Globethics Repository



Centros especiales de empleo [Special employment centers]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see https://www.globethics.net. Data and content policy of Globethics Repository see https://repository.globethics.net/pages/policy.

Item Type	Article
Authors	Pérez Estébanez, Raquel;Camacho Miñano, María del Mar
Publisher	Fundación Luis Vives
Rights	Creative Commons Copyright (CC 2.5)
Download date	2026-11-19 11:40:30
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/199837

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO: EMPRESAS PARA UNA SOCIEDAD COMPROMETIDA RESPONSABLEMENTE

Raquel Pérez Estébanez . *Universidad Complutense de Madrid*

María del Mar Camacho Miñano . *Universidad Complutense de Madrid*

Bibliografía

Resumen

La situación económica de crisis mundial ha hecho tambalear los cimientos del capitalismo y las empresas se replantean diferentes formas para sobrevivir. Los centros especiales de empleo (CEE) son una oportunidad de negocio para aquellos emprendedores que tengan una clara vocación social. Se crearon hace más de 25 años aunque aún hoy se desconocen. En este artículo se exponen las características, ventajas e inconvenientes de este tipo de empresas como motor de empleo y de cambio social.

Índice de capítulos

- INTRODUCCIÓN
- CONCEPTO Y EVOLUCIÓN DE LOS CEE
- TIPOLOGÍA. CASOS PRÁCTICOS Y EJEMPLOS
- CONCLUSIONES

Autor/es

Raquel Pérez Estébanez

Universidad Complutense de Madrid

Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales por la UCM desde 2006. Licenciada en CC. Económicas y Empresariales por la UCM en 1997. Actualmente trabaja como Ayudante Doctor en la Facultad de Informática de la Universidad Complutense de Madrid. Tiene una amplia trayectoria docente *(*acreditada como contratada doctora*)* e investigadora *(*artículos publicados a nivel internacional y nacional así como presentaciones a Congresos en ambos ámbitos y pertenencia a grupos de investigación sobre contabilidad de gestión pública*)*.

María del Mar Camacho Miñano

Universidad Complutense de Madrid
Licenciada y doctora por la Universidad Complutense de Madrid. Profesora contratada doctor en la UCM. Ha publicado diversos manuales de contabilidad financiera en inglés y en español. Directora del Grupo de Investigación consolidado INIFCO-UCM *(*Información Financiera y Concurso de Acreedores*)* y miembro del grupo “Statistics and Accounting Education Research *(*SAER*)*”. Directora de múltiples proyectos de innovación educativa. Estancias internacionales en Finlandia e Irlanda. Líneas de investigación: Información financiera y Ley concursal, lean management e innovación educativa.

Palabras clave

Centros Especiales de Empleo , Discapacidad , Trabajadores discapacitados , Responsabilidad Social Corporativa

1 . INTRODUCCIÓN

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) nacen en el año 1985 y, aunque hace ya más de 25 años, existe un gran desconocimiento[1] sobre qué son y qué funciones tienen. De hecho, no se estudian como tipo de empresa en los planes de estudio universitarios. Al fin y al cabo, un CEE es una empresa, empresa que puede ser creada por las administraciones públicas, por entidades, por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios. Además, pueden tener finalidad lucrativa o no y su gestión está sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier otro tipo de empresa. Pueden tener la forma jurídica que se desee pero es indispensable su calificación e inscripción en el Registro de Centros del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) o en el correspondiente de las Administraciones Autonómicas. Esta calificación se consigue mediante el cumplimiento de todos los requisitos exigidos por la ley, además de la presentación de una memoria explicativa de la situación y actividades del centro.

Los CEE forman parte de las denominadas empresas sociales, incluidas en el subsector de mercado de la economía social (Barea y Monzón, 2008). Dentro de las numerosas ventajas que ofrecen, destacamos la labor social de crear empleo para personas con discapacidad con más garantías que el empleo ordinario, facilitando su incorporación al mercado laboral y por ende a la sociedad. Además, poseen una menor demanda personal para las personas con discapacidad en términos de habilidades sociales y laborales. Suelen ser más accesibles y estar mejor adaptadas. De hecho, el entorno de los CEE favorece la autoestima de sus trabajadores y su integración social que impacta positivamente en su ámbito personal, familiar y social. "Es más humano, más socialmente digno y más rentable económicamente que las personas con discapacidad desempeñen un rol activo y productivo, en lugar de continuar en una posición pasiva y dependiente" (De Lorenzo, 2004). En particular, recientes encuestas demuestran que todos los trabajadores de CEE consideran que es importante tener un trabajo, el 95% dicen que les hace más felices y el 96,67% que les hace sentirse bien (Jordán y Verdugo, 2010).

Por otra parte, los CEE también son ventajosos para lo/as empresario/as y las empresas. Colaborar con un CEE o serlo es una medida de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) que pone en alza los valores de la empresa y mejora su imagen interna y externa, entendiéndose como "un compromiso moral de la empresa en la construcción de una sociedad mejor" (Fotrodona y Argandoña, 2011). De hecho, hay estudios empíricos recientes que correlacionan la RSC y los resultados empresariales (Olcese, A., 2011), incidiendo en que la RSC impacta positivamente en la cuenta de pérdidas y ganancias y tiene un efecto positivo en la obtención de ventajas competitivas (Server y Capó, 2009) que a largo plazo añade valor a las empresas. También es importante resaltar las ayudas que reciben los CEE para compensar su pérdida de poder productivo por la contratación de discapacitados o subvenciones para adaptación de puestos y eliminación de barreras. El artículo 11 de la Ley 13/1982 de Integración social de los minusválidos (LISMI) establece también que las administraciones podrán establecer convenios con los CEE con compensaciones económicas para equilibrar su presupuesto cuando sean declarados de utilidad pública e imprescindibles. Estas ayudas se han ido mejorando recientemente con la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el

mantenimiento y fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas. Entre estos beneficios cabe resaltar: ayudas directas de 12.020 € por puesto de trabajo creado en proyectos generadores de nuevo empleo, 100% de la cuota empresarial de la Seguridad Social, 50% del salario mínimo interprofesional, 1.803,04 € para la adaptación de puestos de trabajo o eliminación de barreras, subvención directa para sanear o equilibrar el presupuesto del CEE sin ánimo de lucro, deducciones de 4.808 € en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades por contrato indefinido a jornada completa y ayudas complementarias de las Comunidades Autónomas.

Pero los CEE no están exentos de inconvenientes. Para los trabajadores de los CEE los sueldos son bajos, tienen poca capacidad de representación o negociación y una limitada transición al empleo ordinario. Los empleadores se enfrentan a situaciones de conflicto, ya que se quejan de problemas de absentismo laboral y de discontinuidad de la actividad productiva. En ocasiones, esta situación es consecuencia de un cierto "paternalismo" del empresario hacia sus trabajadores.

Recientemente se acaba de dar un nuevo impulso a los CEE con la aprobación en el Senado del proyecto de Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social que supone el pleno reconocimiento institucional de una forma comprometida de hacer empresa. Esta ley da respuesta a una demanda antigua y permanente de todo el sector de la economía social, para que esta modalidad de empresas tuviera el reconocimiento legal de su identidad. Para el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI), la nueva regulación es también positiva por cuanto incluye tanto al tejido asociativo que despliega actividad económica como a las empresas de iniciativa social de inclusión de trabajadores con discapacidad, integrantes de la economía social en España. Esto supone el reconocimiento legal de la economía social, con lo que se ofrece seguridad, estabilidad y un marco de apoyos para avanzar en estos emprendimientos.

El objetivo de este artículo es exponer qué son los Centros Especiales de Empleo, cómo funcionan y qué ventajas e inconvenientes tienen. Este tipo de empresas son una fuente de creación de empleo y una buena oportunidad para el emprendedor con una clara vocación social porque gracias a las ayudas públicas solventan la mayor dificultad a la hora de crear una empresa, la financiación. Además de cumplir el objetivo intrínseco de toda empresa, participarán socialmente de forma activa ayudando a personas capacitadas para la realización de múltiples tareas pero con algún tipo de discapacidad frente a otras, ya que permite la integración laboral de personas con alguna minusvalía.

Notas pie de página

1

De hecho, a fecha de 15 de diciembre de 2011 no existe ninguna información al respecto en Wikipedia, uno de los principales portales de contenidos más importantes en Internet.

2 . CONCEPTO Y EVOLUCIÓN DE LOS CEE

Según el artículo 42 de la Ley 13/1982 de integración social de los minusválidos (LISMI), un Centro Especial de Empleo es "aquel que tiene por objetivo principal realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, teniendo como finalidad asegurar un trabajo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores discapacitados, al mismo tiempo que son un medio de integración del mayor número posible de personas con discapacidad al régimen de trabajo normal". Por eso mismo tienen una doble fuente de recursos, los propios obtenidos del desarrollo de su actividad y aquellos provenientes de las ayudas procedentes de la Administración Pública (reguladas por Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998-B.O.E. de 21 de noviembre de 1998). Su plantilla tiene que estar formada al menos en un 70 por 100 por minusválidos con una discapacidad de, al menos, un 33 por ciento, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no minusválido imprescindible para el desarrollo de la actividad. Por lo demás, los Centros Especiales de Empleo son y funcionan como cualquier empresa y se pueden dedicar a todo tipo de actividades, primando las dedicadas a la prestación de servicios.

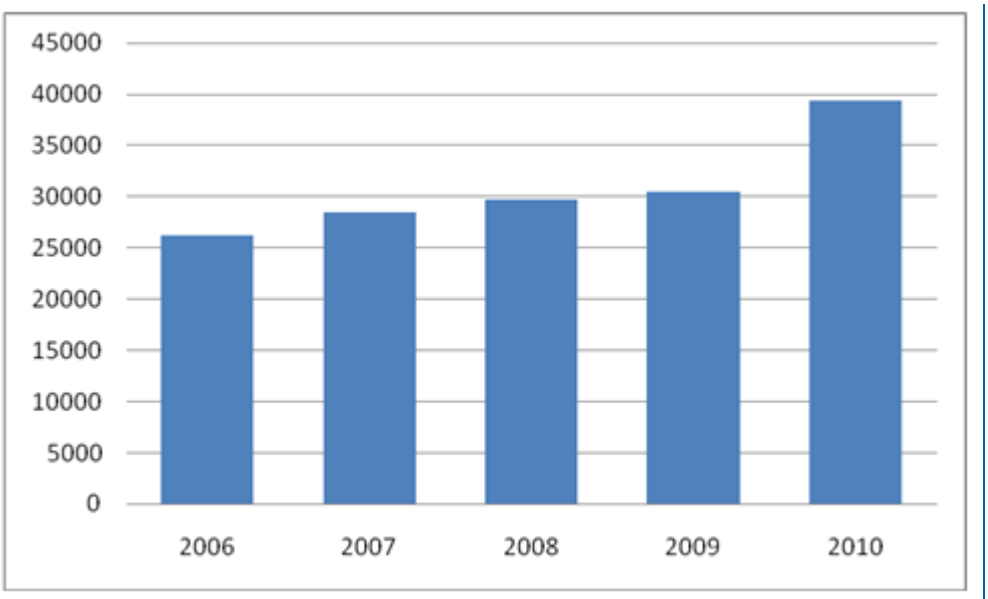
Los CEE surgen con la LISMI en el año 1982, pero no será hasta el año 1985 en que se regulan y se crea un registro especial para este tipo de centros. El primer CEE en nuestro país fue fundado en Navarra en el año 1987 por la asociación ASPACE, dedicándose a la subcontratación de Montajes Industriales y en Junio del año 2004 se constituyó como la Fundación ASPACE Navarra para el Empleo (FANE). Actualmente cuenta con una plantilla de 200 personas especializadas fundamentalmente en el montaje, control visual y la selección de piezas para montajes industriales, la encuadernación de libros, la lavandería industrial y el tratamiento de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos.

En el año 2004 se crean los "Enclaves Laborales" (EL). Se trata de un contrato entre una empresa ordinaria, colaboradora, y un CEE para la realización de obras o servicios que guarden una relación directa con la actividad principal de ambas empresas y para su realización un grupo de trabajadores del CEE se desplaza temporalmente a la empresa ordinaria. De este modo se facilita la integración laboral y social real de los discapacitados y la empresa colaboradora consigue el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva legal obligatoria según lo establecido en la LISMI.

En el año 2006 se regularon las Unidades de apoyo a la actividad profesional, RD 469/2006, que ayudan al ajuste personal y social de los trabajadores de los CEE con parálisis cerebral u otra discapacidad reconocida superior al 65%. Se trata de normalizar a discapacitados con grandes dificultades para el acceso a un puesto de trabajo mediante la ayuda de un tercero especialista: psicólogo, fisioterapeuta, trabajador social, asistente…

En los últimos cinco años, los Centros Especiales de Empleo han crecido progresivamente, destacando de forma notable el incremento producido en el año 2010, situándose en 39.329 centros (ver Gráfico 1), un 29% más que en el año 2009. Es curioso como en una situación de crisis generalizada, los CEE se están postulando como una buena alternativa para crear empleo.

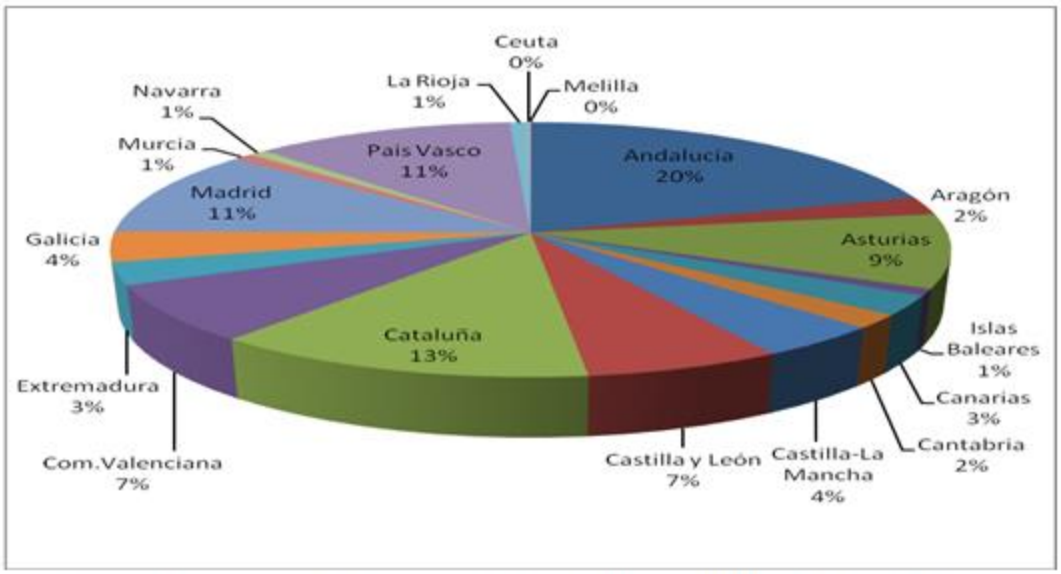
Gráfico 1. Evolución de los CEE en España.



Fuente: Elaboración propia en base a los datos del Servicio Público de Empleo Estatal

En el ámbito regional, las Comunidades Autónomas más activas en la creación de los CEE son Andalucía, Cataluña, País Vasco y Madrid, representando estas cuatro comunidades autónomas algo más de la mitad del total (ver Gráfico 2). Cabe resaltar también el impulso de la Comunidad Autónoma de Asturias en el desarrollo de este tipo de empresas, que se encuentran al mismo nivel que Madrid y País Vasco.

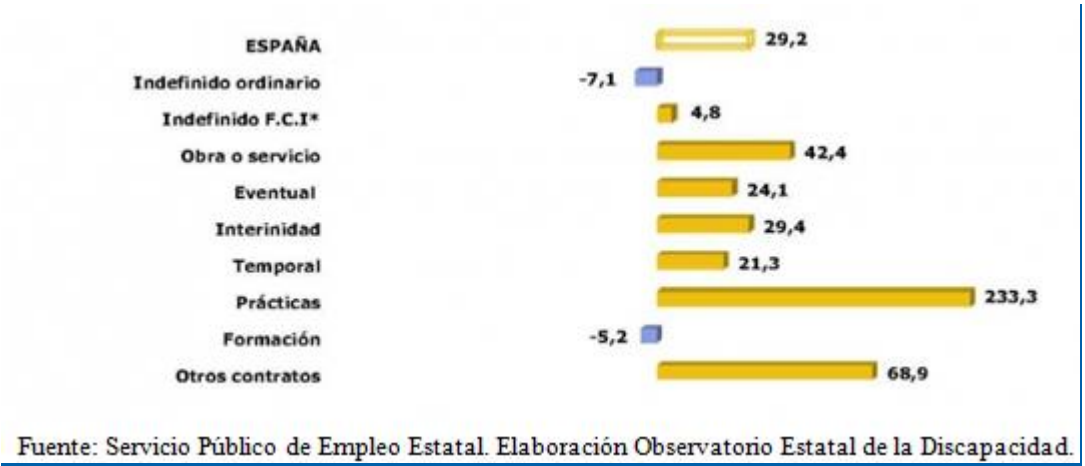
Gráfico 2. Número de CEE por Comunidades Autónomas en el año 2010.



Fuente: Elaboración propia en base a los datos del Servicio Público de Empleo Estatal

A finales del año 2009 había más de 56.000 trabajadores con discapacidad, de los cuales un 60% son hombres y un 95% son mayores de 25 años, distribuidos en 1.900 CEE, según datos de la Federación empresarial española de asociaciones de centros especiales de empleo (FEACEM[1]). Según el Observatorio Estatal de la Discapacidad, el número de contratos indefinidos a través de estos centros ha aumentado un 1,5% (2.770 contratos indefinidos en el año 2010, frente 2.728 en 2009), mientras que los temporales crecieron un 29,6% (33.844 contratos temporales en CEE en 2010 frente a 26.105 en el año 2009). Respecto al año 2009 se producen variaciones positivas en la contratación de personas con discapacidad en CEE en todos los tipos de contratos, salvo en los indefinidos ordinarios, con una variación negativa de -7,1% (53 contratos menos) y los de formación, donde hay un descenso de 15 contratos con una variación porcentual de -5,2% hasta noviembre del año 2010 (ver Gráfico 3). La mayoría de los contratos existentes son indefinidos (66%) aunque en los últimos años han primado los contratos temporales debido, principalmente, a la crisis económica.

Gráfico 3. Variación del número de contratos en CEE, por tipo de contrato. Datos acumulados. Años 2009-2010.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Elaboración Observatorio Estatal de la Discapacidad.

En cuanto al tipo de discapacidad mayoritaria, un 47% de los trabajadores de los CEE tienen discapacidad intelectual, seguida de un 44% con discapacidad física y un 9% con discapacidad sensorial. Por actividades, son los servicios los que agrupan el 85,8% de los contratos en el año 2008, seguido de industria con un 11%, según los datos extraídos de FEACEM.
A pesar de los esfuerzos realizados[2], todavía queda mucho camino por recorrer. En la Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia del año 2008 se desprende que los porcentajes de paro duplican al resto de la población y se acentúa en las mujeres trabajadoras.

Notas pie de página

1

http://www.feacem.es/FEACEM

2

Para un análisis detallado de la situación de la discapacidad y el empleo, véase el trabajo de Jordán de Urriés y Verdugo (2010): http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO25153/InformeMTIN_Centros_EspecialesdeEmpleo.pdf

3 . TIPOLOGÍA. CASOS PRÁCTICOS Y EJEMPLOS

La tendencia creciente de los CEE se debe, entre otros motivos, a que las empresas contratan los servicios de un CEE para cumplir con la cuota de reserva obligatoria del 2% a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores establecida por la LISMI. Además, los CEE ofrecen unos niveles de garantía muy altos puesto que son entidades controladas y auditadas por la Administración. Y no olvidemos que los CEE, con los datos estadísticos recientes, son un potente motor de generación de empleo comparados con la empresa ordinaria.

Los CEE desarrollan actividades muy diversas. No existe un patrón común de CEE, ni de modelo de gestión o sector. Inicialmente nacieron vinculados a la subcontratación industrial aunque en la actualidad existen CEE líderes en algunos sectores, como en lavandería industrial. Hay CEE de limpieza, imprenta, jardinería, gestión de residuos, consultoría, logística… (Ver Tabla 1).

Tabla 1. Centros especiales de Empleo por sectores.

	CEE	OTROS	TOTAL PCD	TOTAL
Agricultura	1,62	1,30	1,45	9,81
Construcción	1,44	10,16	5,98	15,71
Otras actividades empresariales	38,52	15,26	26,40	25,06
Hostelería	0,66	6,31	3,61	9,15
Comercio	4,93	19,47	12,51	10,71
Admon. Publica	0,23	1,39	0,84	2,73
Sanidad	2,89	1,88	2,36	2,38
Educación	16,22	13,23	14,66	4,43
Otros servicios	10,50	7,07	8,71	5,22
Transportes y comunicaciones	3,34	5,52	4,47	4,48
Industria ligera	7,26	6,39	6,81	3,46
Metal y maquinaria	6,10	4,38	5,20	2,43
Instit. Fin. / Seguros / Bienes inmuebles	0,41	3,39	1,96	1,97
Otras ramas	5,87	4,24	5,02	2,47
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00
Nª de contratos	51.950	56.500	108.450	36.755.177

Rodríguez, García y Toharía (2009). Contratos firmados con PCD por rama de actividad (junio 2005 a mayo 2007). Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

Sin ánimo de ser exhaustivos y con el objetivo de presentar algunos ejemplos concretos, se pueden clasificar en tres grandes grupos:

- CEE pertenecientes a fundaciones o asociaciones de grandes empresas: Dentro de sus políticas de Responsabilidad Social Corporativa, grandes empresas desarrollan actividades relacionadas con CEE. De este modo, cumplen con los requisitos de la LISMI y pueden beneficiarse fiscalmente en el impuesto de sociedades. Se trata de empresas creadas por negocios españoles con relevancia internacional, tales como Iberia o Telefónica, que cuentan con un CEE para cumplir con los requisitos de la LISMI. Suelen contratar a sus trabajadores discapacitados por ser familiares directos de sus trabajadores. Se aprovechan de la imagen de la empresa genérica y de sus sinergias organizativas. En muchas ocasiones, estos CEE realizan actividades subcontratadas por las empresas principales. Así, por ejemplo, el CEE de Iberia, dirigido por la Fundación Tutelar de la Asociación de empleados de Iberia Padres de Minusválidos (A.P.M.IB.)

ofrece servicios de estuchados de productos o confección de mantas para Iberia. Y aunque existe una clara relación entre ambas empresas, ya que de los 9,5 millones de euros que factura, el 35 por ciento procede de Iberia, este CEE también está abierto a otras colaboraciones empresariales. Ofrece servicios a otras empresas (Comunidad de Madrid, Aena, Eurest, Gategourmet, Meydis, Spanair, Lsg Sky Chefs, RailGourmet, Air Comet y Air Nostrum, entre otras) y atienden a más de 2.500 discapacitados en toda España.

Otro ejemplo es el de ATAM, un proyecto social entre el Grupo Telefónica y sus trabajadores que tiene como finalidad la integración de personas con discapacidad. Como financiación, además de sus beneficios propios por la realización de sus actividades, cada empleado socio aporta un 0,2% de su nómina mensual y la empresa el 0,4%, por todos los empleados de la empresa.

- CEE creados dentro de asociaciones: se trata de asociaciones de discapacitados, en la mayoría de los casos, familiares de personas con discapacidad, que además de prestar servicios asistenciales (logopedia, fisioterapia, tratamientos psicológicos a familiares y discapacitados, ocio y tiempo libre…) participan en el desarrollo integral de personas adultas con algún grado de discapacidad mediante la oferta de empleo. El acceso al puesto de trabajo es muy complicado en las empresas tradicionales y la asociación decide crear empleo a través de un centro ocupacional o un CEE. Se crea un CEE dependiente de la asociación aunque con la forma jurídica de una empresa. Por ejemplo, la asociación EHLABE, constituida en 1987, que integra a 6 centros especiales de empleo que poseen 91 centros de trabajo en la comunidad autónoma del País Vasco y que emplea a más de 5.400 personas con discapacidad. Uno de esos centros especiales de empleo, el más grande, es el grupo Gureak en Guipúzcoa, que consta de una matriz (Talleres Protegidos Gureak) y 20 empresas participadas más. Su objeto social es "la actividad de promoción, educación y rehabilitación de personas con minusvalía, a fin de lograr su integración laboral y social" (Barea y Monzón, 2008). Otro ejemplo a menor escala es APASCOVI, en sus orígenes allá por el año 1978, una asociación de personas con hijos con discapacidad intelectual en la zona noroeste de la Comunidad de Madrid, que hoy es una fundación[1]. Ha creado muchos puestos de trabajo, mediante centros ocupacionales (tintorería o envasados) y mediante la creación de un CEE en Collado Villalba especializado en jardinería en general, así como comercialización de plantas. Todos sus servicios gozan de reconocido prestigio a nivel regional sobre el lavado, planchado y estuchado de manteles y sábanas para restaurantes y hoteles, así como su cuidada jardinería. Además, parte de los beneficios obtenidos de sus actividades las destinan en la mejora de la calidad de vida de sus trabajadores, mediante la creación y mantenimiento de viviendas tuteladas, actividades de ocio y de formación. Otro ejemplo es AFADIS-UCM (Asociación de Familiares y Amigos de Discapacitados de la Universidad Complutense de Madrid) que tiene como finalidad la promoción y realización de todas cuantas actividades estén encaminadas a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad, poniendo especial énfasis en aquellas dirigidas a una integración completa en la vida social y laboral. De hecho, está declarada de utilidad pública y cuenta con un CEE de servicios a empresas.
- CEE independientes: creados "adhoc" para satisfacer, en general, la inquietud de personas con espíritu emprendedor y una clara vocación social. Se trata de proyectos emprendedores que

vienen a cubrir la necesidad de inserción laboral de personas discapacitadas. Suelen ser empresas de servicios, con una escasa necesidad de formación. Un ejemplo es SIFU[2], una empresa creada por Albert Campabadal, en el año 1993, para dar servicios a fincas urbanas y que hoy es un grupo que cuenta con más de 17 CEE en España y Portugal. En la actualidad presta servicios de outsourcing, suministros de oficina, diseño y publicidad, servicios inmobiliarios, formación y asesoramiento legal. A menor escala también encontramos otro ejemplo interesante como el CEE "Coolaboro[3]", una empresa creada por un exalumno de la UCM que, una vez incorporado al mundo laboral de las telecomunicaciones y con espíritu emprendedor, realizó un máster con la intención de crear su propia empresa. Este CEE se dedica a la asistencia comercial y de marketing a empresas. Cuenta con una cartera importante de clientes y una elevada calidad en el servicio que prestan sus trabajadores discapacitados.

Notas pie de página

1

http://www.apascovifundacion.org
2

http://www.gruposifu.com
3

http://www.coolaboro.com

4 . CONCLUSIONES

Los CEE son una buena oportunidad de desarrollo responsable para la sociedad en general. Por un lado, este tipo de empresas son interesantes para los emprendedores. Aquellos que quieren emprender un negocio, y se encuentran con las dificultades propias de iniciarlo, tendrán ayudas de las Administraciones Públicas para la creación y puesta en marcha de su actividad. También podrán recibir ayudas en su continuación, y además harán una importante labor social de integración de aquellas personas, perfectamente válidas para la realización de múltiples trabajos, pero que no tienen sin embargo las mismas opciones que los demás para incorporarse a la vida laboral por tener alguna minusvalía. No lo olvidemos que los CEE son empresas con los mismos objetivos que las demás, pero con unos principios y valores éticos de las que no todas pueden hacer gala. Recientes estudios empíricos contrastan el impacto que políticas de RSC tienen en los resultados empresariales.

Por otro lado, para los discapacitados es esencial poder integrarse de un modo global en la sociedad mediante el acceso a un puesto de trabajo digno. De hecho, un trabajador discapacitado mejora su calidad de vida y la de su entorno social y familiar cercano, en lugar del hecho de estar apartado de la sociedad. Los CEE contribuyen a la normalización de las personas con discapacidad: sentirse útil, levantarse por la mañana, ganar un salario, relacionarse con otros trabajadores y colaborar hacia el desarrollo de la sociedad merecen el reconocimiento por parte de todos. Otro mundo empresarial más solidario y comprometido socialmente es posible. A todos ellos nuestro reconocimiento a su labor en pos de una sociedad mejor.