

**A LA MESA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS**

El **Grupo Parlamentario de Ciudadanos**, al amparo de lo establecido en el artículo 193 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presenta la siguiente **Proposición no de Ley de medidas para mejorar el régimen de funcionamiento de los Centros Especiales de Empleo y para potenciar su papel en el acceso al empleo y en la inclusión social de las personas con discapacidad**, para su debate en la **Comisión de Empleo y Seguridad Social**.

Congreso de los Diputados, 2 de diciembre de 2016

Sergio del Campo Estaún  
Diputado del Grupo Parlamentario de Ciudadanos

Francisco Igea Arisqueta  
Diputado del Grupo Parlamentario de Ciudadanos

Antonio Roldán Monés  
Portavoz Adjunto del Grupo Parlamentario Ciudadanos

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

En la actualidad, más de un 8 % de la población española tiene o padece algún tipo de discapacidad, esto es, más de 3,5 millones de personas, cuyos derechos como personas y como ciudadanos, para ser verdaderamente garantizados, requieren no sólo de unas prestaciones asistenciales adecuadas a su situación, sino sobre todo de que existan oportunidades que posibiliten su plena integración en nuestra sociedad. Siendo así, que las personas con discapacidad puedan acceder, en igualdad de condiciones, a un empleo remunerado de calidad y en condiciones dignas resulta fundamental para promover su inclusión social sin menoscabo de su libertad y su autonomía personal.

En ese sentido, los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite a través del ajuste personal y social el tránsito al mercado ordinario de trabajo. A día de hoy, existen más de dos mil Centros Especiales de Empleo en España que emplean a más de 70.000 trabajadores con discapacidad. Son por tanto instrumentos imprescindibles para la creación de empleo en España y a su vez, para garantizar la empleabilidad de las personas con discapacidad. En definitiva, son una pieza clave para el funcionamiento y desarrollo del Estado de Bienestar en España.

Sin embargo, la labor desarrollada por los Centros Especiales de Empleo a la hora de promover la integración social de las personas con discapacidad se ve lastrada por diversos problemas, entre los que cabe destacar, en primer lugar, los de índole financiera y en segundo lugar la diferenciación de gestión de las diferentes comunidades autónomas. Lógicamente, la crisis ha afectado a todos los sectores y los Centros Especiales de Empleo también han sufrido las consecuencias. Las subvenciones salariales se retrasaron e incluso denegaron en ciertas Comunidades Autónomas, al igual que se retrasaron y suspendieron otras vías de financiación pública. Pese a la mejora de la situación económica, muchos Centros Especiales de Empleo, sobre todo los más pequeños y de menor facturación, continúan arrastrando deuda y teniendo problemas financieros. Es cierto que existe una subvención para sanear financieramente a los Centros Especiales de Empleo, pero muchos encuentran dificultades para acceder a ella, y además, se concede exclusivamente por una sola vez, y no es de lejos suficiente para solventar los retrasos y suspensiones de financiación. Esto está ocasionando una pérdida de garantías del trabajador con discapacidad en su estabilidad laboral en los Centros Especiales de Empleo.

Por otro lado, si bien es cierto que se han producido en los últimos diez años grandes avances en lo concerniente al cumplimiento de las cuotas de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad y de las Medidas Alternativas o Sustitutorias en el caso de empresas de más de 50 trabajadores, actualmente previstas en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, todavía gran parte de las empresas sigue incumpliendo estas medidas achacando “desconocimiento” y falta de información, así como los elevados trámites burocráticos que dichas obligaciones requieren. De hecho, se estima que sólo el 23,5 % de las empresas de más

de 50 trabajadores cumplen de forma efectiva ambas medidas. Esta situación es bastante grave en cuanto a que provoca, irremediadamente, una gran dependencia de los Centros Especiales de Empleo de la financiación pública y de las subvenciones. Una situación que podría corregirse con una mayor supervisión y con la existencia de sanciones ejemplares y verdaderamente disuasorias por parte de la Administración Pública.

Existe igualmente una falta de coordinación e implicación a nivel estatal. Con excepción de Ceuta y Melilla, que dependen directamente del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), la gestión de los Centros Especiales de Empleo corresponde a las Comunidades Autónomas. Tal y como sucede con otras políticas, este hecho provoca falta de información, y por tanto cierta opacidad a nivel nacional -no existe, por ejemplo, ningún listado oficial de carácter nacional de Centros Especiales de Empleo ni un registro centralizado-, y también desigualdades de condiciones y financiación. Por ese motivo, el sector viene reclamando desde hace tiempo una mayor centralización de las cuestiones de empleabilidad del sector discapacidad que contribuya a solventar estos problemas.

Asimismo, la eficacia de los Centros Especiales de Empleo a la hora de promover la efectiva inserción laboral se ve muchas veces comprometida por la ausencia de políticas específicas de tránsito al empleo ordinario. De hecho, se supone que por normativa y por su propia razón de ser, los Centros Especiales de Empleo son centros de trabajo de tránsito hacia el empleo ordinario para sus trabajadores, pero la realidad es que, lejos de cumplir con su cometido, en la mayor parte de los casos los Centros Especiales de Empleo son centros “finalistas” de empleo. En la actualidad se imposibilita este tránsito debido a la vulneración de la legislación vigente en materia laboral, de seguridad social y los derechos fundamentales del trabajador. Se penaliza el tránsito a la empresa ordinaria por parte de la reglamentación de la Seguridad Social ya que al ser contratos bonificados estos no se podrían bonificar en la empresa ordinaria, se penaliza al CEE en materia laboral ya que de la única forma que podría transitar el trabajador sería con un despido improcedente, lo que ocasionaría la pérdida de ayudas durante un año de otro trabajador, así mismo el propio trabajador vería vulnerados sus derechos al obligarle a dejar su puesto de trabajo y pérdidas de derechos y antigüedad

Además, esta falta de movilidad laboral se ve alimentada por una falta de innovación y de sectores de actividad con valor añadido: los Centros Especiales de Empleo suelen centrarse en su mayoría en actividades de baja cualificación (lavandería, jardinería, limpieza, manipulación, *call center*, etc.). Por un lado, esta situación lleva a que muchos Centros Especiales de Empleo se dediquen a lo mismo y compitan entre ellos; y por otro, no incentiva en absoluto el acceso de sus trabajadores al mercado ordinario ni a su desarrollo personal y formativo.

Por último, pero no por ello menos importante, no puede obviarse que los Centros Especiales de Empleo son entidades que se encuentran a caballo entre la empresa y lo social. Así, un Centro Especial de Empleo tiene que ser competitivo al igual que una empresa ordinaria y contar con un buen plan de viabilidad que tiene que presentar como aval para conseguir ser calificado como tal; pero, por otro lado, se le exige ser una entidad de asistencia social con los Servicios de Ajuste Personal

y Social (rehabilitación, atención psicológica y sanitaria, actividades deportivas y culturales) y las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional, que son las que verdaderamente diferencian a un Centro Especial de Empleo de la Empresa Ordinaria. Estas exigencias son necesarias para este colectivo, sobre todo cuando se cuenta con personal con discapacidades severas, y están más que justificadas, pero presentan varios problemas, principalmente, que garantizar la prestación de estos servicios de forma eficaz implica irremediablemente contratar personal cualificado (psicólogos, sanitarios, trabajadores sociales etc.) que los Centros Especiales de Empleo muchas veces no pueden permitirse y derivar recursos al desarrollo de unas actividades que no constituyen su objeto principal de actividad. Realmente si es uno de nuestros objetivos ya que básicamente es lo que diferencia a los Centros Especiales de Empleo con la empresa ordinaria y justifica las ayudas recibidas. Es por ello que resulta necesario dotar de una mayor flexibilidad para el cumplimiento de estos servicios y unidades por los Centros Especiales de Empleo según su tamaño, nivel de facturación y tipo de discapacidad de sus trabajadores.

Por todo ello, el Grupo Parlamentario de Ciudadanos presenta la siguiente:

### **PROPOSICIÓN NO DE LEY**

El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a:

1. Constituir, en el ámbito de la Administración General del Estado, una Secretaría General de la Diversidad Funcional y Atención a la Dependencia, que coordine, supervise y evalúe las políticas en materia de atención a los derechos de las personas con discapacidad y/o dependencias y su inclusión social, incluidas las relacionadas con los Centros Especiales de Empleo, y promueva la armonización de las políticas desarrolladas en estas materias por las Comunidades Autónomas con la finalidad de garantizar una efectiva igualdad de trato y condiciones en los servicios prestados a las personas con discapacidad y/o dependencias en todo el territorio nacional.
2. Crear un Registro Oficial de carácter estatal en el que deberán inscribirse todos los Centros Especiales de Empleo, que será gestionado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en colaboración de las Comunidades Autónomas, que contribuya a promover la transparencia y mejorar el control y la información sobre los Centros Especiales de Empleo.
3. Garantizar el cumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y en particular, de las relativas al mantenimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad o su cumplimiento a través de las Medidas Alternativas o Sustitutorias, como la contratación de servicios a Centros Especiales de Empleo, mediante el refuerzo de los servicios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de los demás mecanismos de control y supervisión que fuesen

necesarios, y valorando el incremento de las sanciones previstas para asegurar su eficacia a la hora de disuadir potenciales incumplimientos de las obligaciones previstas en la Ley.

4. Modificar el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, a fin de actualizar su contenido y flexibilizar la utilización de este tipo especial de contratos.
5. Potenciar la formación de las personas con discapacidad, promoviendo ofertas de formación oficial desde las Administraciones y los servicios públicos de empleo más acordes con los avances empresariales y tecnológicos actuales.
6. Promover la creación de clústeres innovadores o viveros de Centros Especiales de Empleo relacionados con actividades de alto valor añadido o infrarrepresentadas en el sector, que asumirán los servicios centrales de los Centros Especiales de Empleo adscritos a los mismos y todas las demás actividades a las que se encuentren obligados, pudiendo externalizar a gestión de dichos servicios mediante licitación. La actividad de dichos clústeres o viveros será subvencionable por líneas de ayuda específicas por las Comunidades Autónomas y/o los Ayuntamientos, pudiendo contar con cofinanciación privada.
7. Fomentar el trabajo conjunto y colaborativo entre Centros Ocupacionales y Centros Especiales de Empleo para generar nuevas oportunidades en el sector, permitiendo que los primeros puedan recomendar a algunos de sus beneficiarios que, tras un tiempo de rehabilitación y sociabilización, estuvieran preparados para un trabajo remunerado, y contemplando políticas de retorno en el caso de no conseguir los objetivos en un tiempo razonable.
8. Modular la exigencia de los servicios de Ajuste Personal y Social y las Unidades de Apoyo por los Centros Especiales de Empleo en función de su tamaño, facturación y tipo de discapacidad de sus empleados, permitiendo los Centros Especiales de Empleo que facturen menos de 120.000 euros anuales y no tengan en su plantilla personas con discapacidades severas puedan ofrecer estos servicios, sobre todo las actividades deportivas y culturales, en colaboración con otros Centros Especiales de Empleo de gran tamaño y facturación y/o con grandes entidades sin ánimo de lucro de naturaleza social.
9. Establecer la posibilidad de otorgar una mayor puntuación con motivo de la concesión de subvenciones a aquellos Centros Especiales de Empleo que empleen a personas pertenecientes a otros colectivos con dificultades para el acceso al empleo o en riesgo de exclusión social en la parte de su plantilla que no tengan obligación de cubrir con personas con discapacidad, al objeto de incentivar una acción social más global desde estas entidades.
10. Impulsar una campaña de comunicación y concienciación pública a nivel estatal con el objetivo de informar sobre las políticas de contratación de personas con discapacidad y a los Centros Especiales de Empleo y de visibilizar y concienciar a toda la sociedad española sobre el problema de la discapacidad y su integración en el ámbito laboral y económico.