar a trabajar en Fundación Asla ASLA “me ha podido permitir vivir con dignidad y esto para mi es una situación nueva, diferente, volver a mi casa y sentirme pleno y realizado”.



SILVIA GARCÍA MARTÍN, trabajadora Grupo AMIAB Servicios Integrados

Contrato reservado.

Servicio de explotación operativa de la central de comunicaciones (CORE) del CPEIS de Toledo.

Diputación de Toledo.

Adjudicatario, Grupo AMIAB Servicios Integrados.

Silvia García Martín es trabajadora del servicio de explotación operativa de la Central de Comunicaciones CORE del Consorcio de Bomberos de Toledo, y su experiencia se centra en el ámbito de las emergencias. Lleva trabajando desde 2003, lo que la ha posicionado como una profesional con una trayectoria extensa en este campo. Silvia destaca la importancia de trabajar en un entorno inclusivo que se adapta a las necesidades de las personas, permitiéndoles demostrar sus capacidades. Ella valoró las adaptaciones de puesto como algo muy necesario, especialmente en determinados casos.

Silvia también expuso una evolución en la contratación de personas con discapacidad a través de contratos reservados a lo largo de sus 20 años de experiencia, aunque especificó que estos cambios no son suficientes.



ALICIA LARIOS NAVARRO. Trabajadora Fundación CADISLA

Contrato reservado.

Servicio de conserjería de Departamentos Municipales de Servicios Sociales y Centro de la Mujer, y de Servicios Educativos, Juventud e Infancia. Ayuntamiento de Tomelloso.

Adjudicatario, Fundación Cadisla.

Alicia lleva trabajando en este puesto de trabajo desde el año 2016, es conserje en el Centro de la Juventud, donde ayuda también en la organización de la diversa programación que se desarrolla en ese centro, así como en las inscripciones, ofrece información, gestiona ayudas, archiva, encuaderna y fotocopia.

Plenamente realizada y capaz en su puesto de trabajo, Alicia afirmó que la discapacidad no es un impedimento para realizar un trabajo "siempre que esté adaptado a nuestras capacidades. Además, contribuimos a generar un mejor clima laboral y diverso".

Pidió mayor número de contratos por parte de la administración pública para poder demostrar que la discapacidad no está reñida con la profesionalidad y puso en valor el apoyo de la Fundación CADISLA que la ha permitido en todo momento adaptarse a su puesto de trabajo y desarrollarlo con dignidad.

CONCLUSIONES

- 1. El valor de las personas con discapacidad a la empresa.** Las personas con discapacidad aportan empatía y dedicación en el entorno laboral.
- 2. Más educación sobre inclusión.** Es necesario concienciar desde la infancia sobre la inclusión de personas con discapacidad.
- 3. El papel de los CEIS y EI en las personas.** Los CEEIS y EI son fundamentales para su desarrollo personal y profesional.
- 4. Ampliación de contratos reservados.** Necesidad de aumentar las oportunidades de contratos para centros especiales de empleo en diversas áreas profesionales, lo cual sigue sin resolverse y requiere una estrategia clara para su implementación.
- 5. Necesidad de una estrategia clara.** Desarrollar estrategias para que la administración pública lidere el cambio hacia un mercado laboral inclusivo, ya que los detalles de estas estrategias no están claros y necesitan ser definidos.
- 6. Riesgo de incumplimiento.** Existe un riesgo significativo de que las normativas y cuotas de empleo para personas con discapacidad no se cumplan adecuadamente, lo que podría afectar negativamente la inclusión laboral de este grupo.

MESA 4



Buenas prácticas de contratación de las administraciones públicas

- Moderador: **Javier Blanco Díez**. Foro de la Contratación Pública Responsable.
- **Vicente Monteagudo Cárcel**. Jefe del Servicio de Contratación Administrativa. Gerencia Atención Integrada de Albacete. SESCOAM.
- **Ángel Galán Toledo**. Gerente del Consorcio Provincial de Extinción de Incendios y Salvamento. Diputación de Toledo.
- **Javier Navarro Muelas**. Alcalde de Ayuntamiento de Tomelloso (Ciudad Real).
- **Pedro Miguel Peralta López**. Secretario del Ayuntamiento de Riópar (Albacete)

En esta mesa compartieron su experiencia los representantes de diversas administraciones públicas contratantes, evaluando el funcionamiento y calidad de los servicios prestados a través de la reserva de contratos que actualmente se están ejecutando, los principales escollos en la aplicación, así como la importancia de la formación conocimiento y sensibilidad de los técnicos responsables.

Consorcio Provincial de Extinción de Incendios y Salvamento. Diputación de Toledo

Actualmente tienen adjudicado el **Servicio de explotación operativa de la central de comunicaciones (CORE)**, que incluye en la actualidad 10 puestos de trabajo de operadores con algún tipo de discapacidad en su Central de Comunicaciones.

El valor estimado de este contrato es de aproximadamente 300.000 euros. Este contrato reservado tiene criterios sociales de adjudicación, resultando que el precio pondera un 60 % y el resto de criterios un 40 %.

Desde la experiencia se explicó cómo se ha integrado exitosamente el centro especial de empleo adjudicatario en la gestión, beneficiando tanto al servicio como a la integración sociolaboral.

Se expuso la necesidad de desarrollar un plan detallado para que las administraciones locales establezcan sus propios porcentajes de reserva, asegurando siempre el cumplimiento de la Ley de Contratos y se instó a identificar posibles riesgos en la implementación de contratos reservados, como la falta de proveedores adecuados o la resistencia interna, y desarrollar estrategias para mitigarlos.

Durante la reflexión se animó a otras administraciones a implementar contratos reservados de manera efectiva, la necesidad de apelar a la sensibilidad y concienciación de la importancia de dar oportunidades de empleo a las personas con discapacidad y lo importante que es para ellas crear un clima de autoestima.

Ayuntamiento de Riópar (Albacete)

Es el ejemplo de cómo un ayuntamiento pequeño en medios técnicos y personales ha sido capaz de sacar adelante un contrato reservado, **Limpieza de edificios y espacios públicos**.

El secretario del Ayuntamiento de Riópar (Albacete) hizo hincapié en el desconocimiento que de manera generalizada se tiene la Disposición Adicional Cuarta de la ley de Contratos, referida a la reserva de contratos. Una cuestión que es necesaria escalar y que debe permitir, no solo empatizar con las personas con discapacidad, sino conocer la labor de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y Empresas de Inserción.

Este es el caso de, si se quiere se puede, solo es necesario que exista voluntad política y conocimiento por parte de los técnicos.

Ayuntamiento de Tomelloso (Ciudad Real)

Servicio de Conserjería de los Departamentos Municipales de Servicios Sociales y Centro de la Mujer, y de Servicios Educativos, Juventud e Infancia.

El alcalde de Tomelloso, habló de la importancia de que un responsable político dé respuesta al requerimiento constitucional de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y de la importancia de la reserva como medio para cumplir con este objetivo.

La contratación pública responsable también responde a otros objetivos como impulsar la economía social posibilitando a los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y las Empresas de Inserción participar en la reserva.

Resaltó la buena ejecución de este contrato reservado y la eficiencia de la utilización de los recursos públicos, ya que estos son utilizados para cumplir distintos objetivos al menor coste. La experiencia arroja la "grandísima" relación calidad-precio del contrato de conserjería, además de elevar el buen clima laboral que se disfruta y la alta motivación con la que se desempeña el puesto de trabajo.

CONCLUSIONES:

- 1. Lugares específicos de encuentro para promover la reserva.** Se defendió tener lugares de encuentro entre las administraciones públicas y las entidades sociales para impulsar la reserva de contratos.
- 2. Aspectos esenciales para la contratación pública responsable.** La contratación pública responsable debe integrar aspectos sociales y económicos, y las administraciones tienen la flexibilidad de establecer sus propios porcentajes de reserva, siempre asegurando la transparencia y la competencia.
- 3. Satisfacción con el resultado de los contratos adjudicados.** Todos los ponentes resaltaron la satisfacción generalizada con los servicios y contratos reservados que sus entidades han licitado y el éxito en la obtención de los objetivos que persiguen los mismos.

