



LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN

COFINANCIA



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro



GOBIERNO
DE ESPAÑA



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



Fundación
ONCE



inserta
fsc

COLABORA



Junta de
Castilla y León



FEACEM FEACEM
Castilla y León

Estudio elaborado por  en el marco del Programa Operativo del FSE de Lucha contra la Discriminación 2007-2013 cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

CONTENIDOS

1	Introducción.....	4
2	Los centros especiales de empleo son un modelo eficiente.....	5
3.	Características de los CEEs de Castilla y León.....	8
3.1	El impacto social, el punto fuerte de los CEEs de Castilla y León.....	9
3.2	El sector de actividad, un aspecto a mejorar.....	13
3.3	Centros sólidos desde el punto de vista financiero.....	16
4	Diez acciones para impulsar los CEEs de Castilla y León.....	18

1 Introducción

La integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral pasa, entre otras cuestiones, por resolver problemas de discriminación, por eliminar barreras de entrada y por incentivar a los empleadores. Pero también exige la existencia de entornos de trabajo como los centros especiales de empleo (CEEs), en los que las personas con discapacidad puedan desarrollar su potencial.

El propósito de este estudio ha sido analizar a los centros especiales de empleo de Castilla y León desde distintos puntos de vista, con el objetivo último de poner en valor su importante contribución económica y social y de identificar elementos que permitan reforzar y hacer más resistente el modelo en el futuro. El análisis, sobre la base de la información que los centros especiales de empleo ponen a disposición de la Junta de Castilla y León, puso el acento en el impacto social de los centros, así como en su solidez financiera y las oportunidades de los sectores de actividad en los que trabajan. El análisis fue completado con diversas consultas a los gestores de los propios centros.

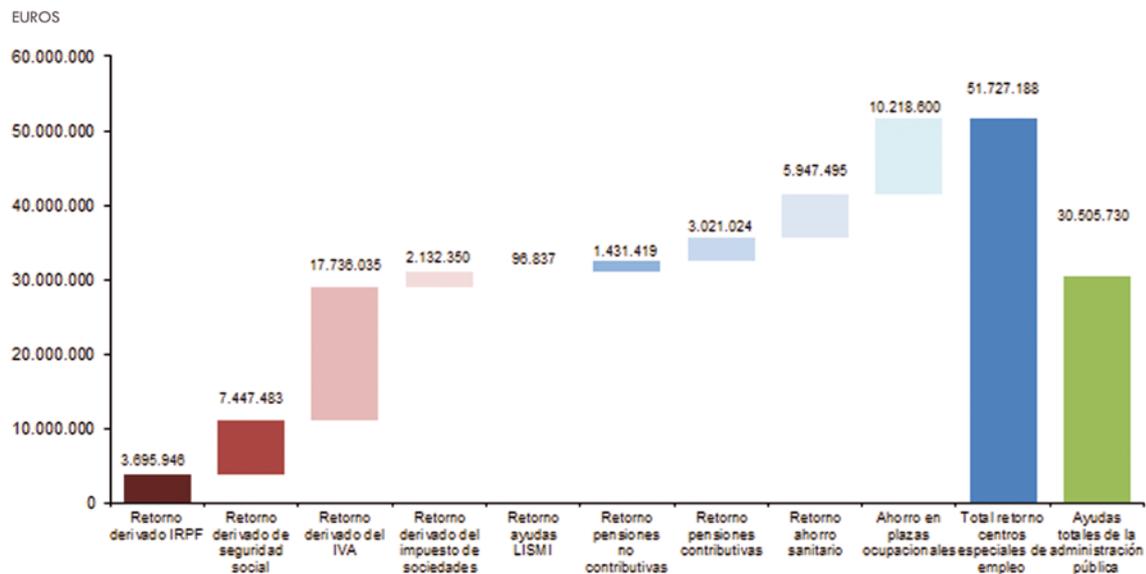
El estudio se ha realizado en el marco del protocolo de colaboración que firmaron, el 3 de diciembre de 2013, la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León, la Fundación ONCE, FSC Inserta, Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM) y la Asociación de Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social (FEACEM-Castilla y León) con el objetivo de impulsar la sostenibilidad y consolidación de los Centros Especiales de Empleo en Castilla y León.

2 Los centros especiales de empleo son un modelo eficiente

Los centros especiales de empleo de Castilla y León emplean a más de 4.000 personas con discapacidad, lo que supone aproximadamente el 20% del total de personas con discapacidad ocupadas en la Comunidad Autónoma. Su desembolso anual en salarios para las personas con discapacidad supone más de 48 millones de euros.

El análisis de los datos disponibles ha permitido estimar, de acuerdo a una metodología utilizada en un informe anterior por la Fundación ONCE, el retorno para las arcas públicas de los centros especiales de empleo. En la estimación se han considerado las ayudas que otorga la Administración, diferenciándolas en dos conceptos, las que implican una salida efectiva de caja (compromiso de gasto) y las que no la implican (bonificaciones a la Seguridad Social). Por parte de los centros especiales de empleo se ha tenido en cuenta el retorno que implica una salida efectiva de caja (Seguridad Social, IRPF, impuestos sobre sociedades e IVA) y el retorno de las partidas que no suponen salida de efectivo (ayudas LISMI, pensiones no contributivas, pensiones contributivas, ahorro en gasto sanitario, ahorro en plazas ocupacionales).

Resumen del análisis de las ayudas de la administración pública y los retornos de los CEEs de Castilla y León según los distintos conceptos.



El retorno económico de los centros especiales de empleo de Castilla y León es de 1,7 euros por cada euro invertido por la Administración pública

Los centros especiales de empleo son un instrumento eficiente de intervención pública; por cada euro que invierte la Junta de Castilla y León en los CEEs obtiene un retorno estimado de 1,7 euros. Este ratio de retorno es mayor que el correspondiente para el conjunto de centros especiales de empleo en España, que se estimó, en un estudio encargado por Fundación ONCE, en 1,44 euros por cada euro invertido.

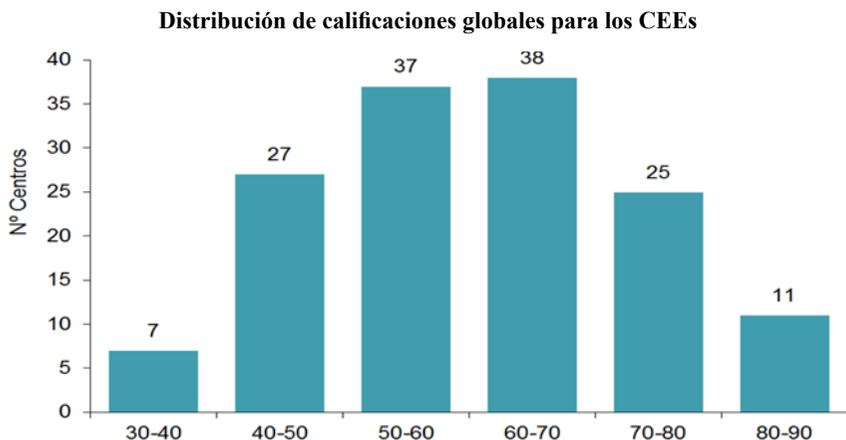


Foto: Shutterstock

3 Características de los CEEs de Castilla y León

En el estudio de los centros especiales de empleo de Castilla y León se han analizado 27 parámetros. El desempeño global de los centros puede calificarse de muy positivo.

Tres cuartas partes de las personas con discapacidad empleadas en CEEs de Castilla y León trabajan en centros sobresalientes desde el punto de vista de su impacto social y solidez económica.



Fuente: elaboración propia

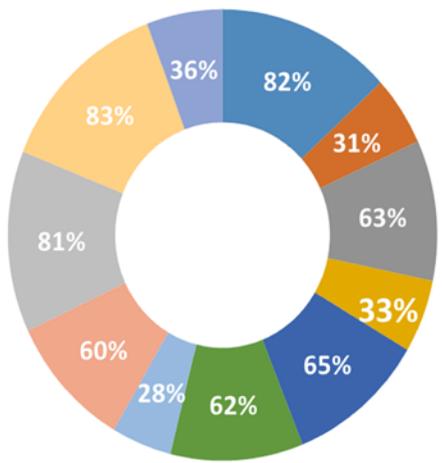
Un resultado destacable del análisis cuantitativo llevado a cabo tiene que ver con el posicionamiento de los centros que aglutinan la mayor parte del empleo de personas con discapacidad. Los centros con calificaciones sobresalientes en el análisis desarrollado, que suponen un 47% del total, dan empleo al 76% de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo de Castilla y León, por lo que podemos concluir

que la mayoría de las personas con discapacidad empleadas en CEEs de Castilla y León trabajan en centros robustos financieramente y de elevado impacto social.

3.1 El impacto social, el punto fuerte de los CEEs de Castilla y León

La vocación de los CEEs, como empresas sociales, es la de generar un impacto social positivo. Es en este ámbito del análisis donde los centros especiales de empleo de Castilla y León obtienen una calificación más elevada.

A continuación se desglosa el porcentaje de centros que superan el umbral establecido en cada uno de los ámbitos de impacto social analizados en el estudio.



- Empleo de PCD por encima del 80%
- Evolución positiva del empleo de PCD
- Más de un 60% de los empleados CD con contrato indefinido
- Evolución positiva en el porcentaje de contratos indefinidos
- Salarios por encima del salario medio en PCD
- Más de un 20% de las PCD empleadas con especiales dificultades
- Evolución positiva del empleo de PCD con especiales dificultades
- Más del 25% de las PCD empleadas son mujeres
- Más de un 20% de las PCD empleadas en edades con mayores dificultades de acceso al mercado laboral
- Más de un 20% de las PCD empleadas sin estudios
- Centros situados en municipios rurales o de población inferior a 20000 habitantes

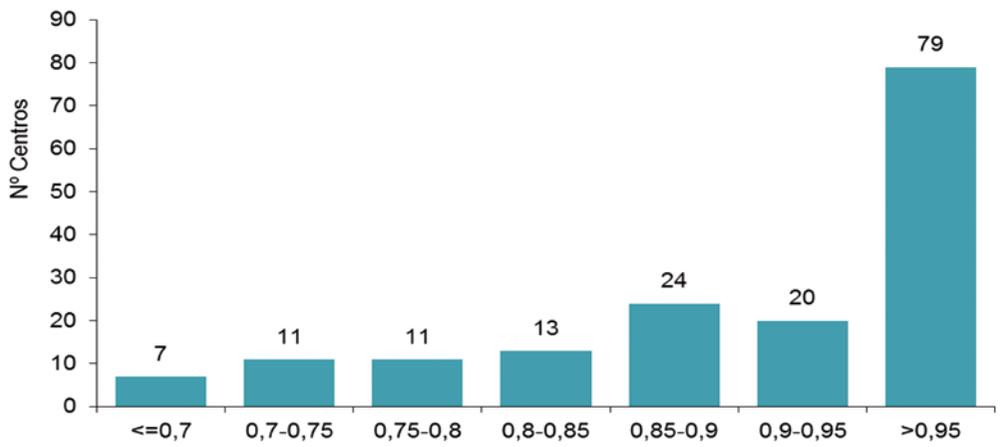
Los centros destacan en su labor de integración de personas con especiales dificultades, las personas sin estudios o con estudios básicos o aquellas que están en edades de difícil acceso al mercado laboral. Como aspecto a mejorar cabe mencionar que 51 de los 169 centros analizados no tienen personas con discapacidad consideradas en el grupo de “especiales dificultades” en sus plantillas¹.

Otro resultado destacable del estudio tiene que ver con la estabilidad del empleo: un 63% de los CEEs de Castilla y León tienen a más del 60% de sus empleados con discapacidad con contratación indefinida.

Quizá el indicador más significativo acerca del compromiso social de los centros es la proporción de personas con discapacidad que trabajan en los centros con respecto al total de empleados. Según el análisis llevado a cabo, en la gran mayoría de los CEEs de Castilla y León, la proporción de personas con discapacidad empleadas sobre el total de trabajadores supera con creces el requisito legal establecido para la consideración como centros especiales de empleo, lo que demuestra el compromiso de estas empresas sociales con la creación de empleo para este colectivo.

¹Se consideran personas con discapacidad con especiales dificultades: personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%; personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.

Ratio de PCD respecto a empleados totales en los CEEs



Fuente: elaboración propia

Los CEEs de Castilla y León también han acusado el efecto de la crisis económica. Sin embargo, tras el descenso de empleo en el periodo 2011-2012, el sector volvió a crear empleo para las personas con discapacidad, igualando en 2013 los datos de 2011. Esta mejora se produjo homogéneamente en todos los colectivos analizados: personas con discapacidad, personas con especiales dificultades, personas con contrato indefinido, mujeres con discapacidad, personas en edades de difícil acceso al mercado laboral y personas con discapacidad sin estudios o con estudios básicos.

	2011		2012		2013
Número de PCD	4108		3873		4028
Número de PCD con especiales dificultades	2073		1860		1944
Número de PCD con contrato indefinido	2625		2670		2680
Número de mujeres con discapacidad	1652		1528		1595
Número de PCD en edades de más difícil acceso al mercado laboral	605		660		1946
Número de PCD sin estudios o con estudios básicos	3200		3087		3129

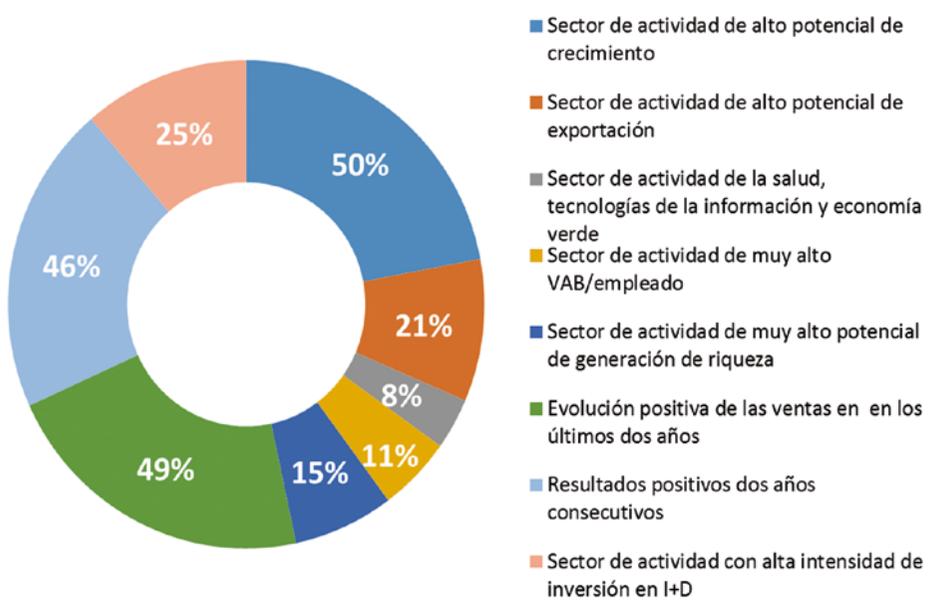
Fuente: elaboración propia

La integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral genera un valor social que va más allá de lo cuantificable en un estudio analítico. Las consultas a los centros especiales de empleo desarrolladas en el marco del estudio reflejan que este impacto no se limita a las personas con discapacidad, sino que tiene un efecto positivo sobre sus familias y el conjunto de la sociedad. Las principales externalidades positivas identificadas se refieren a la calidad de vida de los empleados, su autonomía personal y bienestar material.

3.2 El sector de actividad, un aspecto a mejorar

El presente estudio también ha analizado a los centros en relación a su potencial competitivo. El objetivo era identificar aquellos sectores que pueden ofrecer mejores oportunidades de futuro a las personas con discapacidad. De las tres dimensiones analizadas, ésta es en la que los CEEs muestran un mayor margen de mejora. Únicamente el 28% de los centros analizados destacan en este ámbito.

A continuación se desglosa el porcentaje de centros que superan el umbral establecido en cada uno de los ámbitos de posición competitiva analizados en el estudio.



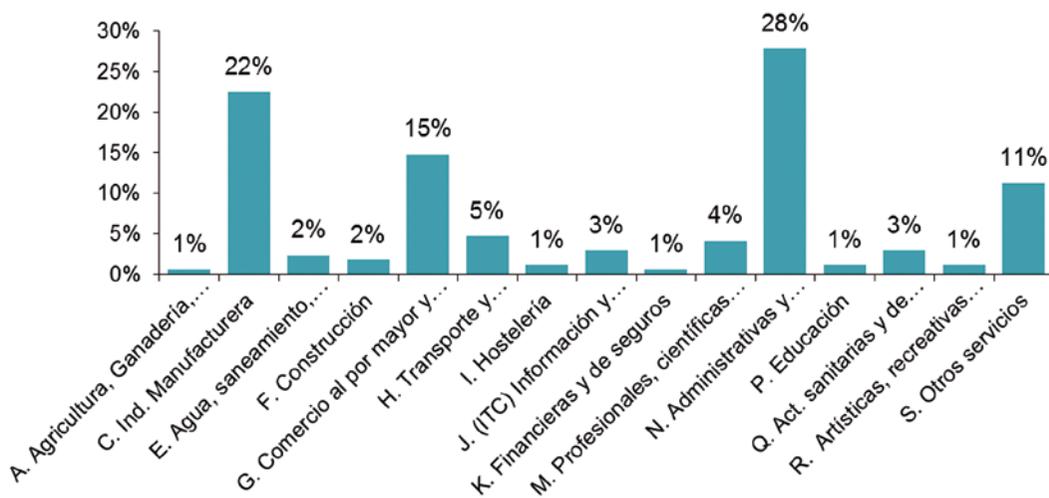
Pese a que la situación global es mejorable, hay algunos aspectos en los que los centros destacan positivamente. La mitad de los CEEs analizados desarrollan actividades de elevado potencial de crecimiento. Asimismo, alrededor de la mitad han conseguido una evolución positiva de las ventas

y aproximadamente la mitad de ellos obtuvieron resultados positivos en los años analizados. Estos resultados se pueden considerar excepcionales si se enmarcan dentro de la situación económica del país durante esos años.

Asimismo, cabe destacar que un 21% de los centros analizados desarrolla actividades de alto potencial de exportación y que un 25% desarrolla actividades en sectores con alta intensidad en I+D.

Con respecto a las tendencias que se observan en relación al sector de actividad, la principal conclusión es que la elección de la actividad empresarial afecta el desempeño de los centros en las tres dimensiones evaluadas. Cuatro sectores absorben la mayoría del empleo de personas con discapacidad de los centros: industria manufacturera, comercio al por mayor y al por menor, actividades administrativas y servicios auxiliares.

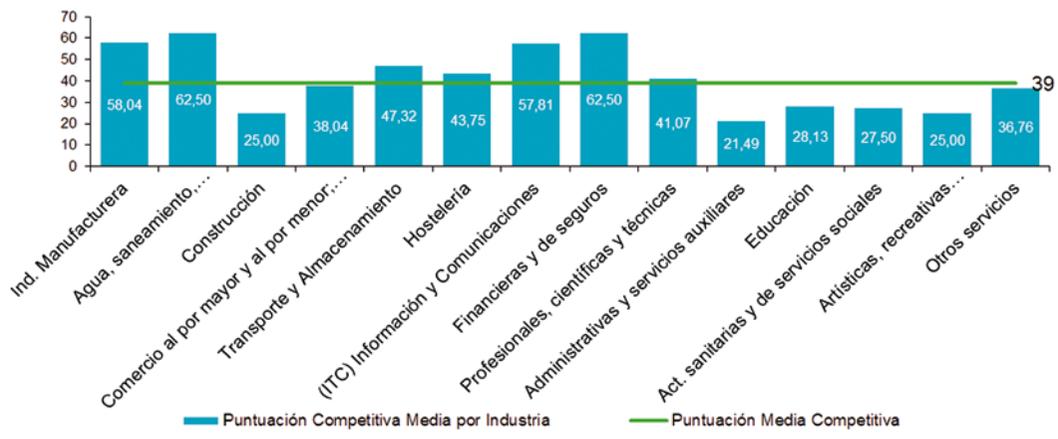
División sectorial de los CEES



Fuente: elaboración propia

Los sectores que obtienen resultados ligeramente por encima de la media en materia competitiva son el manufacturero y de actividades de suministro de agua, saneamiento y gestión de residuos, así como los de actividades de información y comunicaciones.

Calificación Competitiva Media por Industria



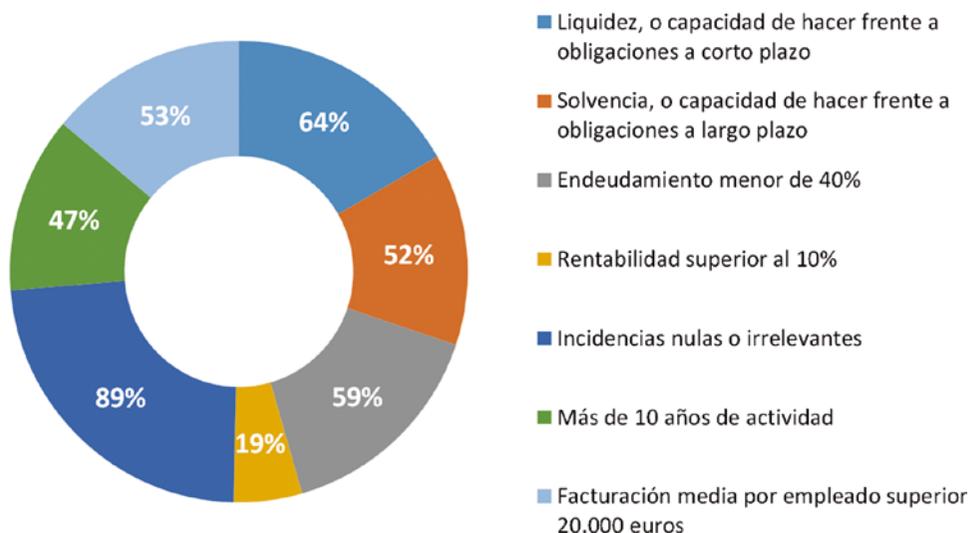
Fuente: elaboración propia

El estudio ha puesto de manifiesto que el posicionamiento actual de los CEEs de Castilla y León en materia competitiva, salvo en algunos casos, no es el que permitiría una optimización enfocada a la generación de oportunidades de empleo de las personas con discapacidad.

3.3 Centros sólidos desde el punto de vista financiero

Un 78% de los centros obtuvieron resultados positivos en esta dimensión. Este es un hecho especialmente meritorio teniendo en cuenta la complicada situación económica y financiera del país, sobre todo durante los años considerados en el estudio: 2011, 2012 y 2013.

A continuación se desglosa el porcentaje de centros que superan el umbral establecido en cada uno de los ámbitos financieros analizados en el estudio.



Fuente: elaboración propia

Los aspectos en los cuales los centros muestran un mejor desempeño son principalmente la liquidez y el endeudamiento.

De los aspectos financieros estudiados, la rentabilidad es el área que presenta un mayor margen de mejora. De los centros analizados solo un 19% consiguen una rentabilidad mayor al 10%. Es conveniente matizar, no obstante, que la rentabilidad ordinaria de los recursos propios de las empresas no financieras españolas se mantuvo por debajo del 10% durante el periodo 2011-2013².

En cuanto a la facturación, cabe destacar que el 53% de los centros superan el requisito establecido de 20.000 euros por empleado.

Foto: Shutterstock

²CENTRAL DE BALANCES: Resultados Anuales de las empresas no financieras, 2012. Banco de España. Página 44

4 Diez acciones para impulsar los CEEs de Castilla y León

1 Avanzar en la profesionalización: Pese a su loable labor social, los centros compiten en un mercado abierto, por lo que deben poner todavía más atención en la calidad de sus modelos de gestión y de negocio. El establecimiento de un sistema de acreditaciones que contemplase diversos ámbitos (buen gobierno, desarrollo personal, calidad, etc.) podría ayudar a avanzar en esta dirección.

2 Explorar la generación de alianzas: Los centros podrían beneficiarse de un mayor esfuerzo por buscar puntos de encuentro para la generación de sinergias que permitieran dedicar más recursos a identificar oportunidades o a avanzar en materia de I+D o gestión de personas.

3 Un enfoque más comercial y orientado al mercado: El sector debe ser consciente de que mantener o incrementar su impacto social en el tiempo pasa por garantizar su sostenibilidad económica. Para eso es imprescindible reforzar su orientación al cliente y al mercado, especialmente en los centros de menor tamaño.

4 Incorporar la tecnología para mejorar las competencias y empleabilidad de las personas: La tecnología es la llave para potenciar las capacidades y la empleabilidad de las personas con discapacidad. La identificación de oportunidades de incorporar nuevas tecnologías permitiría a los CEEs perfeccionar sus modelos de negocio y ofrecer nuevas oportunidades de desarrollo profesional a las personas con discapacidad.

5 Identificar oportunidades de financiación y colaboración que complementen las actuales: Para financiar su transformación tecnológica, los centros podrían aprovechar el apoyo europeo a las empresas sociales. También sería deseable la búsqueda de alianzas, que permitiera a los centros, como

sector, identificar oportunidades de financiación en ámbitos hasta ahora poco explorados por el sector.

6 Integrar principios de transparencia como elemento de ventaja competitiva: Los CEEs podrían tener una ventaja competitiva considerable dado el enorme impacto social que generan y el aumento del interés por la compra responsable. Su labor, sin embargo, no es lo suficientemente conocida. Los centros deberían utilizar la transparencia como palanca para aumentar su visibilidad y credibilidad.

7 Avanzar en la convergencia salarial: Reducir la brecha salarial entre las personas con y sin discapacidad debe ser una prioridad para los CEEs. Esta convergencia salarial, sin embargo, es difícil de conseguir si no va acompañada de una mejora en las competencias y capacidades de las personas con discapacidad, lo que requiere del refuerzo de los planes de desarrollo.

8 Evolución hacia sectores de actividad con mayor valor añadido: En este estudio se ha demostrado que la elección del sector de actividad es un aspecto crítico para la sostenibilidad de los centros. Sería recomendable que los centros buscasen oportunidades en sectores más generadores de valor y que ofrezcan mayores oportunidades de desarrollo para las personas con discapacidad.

9 Un marco de ayudas incentivador: La creación de un sistema de ayudas más orientado a la competitividad, la empleabilidad y la innovación pasaría por reorientar el apoyo público a los centros en función de esos factores.

10 Identificar mecanismos que aseguren el retorno de los beneficios al propio centro: Como empresas sociales, los CEEs deberían trabajar sobre los requisitos que establece la normativa europea en relación a la reinversión de los beneficios de la actividad en el propio centro, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad.

El papel de los centros especiales de empleo en el marco de la economía social y su importancia como motor de empleo, riqueza y crecimiento sostenible se pone de manifiesto en este estudio que profundiza en la realidad y el horizonte de los centros especiales de empleo de la comunidad de Castilla y León. Un esclarecedor estudio impulsado en el marco del protocolo de colaboración suscrito entre la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León, la Fundación ONCE, FSC Inserta y por las patronales de este sector empresarial, FEACEM y FEACEM-Castilla y León. Una herramienta útil para reforzar y consolidar este modelo empresarial inclusivo que pone en valor el talento de las personas con discapacidad.

2.05.1

4.5.6.7

ACCEDE AQUÍ
AL INFORME COMPLETO:

