

Centro Especial de Empleo

Un modelo inclusivo de futuro



CONACEE
CONFEDERACIÓN NACIONAL DE
CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Enero de 2014

Propuestas básicas para un modelo de Centro Especial de Empleo económicamente viable, independiente, inclusivo y que permite la pacífica convergencia de los diversos modelos existentes.

Centro Especial de Empleo

Un modelo inclusivo de futuro

CONACEE. Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo es la Patronal más antigua del Sector, nacida en el año 2000 como una asociación sin ánimo de lucro, de ámbito estatal cuyos socios son, principalmente, Federaciones autonómicas de Centros Especiales de Empleo. CONACEE agrupa a más de 400 Centros Especiales de Empleo, con unas plantillas que alcanzan los 20.000 trabajadores, integran todo tipo de discapacidad, física, psíquica, sensorial y con enfermedad mental. CONACEE apoya una visión muy amplia de los Centros Especiales de Empleo, cualquiera que sea su forma jurídica u origen, respetamos la incorporación o no del ánimo de lucro y de la Iniciativa Social o Privada.

La Misión primordial de CONACEE es la de representar a los Centros Especiales de Empleo así como fomentar la contratación laboral de personas con discapacidad. Nuestros empeños se dirigen al asesoramiento, mantenimiento y crecimiento de los Centros Especiales de Empleo con el fin de insertar laboralmente al mayor número de personas posible. Además, trabajamos para dar a conocer la función que desempeñan estas entidades como insertoras socio-laborales y como agentes socio-económicos, con el fin de equipararlas, cada vez más, a las empresas ordinarias como opciones válidas de empleo.

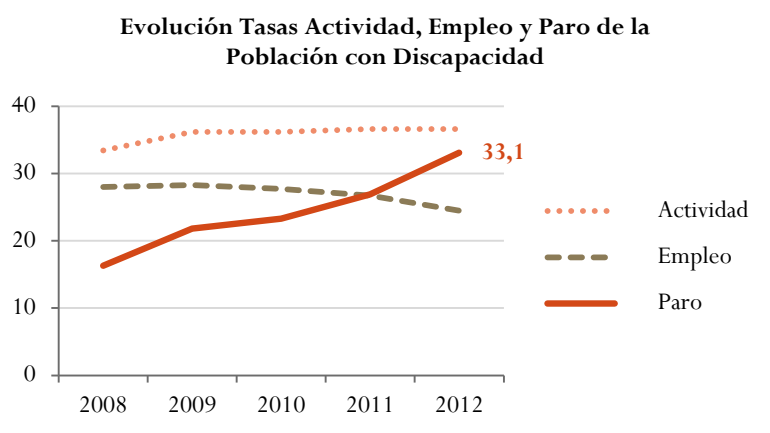
Las tasas de paro de las Personas con Discapacidad no cesan de crecer, la empresa ordinaria continúa excluyendo a estas personas y mientras tanto, los Centros Especiales de Empleo se han constituido como una experiencia de éxito a nivel europeo, siendo actualmente una fuente fundamental de contratación y desarrollo profesional para las personas con discapacidad.

Aun y el éxito conseguido, o quizás a raíz de él, parece seguro que más tarde o más temprano vamos a vivir un cambio de modelo. Parece igual de seguro que el nuevo

modelo deberá cumplir con unos mínimos porcentajes de personas con especiales dificultades (Personas con Discapacidad Psíquica y/o Enfermedad Mental del 33% y Personas con discapacidad física del 65%).

La evolución se exige no solo por la escasez de recursos, que obliga a racionalizar y replantearse las cosas, sino además porque debemos hacer frente a tendencias sociales, el aumento por ejemplo de ciertas tipologías de discapacidad como la enfermedad mental, debemos estudiar cómo incorporarles a los centros y poder dar así cobertura a la realidad demográfica de los diferentes territorios.

La publicación de la nueva “Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social”, aun siendo una refundición de textos normativos preexistentes, ha abierto, en materia de inserción laboral de las Personas con Discapacidad, el camino a estas reformas legislativas.



Es voluntad de esta Confederación que el conjunto de CEE que representa puedan aportar propuestas a las inminentes modificaciones legislativas, propuestas que ciñan el debate a ofrecer argumentos objetivos y técnicos a través de los que contribuir de manera constructiva a los importantes cambios en las políticas de empleo para las personas con discapacidad.

Con esa intención CONACEE solicitó a una importante Consultora, Baker&McKenzie, primero que analizara las consecuencias reales de ciertas propuestas de segregación presentadas por otras Entidades significativas del sector **y segundo que estableciera cuales eran, a su entender, los aspectos críticos que deben centrar el debate para conseguir el mantenimiento y desarrollo sostenible de los Centros Especiales de Empleo.**

Este informe, **Análisis de las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad a través del mercado de trabajo protegido**, recién publicado en Enero de 2014, como hemos dicho por Baker&McKenzie, se suma al ya publicado en Octubre de 2013 por la otra patronal del sector, FEACEM, que a través de KPMG titula: *Presente y futuro de los centros especiales de empleo.*



Análisis de las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad a través del mercado de trabajo protegido: Aspectos críticos para su mantenimiento y desarrollo sostenible.

CONACEE no puede sino compartir el 95% del informe de KPMG pero entendemos que éste no puede sentar las bases de un futuro modelo por **tres carencias básicas:**

Primero. El Informe de KPMG sólo tiene en cuenta a los Centros autodenominados de Iniciativa Social, que representan un 33% de los CEE del Estado (SEPE. Oct. 2013). El resto, el 67% de los CEE, son pilares fundamentales en la creación de empleo de las Personas con Discapacidad y no pueden dejar de ser tenidos en cuenta.

Segundo. El informe propone cambios a favor de un tipo de centros en detrimento de otros, sin esgrimir otro argumento que la titularidad de los propios Centros, y sin medir las consecuencias que tendrían los cambios propuestos en el empleo de más de 40.000 personas que hoy trabajan en los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Privada.

Tercero. Las propuestas de cambio contenidas en el punto anterior no generan ni mayor ni mejor empleo, ni mejoran la empleabilidad de las personas con discapacidad, criterios que debiera cumplir cualquier propuesta que pretenda modificar un modelo que funciona.

Dado que esta Confederación, CONACEE, defiende la integración laboral de TODAS las Personas con Discapacidad, y la igualdad en derechos de TODOS los Centros Especiales de Empleo, exigimos ampliar el debate 360° sobre todos los pilares del sector. No se pretende bloquear

procesos de transformación, sino permitir una evolución acorde a las necesidades actuales de la sociedad. Por ello, antes de presentar nuestra visión pedimos asesoramiento a Baker&McKenzie sobre **cuál debía ser el centro del debate**. Así se les solicitó que efectuaran un diagnóstico de aquellos aspectos que claramente funcionan, aquéllos que no y aquéllos que a su entender requerirían sencillamente algunos reajustes.

El modelo actual es un modelo abierto y no excluyente y es en base a estos valores que debe procurarse encontrar los espacios en común desde los que hacer evolucionar el modelo y ajustarlo en mejor medida a los objetivos de la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020 y de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020. (Baker&McKenzie, 2014, Las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad a través del mercado de trabajo protegido, p.32)

La llamada "economía social" se erige como la pieza crítica para garantizar un modelo de crecimiento sostenible, inteligente e integrador. En este sentido, la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, pretende ser el anclaje normativo e institucional para todas las organizaciones que configuran el universo de la "economía social" y de la que forman parte, como así se establece en su art. 2, "el conjunto de actividades económicas y empresariales, que /.../ persiguen el interés colectivo de las personas que integran sus entidades, el interés general económico o social, o ambos".

El modelo de CEE que promulga CONACEE encaja perfectamente con la definición de empresa social que promulga dicha Ley:



1. Naturaleza dual: empresas productivas -por un lado- y empresas de inserción y promoción de la empleabilidad -por otro-.
2. Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica al fin social objeto de la entidad.
3. Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad, favoreciendo el compromiso con la igualdad de oportunidades y la inserción de las personas con discapacidad.

Un Modelo pues COMPETITIVO, de carácter INTEGRADOR, con un OBJETO SOCIAL muy claro: **GENERAR OPORTUNIDADES LABORALES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**. Nuestra propuesta permitirá la pacífica convivencia de todos los CEE, tanto si su origen es asociativo como privado. Nuestra prioridad es conseguir la mayor inserción laboral posible de Personas con Discapacidad y eso sólo se puede alcanzar sumando esfuerzos y evitando dividir el sector por el origen de los CEE o la tipología de la discapacidad.

Nuestra propuesta es la de plantear una evolución del modelo que supere las rigideces y vicios adquiridos hasta hoy por el sistema. Tan errónea es la deriva de los CEEs hacia una gestión asistencialista como la de los CEEs que pretenden aprovechar un sistema de soporte público sin desarrollar ningún tipo de contraprestación social que les es propia como Centro Especial de Empleo. Proponemos un modelo más flexible y ágil que permita, con los mismos recursos, optimizar los resultados de inserción laboral de las personas con discapacidad sea cual sea su nivel o tipología de afectación.

CONACEE ha debatido internamente los puntos de debate que propone Baker&McKenzie para construir el CEE del Futuro **y la posición de CONACEE es la que seguidamente presentamos:**

1. El CEE debe tener una clara vocación productiva y social pero no asistencial.
2. Trabajadores. Tipología: serán trabajadores de CEE todas las personas con un certificado de discapacidad del 33% así como los Asimilados y Pensionistas. Mientras el colectivo al completo sufra esta constante exclusión laboral del mercado ordinario, mientras no podamos afianzar la garantía y efectividad del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, los CEE debemos ofrecer un empleo protegido a todas las Personas con Discapacidad. Sin embargo para favorecer la contratación de personas con especiales dificultades, el sector propone que se exijan unos mínimos porcentajes de contratación de dicho colectivo para poseer la calificación o que se prioricen las ayudas a los Centros que se comprometan a contratar trabajadores con discapacidad de forma que su plantilla se aproxime a las proporciones de la población discapacitada en edad laboral (en paro y con capacidades laborales). Debemos tratar pues de dirigir en el tiempo la contratación de trabajadores con discapacidad hacia una oferta equilibrada con la realidad de las necesidades de esta población. Porcentaje: defendemos el actual porcentaje mínimo del 70% de personas con discapacidad ya que reducir dicho porcentaje en las plantillas resultaría una desnaturalización de los CEE. Estamos estudiando, salvando personal de apoyo y determinados puestos organizativos, si el 30% restante podrían ocuparlo personas sin discapacidad pero de colectivos de difícil inserción.
3. Relación: Entendemos que la Relación Laboral de carácter especial debe regir únicamente entre el trabajador con discapacidad y el Centro Especial de Empleo. Si la relación laboral de Carácter Especial se extendiera a la empresa ordinaria, ello obligaría a establecer y controlar las obligaciones que conlleva ser parte contratante en este tipo de relación.
4. Jubilación: Si bien es cierto que el CEE debe trabajar la flexibilización y buscar mecanismos para hacer frente al envejecimiento prematuro que sufre la población con discapacidad, adaptándose a sus oscilaciones o bajadas de productividad es igual de cierto que urge una profunda reflexión en torno a la jubilación de los trabajadores con discapacidad. La mayoría tienen una vida laboral corta y el Gobierno tiene la obligación de asegurar un futuro digno para estas personas.
5. Defendemos un Programa de Ajustes Personales y Sociales que desarrolle la plena empleabilidad del trabajador, al objeto de que esté en disposición de trabajar en cualquier tipo de mercado de trabajo.
6. Ayudas:
 - a. Las ayudas recibidas deben promover la competitividad necesaria para mantener y, si es posible, generar un incremento de puestos de trabajo.
 - b. Defendemos que las Ayudas a las personas con Especial Dificultad pasen por mayor soporte a las Unidades de Apoyo, obteniendo así mayor efectividad en relación con los objetivos de las políticas de inserción laboral.
 - c. No creemos que las Ayudas cubran únicamente la falta de productividad. De ser así no se consideraría como de especial dificultad a una persona con una discapacidad psíquica del 33% que rinde más y de manera más continuada que una persona con esclerosis múltiple del 50% en una cadena de montaje, ¿verdad? Y sin embargo es así. Nos equivocamos al subvencionar colectivos. Subvencionemos la creación de oportunidades, de hábitos de trabajo, de apoyo al mantenimiento, la falta de participación plena en la sociedad y sí claro,

por supuesto, también la falta de productividad. Si retiramos la ayuda al más productivo o al que ha conseguido adaptarse, nos podemos encontrar con un modelo como el portugués, país donde cuando consigues, con los apoyos necesarios, que una persona sea productiva, pierdes el apoyo de la Administración. Este método promueve el engaño, que se propongan perfiles no acordes a las capacidades de las personas y el consecuente hastío para la propia persona que no alcanza nunca el bienestar de un puesto adaptado.

7. Somos núcleos de producción reales; los CEEs tenemos un enorme potencial por lo que se refiere al diseño e impulso de programas de formación profesional para personas con discapacidad que hoy en día no se está explotando suficientemente.
8. En el seno de CONACEE conviven CEE creados por Corporaciones o grandes Grupos Empresariales que han surgido como un segundo estadio dentro del propio desarrollo del proceso de labor social y RSC; son casos en los que la ampliación de su visión social ha evolucionado hacia una gestión directa, paralela e independiente de la matriz a favor de estos colectivos. Nada que ver, sin embargo, con aquéllas prácticas que implican la constitución de CEEs desde entidades, para que operen en régimen de exclusividad a favor de éstas, que no participan "regularmente en las operaciones de mercado" y que actuando en fraude de Ley, vulneran el espíritu por el que fueron creados los CEEs.
9. Respecto a la Medidas Alternativas esta Confederación se posiciona totalmente a favor, es una figura que se origina ante la incapacidad de la empresa ordinaria por cumplir la Ley y ha generado muchos puestos de trabajo en los CEEs. Si bien es cierto que la mala interpretación de la norma y el abuso en ciertas fórmulas de gestión ha provocado la sensación de un aprovechamiento ilícito de este modo de cumplimiento, es igual de cierto que la misma ha sido muy puntual. Proponemos se tomen medidas sólo contra los abusos, no contra esta figura que se ha mostrado altamente útil.
10. Viene siendo práctica habitual, consciente o inconscientemente, que se coloque una especial presión sobre los CEEs para que efectúen el tránsito como consecuencia de las prácticas no inclusivas que, paradójicamente, se producen en las empresas ordinarias. Sin contrariar que se establezcan políticas públicas paralelas para favorecer la integración en la empresa ordinaria, defendemos la libertad del trabajador para permanecer o no en los CEEs.

Existen sin embargo algunos instrumentos que favorecerían dicho tránsito y que la Administración podría gestionar y promover:

- a. El retorno a un sistema de Bonificaciones que facilite el libre movimiento de las personas con discapacidad entre el mercado protegido y el ordinario.
- b. Promoción del los Enclaves Laborales para favorecer el tránsito al empleo ordinario. Estamos totalmente convencidos de su bondad pero impera la modificación de su regulación si queremos que sean útiles para la creación de empleo. Tal y como están ahora, son una herramienta rígida e infructuosa, casi dejada en el olvido.
- c. Otro instrumento perfectamente válido para incrementar las formas de colaboración entre mercado ordinario y mercado protegido sería el reconocimiento o acreditación de los CEEs como empresas de colocación, recolocación o incluso de puesta a disposición de trabajadores con discapacidad en la empresa ordinaria (asimiladas a las ETTs).

Modelo de Centro Especial de Empleo que promulga CONACEE:

Con una clara vocación productiva y social, el CEE proporciona trabajo, al menos en un 70% de su plantilla y siempre con unas mínimas capacidades productivas, a personas con un certificado de discapacidad del 33%, o Asimilados y Pensionistas, y reservando un porcentaje de entre el 20 y el 30% para perfiles con especiales dificultades, generando así unas plantillas mixtas, equilibradas y acordes a las necesidades de la población discapacitada en edad laboral.

A trabajador y CEE les unirá una Relación Laboral de carácter especial. El CEE prestará especial atención al Programa de Ajustes Personales y Sociales para promover la plena empleabilidad. Así mismo será exigente en la aplicación de la Prevención de Riesgos Laborales por la especial sensibilidad de sus trabajadores y en última instancia, y en tanto la Administración no presente una salida digna para los trabajadores que padezcan un envejecimiento prematuro, velará por flexibilizar o permutar los puestos ocupados por estas personas.

El CEE demanda a la Administración para cumplir estos objetivos su compromiso, favoreciendo el cumplimiento de Medidas Alternativas o la Reserva de Contratos Públicos y que sea estricta en el cumplimiento de los pagos concedidos, que promueva la competitividad, que premie la generación de empleos y que valore la creación de oportunidades, de hábitos de trabajo, de apoyo al mantenimiento, y por supuesto, también la falta de productividad. Además la Administración deberá promover la efectividad de las Unidades de Apoyo para una creciente integración de colectivos con especiales dificultades.

Los CEE nos mostramos como núcleos de producción reales que permitirían el desarrollo de programas de formación profesional y seremos más efectivos en el tránsito hacia el empleo ordinario, si se procura el avance de la empresa ordinaria en su nivel de sensibilización y si se nos dota de instrumentos que favorezcan dicho tránsito como el retorno a un sistema de Bonificaciones, que facilite el libre movimiento de las personas entre el mercado protegido y el ordinario, la promoción de los Enclaves Laborales, bajo una nueva regulación que los flexibilice, o acreditando a los CEEs como empresas de colocación, recolocación o incluso de puesta a disposición de trabajadores con discapacidad en la empresa ordinaria (asimilados a las ETTs).

El modelo que defendemos respetará todas las iniciativas, privada y social, pequeño empresario y grandes grupos Empresariales, mientras no veamos atisbo de deslealtad, ni de vulneración del espíritu de la Ley.