CLAUSURA

En la clausura participaron el presidente de FEACEM CLM, Pedro Sáez Cruz, la directora general de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Ana María Carmona Duque, el presidente de Economía Social de CLM, Juan Miguel del Real, y el delegado institucional de Iberdrola en Castilla-La Mancha, Javier Nicolás Gómez.

Fue un momento importante para la familia de la Economía Social en Castilla-La Mancha, estando representado un modelo económico que prioriza a las personas y el interés colectivo sobre el ánimo de lucro, con una asistencia de más de 170 profesionales.



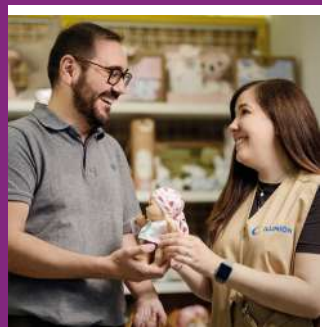
De ahí la importancia que la Jornada de Compra Pública Responsable girase en cómo mejorar este tipo de contratos. Detrás de ello están los principios y valores de la Economía Social que prima a la persona para, no solo generar un input económico, sino valor social a una comunidad al completo. Esta fue la clave del debate, buscando la diferenciación entre los CEEIS y las EI del resto de empresas. "En ningún momento hemos buscado que sean contratos privilegiados, sino reservados por una cuestión de principios", concluyó Pedro Sáez Cruz.

Estas empresas no buscan el lucro legítimo de sus accionistas, sino el de la inclusión de sus empleados en una sociedad más justa e igualitaria.

El foro fue aprovechado para continuar uniendo esfuerzos en la misma dirección y lograr que la Economía Social sea más visible y se conozca más por parte de la sociedad. Como presidente de la Economía Social en la Comunidad Autónoma, Juan Miguel del Real, señaló que en la región hay 4.000 empresas que generan 24.000 puestos de trabajo directos, bien como trabajadores por cuenta ajena o bien como socios de trabajo de las cooperativas. Estamos hablando de 175.000 familias en Castilla-La Mancha.

También la directora general de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Ana María Carmona Duque, agradeció a FEACEM CLM trabajar alineada al compromiso con la igualdad y con la inclusión en Castilla-La Mancha, que es el compromiso de la Dirección y del Gobierno regional con el desarrollo social y laboral de las personas más vulnerables. Ana María Carmona destacó los trabajos emprendidos desde la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en el año 2023 aprobando una Estrategia de Economía Social donde se promueve incentivar medidas de discriminación positiva a favor de los colectivos más desfavorecidos. Las medidas dirigidas al mantenimiento de puestos de trabajo han crecido, según indicó Carmona, prácticamente un 140% en los centros de empleo y un 145% en inversión.

Siendo conscientes que queda mucho trabajo por hacer, muchas cosas que mejorar, el camino se debe hacer de la mano entre los CEEIS, las EI y la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.



Compra Pública Responsable

Mecanismos legales y buenas prácticas para la inclusión sociolaboral

El objetivo de este compendio de conclusiones es analizar el debate llevado a cabo el 24 de marzo de 2025 en Toledo en el que intervinieron los actores principales y responsables de la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad a través de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social (CEEIS) y de las Empresas de Inserción (EI) de Castilla-La Mancha.

En ellas participaron más de 170 profesionales de la administración pública, Junta de Comunidades, SESCOAM, diputaciones y ayuntamientos, como instituciones encargadas de llevar a cabo los procesos de contratación pública de este tipo de contratos reservados, siendo un hito en el sector para continuar avanzando. Trabajadores de los CEEIS, EI, y casos de éxitos llevados a cabo desde estas entidades y las empresas contratantes tuvieron voz para continuar recorriendo un camino, en el que aún hay mucho por conquistar por una sociedad más justa e igualitaria en derechos y obligaciones.

Sensibilizar e incentivar la reserva en los procedimientos de contratación del sector público, según la disposición adicional 4ª de la Ley de Contratos del Sector Público, ley 9/2017 de 8 de noviembre y difundir los efectos sociales positivos de la contratación pública responsable en la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social, fueron el objetivo de este encuentro, cuyas conclusiones se reflejan en esta edición.



Colaboran:



Financian:

