

1. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

1.1. Introducción

El término Centro Especial de Empleo se identifica, en la actualidad, con una empresa productiva o de servicios que, a través del ejercicio de una actividad económica, tiene como objetivo prioritario proveer de formación e incorporar personas con discapacidad al mercado laboral. La acreditación de Centro Especial de Empleo depende, no tanto de la persona jurídica que ostenta la entidad, sino de los objetivos prioritarios que rigen su creación y estrategia. No obstante, es cierto que, con carácter general, su forma jurídica es una sociedad mercantil habida cuenta de lo establecido en el reglamento estatal.

El aspecto más destacable de este conjunto de entidades es el saber conjugar en sus decisiones la atención de una demanda de “interés general” para la sociedad, como es insertar en el mercado laboral a un colectivo vulnerable, junto con la búsqueda de maximización de la rentabilidad de las líneas de negocio que desarrolla como empresa. Por lo tanto, se trata de entidades de naturaleza híbrida que deben competir en el mercado, utilizando herramientas y políticas propias de una empresa de corte tradicional, pero sin mermar la inversión y los recursos en la formación laboral de su plantilla. Así, en los Centros Especiales de Empleo, el recorte salarial, o en su caso la reducción de la plantilla de trabajadores, son medidas de ajuste ante situaciones de recesión difícilmente asumibles para sus gestores. En consecuencia, el compromiso social adquirido les resta capacidad de reacción frente a otras empresas competidoras no calificadas como Centro Especial de Empleo, siendo éste un rasgo distintivo de fragilidad. Por su relevancia social, la Administración Pública les ha reconocido como parte activa en la aplicación de políticas públicas dirigidas al fomento del empleo protegido. Asimismo, su idiosincrasia y vulnerabilidad frente a la competencia del mercado, ha hecho que desde el Estado se legislen medidas de protección y apoyo a esta herramienta de inserción laboral.

En este capítulo se presenta el concepto de Centro Especial de Empleo atendiendo al marco legal vigente, así como una descripción de su situación desde un punto de vista social y económico en Aragón. La efectividad de estos centros en los procesos de inserción laboral de discapacitados ha sido constatada en diversos estudios, tanto de ámbito nacional como internacional (Cueto et al, 2007; Pérez y Andreu, 2009; Becerra et al., 2012; Laloma, 2013; Jones, 2006; Jordan de Urries y Verdugo, 2010; Wuellrich, 2010; Vall, 2012; Bellostas et al., 2016; López-Arceiz et al., 2014).

La estructura del capítulo sigue el siguiente esquema. En primer lugar, se plantea el concepto de Centro Especial de Empleo. A continuación se efectúa una descripción de estos centros para el año 2015 tanto a nivel general, como social y económico. Finalmente, se presentan las principales conclusiones y se proponen algunas líneas de trabajo a incorporar en el futuro.

1.2. Concepto de Centro Especial de Empleo

La calificación de Centro Especial de Empleo para una organización empresarial se contempla por primera vez en España en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI). Esta ley fue desarrollada por el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, que regula el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo, y el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, donde se enmarca los derechos y obligaciones propios de la relación laboral entre las personas con discapacidad y el Centro Especial de Empleo contratante.

El análisis normativo permite definir a los Centros Especiales de Empleo como empresas sociales, dotadas de personalidad jurídica de naturaleza privada, donde se combina una actividad de naturaleza económica con un fin social, como es la integración en el mercado de trabajo de personas discapacitadas. Su plantilla deberá estar formada por, al menos, un 70% de personal con minusvalía¹. Además, para el desarrollo de su actividad deberán contar con unidades de apoyo orientadas a guiar al discapacitado en su proceso laboral y de integración.

Con la entrada en vigor del Real Decreto 567/1995 se materializa el traspaso de competencias a las Comunidades Autónomas en materias tales como la ejecución de programas de apoyo al empleo, entre los que destacan las medidas relacionadas con el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad. De esta forma, la Comunidad Autónoma de Aragón considera a los Centros Especiales de Empleo como una de las herramientas básicas para favorecer la integración del discapacitado. En consecuencia, su financiación y sostenimiento se convierten en una prioridad dentro de este territorio.

Dentro del desarrollo de esta normativa destaca el Acuerdo Social para la Competitividad y el Empleo en Aragón para el periodo 2012-2015. Entre otras materias, este acuerdo propone tres importantes elementos para la sostenibilidad de los Centros Especiales de Empleo:

- i) Revisión de medidas de integración laboral de personas con discapacidad en centros especiales de empleo conforme a la Estrategia Española de Empleo, desarrollada en el Real Decreto 1542/2011.
- ii) Establecimiento de incentivos a la creación de empleo protegido de carácter indefinido en función del tipo y grado de discapacidad y del carácter, con o sin lucro, de los centros especiales de empleo.

¹ Art. 42.2 LISMI. En Aragón se regula en el Art. 7.b del *Decreto 212/2010, de 30 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se crea el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Autónoma de Aragón.*

iii) Ayudas de coste salarial para el mantenimiento del empleo y adaptación a la Estrategia Española del Empleo

Como consecuencia se han desarrollado distintas fórmulas de financiación para los Centros Especiales de Empleo dentro de la Comunidad Autónoma de Aragón. El programa en vigor durante el año 2016 contempla cuatro fórmulas básicas:

- Ayudas para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo a través de la creación de nuevos centros o de la ampliación de las plantillas de los ya existentes.
- Ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo de discapacitados en los centros: Subvención del coste salarial, bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social, subvención para adaptación de puestos de trabajo, subvención para equilibrar y sanear financieramente los Centros, subvención para equilibrar el presupuesto de Centros sin ánimo de lucro declarados de utilidad pública, subvención para asistencia técnica.
- Ayudas para la contratación de personal de apoyo en los centros con discapacitados psíquicos o enfermos mentales.
- Ayudas para el tránsito de trabajadores del Centro Especial a la empresa ordinaria.

Además, estos Centros cuentan con el Plan CEE Extraordinario 2015. Esta convocatoria tiene carácter extraordinario, y responde al convencimiento de que las entidades que nos ocupan tienen una naturaleza híbrida. La necesidad de desarrollar estrategias multi-objetivo puede afectar a la competitividad de su actividad mercantil. De esta manera, desde la normativa se ha querido proporcionar un elemento que les permita ser competitivos en el entorno actual, sin necesidad de aplicar políticas de amortización de puestos de trabajo.

En consecuencia, en Aragón, los CEEs son considerados, además de una empresa, una herramienta adecuada para implementar en el marco de las políticas sociales la protección del empleo de personas desfavorecidas y su inserción en el mercado laboral. Así lo ratifica el hecho de que estas entidades formen parte activa, a criterio del gobierno aragonés y el resto de agentes sociales, en los programas de fomento y apoyo al empleo protegido.

1.3. Situación actual de los Centros Especiales de Empleo en Aragón

El objetivo de este apartado es describir la situación actual de los Centros Especiales de Empleo aragoneses desde una perspectiva descriptiva, con datos a 31 de Diciembre de

2015. Un primer paso, obligado en este tipo de estudios, es acercarse a estas entidades desde las cifras, magnitudes y números, permitiéndonos crear una percepción sobre su pasado y presente, y reconocer sus capacidades de desarrollo futuro. Para ello, se ha contado con los datos estadísticos del Registro de Centros Especiales de Empleo de Aragón, así como con la información disponible en las Cuentas Anuales depositadas por estas entidades en los Registros Mercantiles de Zaragoza, Huesca y Teruel.

En la actualidad, dentro de la Comunidad Autónoma de Aragón se localizan 69 entidades activas según el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad, que constituyen la población objeto de estudio. No obstante, esta cifra no es estable, dado que atendiendo a las entidades que depositan cuentas en los Registros Mercantiles existiría una población de 62 centros activos.

1.3.1. Situación general de los Centros Especiales de Empleo aragoneses

Según el censo elaborado por el Registro de Centros Especiales de Empleo, la población total de estos centros en Aragón se distribuye en las tres provincias de forma asimétrica, tal y como figura en el siguiente cuadro.

Cuadro 14. Distribución geográfica de los Centros Especiales de Empleo en Aragón

	Rural		Urbano		Total	
Huesca	5	7,2%	7	10,1%	12	17,4%
Teruel	3	4,3%	3	4,3%	6	8,7%
Zaragoza	14	20,3%	37	53,6%	51	73,9%
	22	31,9%	47	68,1%	69	100,0%

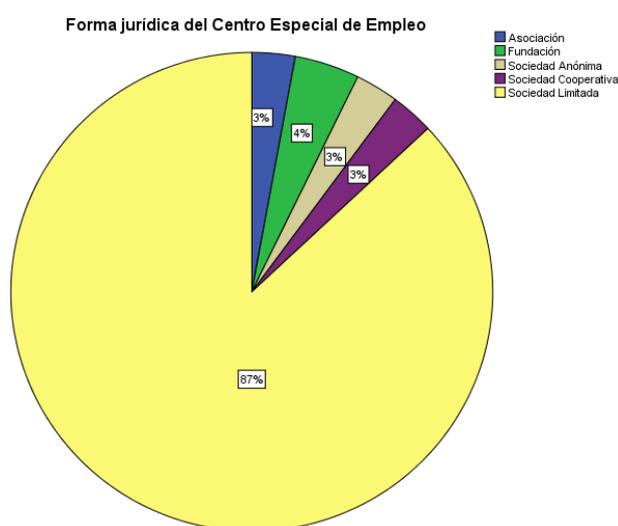
Fuente: Elaboración propia a partir de datos suministrados por el Registro de Centros Especiales de Aragón a 31 de Diciembre de 2015.

En la tabla anterior puede apreciarse cómo la mayor parte de los Centros Especiales de Empleo se concentran en la provincia de Zaragoza (73,9%), seguida de las provincias de Huesca (17,4%) y Teruel (8,7%). López-Arceiz et al. (2014) sitúan como causa de este reparto geográfico la distribución porcentual del censo provincial de personas con una discapacidad valorada superior o igual al 33%, que por otro lado son los potenciales trabajadores de este tipo de empresas. Este aspecto indicaría que, hasta la fecha, la ubicación de los Centros Especiales de Empleo en Aragón está condicionada a la necesidad de prestación de trabajo y servicio de inserción a la población discapacitada, más que el mero hecho de dar respuesta estratégica a necesidades y condicionantes sectoriales, de aprovisionamiento y demandas de mercado.

Se observa también en la tabla anterior una fuerte presencia en las capitales de provincia que en este trabajo se han recogido bajo la terminología “urbano”. Asimismo, se observa una cierta presencia en el mundo rural (31,9%). La presencia en el mundo rural no está exenta de dificultades al atender estos centros distintos tipos de discapacidad al mismo tiempo (López-Arceiz et al., 2014).

A pesar de su marcada tendencia social, este tipo de entidades suelen revestirse de una personalidad jurídica de naturaleza mercantil. El siguiente gráfico muestra las distintas formas jurídicas utilizadas por los Centros Especiales de Empleo ubicados en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Gráfico 14. Formas jurídicas utilizadas por los Centros Especiales de Empleo



Fuente: Elaboración Propia a partir de datos suministrados por el Registro de Centros Especiales de Aragón a 31 de Diciembre de 2015.

Es posible observar como de los 69 Centros Especiales de Empleo ubicados en Aragón, el 87% ostentan la forma jurídica de Sociedad Limitada, en algunos casos unipersonal, el 4% de las entidades son Fundaciones, mientras que el porcentaje restante se reparte a partes iguales entre las formas de asociación, sociedad anónima y sociedad cooperativa. Atendiendo a su configuración lucrativa o no lucrativa, se observa la siguiente configuración:

Cuadro 15. Distribución de los Centros Especiales de Empleo en Aragón atendiendo a su finalidad lucrativa

	Lucrativo		No Lucrativo		Total	
Huesca	11	15,9%	1	1,4%	12	17,4%
Teruel	6	8,7%	0	0,0%	6	8,7%
Zaragoza	47	68,1%	4	5,8%	51	73,9%
	64	92,7%	5	7,2%	69	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos suministrados por el Registro de Centros Especiales de Aragón a 31 de Diciembre de 2015.

En la tabla anterior es posible observar como más del 90% de los Centros Especiales de Empleo localizados en Aragón poseen naturaleza lucrativa. Desde hace algún tiempo la Comunidad Autónoma de Aragón viene promoviendo la creación de centros bajo formas mercantiles evitando acudir a formas jurídicas no lucrativas (Art. 5 del Decreto 212/2010, de 30 de noviembre). Un aspecto identitario de este sector es la pluralidad de actividades a las que, como empresa, se dedican. En el siguiente gráfico se observan las actividades principales más habituales entre este tipo de entidades.

Gráfico 15. Distribución de los Centros Especiales de Empleo por tipo de actividad



Fuente: Elaboración Propia a partir de datos suministrados por el Registro de Centros Especiales de Aragón a 31 de Diciembre de 2015. Codificación CNAE 2009.

En el gráfico anterior puede observarse cómo la actividad mayoritaria corresponde a las actividades de administración y servicios auxiliares (39%), seguida de industria manufacturera (16%) y comercio (13%). Esta distribución por actividades principales se ha realizado de acuerdo a los códigos CNAE con los que en su momento se dio de alta la actividad económica.

En otros servicios (donde se acumulan el 9% de los casos estudiados) se engloban los Centros Especiales de Empleo multiactivos, en los que no destaca entre sus líneas de trabajo una actividad principal predominante. Se observa en estas entidades una clara

apuesta por la diversificación. En estos casos, la combinación de negocios es plural, mezclando la jardinería con la confección de prendas, los servicios de limpieza de comunidades, la lavandería y la oferta de servicios de asesoramiento y gestión administrativa, entre muchos otros.

En resumen, los Centros Especiales de Empleo aragoneses localizan su actividad mercantil en zonas donde se detecta demanda de servicios de inserción laboral, y no tanto de acuerdo a criterios puramente económicos, logísticos y de demanda de mercado, como sería de esperar en una empresa convencional. Su actividad se desarrolla principalmente bajo la forma jurídica de sociedad limitada, dentro de la prestación de servicios administrativos y auxiliares, y en forma de industria manufacturera.

1.3.2. Situación social de los Centros Especiales de Empleo aragoneses

Atendiendo al marco legal actual, es de señalar que el objetivo prioritario de los Centros Especiales de Empleo es la creación de puestos de trabajo que permitan el tránsito del discapacitado hacia el mercado laboral ordinario.

Para poder evaluar su función en los procesos de inserción laboral, es necesario conocer la composición de su plantilla laboral (plantilla global de trabajadores), tanto de personal con discapacidad en proceso de formación e inserción como de aquel destinado al apoyo y seguimiento del trabajador en su proceso de inserción.

La siguiente tabla recoge los principales estadísticos descriptivos relacionados con la plantilla global de trabajadores de los Centros Especiales de Empleo.

Cuadro 16. Estadísticos descriptivos. Plantilla global de trabajadores.

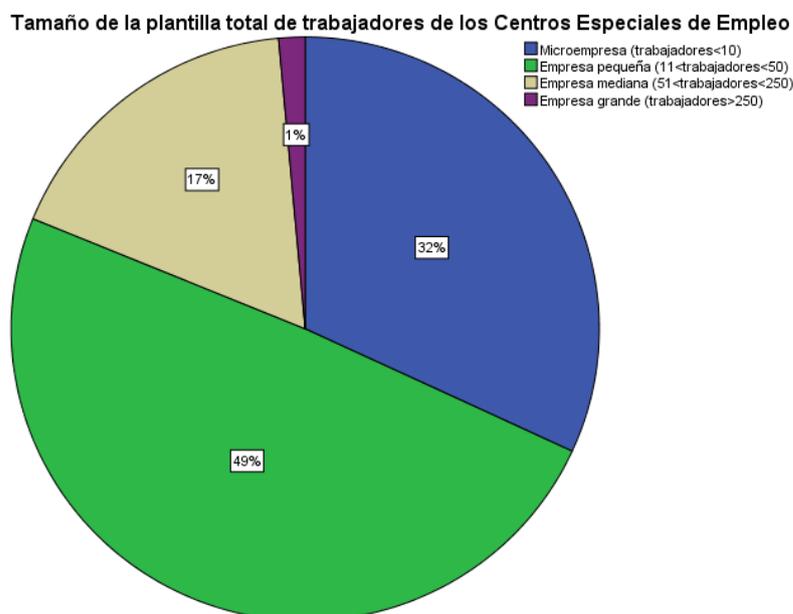
	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	Número de trabajadores
Total	38,11	49,56	0	285	2.630
Huesca					
Rural	25,80	41,66	2	100	129
Urbano	33,00	33,82	6	100	231
Teruel					
Rural	26,33	14,29	14	42	79
Urbano	15,33	18,58	0	36	46
Zaragoza					
Rural	22,71	16,01	3	49	318
Urbano	49,38	61,88	0	285	1.827

Fuente: Elaboración Propia a partir de datos suministrados por el Registro de Centros Especiales de Aragón a 31 de Diciembre de 2015.

La tabla anterior muestra cómo este sector genera 2.630 puestos de trabajo en el total de la Comunidad Autónoma de Aragón. Cada uno de los Centros emplea a una media de 38 trabajadores, si bien se observa una fuerte dispersión entre los distintos centros. En este sentido, es posible apreciar centros sin plantilla actual de trabajadores que conviven con entidades que superan los 250 trabajadores. Su distribución geográfica es razonable dadas las características demográficas de la Comunidad Autónoma. De esta forma, los centros más grandes se concentran en el área urbana de Zaragoza, mientras que los centros más pequeños pertenecen a la zona urbana de Teruel. Las zonas rurales poseen Centros con plantillas muy similares.

Esta variable tiene un aporte añadido, al ser uno de los criterios de tamaño utilizados por la legislación mercantil para clasificar empresas. El siguiente gráfico muestra la clasificación resultante de aplicar estos criterios.

Gráfico 16. Tamaño de los CEEs bajo el criterio de plantilla global.



Fuente: Elaboración Propia a partir de datos suministrados por el Registro de Centros Especiales de Aragón a 31 de Diciembre de 2015.

Puede apreciarse cómo la mayor parte de las entidades pueden ser clasificadas como empresas pequeñas (49%) y microempresas (32%). Únicamente el 1% de los Centros que componen la población objeto de estudio podría ser clasificado como una gran empresa. Esta distribución se encuentra dentro de la normalidad del tejido empresarial español, donde la mayor parte de las organizaciones empresariales responden a la estructura de pequeña y mediana empresa (PYME). El análisis estadístico reveló una composición similar en las tres provincias aragonesas, perteneciendo la entidad más grande al ámbito urbano de Zaragoza. En relación a los trabajadores discapacitados en proceso de inserción, la tabla presentada a continuación muestra los principales estadísticos descriptivos.

Cuadro 17. Estadísticos descriptivos. Trabajadores discapacitados.

	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	Número de trabajadores discapacitados
Total	31,28	38,40	0	167	2.158
Huesca					
Rural	23,00	37,68	2	90	115
Urbano	25,43	22,11	4	62	178
Teruel					
Rural	25,00	15,72	11	42	75
Urbano	11,33	13,32	0	26	34
Zaragoza					
Rural	17,93	12,78	2	39	251
Urbano	40,68	47,45	0	167	1.505

Fuente: Elaboración Propia a partir de datos suministrados por el Registro de Centros Especiales de Aragón a 31 de Diciembre de 2015.

Por media, el volumen de discapacitados en plantilla es de 31 trabajadores, produciéndose nuevamente una fuerte dispersión. En cualquier caso, los volúmenes de empleabilidad se mantienen en cifras superiores a las 2.000 personas, con una distribución desigual en la Comunidad Autónoma.

Por último, es necesario analizar la situación social de las unidades de apoyo. Por unidad de apoyo se entiende a la persona o grupo de profesionales que tiene como función orientar al trabajador discapacitado en su proceso de inserción laboral.

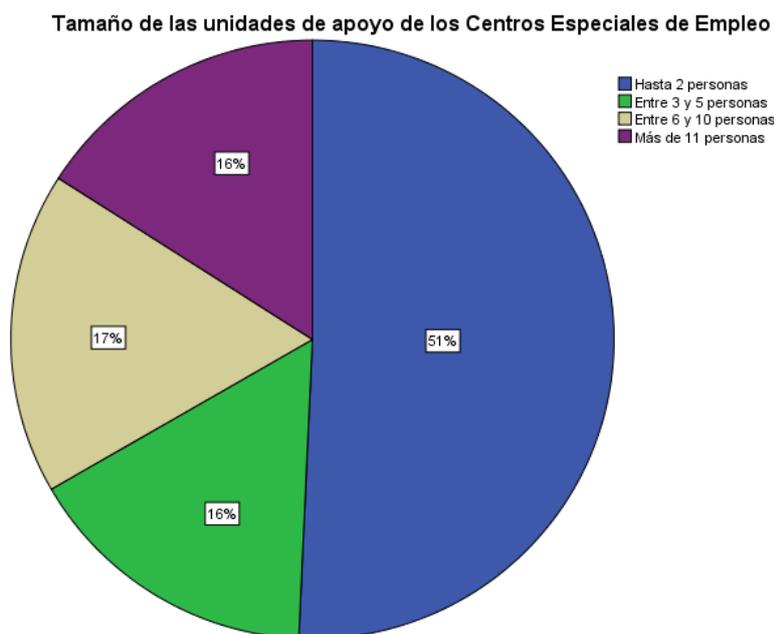
Cuadro 18. Estadísticos descriptivos. Tamaño de las unidades de apoyo.

	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	Suma
Total	6,84	15,33	0	118	472
Huesca					
Rural	2,80	4,15	0	10	14
Urbano	7,57	13,54	0	38	53
Teruel					
Rural	1,33	1,53	0	3	4
Urbano	4,00	5,29	0	10	12
Zaragoza					
Rural	4,79	4,85	0	15	67
Urbano	8,70	19,76	0	118	322

Fuente: Elaboración Propia a partir de datos suministrados por el Registro de Centros Especiales de Aragón a 31 de Diciembre de 2015.

El tamaño medio de estas unidades es de aproximadamente 7 personas, aunque se observan Centros en los que no se hace uso de este tipo de personal, así como otros por encima de las 100 personas, que podría corresponder a algún centro con operativa más allá de Aragón. La distribución por provincias muestra servicios de apoyo más desarrollados en las áreas urbanas de Zaragoza y Huesca; mientras que las unidades más pequeñas se concentrarían en la provincia de Teruel. El siguiente gráfico permite apreciar de forma más detallada esta distribución.

Gráfico 17. Tamaño de las unidades de apoyo de los Centros Especiales de Empleo.



Fuente: Elaboración Propia a partir de datos suministrados por el Registro de Centros Especiales de Aragón a 31 de Diciembre de 2015.

Puede observarse que mayoritariamente estos Centros poseen unidades de apoyo compuestas por 2 personas o menos, si bien es previsible que dicha cifra esté relacionada con el número de personas discapacitadas atendidas.

En resumen, los Centros Especiales de Empleo proporcionan empleo a más de 2.500 personas, de las cuales 2.000 son personas discapacitadas. No obstante, el número de discapacitados en las plantillas del personal de los Centros Especiales de Empleo es, en términos nominales, muy dispar. Incluso se ha detectado que en estos momentos existe un grupo, reducido, que está incumpliendo con los mínimos establecidos en porcentaje de discapacitados en el Real Decreto 2273/1985. Por otra parte, en la actualidad los Centros Especiales de Empleo mantienen unidades de apoyo de pequeño tamaño. Si bien esta circunstancia favorece la política de contención de gastos, los proyectos de inserción pueden verse afectados negativamente, resultando ineficientes, por lo que debería ser un elemento a considerar en la situación social de este tipo de entidades.

1.4. Conclusiones y líneas futuras de investigación

El apartado anterior ha proporcionado un perfil general de los Centros Especial de Empleo aragoneses, a partir de su observación desde distintas perspectivas. Las conclusiones obtenidas no son un fin en sí mismo, sino los cimientos que soportan el diagnóstico sobre su situación actual y el diseño de un conjunto de recomendaciones formuladas bajo criterios de supervivencia y mejora, en términos sociales y económicos. El propósito es proporcionar líneas estratégicas que puedan ser sopesadas y reflexionadas por los centros, teniendo en cuenta que el perfil general puede no corresponder a entidades concretas.

En el momento actual, los aspectos más destacables de los Centros Especiales de Empleo aragoneses son:

- En relación a su ubicación geográfica, su proyecto de empresa se asientan allí donde se detecta demanda de servicios de inserción laboral, y no así por criterios económicos, logísticos o de oportunidad de mercado.
- Estos centros adoptan mayoritariamente la forma jurídica de sociedad limitada.
- La actividad mercantil se selecciona como proyecto según las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad que son potenciales trabajadores del centro, a tenor de las actividades detectadas.
- En cuanto a los resultados obtenidos a nivel social, estos centros proporcionan empleo a más de 2.000 discapacitados. El tamaño medio de los centros es de 38 personas, si bien se detecta una fuerte dispersión. Las unidades de apoyo tienen un número inferior a dos personas. Se carecen de estadísticas a la fecha sobre el éxito en los procesos de inserción laboral en cada uno de los centros.
- De acuerdo a sus características, los CEEs aragoneses responden en tamaño a una PYME, o incluso microempresa, y por lo tanto con una infraestructura, cifra de negocios y plantilla reducidas.

Estas conclusiones abren futuras líneas de trabajo en relación a estos centros que se esperan sean completadas en los próximos años. Por una parte, a nivel social se debería estudiar los procesos de inserción de estas entidades, su capacidad para mantener y crear empleo, así como para formar redes de colaboración con otras entidades de la Economía Social. A nivel económico, debe profundizarse en el estudio de la estructura económica de estas entidades de cara a conocer sus niveles de inversión, endeudamiento y rentabilidad.