|  |
| --- |
|  |
| **Los Centros Especiales de Empleo de Castilla y León** |
|  |







COLABORA



**COFINANCIA**

Estudio elaborado por KPMG en el marco del protocolo de colaboración firmado el 3 de diciembre de 2013 entre 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 de Castilla y León (FEACEM-Castilla y León). Este estudio también se enmarca en el Programa Operativo del FSE de Lucha contra la Discriminación 2007-2013 cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Contenidos

1 Introducción: Las personas con discapacidad y la labor social de los Centros Especiales de Empleo 1

1.1 Acerca de este informe 3

2 Los Centros Especiales de Empleo de Castilla y León, un instrumento eficiente para la integración 6

2.1 Impacto de los centros especiales de empleo de Castilla y León 6

2.2 Premisas y limitaciones en la estimación del impacto de los centros especiales de empleo 7

2.3 Estimación del retorno de los Centros Especiales de Empleo de Castilla y León 11

2.4 Otras consideraciones en el estudio de impacto 15

2.4.1 Prestaciones por desempleo 15

2.4.2 Los Centros Especiales de Empleo de Castilla y León dedican más de 76 millones al pago de salarios de sus trabajadores. 16

3 Los Centros Especiales de Empleo de Castilla y León, un caso de éxito 18

3.1 Comparativa entre los Centros Especiales de Empleo de Castilla y León y los de España en su conjunto 21

4 Modelo de análisis cuantitativo de los Centros Especiales de Empleo de Castilla y León 23

5 Resultados del análisis 26

5.1 Centros robustos y con un significativo impacto social 28

5.2 Clústers de Centros Especiales de Empleo en función de su evaluación económica y social 31

5.3 Evaluación financiera 34

5.3.1 Análisis de indicadores financieros 37

5.4 Evaluación Competitiva 41

5.4.1 Análisis de indicadores de posición competitiva 43

5.5 Evaluación de Impacto Social 46

5.5.1 Análisis de indicadores de impacto social 48

5.5.2 Equidad Salarial 52

5.5.3 Empleo de las personas con discapacidad 57

5.5.4 Empleo de las personas con especiales dificultades\* 63

5.5.5 Estabilidad en el empleo de las personas con discapacidad 67

5.5.6 Dinamización de los entornos rurales 67

5.5.7 Evolución del empleo de personas con discapacidad durante el periodo 2011-2013 70

5.5.8 El impacto social no cuantificable de los Centros Especiales de Empleo 71

5.6 ¿En qué sectores actúan los Centros Especiales de Empleo? 78

5.6.1 Evaluación por sector 80

5.6.2 Equidad salarial por sectores 84

5.6.3 Empleo de las personas con discapacidad por sector 86

5.6.4 Oportunidades para personas con discapacidad con especiales dificultades por sector 88

5.6.5 Dinamización de los entornos rurales por sector 90

6 Consultas a los Centros Especiales de Empleo 92

7 Conclusiones 105

7.1 Conclusiones de las consultas a los Centro Especiales de Empleo 111

8 Recomendaciones para los Centros Especiales de Empleo de Castilla y León 114

8.1 Avanzar en la profesionalización 114

8.2 Explorar la generación de alianzas 115

8.3 Un enfoque más comercial y orientado al mercado 116

8.4 Incorporar tecnología para mejorar las competencias y empleabilidad de las personas 117

8.5 Identificar oportunidades de financiación y colaboración que complementen las actuales 118

8.6 Integrar principios de transparencia como elemento de ventaja competitiva 119

8.7 Avanzar en la convergencia salarial 120

8.8 Evolución a sectores de actividad con mayor valor añadido 121

8.9 Un marco de ayudas incentivador 123

8.10 Identificar mecanismos que aseguren el retorno de los beneficios al propio centro 123

9 Anexo I: Análisis de dos Centros Especiales de Empleo ejemplares y comparativa sectorial de INFORMA 125

9.1 Centro A (el nombre real se omite para proteger la confidencialidad de los datos) 125

9.2 Centro B (el nombre real se omite para proteger la confidencialidad de los datos). 127

10 Anexo II: Dimensiones e Indicadores Utilizados en la Evaluación de los Centros Especiales de Empleo 131

10.1 Evaluación financiera 131

10.2 Evaluación de la posición competitiva 133

10.3 Evaluación del Impacto Social 134

# Introducción: Las personas con discapacidad y la labor social de los Centros Especiales de Empleo

Como es sabido, las personas con discapacidad se enfrentan a mayores dificultades que el resto de la población en numerosos ámbitos de la vida cotidiana, sobre todo en lo relacionado con la educación y con la inserción laboral. Esto genera un proceso de feedback negativo que hace que las personas con discapacidad acaben sufriendo mayores tasas de pobreza y de exclusión social que el resto de la población. De entre los naciones más desarrolladas, España es uno de los países en los que las personas con discapacidad se encuentra más barreras que superar, algo que se constata en el hecho de que el porcentaje del PIB que nuestro país dedica a la integración de personas con discapacidad es menor que el de otros países europeos, de acuerdo a los datos de los organismos internacionales. La situación económica del país tampoco ayuda a la mejora del bienestar de colectivos vulnerables como las personas con discapacidad. Según recoge el documento “Assesing the impact of European Governments’ austerity plan son the rights of people with disabilities”, elaborado en octubre de 2012 por el European Foundation Centre, los recortes de servicios y beneficios sociales relacionados con la discapacidad ponen en riesgo la capacidad de este colectivo de encontrar un empleo.[[1]](#footnote-1)

Dado que, de partida, las personas con discapacidad tienen un mayor riesgo de pobreza y exclusión social, el acceso al trabajo constituye una de las vías principales para asegurar que, tal y como se establece en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, éstas puedan gozar plenamente de todos sus derechos. La misma convención establece el derecho de las personas con discapacidad a trabajar y ganarse la vida, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido y en un entorno que sea abierto, inclusivo y accesible.

La integración en el mercado laboral es un asunto complejo en el que confluyen diversos factores y que puede ser analizado desde diferentes puntos de vista. Algunos de los pasos que hay que dar para conseguir la integración incluyen, entre otros, combatir la discriminación, eliminar las barreras de entrada o incentivar a empleados y empleadores. Pero también requiere de la existencia de entornos de trabajo en los que las personas con discapacidad puedan desarrollar su potencial, de agencias públicas de empleo o servicios especializados capaces de atender también a sus necesidades o del apoyo y reconocimiento social a los empleadores que les ofrecen oportunidades. En este terreno los centros especiales de empleo (CEEs) desempeñan un papel fundamental.

Los centros especiales de empleo deben dar respuesta a un doble objetivo. Por un lado, son empresas convencionales que deben ofrecer productos y servicios en un mercado libre y abierto y ser comercialmente exitosos. Por otro, deben ofrecer oportunidades, desarrollar y mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad. No debemos olvidar que éste último objetivo de carácter social constituye su misión principal y su principal aspecto diferenciador.

La legislación no deja lugar a dudas. El artículo 43 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, define el objetivo de los centros especiales de empleo como el de “de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente.”

## Acerca de este informe

El presente 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.

Este informe tiene como propósito analizar las características de los CEEs de Castilla y León desde el punto de vista de su posición financiera, del valor añadido actual y potencial de los sectores en los que trabajan y de su impacto en términos del cumplimiento de su función social (mejorar el acceso a sus derechos de las personas con discapacidad).

Para ello, y con el objetivo de contribuir a la consolidación del sector, se ha desarrollado un análisis cuantitativo, en el que se ha aplicado a los centros una metodología de análisis que toma como base la información financiera y de impacto social disponible. La metodología aplicada ha sido contrastada con expertos del sector.

El número de centros analizados asciende a 169. Aunque en julio de 2014—fecha de elaboración del estudio—había 188 centros especiales de empleo en Castilla y León, 19 de ellos fueron excluidos del análisis cuantitativo por problemas con la información disponible. Los datos que se han analizado en la parte cuantitativa del estudio corresponden a los años 2011, 2012 y 2013. Para los indicadores de evolución se ha medido el desempeño de los centros en cada uno de los ámbitos entre los años de 2011 y 2013. Para los indicadores que miden el desempeño de los centros en uno año específico, se han utilizado los datos de 2013 siempre que éstos estuvieran disponibles. En su defecto, se han utilizado datos de 2012.

En cada uno de los tres ámbitos analizados (posición financiera, posición competitiva e impacto social) se han utilizado indicadores que permiten evaluar el rendimiento empresarial de los centros especiales de empleo y su contribución a la sociedad. Los indicadores en materia financiera, tales como la solvencia, el endeudamiento o la rentabilidad, pretenden medir la viabilidad del modelo de negocio de los centros, esclareciendo conclusiones acerca de su salud, prudencia y solidez financiera, de la aceptación de sus productos y servicios en el mercado, y de su capacidad de adaptación. Los indicadores utilizados en el ámbito de la posición competitiva, como el potencial de generación de riqueza o el valor añadido bruto de los sectores de actividad, aportan información acerca del posicionamiento de los centros en el mercado y señalan el grado de oportunidad laboral que los centros generan, y pueden generar en el futuro, para las personas con discapacidad. Los indicadores en el área de impacto social recogen el valor que generan los centros en lo que se refiere a la integración de personas con discapacidad y en especial de personas con discapacidad con especiales dificultades al pleno ejercicio de sus derechos.

El análisis cuantitativo llevado a cabo permite, por lo tanto, observar las características que presentan los centros especiales de empleo así como encontrar áreas de mejora para potenciar el cumplimiento de su razón de ser en la sociedad.

El análisis cuantitativo se ha completado con una consulta a los propios centros para tratar de entender las externalidades que los centros generan, en términos de bienestar para las personas con discapacidad, para sus familias y para el conjunto de la sociedad, y que por su propia naturaleza no pueden ser analizadas desde un punto de vista cuantitativo.

La encuesta se ha enviado a los 188 centros especiales de empleo existentes en Castilla y León en julio de 2014. Aunque algunos de los centros han sido excluidos del análisis cuantitativo por problemas con la información disponible, se ha considerado que las opiniones de los gestores de esos centros son igual de válidas y que por tanto deben ser tenidas en cuenta a través de la encuesta de impacto cualitativo.

Contestaron a la consulta 140 de los 188 centros a los que se les envió. 121 respondieron a todas las preguntas formuladas. La encuesta captura, de manera cualitativa, el valor añadido social de los centros especiales de empleo en tres ámbitos: la calidad de vida de las personas con discapacidad, los efectos de su empleo en el ámbito familiar y la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad. En cada una de las tres dimensiones, se han utilizado indicadores que permiten establecer tendencias y conclusiones acerca de los resultados sociales obtenidos por los centros a través de su actividad. La encuesta realizada también permite ver las oportunidades de mejora que presentan los centros en este terreno.

Cabe resaltar que el análisis tanto cuantitativo como cualitativo no pretende enjuiciar la calidad de la gestión de los centros sino poner de manifiesto lo sustancial de su impacto económico y social y encontrar oportunidades que les permitan crecer y ser más competitivos con el objetivo de generar un impacto social cada vez más sustantivo.

El informe contiene asimismo los resultados de las entrevistas mantenidas con gestores de centros especiales de empleo destacados en algunos de los ámbitos del análisis. Las entrevistas se han centrado en las fortalezas y oportunidades que facilitarán el desarrollo del modelo en el futuro.

# Los Centros Especiales de Empleo de Castilla y León, un instrumento eficiente para la integración

## Impacto de los centros especiales de empleo de Castilla y León

En base a la metodología utilizada en el estudio del año 2012 “Presente y Futuro de los Centros Especiales de Empleo” de la Fundación ONCE, se han estimado los flujos que los centros especiales de empleo de Castilla y León reciben de la administración pública y que retornan a ésta. Esta estimación, sin embargo, y tal y como se decía en el mencionado informe, no debe ser malinterpretada; las ayudas públicas que reciben los centros especiales de empleo no son inversiones financieras y su razón de ser no es ofrecer un retorno de esa naturaleza a las arcas públicas. El propósito de las ayudas se enmarca principalmente en la “indispensable solidaridad” mencionada en el artículo 49 en relación con los artículos 9 y 14 de la Constitución Española para garantizar la igualdad de oportunidades, principio rector de las democracias avanzadas como la española, de las personas con discapacidad.

Las ayudas a las personas con discapacidad y, por ende, a los centros especiales de empleo, deben enmarcarse en el principio de equidad; en el deseo de nuestra sociedad de contar con una red de bienestar que permita disfrutar a las personas con discapacidad de oportunidades similares a las del resto de la población.

El análisis llevado a cabo no pone el acento, por lo tanto, en el retorno financiero ofrecido por los centros especiales de empleo, sino que, más bien, estima los flujos económicos que se producen desde las arcas públicas a los centros especiales de empleo y viceversa.

El estudio de impacto ha pretendido, por lo tanto, estimar de acuerdo a una metodología probada anteriormente lo que los centros especiales de empleo de Castilla y León reciben de la administración pública y lo que retornan a la misma, tanto para aquellos que implican una entrada o salida de efectivo como aquellos que, siendo una ayuda de la administración o un retorno que los centros ofrecen, no implican un movimiento de efectivo. También se han estimado los salarios pagados por los centros especiales de empleo a las personas con discapacidad. Se trata, no olvidemos, de una aproximación a la realidad haciendo uso de la información disponible.

## Premisas y limitaciones en la estimación del impacto de los centros especiales de empleo

Para estimación de los flujos de los centros de Castilla y León ha sido utilizada la metodología anteriormente mencionada, en la que hay que tener en cuenta:

* En cuanto a las ayudas de la administración pública que implican salida de efectivo, se ha utilizado el concepto de “Compromiso de gasto para centros especiales de empleo” según la Tesorería General de Seguridad Social.
* En la estimación del IRPF y la cuota de seguridad social, para obtener la base liquidable y la base de cotización a las que aplicar los tipos impositivos correspondientes, ha sido necesario estimar tales cantidades a partir de los salarios de las personas con discapacidad de la Muestra Continua de Vida Laboral de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.
* Para obtener una estimación aproximada de los impuestos indirectos que los centros especiales de empleo aportan al Estado a través de la puesta en el mercado de sus productos, ha sido necesario remontarnos hasta el cálculo del Valor Añadido Bruto (VAB) por empleado en centro especial de empleo. Para ello, se han utilizado datos de Eurostat en cuanto a VAB de empleados de industria y sector servicios relacionados con la actividad de los centros especiales de empleo. Por otra parte, se ha tenido en cuenta que el tamaño medio de los centros especiales de empleo en Castilla y León es de 27 trabajadores.
* Para poder reproducir el impuesto de sociedades que los centros especiales de empleo han de abonar, es necesario especificar cuáles son empresas mercantiles, y además, cuáles han obtenido beneficios tras el ejercicio. Al no disponer de esta información, se ha realizado una estimación a partir del porcentaje que, de acuerdo a los datos ofrecidos por la OCDE, los impuestos a las empresas suponen sobre la economía nacional, y a su vez, estimando la parte proporcional a los centros especiales de empleo de Castilla y León.
* En la estimación de las ayudas según los conceptos de la LISMI, se ha tenido en cuenta el cambio legislativo de 1994, en la que se suprimieron dos de las ayudas y que, además, no exista concurrencia con las pensiones no contributivas. Al igual que ocurría en la estimación de IRPF y seguridad social, se ha partido de la MCVL, por lo que se han realizado estimaciones para obtener los datos de los trabajadores en centros especiales de empleo de Castilla y León.
* En cuanto a las pensiones no contributivas se ha considerado la posibilidad de hacerlas compatibles con la realización de una actividad con los requisitos que establece la legislación, por lo que la estimación final es el resultado de evaluar las no contributivas que se están pagando a las personas que están en la actualidad, y las pensiones no contributivas que el Estado tendría que abonar en caso de que todas las personas del centro especial de empleo no estuvieran en el mismo.
* Para las pensiones contributivas, se ha realizado una estimación similar a la realizada en las pensiones no contributivas debido a que es posible recibir la pensión de tal concepto y también una retribución por estar trabajando. Por otra parte, se han considerado las pensiones de invalidez permanente de la modalidad absoluta.
* Por otro lado, el ahorro en gasto sanitario ha sido estimado únicamente en relación a las personas con enfermedad mental que están realizando una actividad laboral en los centros especiales de empleo de Castilla y León.
* Por último, el concepto de ahorro en plazas ocupacionales ha sido incluido debido a la existencia de tránsito entre los centros ocupacionales y los especiales de empleo. Por un lado, en la encuesta realizada en 2012 para el estudio mencionado anteriormente a trabajadores de los centros especiales de empleo visitados, un 20% provenía de centros ocupacionales. Por otra parte, el colectivo más susceptible de retorno a centro ocupacional podría ser el de las discapacidades psíquicas, un 41% de la plantilla de los centros de Castilla y León. Con el objetivo de obtener una estimación que se ajuste lo más posible a estas dos variables, se ha considerado un valor intermedio de retorno a centros ocupacionales del 30% para calcular el ahorro generado en este ámbito. Partiendo de esta base, se ha calculado el total del coste/plaza/año a partir de los datos disponibles para Castilla y León. Las fuentes utilizadas han sido documentos soporte de convenios de centros ocupacionales.

Asimismo, se incluyen otros aspectos que no cabe añadir como sumandos en la estimación del retorno pero que son, no obstante, relevantes para evaluar el impacto social y económico de los centros especiales de empleo. Se trata de la estimación del ahorro en concepto de prestaciones por desempleo y la estimación de pago en concepto de salario a los trabajadores del centro especial de empleo.

* En relación a las prestaciones por desempleo, se ha partido del salario medio registrado en centros especiales de empleo de Castilla y León. Teniendo en cuenta el salario medio anual de una persona empleada en un centro especial de empleo, se ha obtenido la media de prestaciones por desempleo que percibirían éstas personas durante el primer año, en el caso de perder su empleo. Este concepto, como se ha explicado anteriormente, no se incluye directamente en el cálculo de retorno debido a su carácter temporal, si bien no deja de suponer una cantidad considerable de ahorro para la Administración.
* Los centros especiales de empleo funcionan al igual que cualquier empresa ordinaria en términos de relaciones laborales. Esto significa que sus trabajadores reciben retribuciones económicas por el desempeño de su actividad. Se ha considerado resaltar la labor del centro especial de empleo como generador de economía local y a su vez, activador de la economía familiar de sus empleados. En relación a este aspecto, se ha podido estimar el ingreso a las arcas del Estado en forma de impuestos asociados a la actividad laboral retribuida. Sin embargo, en la variable del consumo, no se ha podido estimar de manera indirecta cómo se traducen estos salarios en el consumo. Es por ello que el estudio se limita a estimar la cantidad total dedicada a los salarios en los centros especiales de empleo, y por lo tanto, por su misma naturaleza no puede enmarcarse como sumando en la actual definición de retorno económico de los centros especiales de empleo.

Cuadro resumen con las variables de ayudas y retornos que se han tenido en cuenta en el análisis del impacto de los centros especiales de empleo

|  |  |
| --- | --- |
| **Ayudas de la administración pública** | **Retorno de los centros especiales de empleo** |
| **Con salida de efectivo** | |
| **Compromiso de gasto para centros especiales de empleo** | IRPF y seguridad social |
| Impuestos indirectos (IVA) |
| Impuesto de sociedades |
| **Sin salida de efectivo** | |
| **Bonificación 100% cuota empresarial de la seguridad social** | Ayudas LISMI |
| Pensiones no contributivas |
| Pensiones contributivas |
| Ahorro en gasto sanitario |
| Ahorro en plazas ocupacionales |
| **Otras aspectos a tener en cuenta, aunque no se contabilizan en el retorno económico** | |
| Ahorro en prestaciones por desempleo | |
| Pago en salarios de los trabajadores de centros especiales de empleo | |

Fuente: Elaboración propia

## Estimación del retorno de los Centros Especiales de Empleo de Castilla y León

El análisis de los datos disponibles permite estimar diferentes cifras del retorno para las arcas públicas como consecuencia de la actividad de los centros especiales de empleo.

Dentro de este proceso se han considerado las ayudas que otorga la administración y se ha diferenciado 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 un retorno que implica una salida efectiva de caja (Seguridad Social, IRPF, impuestos sobre sociedades e IVA). Comparando las cifras que implican salida de caja en una y otra dirección, los centros especiales de empleo de Castilla y León retornan (sobre datos de 2013) 1,76 euros por cada euro que reciben de la administración pública. En este proceso no se han incluido los salarios, pero no conviene olvidar que en el año 2012, los centros de Castilla y León pagaron alrededor de 76 millones de euros en salarios a sus empleados, de los cuales por lo menos de 48 millones fueron destinados a personas con discapacidad. Buena parte de la renta de los empleados fue dedicada al consumo, por lo que fueron sujetos a imposición indirecta generando recursos adicionales al estado.

Si se tiene en cuenta el retorno de las partidas que no suponen salida de efectivo ni en una ni en otra dirección, el retorno sería de 1,61 euros. Por último, si se tiene en cuenta el impacto en términos globales incluyendo todas las variables analizadas, el retorno económico sobre cada euro asciende a 1,7 euros.

El retorno de los centros especiales de empleo de Castilla y León es ligeramente mayor al de los centros de toda España. Comparando las cifras que implican salida de caja en una y otra dirección, los centros especiales de empleo de toda España retornan (sobre datos de 2011) 1,42 euros por cada euro que reciben de la administración pública. Si se tiene en cuenta el retorno de las partidas que no suponen salida de efectivo ni en una ni en otra dirección, el retorno sería de 1,47 euros. Por último, si se tiene en cuenta el impacto en términos globales incluyendo todas las variables analizadas, el retorno económico sobre cada euro asciende a 1,44 euros.

La comparativa entre el retorno de los CEEs de Castilla y León y los del conjunto de España, sin embargo, debe hacerse con cautela ya que los datos utilizados para el cálculo del retorno de un grupo y otro son de diferentes años: datos de 2013-2014 para el cálculo del retorno de los centros de Castilla y León y datos de 2011-2012 para el análisis de España.

Cuadro resumen del análisis de las ayudas de la administración pública y los retornos de los centros de Castilla y León según los distintos conceptos:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ayudas de la administración pública** | **Cantidades**  **totales (euros)** | **Retorno de los CEEs de Castilla y León** | **Cantidades**  **totales estimadas (euros)** |
| **Con salida de efectivo** | | | |
| Compromiso de gasto para CEEs | 17.607.567,43 | IRPF y seguridad social | 11.143.428,91 |
| Impuestos indirectos (IVA) | 17.736.035 |
| Impuesto de sociedades | 2.132.350,28 |
| **Sin salida de efectivo** | | | |
| Estimación de la bonificación 100% cuota empresarial de la seguridad social | 12.898.163 | Ayudas LISMI | 96.836,56 |
| Pensiones no contributivas | 1.431.419,24 |
| Pensiones contributivas | 3.021.023,81 |
| Ahorro en gasto sanitario | 5.947.494,73 |
| Ahorro en plazas ocupacionales | 10.218.600 |
| Total | **30.505.730,33** | Todos los conceptos de retorno | **51.727.189** |

Datos de 2013-2014

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

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, euros. Eje horizontal, conceptos considerados en la medición del impacto: Retorno derivado del IRPF (3.695.946 euros), retorno derivado de la cuota de seguridad social (7.447.483 euros), retorno derivado del IVA (17.736.035 euros), retorno derivado del impuesto de sociedades (2.132.350,28 euros), retorno derivado de las ayudas LISMI (96.837 euros), retorno derivado de las pensiones no contributivas (1.431.419,24 euros), retorno derivado de las pensiones contributivas (3.021.023,81 euros), retorno derivado del ahorro sanitario (5.947.494,73 euros) y ahorro en plazas ocupacionales derivado de la transición desde el centro especial de empleo (10.218.600 euros). Total retorno de los CEEs: 51.727.189 euros. Ayudas totales de la administración pública: 30.505.730 euros.

Datos de 2013-2014

Cuadro resumen del análisis de las ayudas de la administración pública y los retornos de los centros especiales de empleo de toda España según los distintos conceptos:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ayudas de la administración pública** | **Cantidades**  **totales (euros)** | **Retorno de los CEEs de España** | **Cantidades**  **totales estimadas (euros)** |
| **Con salida de efectivo** | | | |
| Compromiso de gasto para CEEs | 323.514.020 | IRPF y seguridad social | 179.332.171 |
| Impuestos indirectos (IVA) | 239.555.474 |
| Impuesto de sociedades | 40.700.000 |
| **Sin salida de efectivo** | | | |
| Bonificación 100% cuota empresarial de la seguridad social | 204.815.193 | Ayudas LISMI | 1.778.738 |
| Pensiones no contributivas | 22.730.090 |
| Pensiones contributivas | 43.417.067 |
| Ahorro en gasto sanitario | 97.227.989 |
| Ahorro en plazas ocupacionales | 135.389.131 |
| Total | **528.329.213** | Todos los conceptos de retorno | **760.130.661** |

Datos de 2011-2012

Resumen del análisis de las ayudas de la administración pública y los retornos de los centros especiales de empleo de toda España según los distintos conceptos.



Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, euros. Eje horizontal, conceptos considerados en la medición del impacto: Retorno derivado del IRPF (59.208.424 euros), retorno derivado de la cuota de seguridad social (120.123.748 euros), retorno derivado del IVA (239.555.474 euros), retorno derivado del impuesto de sociedades (40.700.000 euros), retorno derivado de las ayudas LISMI (1,778.738 euros), retorno pensiones no contributivas (22.730.090 euros), retorno derivado de las pensiones contributivas (43.417.067 euros), retorno derivado del ahorro sanitario (97.227.989 euros) y ahorro en plazas ocupacionales derivado de la transición desde el centro especial de empleo (135.389.131 euros). Total retorno de los centros especiales de empleo: 760.130.661 euros. Ayudas totales de la administración pública: 528.329.213 euros.

Datos de 2011-2012

## Otras consideraciones en el estudio de impacto

A continuación se presentan una serie de conceptos que permiten, aunque no sean sumados a la hora de estimar el retorno, evaluar de manera más completa el impacto de los centros especiales de empleo de Castilla y León.

### Prestaciones por desempleo

Con independencia de las pensiones que las personas con discapacidad podrían percibir en concepto de invalidez, y al igual que cualquier otro trabajador, éstas podrían tener acceso a percibir la prestación por desempleo en caso de perder su trabajo.

Teniendo en cuenta el salario medio anual de las personas empleadas en los centros especiales de empleo de Castilla y León (alrededor de 17.000 euros), se ha estimado la media de prestación por desempleo que en un año estas personas percibirían.[[2]](#footnote-2)

Para ello, se ha calculado la base media por día (46 euros) y se ha estimado la cantidad de los primeros 180 días, y la cantidad del día 181 al 360. Esta diferenciación está causada por la diferencia en porcentaje de percepción de la prestación. Teniendo en cuenta que el número de personas empleadas en centros de Castilla y León es igual a 4.548 (a 31 de Diciembre de 2013), la cifra total de prestaciones por desempleo (valor medio) sería igual a 46 millones de euros aproximadamente.

Tabla para la estimación de las pensiones contributivas por desempleo

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Salario medio en CEEs de CyL (euros) | Base de cotización media por día (euros) | 180 días el 70% de la base de cotización (euros) | 181 a 360 el 50% de la base de cotización | Media de las prestaciones por desempleo percibidas por persona (euros al año) | Total  (euros) |
| 16.920 | 46,35 | 5.841 | 4.287 | 10.129 | 46.065.882 |

Fuente: Seguridad Social, SPEE

Datos de 2013

### Los Centros Especiales de Empleo de Castilla y León dedican más de 76 millones al pago de salarios de sus trabajadores.

Describir el impacto de los CEEs requiere también poner el acento en el empleo generado y los salarios percibidos por el total de los trabajadores de los centros. En Castilla y León, a 31 de diciembre de 2013 y de acuerdo a los datos disponibles, 4.548 personas trabajaban en centros especiales de empleo, siendo casi un 90% de ellas (4.031) personas con discapacidad.

Dado que el salario medio de las personas empleadas en centros especiales de empleo de Castilla y León (sobre datos salariales de 2012) es de 16.920 euros, se deduce que los centros destinaron, en 2012, alrededor de 76 millones de euros en concepto de retribuciones a sus empleados con y sin discapacidad.

Si tenemos en cuenta el salario medio anual de las personas con discapacidad que se deduce de la MCVL (12.000 euros aproximadamente) y el de las personas sin discapacidad que se puede encontrar en el Instituto Nacional de Estadística (22.726 euros), se estima que por lo menos 48 millones de los 76 millones de euros en gastos salariales fueron destinados al pago de salarios a personas con discapacidad.

# Los Centros Especiales de Empleo de Castilla y León, un caso de éxito

Los centros especiales de empleo de Castilla y León constituyen un caso de éxito en la integración laboral de personas con discapacidad, especialmente dado el volumen de empleo generado, la apuesta por el empleo de personas con especiales dificultades de empleabilidad y la estabilidad laboral que ofrecen incluso en un contexto de dificultades económicas. El acceso de las personas con discapacidad de Castilla y León al pleno ejercicio de sus derechos económicos es inconcebible sin los centros especiales de empleo, que cuentan con una plantilla global de más de 4.000 personas, y un desembolso anual en salarios a personas con discapacidad de más de 48 millones de euros.

Las alrededor de 4.000 personas con discapacidad empleadas en centros especiales de empleo de Castilla y León representan aproximadamente un 14% del total de 29.600 personas con discapacidad activas en Castilla y León, a fecha de 2012.[[3]](#footnote-3) En España, de las 531.600 personas con discapacidad activas en 2012, 355.500 de ellas estaban ocupadas, lo que representa un 67% aproximadamente.[[4]](#footnote-4) Si extrapolamos ese ratio de personas con discapacidad empleadas sobre las personas con discapacidad activas a la población de Castilla y León, encontraríamos una aproximación de 19.794 personas con discapacidad ocupadas en Castilla y León. Tomando esa base, el número de personas con discapacidad empleadas en centros especiales de empleo de Castilla y León representaría alrededor de un 20% de las personas con discapacidad empleadas en la Comunidad Autónoma, un porcentaje muy significativo.

**Evolución de los CEEs de Castilla y León desde el momento de la transferencia de competencias de los mismos a la Junta de Castilla y León hasta 2013:**

Fuente: Junta de Castilla y León

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Número de CEEs en Castilla y León** | **Número de PCD empleadas en CEEs** |
| **1995** | 47 | 770 |
| **1996** | 57 | 868 |
| **1997** | 62 | 1.044 |
| **1998** | 64 | 1.229 |
| **1999** | 72 | 1.500 |
| **2000** | 80 | 1.748 |
| **2001** | 96 | 1.854 |
| **2002** | 112 | 1.904 |
| **2003** | 121 | 1.979 |
| **2004** | 139 | 2.461 |
| **2005** | 146 | 2.653 |
| **2006** | 153 | 2.819 |
| **2007** | 160 | 3.105 |
| **2008** | 169 | 3.351 |
| **2009** | 177 | 3.469 |
| **2010** | 174 | 3.897 |
| **2011** | 185 | 4.150 |
| **2012** | 190 | 3.872 |
| **2013** | 192 | 4.031 |

**Datos de los 169 CEEs analizados en el estudio cuantitativo:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Número de CEEs analizados en este estudio.\*** |  | 169 |
| **Número de CEEs existentes en Castilla y León a fecha de julio de 2014, cuando se elaboró el informe.\*** |  | 188 |
| **Tamaño medio de los CEEs** |  | 27 empleados |
| **Antigüedad media de los CEEs** |  | 10 años |
| **CEEs de Iniciativa Social** |  | 51 |
| **CEEs de Iniciativa Empresarial** |  | 108 |
| **Sectores de actividad que abarcan un 75% de los CEEs** |  | Industria Manufacturera, Comercio al por mayor y al por menor, Actividades Administrativas y de Servicios Auxiliares, y Otros Servicios |
| **Clasificación por Provincias** |  | Ávila: 6  Burgos: 26  León: 59  Palencia: 11  Salamanca: 11  Segovia: 7  Soria: 4  Valladolid: 26  Zamora: 5  Presentes en más de una provincia: 14 |

|  |
| --- |
| \*Aunque el número de CEEs existentes en Castilla y León en el momento de elaboración de este estudio (julio 2014) era de 188, algunos de ellos fueron excluidos del análisis cuantitativo por problemas con la información disponible. Por esta razón, el número de CEEs analizados es de 169, lo que supone un 90% de todos los CEEs de Castilla y León. |

## Comparativa entre los Centros Especiales de Empleo de Castilla y León y los de España en su conjunto

Si realizamos una comparativa entre los centros especiales de empleo de Castilla y León y los de España en su conjunto, se pueden hacer algunas observaciones.

En el año 2011 había en toda España 2.215 centros especiales de empleo. Dado que en 2011 la población española era de cerca de 47 millones de personas, a fecha de 2011 había en España un centro especial de empleo por cada 21.000 habitantes aproximadamente.

En el año 2013 había en Castilla y León 198 centros especiales de empleo y 2,5 millones de habitantes aproximadamente, lo que da lugar a una media de un centro especial de empleo por cada 13.000 habitantes aproximadamente. De esta forma, se observa que hay una mayor prevalencia de centros especiales de empleo, relativo a la población total, en Castilla y León que en el conjunto de España.

Si ponemos el foco en la población activa de personas con discapacidad, las conclusiones son similares. En 2011 había en España 462.000 personas con discapacidad activas y 2.215 centros especiales de empleo, lo que supone que había un centro especial de empleo por cada 209 personas con discapacidad activas. En 2012 había en Castilla y León un total de 29.600 personas con discapacidad activas y 190 centros especiales de empleo, dando lugar a un ratio de un centro por cada 156 personas con discapacidad activas aproximadamente, superior al ratio de toda España.

Los datos de empleo por centro para Castilla y León, sin embargo, son algo inferiores a los datos de empleo por centro en el conjunto de España. El número medio de trabajadores por centro especial de empleo para el conjunto de España en el año 2011 es de 33 trabajadores, mientras que para Castilla y León es de 27 trabajadores. No obstante, los porcentajes de personas con discapacidad con respecto al total de empleados son similares. De los 33 empleados por centro en el conjunto de España, una media de 29 son personas con discapacidad, lo que supone un 90% de la plantilla. Este porcentaje no varía si ponemos la atención en Castilla y León, donde la media de trabajadores por centro especial de empleo (de la muestra de centros analizados) es de 27, de los cuales 24 son personas con discapacidad

Observamos, por lo tanto, una mayor atomización en el sector de centros especiales de empleo en Castilla y León que en el conjunto de España. Comparado con la media a nivel nacional, hay en Castilla y León más centros especiales de empleo relativos a la población con discapacidad activa, pero sin embargo cada uno de los centros emplea, de media, a menos personas con discapacidad.

**Datos agregados de CEEs por Comunidad Autónoma y estimación del número de PCD:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Comunidad Autónoma** | **Número de CEEs** | **Número aproximado de PCD empleadas en CEEs** | **Ratio aproximado de PCD sobre empleados totales por CEE** |
| Andalucía | 608 | 12.146 | 20 |
| Aragón | 104 | 1.885 | 18 |
| Asturias | 104 | 2.069 | 20 |
| Baleares | 30 | 725 | 24 |
| Canarias | 62 | 1.173 | 19 |
| Cantabria | 19 | 1.062 | 56 |
| Castilla La Mancha | 106 | 2.289 | 22 |
| **Castilla y León** | 185 | 4.150 | 22 |
| Cataluña | 215 | 12.180 | 57 |
| Comunidad Valenciana | 125 | 4.035 | 32 |
| Extremadura | 118 | 1.383 | 12 |
| Galicia | 112 | 1.870 | 17 |
| Madrid | 204 | 9.368 | 46 |
| Murcia | 43 | 931 | 22 |
| Navarra | 17 | 1.283 | 75 |
| La Rioja | 30 | 508 | 17 |
| Ceuta | 4 | 56 | 14 |
| Melilla | 6 | 36 | 6 |
| País Vasco | 94 | 7.242 | 77 |

\*Los datos corresponden a 2011.

Fuente: SEPE

# Modelo de análisis cuantitativo de los Centros Especiales de Empleo de Castilla y León

La metodología aplicada a los centros especiales de empleo evalúa tres ámbitos relativos al modelo de negocio y de gestión:

* Evaluación financiera: cuyo objetivo es identificar a los centros más robustos en este ámbito.
* Evaluación de la posición competitiva: cuya finalidad es evaluar el potencial competitivo de los centros en función, entre otros, de su sector de actividad.
* Evaluación del impacto social: cuyo objetivo es determinar el impacto social positivo de los centros en el colectivo de personas con discapacidad.

Las dos primeras dimensiones (financiera y posición competitiva) constituyen lo que hemos denominado valor añadido económico de los centros, mientras que la tercera dimensión determinará su valor añadido social.

El modelo está adaptado a la información disponible en fuente pública y en los registros oficiales. Se trata de una metodología sencilla, poco intrusiva y fácilmente replicable que permite señalar a los centros especiales de empleo de mayor capacidad transformadora en Castilla y León. Se trata de una metodología orientada a premiar y no a enjuiciar la calidad de gestión de los centros ni su capacidad transformadora.

La metodología, basada en indicadores clave, permite identificar los centros sobresalientes en términos de su gestión, de su potencial y de su impacto social en el colectivo de personas con discapacidad. Este trabajo de identificación permite reconocer y extender buenas prácticas y definir acciones que contribuyan al sostenimiento, crecimiento, desarrollo y reconocimiento por el mercado del conjunto del sector.

Hemos aplicado la metodología a una muestra de 169 centros, que suman alrededor del 95% del empleo de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo de Castilla y León, al eliminar algunos centros por problemas de disponibilidad de la información.

Los indicadores utilizados se dividen en las tres dimensiones anteriormente indicadas: solidez financiera, posición competitiva e impacto social.

Cada dimensión se ha ponderado de manera distinta en el cómputo de la puntuación global, siendo la ponderación del ámbito financiero un 40% de la puntuación total, la de la posición competitiva un 15% y la ponderación del impacto social un 45% de la puntuación total. Es importante considerar el desempeño de los CEEs en el ámbito de posición competitiva como parte del análisis porque ofrece una visión sobre su potencial de crecimiento. Sin embargo, la puntuación de cada centro en este ámbito depende, en gran medida, de su sector de actividad y no tanto de su gestión e impacto. Otorgar un menor peso a este ámbito que a los resultados de robustez financiera e impacto social, permite ofrecer una visión más ajustada a la realidad de los CEEs.

El 54,49% del empleo analizado corresponde a iniciativa social, mientras que el 45,51% del empleo analizado corresponde a iniciativa empresarial. Asimismo, el 55,64% del empleo de personas con discapacidad analizado corresponde a iniciativa social, mientras que 44,56% restante corresponde a iniciativa empresarial.

De los CEEs analizados, el 30,18% son CEEs de iniciativa social y el 69,82% son de iniciativa empresarial.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Evaluación financiera[[5]](#footnote-5)**  **Indicadores:**  A1. Liquidez  A2. Solvencia  A3. Endeudamiento  A4. Rentabilidad  A5. Incidencias  A6. Fecha de constitución  A7. Facturación media por empleado | **Evaluación de la posición competitiva**  **Indicadores:**  B1. Sectores de alto potencial de crecimiento  B2. Sectores de alto potencial de exportación  B3. Sectores de la salud, tecnologías de la información y economía verde.  B4. Valor añadido bruto del sector de actividad  B5. Potencial de generación de riqueza  B6. Intensidad en inversión en I+D  B7. Evolución de las ventas  B8. Consistencia de los resultados | **Evaluación del impacto social**  **Indicadores:**  C1. Estructura de la propiedad  C2. Empleo de PCD  C3. Evolución del empleo de PCD  C4. Estabilidad en el empleo  C5. Evolución de la estabilidad en el empleo.  C6. Equidad salarial.  C7. Empleados con especiales dificultades.  C8. Evolución en el empleo de personas con especiales dificultades  C9. Empleo femenino  C10. Edad de los empleados con discapacidad  C11. Nivel de estudios de los empleados con discapacidad  C12. Dinamización económica en ámbitos rurales |

La metodología aplicada:

* Define cada indicador de manera inequívoca.
* Establece la fuente de información y si se encuentra entre la que periódicamente recoge la Junta de Castilla y León.
* Establece rangos o define la buena práctica. De este modo hay indicadores que son binarios y otros en los que el desempeño puede tomar tres valores distintos.
* Permite que la valoración del analista sea relativamente objetiva.
* Busca identificar buenas prácticas y no enjuiciar el modelo de negocio o de gestión de los CEEs.

# Resultados del análisis

|  |  |
| --- | --- |
| **Indicador** | **Valoración** |
| **Liquidez** | Los CEEs muestran un ratio de liquidez de 2,47 |
| **Solvencia** | Los CEEs muestran un ratio de solvencia de 3,28 |
| **Endeudamiento** | 95 de ellos de ellos tienen un ratio de endeudamiento inferior a 0,4. |
| **Rentabilidad** | Los CEEs muestran un bajo desempeño en este ámbito. |
| **Incidencias** | Los CEEs muestran un alto desempeño, reportando, de media, incidencias nulas o irrelevantes |
| **Antigüedad** | 10 años de antigüedad media |
| **Facturación Media por Empleado** | 86 CEEs consiguen una facturación media por empleado igual o superior 20.000 euros |
| **Sectores de alto potencial de crecimiento** | 84 CEEs son compañías gacelas o de alto crecimiento según la terminología de la OCDE en base al sector al que se dedican. |
| **Sectores de alto potencial de exportación** | Solo 36 CEEs se encuentran en sectores de actividad con gran capacidad exportadora, según la clasificación sectorial MIT. |
| **Sectores de la salud, tecnologías de la información y economía verde** | Solo 13 CEEs se dedican a estas actividades. |
| **Sectores de alto Valor Añadido Bruto/empleado** | Únicamente 19 CEEs desarrollan actividades con un Valor Añadido Bruto por empleado superior a 52.000 euros |
| **Sectores de alto potencial de generación de riqueza** | Rendimiento medio: de media, los CEEs obtienen una puntuación de 2,4 sobre 5 en este ámbito debido al sector al que se dedican. |
| **Evolución de las ventas** | Los CEEs han aumentado las ventas entre los años de 2011 y 2012 |
| **Consistencia en los resultados (resultados positivos dos años consecutivos).** | 73 CEEs han conseguido mantener resultados positivos tanto en 2011 como en 2012 |
| **Sectores de alta intensidad en inversión I+D** | 22 CEEs se encuentran en sectores de alta intensidad en inversión I+D |
| **Estructura de la propiedad: iniciativa social o privada** | 30% de los CEEs son de iniciativa social |
| **Empleo de las personas con discapacidad** | De Media, un 9 de cada 10 empleados de los CEEs son personas con discapacidad. |
| **Evolución del empleo de las personas con discapacidad** | 31% de los CEEs tuvieron una evolución positiva del empleo de personas con discapacidad con especiales dificultades entre 2011 y 2013 |
| **Estabilidad en el empleo de las personas con discapacidad (porcentaje de contratos indefinidos sobre el total de PCD)** | 7 de cada 10 empleados de los CEEs tienen contrato indefinido |
| **Evolución en la estabilidad en el empleo de personas con discapacidad** | 33% de los CEEs aumentaron el número de contratos indefinidos entre sus trabajadores con discapacidad entre 2011 y 2013 |
| **Equidad salarial (ratio entre el salario medio de los CEEs y el salario medio de las PCD)** | Los salarios ofrecidos por los CEEs son 1,41 veces superiores al salario medio de las PCD. |
| **Equidad de las personas con discapacidad con especiales dificultades.** | Un 40% de los trabajadores de los CEEs tienen especiales dificultades. |
| **Evolución del empleo de personas con discapacidad con especiales dificultades** | Los CEEs tuvieron una evolución positiva del empleo de personas con discapacidad con especiales dificultades del 2% entre 2011 y 2013 |
| **Empleo Femenino** | En un 60% de los CEEs, más de un 25% de los empleados son mujeres. |
| **Empleo de personas con discapacidad en edades de mayor dificultad de acceso al mercado laboral (>55 años y <25 años)** | Un 81% de los CEEs cumple con el requisito establecido de que al menos 2 de cada 10 personas contratadas sean mayores de 55 años o menores de 25. |
| **Empleo de personas con discapacidad sin estudios o con estudios básicos** | 7 de cada 10 personas empleadas por los CEEs no tienen estudios o tienen estudios básicos |
| **Dinamización de los entornos rurales (< 20.000 habitantes)** | La mayoría de ellos se encuentran en entornos urbanos. |

## Centros robustos y con un significativo impacto social

Los centros analizados suponen alrededor del 90% del empleo total en CEEs de Castilla y León. El cierre de algún centro durante el periodo de evaluación, 2011-2013, o la falta de información reportada son las principales razones por las que algunos CEEs han quedado fuera del alcance del presente informe.

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: un 77% de los centro obtienen una calificación superior a 50 sobre 100; un 23% de los CEEs obtienen una calificación inferior a 50 sobre 100.

Datos de 2011-2013

El principal mensaje a destacar es que los CEEs obtienen una calificación elevada de acuerdo al análisis desarrollado. El 77% obtiene una calificación superior a 50 puntos.

De los centros de iniciativa social, un 94% de ellos obtienen una calificación superior a 50 puntos.

Sobre un máximo de 100 puntos, la puntuación global media alcanzada por los CEEs es de 60,85.

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, resultado de la evaluación según la metodología detallada en el apartado 2. Eje horizontal, áreas en las que se ha evaluado a los CEEs, divididas por estructura de la propiedad (iniciativa social, iniciativa empresarial, todos los CEEs en conjunto). Aspectos financieros, los CEEs de iniciativa social obtienen una puntuación media de 68,79 sobre 100; los CEEs de iniciativa empresarial obtienen una puntuación media de 57,49 sobre 100. La puntuación financiera media de todos los CEEs es de 61,09 sobre 100. Aspectos competitivos, los CEEs de iniciativa social obtienen una puntuación media de 38,03 sobre 100; los CEEs de iniciativa empresarial obtienen una puntuación media de 39,44 sobre 100. La puntuación competitiva media de todos los CEEs es de 39 sobre 100. Aspectos de impacto social, los CEEs de iniciativa social obtienen una puntuación media de 76,78 sobre 100; los CEEs de iniciativa empresarial obtienen una puntuación media de 60,64 sobre 100. La puntuación de impacto social media de todos los CEEs es de 65,78 sobre 100.

Datos de 2011-2013

Al analizar las calificaciones globales con más detalle, se observa una distribución normal de las mismas:

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número de centros que obtienen una determinada calificación. Eje horizontal, rangos de calificaciones: centros que obtienen una calificación global entre de 30 y 40 puntos (7), centros que obtienen una calificación global entre de 40 y 50 puntos (27),centros que obtienen una calificación global entre de 50 y 60 puntos (37),centros que obtienen una calificación global entre de 60 y 70 puntos (38),centros que obtienen una calificación global entre de 70 y 80 puntos (25), y centros que obtienen una calificación global entre de 80 y 90 puntos (11).

Datos de 2011-2013

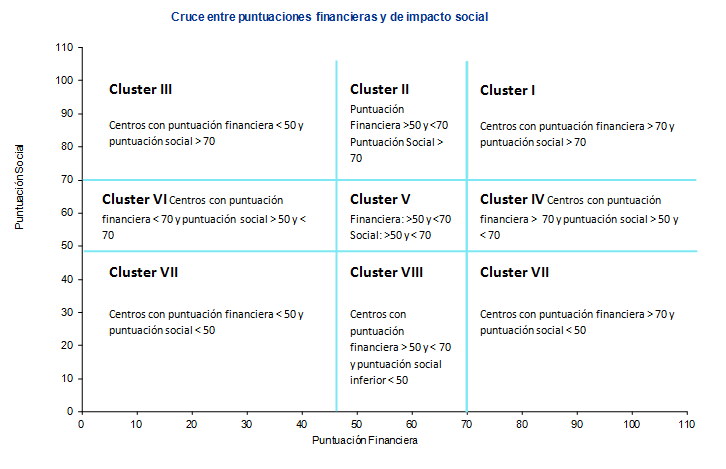
Los CEEs muestran un desempeño satisfactorio en las tres dimensiones en las que han sido analizados. Destacan, sobre todo, en lo que se refiere al impacto social, con una evaluación media de 65,78. Estas calificaciones reflejan la importante labor social que llevan a cabo y el impacto que consiguen en lo relacionado con el empleo de las personas con discapacidad.

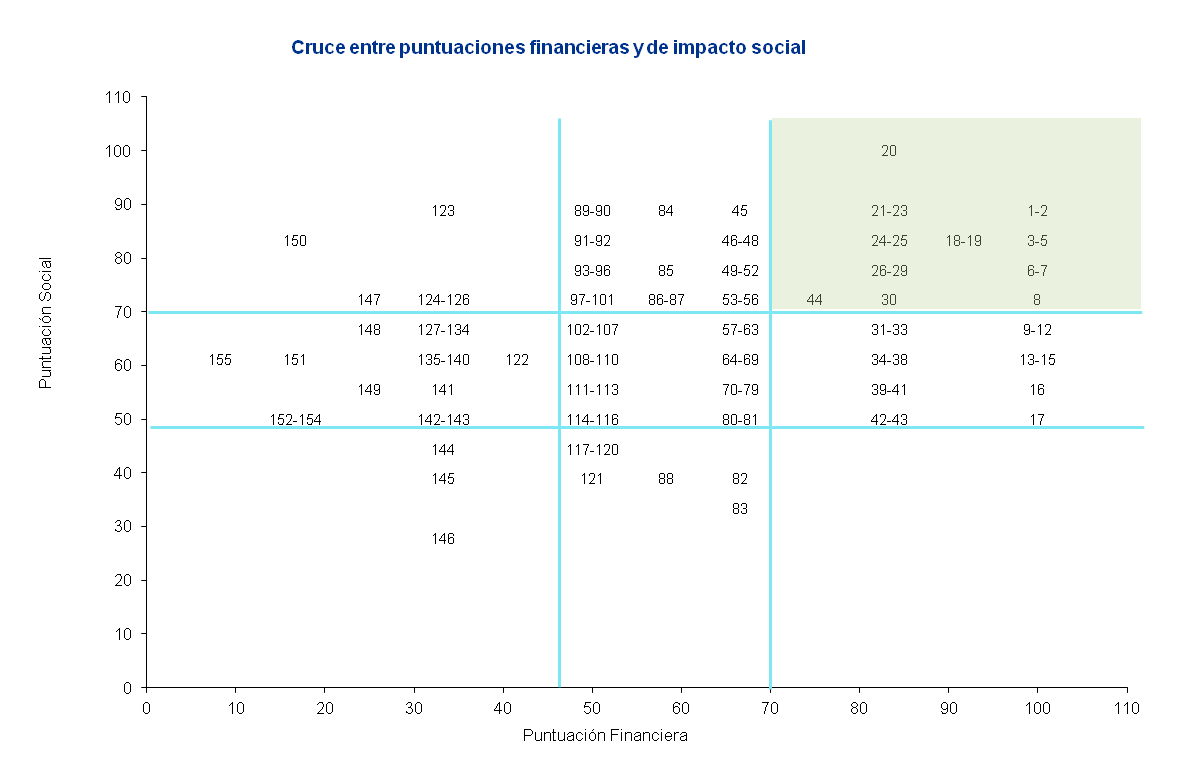
|  |  |
| --- | --- |
| **Fortalezas**   * Los CEEs destacan en la generación de impacto social en el colectivo de las personas con discapacidad. Son motor de integración. | **Debilidades**   * El sector de actividad de los CEEs no siempre es el mejor para maximizar las oportunidades de empleo. |

## Clústers de Centros Especiales de Empleo en función de su evaluación económica y social

**La gran mayoría de las personas con discapacidad empleadas en CEEs de Castilla y León trabajan en Centros Especiales de Empleo robustos financieramente y de elevado impacto social.**

Con el objetivo de identificar a los CEEs con mejor rendimiento, tanto en materia social como financiera, se han colocado a todas las entidades en un cuadro según su evaluación económica (que incluye la evaluación financiera y de la posición competitiva) y su evaluación social. Los centros con ambas puntuaciones superiores a 70 sobre 100 constituyen el grupo de entidades sobresaliente. Aquellos con ambas puntuaciones entre 50 y 70 puntos constituyen el grupo de las entidades de rendimiento notable. Los CEEs con ambas puntuaciones por debajo de 50 puntos sobre 100 constituyen el grupo de entidades de bajo rendimiento. De esta forma, se han ido formando nueve grupos de CEEs según sus puntuaciones en una y otra dimensión.



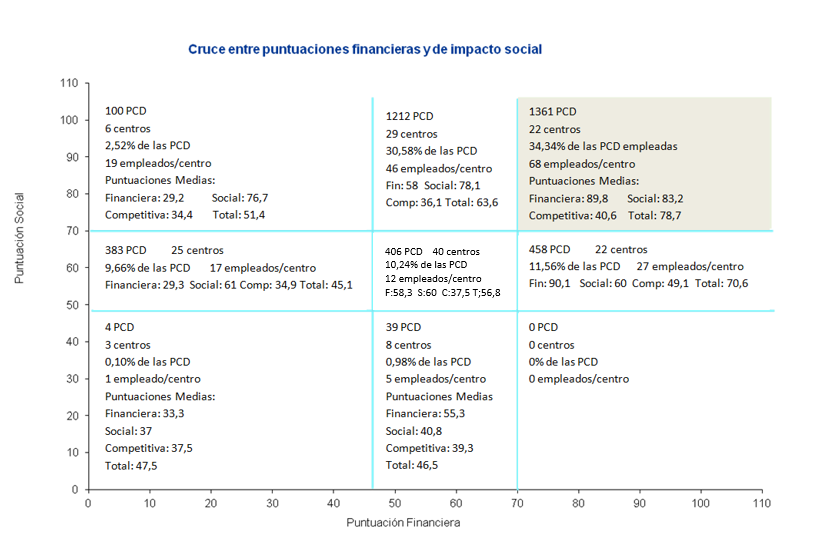


Fuente: elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: eje vertical, puntuación social de los CEEs; eje horizontal, puntuación financiera de los CEEs. Cada centro viene reflejado en la gráfica por un número y su situación en la gráfica se debe a su puntuación financiera y social. Los CEEs que aparecen dentro de un grupo de CEEs, por ejemplo los CEEs 34, 35, 36, 37 y 38 se muestran así porque tienen exactamente las mismas puntuaciones entre ellos

Datos de 2012-2013

Resulta interesante examinar un poco más a fondo las características de los distintos grupos que se forman, las cuales se detallan en cada uno de los cuadrantes correspondientes del cuadro siguiente. Por ejemplo, hay 22 CEEs en el cuadrante de mayor rendimiento, (el cuadrante I situado en la parte superior derecha) lo que representa un 14% de los analizados. Sin embargo, capturan casi un tercio del empleo de personas con discapacidad. Si consideramos los de los cuadrantes II y IV, junto con los del cuadrante I, estaríamos considerando los tres cuadrantes de mayor rendimiento. Los 73 centros que conforman los cuadrantes I, II y IV suponen el 47% de los centros y el 76% del empleo de las personas con discapacidad de todos los CEEs. Del análisis se concluye que la gran mayoría de las personas con discapacidad empleadas en CEEs de Castilla y León trabajan en centros robustos financieramente y de elevado impacto social.



Fuente: elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: la gráfica replica los cuadrantes de la tabla anterior. Cada cuadrante contiene información acerca de los CEEs que se sitúan en el cuadrante equivalente en la gráfica anterior. La información que se proporciona es: la suma de la personas con discapacidad empleadas por los CEEs de ese cuadrante, el número de CEEs, el porcentaje que representan las personas con discapacidad empleadas por los CEEs de ese cuadrante sobre el total de personas con discapacidad de todos los CEEs; el número medio de empleados por centro; y la puntuaciones medias de los CEEs que se sitúan en ese cuadrante.

## Evaluación financiera

En el análisis financiero, los CEEs han sido evaluados de acuerdo a parámetros convencionales relacionados con la liquidez, la solvencia o el endeudamiento, entre otros. El propósito es tener una foto acerca de los CEEs como empresas, sin atender a las particularidades de su objeto social. El objetivo de este análisis es diagnosticar en qué medida los parámetros financieros de los CEEs señalan modelos de negocio robustos y sostenibles.

Fuente: elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Un 78% de los CEEs analizados obtienen una calificación superior a 50 sobre 100 en la evaluación financiera según la metodología detallada en el apartado 2. Un 22% obtienen una calificación por debajo de 50 puntos sobre 100.

Datos de 2012

Los CEEs muestran, de acuerdo a la metodología aplicada, una posición financiera relativamente robusta, a pesar del difícil contexto económico de los últimos años.

Es importante hacer hincapié en este último punto. Los resultados que se presentan en este informe son positivos en términos absolutos. Sin embargo, resultan todavía más alentadores si se entienden dentro un contexto de grave crisis. Una holgada mayoría de los CEEs—un 78%— ha obtenido una evaluación que supera los 50 puntos sobre un máximo de cien posibles. Los resultados en las áreas de rentabilidad o facturación, dónde, cómo se verá más adelante, los centros muestran una posición más débil, deben ser considerados teniendo en cuenta la situación de la economía española en su conjunto durante ese período de tiempo.

Al analizar la distribución de las calificaciones financieras, se observa una clara tendencia hacia puntuaciones elevadas:

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número de centros que obtienen una determinada calificación. Eje horizontal, rangos de calificaciones.

Datos de 2012

Si descendemos un nivel en el análisis, según el tipo de estructura de la propiedad, encontramos que un 88% de los centros de iniciativa social obtiene más de 50 puntos sobre 100 en este ámbito. En cuanto a los de iniciativa empresarial, el porcentaje con calificación financiera por encima de los 50 puntos es ligeramente inferior pero sigue siendo muy elevado, un 72%.

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical: número medio de empleados totales por centro. Eje horizontal: estructura de la propiedad

Datos de 2013

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical: número medio de años de actividad por centro a fecha de 2013. Eje horizontal: estructura de la propiedad.

Datos de 2013

### Análisis de indicadores financieros

|  |  |
| --- | --- |
| Liquidez | Los CEEs muestran un ratio de liquidez de 2,47 |
| Solvencia | Los CEEs muestran un ratio de solvencia de 3,28 |
| Endeudamiento | 95 de ellos tienen un ratio de endeudamiento inferior a 0,4. |
| Rentabilidad | Los CEEs muestran un bajo desempeño en este ámbito. |
| Incidencias | Los CEEs muestran un alto desempeño, reportando, de media, incidencias nulas o irrelevantes |
| Antigüedad | 10 años de antigüedad media |
| Facturación Media por Empleado | 86 CEEs consiguen una facturación media por empleado igual o superior 20.000 euros |

En la evaluación de la robustez financiera de los CEEs se han considerado diversos indicadores, cada uno de los cuáles mide un aspecto relacionado con la solidez financiera del negocio. En primer lugar, se ha analizado la liquidez y la solvencia de los CEEs, en el entendimiento de que la capacidad de enfrentarse a las obligaciones de pago a corto y a largo plazo es clave para asegurar la salud financiera. También se ha medido el endeudamiento, entendiendo que un menor nivel es indicador de prudencia y solidez. La rentabilidad es otro de los ámbitos que se han examinado, pretendiendo capturar la aceptación de los productos y servicios en el mercado y, por lo tanto, la viabilidad de su modelo de negocio. Por otro lado se ha revisado el número de años que los CEEs llevan en funcionamiento, en el entendimiento de que la longevidad es indicador de la viabilidad del modelo de negocio de un centro así como de su capacidad de adaptación. Finalmente, se ha medido la facturación media por empleado dado que puede indicar la productividad.

**Porcentaje de CEEs que cumplen con los requisitos financieros establecidos**

Fuente: elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: el gráfico refleja el porcentaje de CEEs que cumplen con cada uno de los estándares de robustez financiera descritos. Un 64% de los CEEs se consideran líquidos o capaces de hacer frente a sus obligaciones a corto plazo. Un 52% de los CEEs se consideran solventes o capaces de hacer frente a sus obligaciones a largo plazo. Un 59% de los CEEs tienen un endeudamiento menor del 40%. Un 19% de los CEEs tienen una rentabilidad superior al 10%. Un 89% de los CEEs reportan incidencias nulas o irrelevantes. Un 47% de los CEEs llevan en funcionamiento 10 o más años. Un 53% de los CEEs tienen una facturación media por empleado superior a 20.000 euros.

Datos de 2012

Los ámbitos financieros donde los CEEs muestran un mejor desempeño son la liquidez y el endeudamiento.

Por otro lado, casi la totalidad de los CEEs reportan no haber tenido incidencias o haber tenido incidencias irrelevantes, lo cual muestra que los CEEs no suelen encontrar grandes problemas de gestión o incidentes relacionados con sus clientes y grupos de interés. Esta información actúa de baremo del cumplimiento de los compromisos de pago por parte de los CEEs así como la observación de las correspondientes disposiciones legales. En el cálculo de este indicador se tienen en cuenta procesos judiciales en los que la empresa se ve inmersa como parte demandada, así como incidentes relacionados al pago de proveedores de la compañía, e incidentes administrativos como reclamaciones hechas por diferentes órganos de la Administración.[[6]](#footnote-6)

De los aspectos considerados, la rentabilidad es la principal asignatura pendiente. Mediante el indicador de rentabilidad se ha analizado la capacidad que tiene cada centro de comercializar productos y servicios de manera rentable. Los resultados muestran como solamente el 19% de los CEEs consiguieron una rentabilidad superior al 10%. Una vez más, este dato ha de entenderse dentro del contexto de crisis económica en el que estaba sumergido el país durante los años utilizados para el análisis de los CEEs: 2011, 2012 y 2013. La rentabilidad ordinaria de los recursos propios de las empresas españolas no financieras se mantuvo por debajo del 10% durante esos años. Por tanto, los centros especiales de empleo de Castilla y León no difieren en este aspecto del comportamiento más habitual de las empresas ordinarias en el momento de crisis.

Existen algunas diferencias entre los resultados de indicadores financieros de los CEEs de iniciativa empresarial y los de iniciativa social. Los de iniciativa social son, en general y de acuerdo a la información disponible, más solventes y tienen menos endeudamiento. Los de iniciativa empresarial son de creación más reciente que los de iniciativa social: sólo el 40% de los primeros tiene una antigüedad de 10 o más años, mientras que el 65% de los CEEs de iniciativa social analizados cumplen con esta característica. Los CEEs de iniciativa empresarial, sin embargo, consiguen un mejor resultado en lo relacionado con la facturación media de sus empleados: un 58% de ellos tiene una facturación media superior a 20.000 euros por empleado. En el caso de los CEEs de iniciativa social, un 39% de ellos cumplen ese requisito.

|  |  |
| --- | --- |
| **Fortalezas**   * Los CEEs destacan por su prudencia financiera, que queda reflejada en su buen desempeño en cuanto a liquidez y endeudamiento, y que pone de manifiesto un modelo de gestión responsable. | **Debilidades**   * El ámbito de la rentabilidad constituye la principal área de mejora en terreno financiero, ya que sólo un 19% cumplen con el requisito establecido establecido en el análisis. |
| **Áreas para avanzar**   * Además de lo relacionado con la rentabilidad, los CEEs tienen oportunidad de mejorar respecto a solvencia y facturación media por empleado. Aunque la mayoría cumple con los requisitos establecidos en esas áreas, así como en lo relacionado a la liquidez y el endeudamiento, buena parte de los CEEs tienen margen para mejorar. | |

## Evaluación Competitiva

En el análisis de posición competitiva se ha evaluado el potencial competitivo y de crecimiento de los CEEs, atendiendo a indicadores como el Valor Añadido Bruto del sector de actividad al que pertenecen o la evolución de las ventas. El objetivo de esta parte del análisis es diagnosticar cómo se posicionan los CEEs en el mercado y su actuación en actividades o sectores de especial valor añadido que puedan ofrecer mejores oportunidades a las personas con discapacidad.

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Un 28% de los CEEs analizados obtienen una calificación superior a 50 sobre 100 en la evaluación según la metodología detallada en el apartado 2. Un 72% obtienen una calificación por debajo de 50 puntos sobre 100.

Datos de 2011-2012

Lo que muestra el análisis es que, en general, los CEEs se dedican a actividades y sectores cuyo potencial competitivo no es demasiado alto. Estos resultados no deben tomarse como un reflejo del desempeño particular de los CEEs ya que lo que se evalúa en esta sección es, sobre todo, las características generales de las industrias en las que trabajan. La gestión y el desempeño de los centros, salvo en lo que se refiere a ventas y beneficios, no queda reflejado aquí sino en las evaluaciones financiera y social.

En el caso de la posición competitiva, no existen diferencias entre las puntuaciones globales de los centros de iniciativa empresarial y de iniciativa social: en ambos casos, un 28% de ellos obtiene una calificación superior a 50 puntos sobre 100.

Al analizar la distribución de las calificaciones de posición competitiva se observa una tendencia hacia puntuaciones medianas:

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número de centros que obtienen una determinada calificación. Eje horizontal, rangos de calificaciones.

Datos de 2011-2012

### Análisis de indicadores de posición competitiva

Cuadro de resumen de indicadores de posición competitiva

|  |  |
| --- | --- |
| Sectores de alto potencial de crecimiento | 84 CEEs son compañías gacelas o de alto crecimiento según la terminología de la OCDE en base al sector al que se dedican. |
| Sectores de alto potencial de exportación | Solo 36 CEEs se encuentran en sectores de actividad con gran capacidad exportadora, según la clasificación sectorial MIT. |
| Sectores de la salud, tecnologías de la información y economía verde | Solo 13 CEEs se dedican a estas actividades. |
| Sectores de alto Valor Añadido Bruto/empleado | Únicamente 19 CEEs desarrollan actividades con un Valor Añadido Bruto por empleado superior a 52.000 euros |
| Sectores de alto potencial de generación de riqueza | Rendimiento medio: de media, los CEEs obtienen una puntuación de 2,4 sobre 5 en este ámbito debido al sector al que se dedican. |
| Evolución de las ventas | Los CEEs han aumentado las ventas entre los años de 2011 y 2012 |
| Consistencia en los resultados (resultados positivos dos años consecutivos). | 73 CEEs han conseguido mantener resultados positivos tanto en 2011 como en 2012 |
| Sectores de alta intensidad en inversión I+D | 22 CEEs se encuentran en sectores de alta intensidad en inversión I+D |

En la evaluación de la posición competitiva de los CEEs se han considerado diversos indicadores, cada uno de los cuáles mide un aspecto relacionado al valor añadido económico de los CEEs. El sector de la actividad que realiza cada centro se ha evaluado en base a su potencial de crecimiento y de exportación, su valor añadido bruto, su potencial de generación de riqueza y su intensidad en inversión en I+D. También se ha considerado si se trata de un sector de actividad de la salud, tecnologías de la información o economía verde. Además de todas estas consideraciones, dentro de la evaluación competitiva se han analizado dos ámbitos relacionados con el desempeño de los centros en sí: por un lado la consistencia de los resultados y por otro la evolución de las ventas.

Los CEEs obtienen los mejores resultados de posición competitiva en los ámbitos de potencial de crecimiento, la evolución de las ventas y la consistencia en los resultados. La mitad de los CEEs analizados desarrollan actividades de elevado potencial de crecimiento. Asimismo, alrededor de la mitad de los CEEs han conseguido una evolución positiva de las ventas en el periodo 2011-2012, y aproximadamente la mitad de ellos han tenido resultados positivos en esos dos años. Estos resultados se pueden considerar excepcionales si se enmarcan dentro de la situación económica del país en esos años.

Otro resultado positivo que se extrae de este análisis es que un 21% de los centros analizados desarrolla actividades de alto potencial de exportación y un 25% desarrolla actividades con alta intensidad de inversión en I+D.

**Porcentaje de CEEs que cumplen con los requisitos de posición competitiva establecidos**

Fuente: elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: el gráfico refleja el porcentaje de CEEs que cumplen con cada uno de los estándares de posición competitiva establecidos. Un 50% de los CEEs pertenece a sectores de alto potencial de crecimiento. Un 21% de ellos pertenece a sectores de alto potencial de exportación. Un 8% desarrolla actividades en el ámbito de la salud, la tecnología de la información y la economía verde. Un 11% desarrolla actividades de muy alto Valor Añadido Bruto por empleado. Un 15% de los CEEs pertenecen a sectores de actividad de muy alto potencial de generación de riqueza. Un 49% de los CEEs han tenido una evolución positiva de las ventas entre 2011 y 2012, y un 46% han tenido resultados positivos tanto en 2011 como en 2012. Un 25% de los CEEs se encuentran en sectores de actividad con alta intensidad de inversión en I+D.

Datos de 2011-2012

No existen grandes diferencias en los resultados de indicadores específicos entre los centros de iniciativa social y los de iniciativa empresarial. Las diferencias más significativas se aprecian en los resultados obtenidos en el área de intensidad en inversión en I+D y la pertenencia a sectores de la salud, tecnologías de la información y economía verde, con mayor presencia de los de iniciativa social. Por su parte, los de iniciativa empresarial muestran mejor posición en lo que se refiere a la evolución de las ventas y a la pertenencia a sectores de alto potencial de exportación.

|  |  |
| --- | --- |
| **Fortalezas**   * Un número significativo de los centros especiales de empleo se sitúan en industrias de alto potencial de crecimiento, un dato esperanzador con vistas a la creación de empleo para personas con discapacidad en los próximos años. * En el contexto de crisis económica, buena parte de los centros (la mitad aproximadamente) han conseguido mantener una evolución positiva de las ventas así como resultados globales positivos. | **Debilidades**   * Un reducido número se dedican a actividades de sectores de alto potencial de exportación, o de alto valor añadido bruto por empleado. * No hay demasiados centros en actividades de la salud, las tecnologías de la información y de la economía verde, lo que puede considerarse una oportunidad que no se está aprovechando. |
| **Áreas para avanzar**   * Dado que las actividades de la salud, las tecnologías de la información y la economía verde están experimentando un gran desarrollo, los centros tienen margen para aprovechar ese impulso a favor del empleo de las personas con discapacidad. | |

## Evaluación de Impacto Social

En el análisis de impacto social se ha evaluado la capacidad de los centros de influir positivamente en el colectivo de las personas con discapacidad, a través de indicadores como el empleo o la equidad salarial. Esta sección del análisis también pretende poner en valor la contribución de los centros a la economía y la sociedad en su conjunto a través de indicadores como la dinamización de entornos rurales.

La conclusión de esta sección de la evaluación es que los CEEs generan un enorme impacto social. Casi la totalidad de ellos—un 93%—superan el exigente análisis establecido en este ámbito.

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Un 93% de los CEEs analizados obtienen una calificación superior a 50 sobre 100 en la evaluación social según la metodología detallada en el apartado 2. Un 7% saca una calificación por debajo de 50 puntos sobre 100.

Datos de 2011-2013

Al analizar la distribución de las calificaciones de impacto social se observa una ligera tendencia hacia puntuaciones elevadas:

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número de centros que obtienen una determinada calificación. Eje horizontal, rangos de calificaciones.

Datos de 2011-2013

Si comparamos los resultados de los centros de iniciativa social y los de iniciativa empresarial, las conclusiones no cambian. En ambos casos el porcentaje de CEEs que superan esta sección del análisis se sitúa por encima del 90%. En el caso de los de iniciativa social, el porcentaje está en el 100%.

### Análisis de indicadores de impacto social

Cuadro de resumen de los indicadores de impacto social:

|  |  |
| --- | --- |
| Estructura de la propiedad: iniciativa social o privada | 30% de los CEEs son de iniciativa social |
| Empleo de las personas con discapacidad | De Media, un 9 de cada 10 empleados de los CEEs son personas con discapacidad. |
| Evolución del empleo de las personas con discapacidad | 31% de los CEEs tuvieron una evolución positiva del empleo de personas con discapacidad con especiales dificultades entre 2011 y 2013 |
| Estabilidad en el empleo de las personas con discapacidad (porcentaje de contratos indefinidos sobre el total de PCD) | 7 de cada 10 empleados de los CEEs tienen contrato indefinido |
| Evolución en la estabilidad en el empleo de personas con discapacidad | 33% de los CEEs aumentaron el número de contratos indefinidos entre sus trabajadores con discapacidad entre 2011 y 2013 |
| Equidad salarial (ratio entre el salario medio de los CEEs y el salario medio de las PCD) | Los salarios ofrecidos por los CEEs son 1,41 veces superiores al salario medio de las PCD. |
| Equidad de las personas con discapacidad con especiales dificultades. | Un 40% de los trabajadores de los CEEs tienen especiales dificultades. |
| Evolución del empleo de personas con discapacidad con especiales dificultades | Los CEEs tuvieron una evolución positiva del empleo de personas con discapacidad con especiales dificultades del 2% entre 2011 y 2013 |
| Empleo Femenino | En un 60% de los CEEs, más de un 25% de los empleados son mujeres. |
| Empleo de personas con discapacidad en edades de mayor dificultad de acceso al mercado laboral (>55 años y <25 años) | Un 81% de los CEEs cumple con el requisito establecido de que al menos 2 de cada 10 personas contratadas sean mayores de 55 años o menores de 25. |
| Empleo de personas con discapacidad sin estudios o con estudios básicos | 7 de cada 10 personas empleadas por los CEEs no tienen estudios o tienen estudios básicos |
| Dinamización de los entornos rurales (< 20.000 habitantes) | La mayoría de ellos se encuentran en entornos urbanos. |

En la evaluación del impacto social de los CEEs se han considerado 12 indicadores, cada uno de los cuáles evalúa un aspecto distinto relacionado con el valor añadido social. En primer lugar se ha analizado la estructura de la propiedad. Se ha considerado también el porcentaje de empleados con discapacidad así como la evolución del mismo en el periodo 2011-2013 como baremo del compromiso de los centros con su labor social y del cumplimiento de los requisitos para ser considerado centro especial de empleo. Por otro lado se ha tenido en cuenta la estabilidad en el empleo, la evolución de la misma y la equidad salarial. Asimismo, se ha analizado el impacto sobre las personas con mayores dificultades de acceso al mercado laboral, ya sea por tener un grado de discapacidad elevado, por edad, por género o por nivel de estudios. Este tipo de indicadores se han incluido en el análisis porque se considera que más allá de la contratación de personas con discapacidad, la generación de valor social de los CEEs está ligada a su capacidad para ofrecer oportunidades laborales a personas en situaciones de mayor dificultad. Por último se ha evaluado el impacto de los centros en entornos rurales.

**Porcentaje de CEEs que cumplen con los requisitos de impacto social establecidos**

****

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: el gráfico refleja el porcentaje de CEEs que cumplen con cada uno de los estándares de impacto social establecidos. En un 82% de los CEEs los empleados con discapacidad superan el 80% de la plantilla. Un 31% de los CEEs han tenido una evolución positiva en el porcentaje de personas con discapacidad empleadas durante el periodo 2011-2013. En un 63% de los CEEs, más de un 60% de los empleados con discapacidad tienen contrato indefinido, mientras que un 33% han tenido una evolución positiva de ese porcentaje durante el periodo 2011-2013. Un 65% de los CEEs ofrecen un salario medio superior al salario medio de personas con discapacidad. En un 62% de los CEEs, más de un 20% de las personas con discapacidad empleadas tienen especiales dificultades, y un 28% de los CEEs han tenido una evolución positiva de ese porcentaje en el periodo 2011-2013. En un 60% de los CEEs, más de un 25% de las personas con discapacidad empleadas son mujeres. En un 81% de los CEEs, más de un 20% de las personas con discapacidad empleadas están en edades de mayor dificultad de acceso al mercado laboral. En un 83% de los CEEs, más de un 20% de las personas con discapacidad empleadas no tienen estudios o tienen estudios básicos. Un 36% de los CEEs están situados en municipios de menos de 20.000 habitantes.

Datos de 2011-2013

De todos los ámbitos evaluados, destacan especialmente, por positivos, el empleo de personas con discapacidad, el empleo de personas en edades de difícil acceso al mercado laboral, y el empleo de personas con discapacidad sin estudios, donde el porcentaje de centros que supera el umbral establecido en el análisis supera el 80%. En el caso del empleo de las personas con discapacidad, esto supone que la mayoría de los CEEs no pretende sólo cumplir con el requisito de empleo de personas con discapacidad para ser categorizado como centro especial de empleo—un 70% de la plantilla—sino que van más allá en la contratación de personas con discapacidad.

Los CEEs también obtienen resultados muy positivos en el ámbito de la estabilidad del empleo, la equidad salarial y del apoyo a las personas con especiales dificultades. En esas tres áreas, más de un 60% de los CEEs superan los requisitos establecidos. Merece especial atención el dato de estabilidad en el empleo. El hecho de que un 63% de los CEEs tenga a más del 60% de sus empleados con discapacidad con contrato indefinido es muy positivo.

Los porcentajes de creación de empleo y de creación de contratos indefinidos son también reseñables. Por ejemplo, el 31% de los centros consiguió, en el periodo analizado, crear empleo durante ese periodo, mientras la tendencia en todo el país era la destrucción neta de empleo. De la misma forma, el 33% de los CEEs aumentaron el porcentaje de empleados con contrato indefinido en el periodo 2011-2013, mientras el porcentaje de asalariados con contrato indefinido descendía en toda España.[[7]](#footnote-7)

|  |  |
| --- | --- |
| **Fortalezas**   * Los centros destacan sobre todo en el empleo de personas con discapacidad y la evolución positiva del mismo: los porcentajes de personas con discapacidad empleadas sobre el total es muy elevado y supera con creces los requisitos para ser considerado centro especial de empleo. * También muestran un desempeño destacable en lo relativo a la estabilidad laboral que ofrecen a sus empleados así como en lo relativo a la equidad de personas sin estudios o con estudios básicos. | **Debilidades**   * Los centros tienen oportunidades de mejora en lo que se refiere al empleo femenino y a la dinamización de entornos rurales, dado que la mayoría de los CEEs se encuentran en núcleos urbanos de más de 20.000 habitantes. |
| **Áreas para avanzar**   * Además de en lo referente al empleo femenino y a la dinamización de entornos rurales, los CEEs presentan oportunidades de mejora en los respectivo al empleo de personas con discapacidad con especiales dificultades. El porcentaje de trabajadores con especiales dificultades con respecto al total de personas con discapacidad empleadas (40%) tiene margen de mejora, y en el período de 2011-2013, sólo aumentó en un 2%. | |

### Equidad Salarial

Según la Muestra Continua de Vida Laboral, el salario medio de las personas con discapacidad es de 12.000€.[[8]](#footnote-8) Esa cantidad es la que se ha tomado como referencia para llevar a cabo el análisis de impacto social. El Instituto Nacional de Estadística ofrece una cifra superior, un salario medio de 20.000€ para las personas con discapacidad.[[9]](#footnote-9) En esta sección examinamos un poco más de cerca los resultados de equidad salarial tomando uno y otro valor como referencia.

Si tomamos el valor de 12.000€ como el salario medio de las personas con discapacidad, el ratio de equidad salarial de los CEEs de Castilla y León es de 1,41; es decir, ofrecen salarios que multiplican por 1,41 veces el salario medio.

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: la gráfica: Eje vertical: ratio entre el salario medio de los CEEs y el salario medio nacional para las personas con discapacidad. Eje horizontal: estructura de la propiedad.

Datos de 2012

Al analizar la distribución de los ratios de equidad salarial se observa que la gran mayoría de los centros tienen ratios cercanos al salario medio para las personas con discapacidad. Muy pocos registran ratios por debajo del 50% de salario medio y un conjunto significante de centros tiene ratios de equidad salarial muy superiores a la media:

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número de centros. Eje horizontal, rangos de equidad salarial.

\* Se excluyen del gráfico los centros con ratios de equidad salarial superior a 8 por considerarse anómalos.

Datos de 2012

Por otro lado, examinando la relación entre el ratio de equidad salarial y liquidez observamos que los CEEs con mejores resultados en este ámbito también son los más líquidos. Esta relación pone de manifiesto la importancia de la robustez financiera de los CEEs para poder asegurar la convergencia salarial de las personas con discapacidad.

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, porcentaje de CEEs con ratio de liquidez inferior a 1 y porcentaje de CEEs con ratio de liquidez igual o superior a 1. Eje horizontal, división entre CEEs con salarios medio por encima o por debajo del salario medio.

Datos de 2012

Otra relación analizada es la que podría haber entre equidad salarial y años de antigüedad de los CEEs.

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, años de antigüedad de los CEEs a fecha de 2013. Eje horizontal, ratio entre el salario medio de los CEEs y el salario medio nacional para las personas con discapacidad.

Datos de 2012 y 2013

Las conclusiones acerca de la equidad salarial cambian si tomamos el valor de Instituto Nacional de Estadística, 20.000€, como salario medio de las personas con discapacidad. Tomando este dato, los salarios medios de los CEEs quedarían, de media, ligeramente por debajo del salario medio nacional para las personas con discapacidad, en 0,85.

Fuente: Elaboración Propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical: ratio entre el salario medio de los CEEs y el salario medio nacional para las personas con discapacidad. Eje horizontal: estructura de la propiedad

Datos de 2012

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, años de antigüedad de los CEEs a fecha de 2013. Eje horizontal, ratio entre el salario medio de los CEEs y el salario medio nacional para las personas con discapacidad.

Datos de 2012 y 2013

### Empleo de las personas con discapacidad

El indicador del empleo de las personas con discapacidad es probablemente unos de los más relevantes de todo el análisis ya que recoge la información sobre la principal misión para la que fueron creados: la de proporcionar oportunidades laborales a las personas con discapacidad.

El número medio de personas con discapacidad empleadas en los centros de Castilla y León se sitúa en 24. Los CEEs de iniciativa social emplean, de media, a 44 personas con discapacidad, casi 30 más que los de iniciativa empresarial, los cuales emplean, de media a 15 personas con discapacidad.

Fuente: elaboración propia a partir de información analizada

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical: número medio de empleados con discapacidad por centro. Eje horizontal: estructura de la propiedad.

Datos de 2013

Al analizar la distribución del número de personas con discapacidad empleadas en los CEEs se observa que un porcentaje significativo de los centros emplea a menos de 5 personas con discapacidad, como consecuencia del pequeño tamaño de muchos de los centros.

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número de centros. Eje horizontal, rangos de número de personas con discapacidad empleadas.

Datos de 2013

Sin embargo, a pesar del pequeño tamaño de muchos de los centros, el tamaño medio de los CEEs es de 27 empleados. Además, existe un menor porcentaje de microempresas en el sector de los CEEs de Castilla y León que en el conjunto de empresas de Castilla y León. Mientras que un 57% de los CEEs tienen menos de 10 empleados, un 95,95% de las empresas en Castilla y León son microempresas de entre 0 y 9 empleados.

Distribución del tamaño de los CEEs:

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número de centros. Eje horizontal, rangos de número de personas empleadas.

Datos de 2013

Poniendo la atención sobre el número de personas con y sin discapacidad empleadas por los centros, se observa que un 82% de los CEEs tienen un ratio de personas con discapacidad superior al 80% sobre el total de personas empleadas por el centro, superior al 70% exigible legalmente. El ratio medio de personas con discapacidad sobre empleados totales del centro se sitúa en el 91%.

Fuente: elaboración propia.

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical: ratio entre el número de empleados con discapacidad y el número total de empleados de los CEEs. Eje horizontal: estructura de la propiedad.

Datos de 2013

Al analizar la distribución de los ratios de empleo de personas con discapacidad sobre el número total de empleados se observa que la inmensa mayoría de los centros tienen ratios muy superiores al 70% requerido por la ley. Muy pocos registran ratios por debajo del 70% y, para un conjunto muy significante de centros, prácticamente la totalidad de sus plantillas están compuestas por personas con discapacidad.

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número de centros. Eje horizontal, rangos de ratios de personas con discapacidad sobre empleados totales: centros en los que el ratio es inferior al 0,7 (7), centros en los que el ratio está entre el 0,7 y el 0,75 (11), centros en los que el ratio está entre el 0,75 y el 0,8 (11), centros en los que el ratio está entre el 0,8 y el 0,85 (13), centros en los que el ratio está entre el 0,85 y el 0,9 (24), centros en los que el ratio está entre el 0,9 y el 0,95 (20), centros en los que el ratio es superior al 0,95 (79).

Datos de 2013

El análisis llevado a cabo ha permitido analizar la relación entre los años de actividad de los centros y el empleo de personas con discapacidad. Cuantos más años lleva un centro en funcionamiento, mayor es el número total de personas con discapacidad empleadas. Sin embargo, también se ha observado que cuantos más años lleva el centro en funcionamiento menor es la proporción de personas con discapacidad empleadas con respecto al número total de empleados. Esta relación supone que, a medida que crecen, los centros emplean a un mayor número de personas sin discapacidad. Esto puede deberse a las necesidades de competencias y capacidades que pueden aparecer a medida que se hace más grande y que pueden no coincidir con las capacidades y competencias de las personas con discapacidad actualmente empleadas. Otra posible razón es el aumento de personal de apoyo. En cualquier caso, según van acumulando años de actividad, los CEEs generan mayores tasas de empleo, sea a través de contratos adicionales de personas con discapacidad o de personas sin discapacidad.

\* Se excluyen los CEEs con más de 200 empleados en el gráfico para apreciar mejor la relación entre las dos variables

Fuente: elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical: número de personas con discapacidad empleadas por los CEEs. Eje horizontal: número de años que los CEEs llevan en funcionamiento.

Datos de 2013

Fuente: elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical: ratio entre empleados con discapacidad y número total de empleados de los CEEs. Eje horizontal: número de años que los CEEs llevan en funcionamiento.

Datos de 2013

Distribución del número de años de actividad de los CEEs:

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número de centros. Eje horizontal, rangos de número de años de actividad de los centros.

Datos de 2013

Un último aspecto a analizar es la relación entre el ratio de personas con discapacidad empleadas por los CEEs y su rentabilidad. La correlación que existe entre estas dos variables es prácticamente inexistente. Esto permite concluir que una mayor proporción de personas con discapacidad en plantilla no pone en riesgo la capacidad de generar beneficios.

Fuente: elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical: rentabilidad. Eje horizontal: ratio entre el número de personas con discapacidad empleadas y el número de empleados totales de cada centro.

Datos de 2012 y 2013

### Empleo de las personas con especiales dificultades\*

Para tener una visión completa del impacto social de los CEEs, deben tenerse en cuenta los datos relacionados con el empleo de personas con especiales dificultades. Cabe destacar que, como media, el 36% de las PCD empleadas en los CEEs tienen especiales dificultades.

Como hemos visto anteriormente, el número medio de empleados con discapacidad por centro es de 24 personas. El número medio de personas con discapacidad con especiales dificultades por centro es de 9.

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical: ratio entre el número de empleados con especiales dificultades y el número total de empleados con discapacidad de los CEEs. Eje horizontal: estructura de la propiedad.

Datos de 2013

\*Se consideran personas 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%.

Al analizar la distribución del número de personas con discapacidad con especiales dificultades empleadas en los CEEs se observa que algunos de los centros no emplean a ninguna persona con especiales dificultades.

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número de centros. Eje horizontal, rangos de número de personas con discapacidad empleadas.

La correlación positiva entre la antigüedad de los CEEs y el ratio de personas empleadas se mantiene para el colectivo de personas con especiales dificultades. Aunque la tendencia es menos pronunciada, se aprecia una correlación positiva entre la antigüedad de los CEEs y el porcentaje de personas con discapacidad con especiales dificultades empleadas, lo que sugiere que cuanto más consolidado está en un centro especial de empleo mayor es su capacidad de integrar a todos los colectivos. Esta correlación, sin embargo, también puede encontrar una explicación en el hecho de que los centros de mayor antigüedad, los primeros que se crearon, son aquellos promovidos por entidades de la discapacidad.

Fuente: elaboración propia.

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical: número de años que los CEEs llevan en funcionamiento.

Eje horizontal: ratio de personas con discapacidad con especiales dificultades empleadas por los CEEs sobre el número de personas con discapacidad

Datos de 2013

Fuente: elaboración propia.

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical: porcentaje de centros que tienen más de un 20% de sus empleados con discapacidad con discapacidades elevadas. Eje horizontal: estructura de la propiedad. Un 62% de los centros analizados tienen más de un 20% de sus empleados con discapacidad con discapacidades elevadas. Un 88% de los centros de iniciativa social analizados tienen más de un 20% de sus empleados con discapacidad con discapacidades elevadas. Un 51% de los centros de iniciativa empresarial analizados tienen más de un 20% de sus empleados con discapacidad con discapacidades elevadas.

### Estabilidad en el empleo de las personas con discapacidad

A la hora de valorar la calidad del empleo, uno de los principales factores a considerar es la estabilidad. En el caso de las personas con discapacidad, la estabilidad en el empleo toma especial relevancia dado que se enfrentan a un menor número de oportunidades laborales.

El desempeño de los CEEs de Castilla y León en este ámbito es sobresaliente. 103 de los 165 centros analizados en este área tienen a más de un 60% de sus empleados con discapacidad con contrato indefinido, y en 65 de ellos el 100% de los empleados con discapacidad tienen contrato indefinido.

Asimismo, el porcentaje de personas con discapacidad con contrato indefinido aumentó en aproximadamente un tercio de los CEEs analizados durante el periodo 2011-2013. Esto es un hecho destacable considerando que en ese mismo periodo el porcentaje de asalariados con contrato indefinido descendió en toda España.[[10]](#footnote-10)

### Dinamización de los entornos rurales

Los CEEs suponen un estímulo económico a las áreas donde actúan, sobre todo cuando se sitúan en zonas poco pobladas y pueden constituir la principal fuente de empleo. Este estudio ha analizado ese impacto partiendo de la base de que un centro especial de empleo situado en un término municipal rural o de menos de 20.000 habitantes genera un mayor impacto social que un centro situado en un municipio de más de 20.000 habitantes.

Un 36% de los CEEs de Castilla y León se encuentran en entornos de menos de 20.000 habitantes. El porcentaje de centros en ámbito rural es ligeramente mayor para los de iniciativa empresarial que para los de iniciativa social. Sin embargo, hay un mayor número de personas empleadas en entornos rurales por centros de iniciativa social que por los de iniciativa empresarial. En cualquier caso, el número de personas empleadas es mayor en entornos urbanos que en entornos rurales: 991 personas con discapacidad están empleadas por CEEs en entornos rurales, mientras que 3036 están empleadas en entornos urbanos.

Fuente: elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, porcentaje de CEEs situados en municipios de menos de 20.000 habitantes y porcentaje de CEEs situados en municipios de más de 20.000 habitantes. Eje horizontal, división de los CEEs por estructura de la propiedad.

Fuente: elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número de CEEs situados en municipios de menos de 20.000 habitantes y número de CEEs situados en municipios de más de 20.000 habitantes. Eje horizontal, división de los CEEs por estructura de la propiedad.

Fuente: elaboración propia a partir de información proporcionada

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número de personas con discapacidad empleadas en municipios de menos de 20.000 habitantes y número de personas empleadas en municipios de más de 20.000 habitantes. Eje horizontal, división de los CEEs por estructura de la propiedad.

### Evolución del empleo de personas con discapacidad durante el periodo 2011-2013

El número total de personas con discapacidad empleadas en los CEEs de Castilla y León aumentó entre los años 2012 y 2013. Ese aumento se mantiene si hablamos de empleados con especiales dificultades, empleados con discapacidad con contrato indefinido, mujeres con discapacidad, personas con discapacidad en edades de más 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

Nota explicativa de la tabla: Evolución de 2011 a 2013 en el número de personas con discapacidad de diferentes colectivos empleadas en los CEEs de Castilla y León analizados. Eje vertical: colectivo. Eje horizontal años: número de PCD en 2011 (4108), en 2012 (3873) y en 2013 (4028); número de PCD con especiales dificultades en 2011 (2073), en 2012 (1860) y en 2013 (1944); ); número de PCD con contrato indefinido en 2011 (2625), en 2012 (2670) y en 2013 (2680); número de mujeres con discapacidad en 2011 (1652), en 2012 (1528) y en 2013 (1595); ); número de PCD en edad de más difícil inserción al mercado laboral en 2011 (605), en 2012 (660) y en 2013 (1946); número de PCD sin estudios o con estudios básicos en 2011 (3200), en 2012 (3087) y en 2013 (3129).

### El impacto social no cuantificable de los Centros Especiales de Empleo

El hecho de que las personas con discapacidad estén integradas en el mercado laboral supone un valor añadido para la sociedad en su conjunto que, en determinados aspectos como la autoestima y la satisfacción del trabajador o el bienestar de las familias, es difícil de cuantificar.

Con el objetivo de capturar el valor añadido en lo relativo a calidad de vida, mejoras en el ámbito familiar, y la inclusión social, se consultó a los centros sobre la percepción de los beneficios que consideran que aportan al colectivo de las personas con discapacidad, a sus familias y a la sociedad en su conjunto. Este estudio de desarrolló a través de una encuesta enviada en julio de 2014 a los gestores de los centros, cuyos resultados agregados se presentan a continuación.

De los 188 CEEs a los que se envió la encuesta, se recibieron contestaciones de 140 de ellos.[[11]](#footnote-11) De esos 140, 121 completaron la encuesta en su totalidad.

Los resultados apuntan a que el impacto de los CEEs va más allá de lo cuantificable en un estudio analítico e incumbe no sólo a las personas con discapacidad empleadas sino también a sus familias y al conjunto de la sociedad.

A continuación se exponen los resultados de las encuestas, ilustrando, a través de histogramas, la distribución de las respuestas que dieron los gestores para cada uno de los aspectos sobre los que fueron preguntados.

**1. ¿En qué medida cree que el empleo hace más autónomas a las personas con discapacidad que trabajan en su CEE?**

*Respondido: 130 Omitido: 10*

Fuente: Elaboración propia

Como se puede ver en el gráfico casi todas las respuestas se sitúan en el rango alto de valores, destacando la respuesta “Mucho” que se repite 95 veces frente a “Bastante” que se repite 33 veces.

**2. De las dimensiones para la evaluación de la calidad de vida que le planteamos a continuación, señale tres que considere que tienen mayor impacto positivo en la calidad de vida de los trabajadores de su CEE.**

*Respondido: 130 Omitido: 10*

Fuente: Elaboración propia

Todas las dimensiones propuestas han recibido respuesta. Las tres más repetidas son, por este orden: Bienestar emocional, Desarrollo personal e Inclusión social. Estas son las consideradas más importantes por los consultados con una diferencia importante respecto al resto. Aquellas con una valoración más baja son por este orden: Bienestar físico, Autodeterminación y Derechos.

**3. ¿Tiene cuantificada o medida la calidad de vida de los trabajadores en su CEE mediante algún instrumento o escala de medida?**

*Respondido: 130 Omitido: 10*

Fuente: Elaboración propia

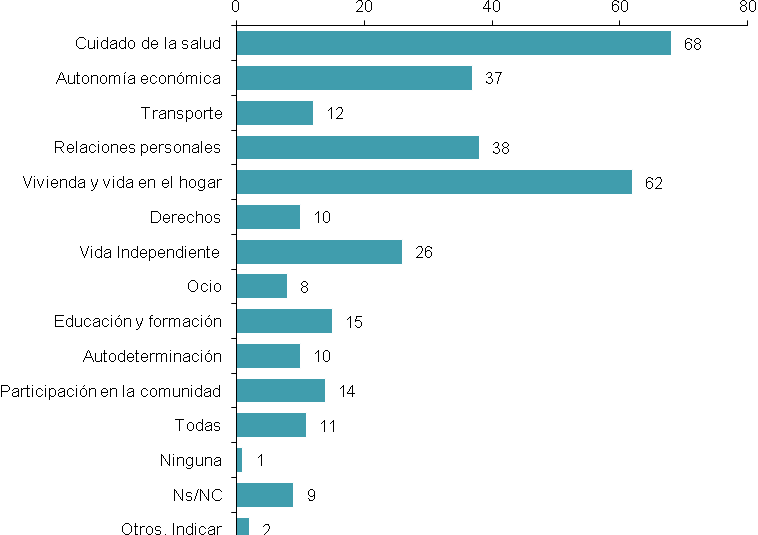
La gran mayoría de los CEEs consultados (80) contesta que no cuantifica la calidad de vida de los trabajadores mediante algún instrumento o escala de medida, frente a solamente 22 que asegura si realizar este tipo de mediciones.

Como se puede observar en la gráfica anterior, el uso de herramientas o escalas para medir o cuantificar la calidad de vida de los trabajadores, la autonomía de la persona o el bienestar material, no es una práctica todavía extendida entre los CEEs de Castilla y León, siendo quizá ésta una posible área de mejora.

No obstante, la escala más extendida entre los CEEs que sí utilizan estas herramientas de medición de impacto (22 de ellos), es la Escala Gencat. De entre los CEEs que miden o cuantifican su impacto social, la puntuación media que obtiene la plantilla de trabajadores en los aspectos relacionados con la autonomía de la persona es de 7,11 sobre 10. En cuanto a los aspectos relacionados con el bienestar material, la puntuación media es de 6,95 sobre 10. Finalmente, para aquellos CEEs que cuantifican en qué medida las familias facilitan la autonomía e independencia personal de los trabajadores con discapacidad, la puntuación media es de 6,80 sobre 10.

**4. Señale hasta tres ámbitos en los que cree que suelen ser más frecuentes los apoyos que los trabajadores con discapacidad de su CEE reciben de sus familias.**

*Respondido: 125 Omitido: 15*



Fuente: Elaboración propia

Referente a los ámbitos en los que los trabajadores de los CEE reciben apoyo más frecuentemente por parte de sus familias, destacan principalmente las categorías “Cuidado de la salud”, con 68 respuestas y “Vivienda y vida en el hogar” repetida 62 veces. Las categorías que menos se repiten en esta pregunta son “Ninguna” y “Otros” con 1 y 2 repeticiones respectivamente.

**5. ¿En qué medida cree que el empleo de la persona con discapacidad que trabaja en su CEE facilita que el resto de los miembros de su familia puedan tener más oportunidades de trabajo y un impacto positivo en su desarrollo laboral? (1. No facilita nada/ 10. Facilita mucho)**

*Respondido: 125 Omitido: 15*

Fuente: Elaboración propia

Preguntados sobre hasta qué punto el empleo de una persona con discapacidad puede facilitar el que el resto de miembros de su familia tengan más oportunidades de trabajo y un impacto positivo en su desarrollo laboral, los consultados asignan una puntuación media muy próxima a los 7 puntos.

**6. ¿En qué medida cree que el empleo de la persona con discapacidad que trabaja en su CEE facilita el desarrollo personal y social del resto de los miembros su familia? (1. No facilita nada/ 10. Facilita mucho)**

*Respondido: 125 Omitido: 15*

Fuente: Elaboración propia

Preguntados sobre hasta que punto el empleo de una persona con discapacidad puede facilitar el que el resto de miembros de su familia se desarrollen personal y socialmente, los consultados asignan una puntuación media superior a los 7 puntos.

**7. ¿Desarrolla su CEE alguna actividad empresarial o nueva línea de negocio relacionada con la sostenibilidad medioambiental?**

*Respondido: 125 Omitido: 15*

Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los CEE consultados (79) afirman no disponer de ninguna actividad empresarial o línea de negocio relacionada con la sostenibilidad ambiental, mientras 29 de ellos si afirman estar desarrollando actividades relacionadas con este campo.

**8. Indicar cuales:**

*Respondido: 32 Omitido: 108*

Fuente: Elaboración propia

Consultados acerca de cuáles son las actividades relacionadas con la sostenibilidad que emprenden los CEE, los resultados son bastante variados, si bien las actividades más frecuentes son por este orden: Reciclado de aceite vegetal, Reciclado de aparatos eléctricos y electrónicos, Reciclado de papel y destrucción de documentos, Reciclado de ropa y Actividades de jardinería y medio ambiente. Por el contrario las menos frecuentes son: Reciclado de automóviles, tratamiento de combustibles nucleares y residuos radiactivos.

**9. ¿Tiene cuantificado el impacto positivo de esa actividad en el medio ambiente?**

*Respondido: 32 Omitido: 108*

Fuente: Elaboración propia

A la pregunta de si los CEE cuantifican el impacto positivo de esta actividad en el medio ambiente, es mayoritaria la respuesta de que no lo hacen, contestado por 16 de los consultados, mientras 13 de ellos afirma si realizar esta cuantificación.

**10. ¿Qué nivel de importancia tiene en su actividad empresarial la innovación? (1. Ninguna importancia/10. Mucha importancia)**

*Respondido: 121 Omitido: 19*

Fuente: Elaboración propia

La media de los consultados otorga un valor de 6,69 puntos al nivel de importancia que tiene la innovación en su actividad empresarial.

**11. ¿Cuenta su CEE con algún departamento o unidad de innovación y desarrollo?**

*Respondido: 121 Omitido: 19*

Fuente: Elaboración propia

Consultados acerca de si su Centro Especial de Empleo dispone de algún departamento o área de innovación y desarrollo, la gran mayoría de los consultados (81) afirma que no disponen de este tipo de instalaciones mientras que 29 de ellos afirman que sí disponen de ellas.

## ¿En qué sectores actúan los Centros Especiales de Empleo?

La actividad de los centros de Castilla y León se concentra sobre todo en los sectores de la industria manufacturera, el comercio al por mayor y al por menor, las actividades administrativas y servicios auxiliares, y otros servicios, que incluye actividades como lavado y limpieza de prendas textiles.

Fuente: elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical: porcentaje de CEEs que se dedica a cada sector. Eje horizontal: sectores de actividad: un 1% de los CEEs se dedica a actividades de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; un 22% de los CEEs se dedica a actividades de la industria manufacturera; un 2% de los CEEs se dedica a actividades de agua, saneamiento, gestión de residuos y descontaminación; un 2% de los CEEs se dedica a actividades de construcción; un 15% de los CEEs se dedica a actividades de comercio al por mayor, al por menor y reparación de vehículos de motor; un 5% de los CEEs se dedica a actividades de transporte y almacenamiento; un 1% de los CEEs se dedica a actividades de hostelería; un 3% de los CEEs se dedica a actividades de información y comunicaciones; un 1% de los CEEs se dedica a actividades financieras y de seguros; un 4% de los CEEs se dedica a actividades profesionales, científicas y técnicas; un 28% de los CEEs se dedica a actividades administrativas y de servicios auxiliares; un 1% de los CEEs se dedica a actividades de educación; un 3% de los CEEs se dedica a actividades sanitarias y de servicios sociales; un 1% de los CEEs se dedica a actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; y un 11% de los CEEs se dedica a otros servicios.

Datos de 2013

Esos sectores siguen siendo los principales si hacemos una división de los CEEs según si son de iniciativa social o privada.

Fuente: elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical: porcentaje de CEEs que se dedica a cada sector. Eje horizontal: sectores de actividad

Datos de 2013

Fuente: elaboración propia

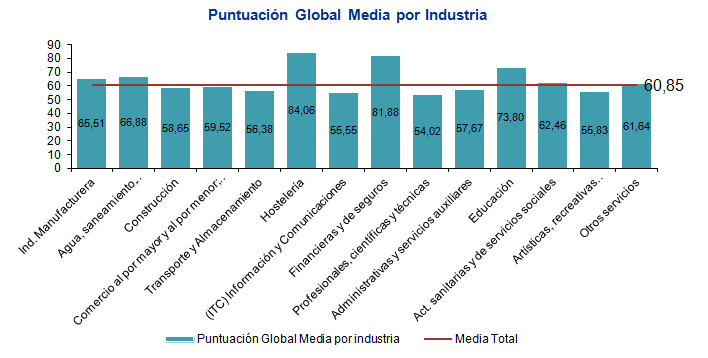
Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical: porcentaje de CEEs que se dedica a cada sector. Eje horizontal: sectores de actividad

Datos de 2013

### Evaluación por sector

Al examinar los resultados de los CEEs por sector de actividad, no se observa demasiada varianza en las puntuaciones globales con respecto a la calificación media. Las muestras de CEEs de los sectores de agricultura y ganadería, actividades financieras y de seguros, educación, y actividades artísticas y recreativas, son demasiado pequeñas (uno o dos CEEs para cada uno de esos sectores) como para extraer conclusiones. Por lo tanto, los resultados de esos sectores sobresalgan en el análisis, como ocurre en el caso de las puntuaciones globales por sector, no deben ser tomados en consideración a la hora de hacer conclusiones.

Las industrias que quedan ligeramente por encima de la media en cuanto a su resultado global son la industria manufacturera y el sector de actividades de suministro de agua, saneamiento y gestión de residuos, así como el de actividades sanitarias y de servicios sociales.

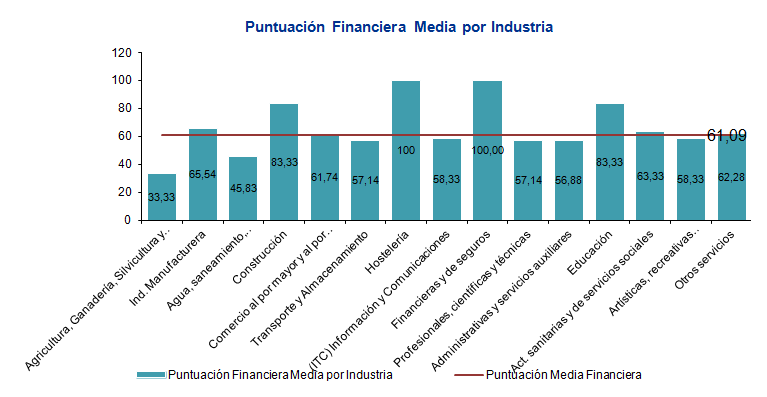


Fuente: elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical: puntuación global media de los CEEs de cada sector. Eje horizontal: sectores de actividad

Datos de 2011-2013

Existe un poco más de varianza entre las puntuaciones financieras medias de los sectores con respecto a la puntuación media de todos los CEEs. De nuevo, la industria manufacturera y el sector de actividades sanitarias y de servicios sociales quedan ligeramente por encima de la media.

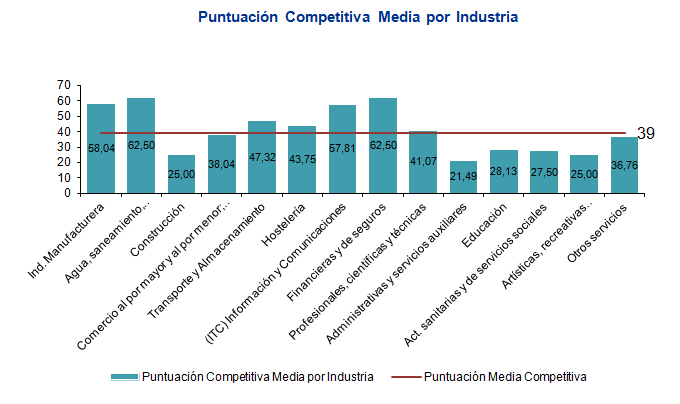


Fuente: elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical: puntuación financiera media de los CEEs de cada sector. Eje horizontal: sectores de actividad

Datos de 2012

En lo referente a su potencial competitivo, se observa una variación más pronunciada entre las puntuaciones de los sectores con respecto a la media de todos los CEEs. Destacan positivamente la industria manufacturera, el sector de actividades de suministro de agua, saneamiento y gestión de residuos, y el de actividades de información y comunicaciones.

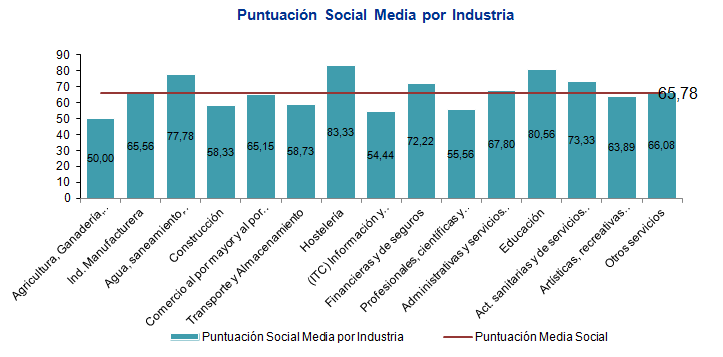


Fuente: elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical: puntuación competitiva media de los CEEs de cada sector (sobre 100). Eje horizontal: sectores de actividad. Puntuación competitiva media de los CEEs que se dedican a actividades de la industria manufacturera (58,04); de los que se dedican a actividades de agua, saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (62,50); de los que se dedican a actividades de construcción (25); de los que se dedican a actividades de comercio al por mayor, al por menor y reparación de vehículos de motor (38,04); de los que se dedican a actividades de transporte y almacenamiento (47,32); de los que se dedican a actividades de hostelería (43,75); de los que se dedican a actividades de información y comunicaciones (57,81); de los que se dedican a actividades financieras y de seguros (62,5); de los que se dedican a actividades profesionales, científicas y técnicas (41,07); de los que se dedican a actividades administrativas y de servicios auxiliares (21,49); de los que se dedican a actividades de educación (28,13); de los que se dedican a actividades sanitarias y de servicios sociales (27,50); de los que se dedican a actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (25); de los que se dedican a otros servicios (36,76). Puntuación media competitiva de todos los CEEs: 39.

Datos de 2011-2012

En cuanto a los resultados de impacto social, la mayoría de los sectores obtienen resultados similares a la media de todos los CEEs.



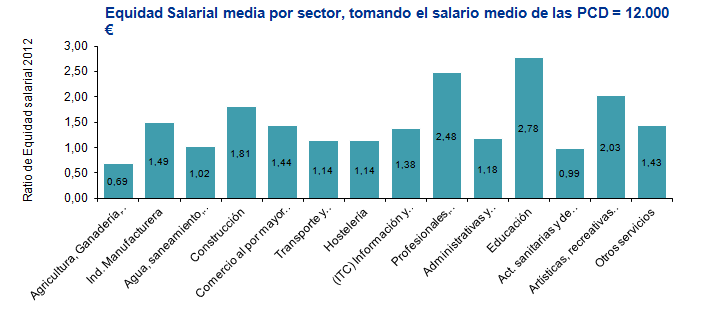
Fuente: elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical: puntuación social media de los CEEs de cada sector. Eje horizontal: sectores de actividad

Datos de 2011-2013

### Equidad salarial por sectores

Con respecto al indicador de equidad salarial, unos sectores muestran un mejor desempeño que otros. Los sectores de actividades científicas y profesionales, ofrecen, de media, salarios que más que duplican el salario medio de las personas con discapacidad. Los CEEs que se encuentran en los sectores de la industria manufacturera, la construcción, y las actividades de información y telecomunicaciones también ofrecen, de media, salarios superiores a la media.



Fuente: elaboración propia

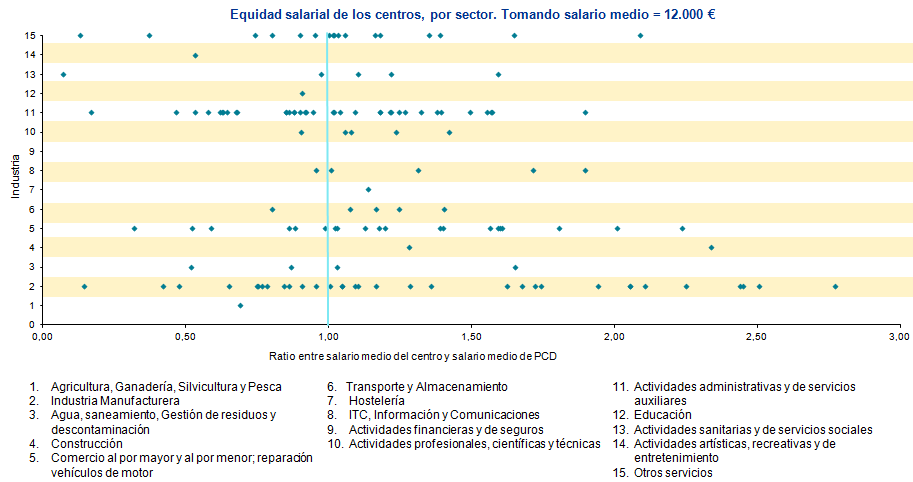
Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical: ratio entre el salario medio de los CEEs y el salario medio nacional de las personas con discapacidad. Eje horizontal: sectores de actividad

Datos de 2012

Más allá de la media de equidad salarial por sector, los datos individuales de los CEEs también aportan información valiosa. Al analizar la dispersión de ratios de equidad salarial de cada sector, se observa mejor el volumen de CEEs a un lado y a otro del salario medio de las personas con discapacidad.

De esta forma vemos, por ejemplo, que aunque el ratio de equidad salarial del sector de la construcción es elevado (1,81 según el gráfico anterior) únicamente hay un centro de ese sector ofreciendo ese salario. Asimismo, en el sector de actividades administrativas y de servicios, cuyo ratio medio de equidad salarial no es muy elevado con respecto a la media (1,18 según el gráfico anterior) hay sin embargo numerosos CEEs con ratios de equidad salarial elevados.

En otros sectores, como en la industria manufacturera es elevado tanto el ratio medio de equidad salarial como el número de CEEs que ofrecen salarios elevados en comparación con la media.



Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa del gráfico: Eje vertical, sector de actividad (se ha de utilizar la llave para ver el sector de actividad que corresponde a cada número del gráfico). Eje horizontal: Ratio de equidad salarial de los CEEs (salario medio del centro dividido por el salario medio de las personas con discapacidad en su conjunto). Si un centro tiene un ratio de equidad salarial = 1 quiere decir que el salario medio ofrecido por ese centro a sus empleados es igual que el salario medio de las personas con discapacidad.

Datos 2012

### Empleo de las personas con discapacidad por sector

Existen diferencias entre los CEEs de distintos sectores con respecto al número de personas con discapacidad que emplean. Destacan, por el elevado número de empleos, los de los sectores de actividades sanitarias y de servicios sociales, otros servicios, y actividades administrativas y de servicios auxiliares.

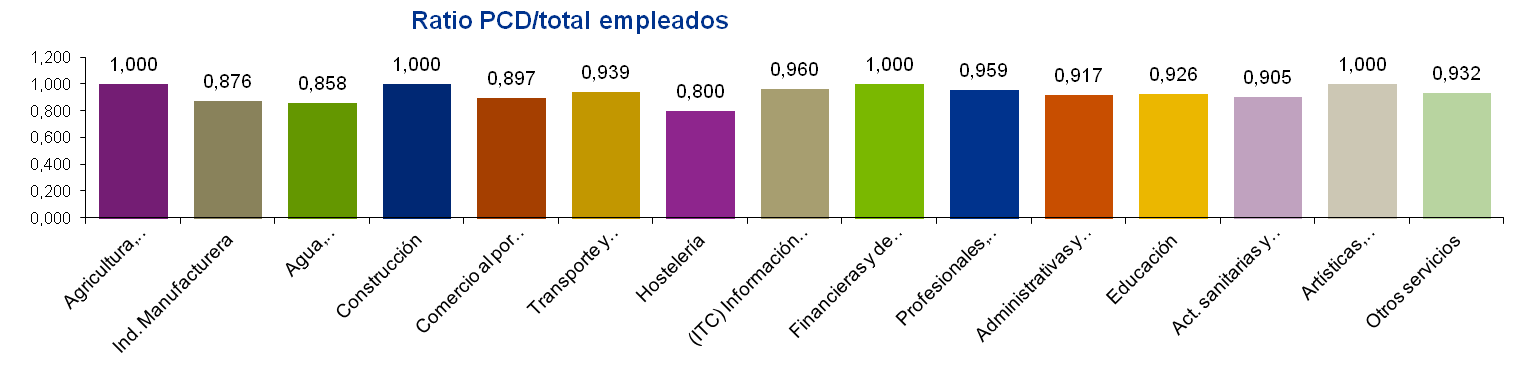


Fuente: elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical: número medio de personas con discapacidad empleadas por los CEEs. Eje horizontal: sectores de actividad a los que se dedican los CEEs de Castilla y León.

Datos de 2013

En cuanto al ratio de personas con discapacidad sobre el número total de empleados, no se aprecian diferencias llamativas entre los distintos sectores. Todos ellos muestran un ratio medio de personas con discapacidad sobre empleados totales de al menos el 80%, holgadamente por encima del 70%.

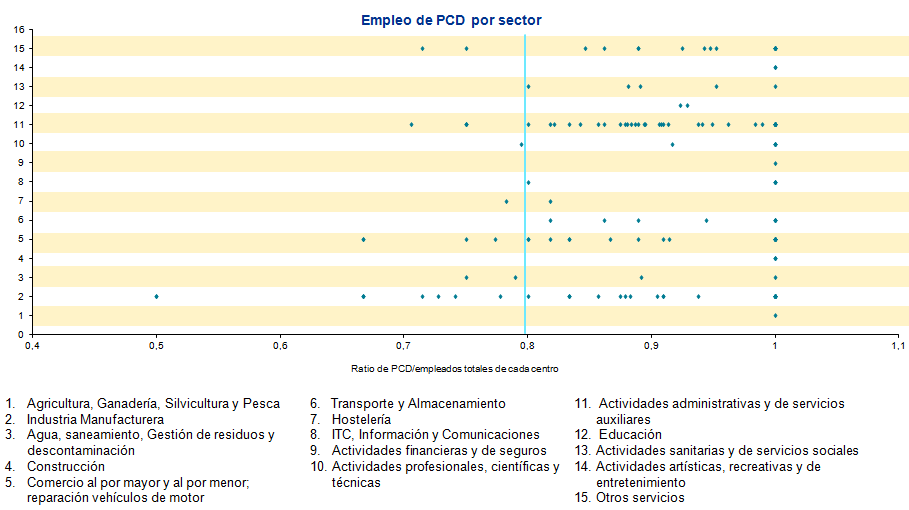


Fuente: elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical: ratio medio de personas con discapacidad empleadas por los CEEs sobre el número total de empleados. Eje horizontal: sectores de actividad a los que se dedican los CEEs de Castilla y León.

Datos de 2013

La dispersión de los ratios individuales de los CEEs, divididos según el sector de actividad, aporta algunos matices interesantes. Por ejemplo, el sector de suministro de agua y gestión de residuos tiene un ratio de personas con discapacidad muy parecido al del sector de actividades sanitarias y de servicios sociales. Sin embargo, observamos que en el caso del sector de suministro de agua y gestión de residuos, hay el mismo número de CEEs con un ratio de personas con discapacidad inferior al 0,8 que con ratio superior a 0,8; mientras que en el caso del sector de actividades sanitarias y de servicios sociales, todos tienen un ratio por encima de 0,8.



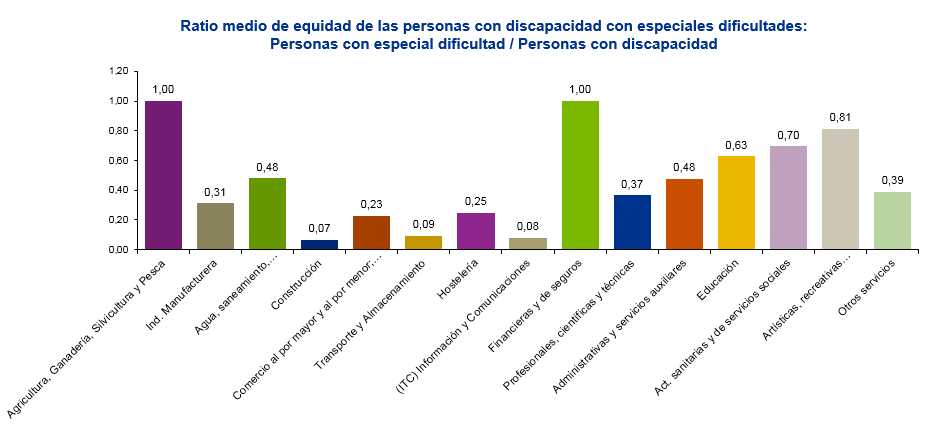
Fuente: elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, Industria (se ha de utilizar la llave para ver la industria que corresponde a cada número del gráfico). Eje horizontal: Ratio de personas con discapacidad de los CEEs (número de personas con discapacidad empleadas sobre el número total de empleados del centro). Si un centro tiene un ratio = 1 quiere decir que todos los empleados del centro son personas con discapacidad.

Datos de 2013

### Oportunidades para personas con discapacidad con especiales dificultades por sector

Donde más diferencias muestran los CEEs de distintos sectores es en lo relativo al número de personas con especiales dificultades empleadas. En sectores como en el de actividades sanitarias y de servicios sociales un gran porcentaje de los empleados tienen especiales dificultades.

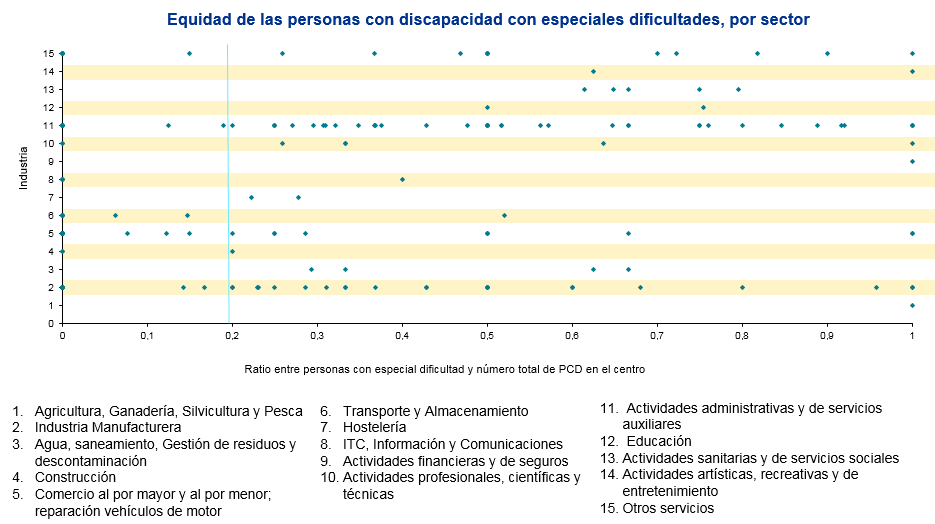


Fuente: elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical: ratio medio de personas con discapacidad con especiales dificultades sobre el total de persona con discapacidad empleadas por los CEEs. Eje horizontal: sectores de actividad a los que se dedican los CEEs de Castilla y León.

Datos de 2013

De nuevo, la observación de los resultados particulares de cada sector ofrece algunos matices. En los CEEs del sector de actividades sanitarias y de servicios sociales, por ejemplo, más de un 60% de las personas con discapacidad empleadas tienen especiales dificultades.



Fuente: elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, Industria (se ha de utilizar la llave para ver la industria que corresponde a cada número del gráfico). Eje horizontal: Ratio de personas con especiales dificultades de los CEEs (número de personas con especiales dificultades empleadas sobre el número total de empleados con discapacidad del centro). Si un centro tiene un ratio = 1 quiere decir que todos los empleados con discapacidad del centro son personas con especiales dificultades.

Datos de 2013

### Dinamización de los entornos rurales por sector

El análisis del entorno municipal donde se sitúan los CEEs permite observar algunas diferencias entre los sectores.

En el caso de la industria manufacturera, la mitad de la actividad de los CEEs se concentra en entornos rurales, lo que supone un gran estímulo en el ámbito rural El sector de actividades administrativas y de servicios auxiliares, así como el de actividades profesionales y científicas, crean menos impacto en este sentido, ya que la mayoría de los centros de esos sectores concentran su actividad en entornos urbanos.

Fuente: elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, porcentaje de CEEs situados en municipios de menos de 20.000 habitantes y porcentaje de CEEs situados en municipios de más de 20.000 habitantes. Eje horizontal, división de los CEEs por sector

Datos de 2011-2013

# Consultas a los Centros Especiales de Empleo

Además del estudio cuantitativo llevado a cabo, también se realizaron una serie de consultas o entrevistas a gestores de centros especiales de empleo. El objetivo fue entender elementos que puedan ayudar al sector en su conjunto a ser más robusto, a crear más empleo y de mejor calidad y en definitiva a tener un impacto mayor sobre las personas con discapacidad. El propósito era también conocer un poco más de cerca la realidad y el día a día de las organizaciones que son el objeto de este estudio.

En las entrevistas se preguntó a los gestores sobre su opinión acerca de cuestiones que afectan al sector en su conjunto: la situación actual de los CEEs de Castilla y León, las principales fortalezas y debilidades y oportunidades de avance y mejora. Sus respuestas en muchas ocasiones refuerzan las conclusiones del estudio cuantitativo. En otras ocasiones complementan el análisis, al aportar información sobre cuestiones que son difíciles de cuantificar.

Los resultados de las consultas se presentan a continuación:

**1. Indique, del 1 al 10, su grado de acuerdo o desacuerdo con la siguiente afirmación: "Creo que los CEE de Castilla y León son, y continuarán siendo en el futuro previsible, un modelo eficiente y de alto impacto de integración de las personas con discapacidad? 1 Significa completamente en desacuerdo y 10 completamente de acuerdo.**

Fuente: Elaboración propia

Como se puede ver en el gráfico todos los CEEs consultados muestran un elevado grado de acuerdo con la afirmación (un 50% de ellos están casi totalmente de acuerdo), reflejando que la mayoría de los CEEs consultados creen que los CEE de Castilla y León son y continuarán siendo en el futuro previsible un modelo eficiente y de alto impacto de integración de las personas con discapacidad.

**2. ¿Cuál es su percepción acerca del momento actual de los Centros Especiales de Empleo de Castilla y León y de su futuro?**

La conclusión principal de la consulta es que los centros están atravesando un momento de incertidumbre. La crisis económica está afectando profundamente al sector. Las líneas de subvención han disminuido significativamente. Por estas razones, la confianza en el futuro de los centros especiales de empleo se está resintiendo aunque, aun así, los CEEs siguen apostando por el modelo porque consideran que es la mejor forma de que las personas con discapacidad tengan un desarrollo profesional.

No todos los centros valoran de la misma manera el impacto de la crisis sobre el modelo. En general, podemos decir que los centros consultados están reaccionando de dos maneras.

Para algunos, la crisis está poniendo de manifiesto las debilidades intrínsecas del modelo pre-crisis: un modelo que, a su modo de ver, dependía demasiado de las ayudas externas y subvenciones y que se centraba principalmente en la subcontratación, en muchas ocasiones subcontratación industrial. Al haber visto durante la crisis que el riesgo de perder las subvenciones es elevado, algunos de los centros han llegado a la conclusión de que tienen que apostar por la sostenibilidad; por ser empresas convencionales, rentables y sostenibles y que tienen que utilizar el apoyo público para ofrecer las mejores oportunidades a las personas con discapacidad. Por ello se ha llevado a cabo un proceso de reflexión y reorganización, con el objetivo de lograr una reconversión hacia modelos más competitivos y que aprovechen los avances tecnológicos de una forma más eficaz en beneficio de las personas con discapacidad.

Otros centros, sin embargo, entienden que llevar a cabo una transformación de esas características y competir con empresas ordinarias entraña dificultades casi insuperables. Para ellos, la crisis ha puesto de manifiesto, más que nunca, el insustituible papel que desempeñan las ayudas externas en la supervivencia del sector. El enfoque de estos centros pasa por intentar aumentar el apoyo que reciben de las Administraciones. Consideran que el problema principal actual es la financiación. Sin el apoyo público, señalan, no pueden sobrevivir.

Los centros especiales de empleo que estaban sobredimensionados o que habían aumentado plantilla antes de 2008 están atravesando especiales dificultades en estos momentos.

Dejando a un lado la crisis, los centros especiales de empleo consultados parecen coincidir en que, aunque se enfrenten a numerosos retos, existe suficiente demanda y un espacio en el mercado que están especialmente dotados para ocupar. También coinciden en que para que el sector salga adelante es importante que se trabaje para integrar a las personas con discapacidad también en la empresa ordinaria, que la sociedad se sensibilice con el colectivo de las personas con discapacidad, y que las Administraciones Públicas sigan apostando por los centros especiales de empleo, también en la contratación pública. Sin embargo, algunos centros afirman que el apoyo de la contratación pública está causando que muchas empresas ordinarias les miren con cierto recelo, lo cual está teniendo consecuencias negativas en la percepción del sector por la sociedad. Por otro lado, resaltan que hay que trabajar para mejorar tanto la convergencia salarial como la empleabilidad de los trabajadores apostando por los planes de desarrollo.

Las consultas también han sacado a la luz opiniones acerca de las diferencias entre los de iniciativa social y los de iniciativa empresarial. A algunos de los gestores consultados parece preocuparles que los modelos de gestión se desvíen de los originalmente concebidos. Y que el foco en la rentabilidad ponga en cuestión la calidad del empleo generado, las oportunidades para las personas con discapacidad o la reputación del sector. Quienes así se manifiestan consideran crucial que la Administración se asegure de que todos los centros especiales de empleo, tanto de iniciativa empresarial como de iniciativa social, cumplen y van más allá de lo que exige la ley y ofrecen empleo de calidad a las personas con discapacidad.

Sin embargo, algunos gestores opinan que han de superarse las diferencias entre los centros especiales de empleo de iniciativa social y los de iniciativa empresarial y que, de hecho, ya se ha recorrido camino a este respecto. Estos gestores ponen el acento en la consideración de los centros especiales de empleo como empresas sociales. Hacen hincapié en la importancia de que se continúe en esta línea ya que todos los centros especiales de empleo son necesarios y la diferenciación negativa entre unos y otros puede menoscabar la reputación del conjunto del sector.

En cuanto a la situación de Castilla y León en comparación con otros territorios, los gestores señalan que, a pesar de las dificultades y de los inevitables recortes en las subvenciones, la Junta de Castilla y León está manteniendo su compromiso y que sus centros no están siendo tan castigados como los de otros territorios. Resaltan que el gobierno autonómico actual ha contribuido a la transformación que están llevando a cabo y que su iniciativa está siendo un elemento clave en el sector.

Finalmente, algunos centros resaltan la importancia de que se realicen estudios que evalúen a los centros especiales de empleo rigurosamente para poner en valor el impacto social del sector, para poder sacar conclusiones informadas sobre su desempeño actual y para poder trabajar las líneas de futuro.

**3. Indique, del 1 al 10, su grado de acuerdo o desacuerdo con la siguiente afirmación: "Creo que los CEE de Castilla y León cuentan con notables fortalezas que les permitirán seguir siendo en el futuro previsible un modelo eficiente y de alto impacto de integración de las personas con discapacidad." 1 Significa completamente en desacuerdo y 10 completamente de acuerdo.**

Fuente: Elaboración propia

Como se puede ver en el gráfico los CEEs consultados muestran distintos grados de acuerdo con la afirmación, reflejando que algunos CEEs creen que los CEEs de Castilla y León cuentan con notables fortalezas que les permitirán seguir siendo en el futuro previsible un modelo eficiente y de alto impacto de integración de las personas con discapacidad; mientras que otros ponen más en duda esa afirmación.

**4. ¿Cuáles son las principales fortalezas, a su modo de ver, de los Centros Especiales de Empleo de Castilla y León como sector?**

Hay unanimidad entre los gestores consultados en que la principal fortaleza es el impacto social que generan en el colectivo de las personas con discapacidad. Resaltan que a pesar de la crisis ha habido un mantenimiento del empleo. Algunos gestores hacen especial mención, por un lado, al enorme compromiso con el trabajo que muestran las personas con discapacidad y las personas que trabajan con ellos, y por otro, a su alto grado de competitividad en el trabajo gracias a la formación que reciben en los centros. Por ello, señalan, se produce un impacto social importante, pero para mantenerlo hay que asegurar que las plantillas tienen la dimensión óptima. En referencia al impacto social, algunos de los gestores consultados matizan que aunque este impacto social es enorme, es importante que los centros especiales de empleo busquen una manera de medirlo y objetivarlo—algo que hasta ahora no se ha hecho.

Otra fortaleza, según algunos de los gestores consultados, es el la propuesta de valor diferencial de los centros. Lo que les diferencia de otras empresas es que ofrecen un valor añadido social, algo que debería ser muy valorado por los clientes. Esto les aporta una ventaja competitiva frente a sus competidores. Además, ganan clientes frente a sus competidores por cumplimientos legales y porque algunas empresas o entidades tienen códigos internos de compra responsable para fomentar el empleo de las personas con discapacidad.

Existe más desacuerdo entre los centros especiales de empleo en cuanto a su solidez financiera. Aunque parte de los gestores señalan que son entidades sostenibles económicamente, otros no ven el área de negocio como uno de los puntos fuertes del sector, sino más bien como un área en el que hay que trabajar de cara al futuro. Estos últimos creen que, para sobrevivir, aparte de la labor social tienen que dar más razones a la gente (como la calidad del producto o servicio) para que compre. Otros gestores apuntan que, en el terreno financiero, la contribución y el compromiso de la Administraciones Públicas están siendo importantísimos y que son ellas la que han hecho posible la solidez financiera en estos tiempos difíciles.

Con respecto al modelo de los centros en sí, algunos gestores hacen hincapié en que no existe un modelo más efectivo que los centros especiales de empleo para la integración de las personas con discapacidad. O al menos no existe ninguno que haya mostrado la misma capacidad de impactar positivamente en la vida de las personas con discapacidad a través de la creación de empleo, también para los colectivos con más dificultades.

Otra fortaleza que mencionan varios gestores es que buena parte de ellos están integrados o trabajan de la mano de asociaciones que les prestan apoyo. Estas redes asociativas ayudan a generar sinergias y a maximizar el impacto.

También se menciona como fortaleza de los CEEs de Castilla y León el apoyo público que reciben, que se percibe como de mayor calidad que el que reciben los de otras comunidades.

Por último, otra fortaleza que destacan las personas consultadas es que se han mantenido activos en el entorno rural a pesar de las dificultades.

**5. Indique, del 1 al 10, su grado de acuerdo o desacuerdo con la siguiente afirmación: "Creo que los CEEs de Castilla y León cuentan con notables debilidades que podrían dificultarles continuar siendo en el futuro previsible un modelo eficiente y de alto impacto de integración de las personas con discapacidad." 1 Significa completamente en desacuerdo y 10 completamente de acuerdo.**

Fuente: Elaboración propia

Como se puede ver en el gráfico los CEEs consultados muestran distintos grados de acuerdo con la afirmación, reflejando que algunos gestores creen que los CEE de Castilla y León cuentan con debilidades que podrían dificultarles continuar siendo en el futuro previsible un modelo eficiente y de alto impacto de integración de las personas con discapacidad; mientras que otros ponen más en duda esa afirmación.

**6. ¿Cuáles son las principales debilidades, a su modo de ver, de los Centros Especiales de Empleo de Castilla y León?**

Como bien apuntan algunos de los centros especiales de empleo consultados, algunas debilidades y fortalezas son dos caras de una misma moneda. Una de las fortalezas es su capacidad de generar empleo a través de contratos públicos. Sin embargo, corren el riesgo de perder esos contratos y enfrentarse a dificultades.

De esta forma, aunque algunos centros especiales de empleo consultados destacan el apoyo público como una debilidad del sector, la gran mayoría de ellos coinciden en que su principal debilidad es la falta de competitividad y la dependencia de ayudas externas, de ahí la necesidad que mencionan de profesionalizarse, de buscar la eficiencia y de encontrar una solidez financiera y rentabilidad que les permita perdurar en el tiempo para continuar con su labor social.

En relación al modelo de negocio, algunos coinciden en que, en este momento, los centros especiales de empleo son excesivamente conservadores en su enfoque al mercado y el colectivo al que se dedican y que el propio modelo tiene que avanzar y apostar más por la tecnología.

También parecen existir puntos débiles en el ámbito sectorial. Otro punto de acuerdo entre los consultados es que son menos flexibles de lo que deberían a la hora de decidir su actividad empresarial y de vislumbrar nuevas oportunidades de mercado. Los centros especiales de empleo, apuntan algunos de los gestores, se centran demasiado en servicios de limpieza, lavandería, jardinería, y reciclaje, entre otros. Además, un número elevado concentran sus actividades en uno o dos clientes, lo que genera relaciones de dependencia. Estas opiniones ponen de manifiesto la necesidad de buscar una mayor diversificación de clientes y de buscar sectores más competitivos. El no encontrar el espacio y el sector adecuados para desarrollar sus actividades parece constituir, por tanto, una de las principales debilidades.

Algunos centros especiales de empleo resaltan como debilidad las dificultades a las que se enfrentan al integrar a personas con mayores dificultades, ya que necesitan un apoyo adicional. Por ello ponen de manifiesto que la colaboración de la Administración es especialmente relevante en este ámbito.

Una debilidad o reto importante que mencionan algunos de los CEEs consultados tiene que ver con el envejecimiento de las plantillas.

Aunque siempre se habla de la reserva de la contratación pública como una de las principales fortalezas del sector, algunos centros especiales de empleo apuntan a que también esconde algunos retos. Al acceder a contratos públicos, se les obliga a absorber dentro de su propia plantilla a aquellas personas que ya estaban desarrollando el servicio. Esta dinámica a veces les perjudica porque puede hacer disminuir los ratios de personas con discapacidad.

Otras debilidades mencionadas en las consultas son la baja remuneración de los empleados y el exceso de dependencia de la subcontratación industrial. Acerca de la baja remuneración, señalan que las diferencias entre los centros especiales de empleo y las empresas ordinarias deberían acortarse para reflejar el compromiso con la convergencia salarial. En cuanto al exceso de dependencia de la subcontratación industrial, mencionan que los precios más bajos en países emergentes hacen que la industria se deslocalice, perjudicándoles.

**7. Indique, del 1 al 10, su grado de acuerdo o desacuerdo con la siguiente afirmación: "Creo que existen oportunidades significativas para ayudar a los CEE de Castilla y León a aprovechar las fortalezas y corregir las debilidades de tal manera que continúen siendo en el futuro previsible un modelo eficiente y de alto impacto de integración de las personas con discapacidad." 1 Significa completamente en desacuerdo y 10 completamente de acuerdo.**

Fuente: Elaboración propia

Como se puede ver en el gráfico, los CEEs consultados muestran distintos grados de acuerdo con la afirmación, reflejando que los CEEs difieren bastante en cuanto al grado de oportunidad que creen que existe para ayudar a los CEE de Castilla y León a aprovechar las fortalezas y a corregir las debilidades de tal manera que continúen siendo en el futuro previsible un modelo eficiente y de alto impacto de integración de las personas con discapacidad.

**8. ¿Cuáles son las principales oportunidades para los Centros Especiales de Empleo de Castilla y León y qué iniciativas sectoriales—impulsadas desde los propios CEEs o desde la Administración—cabría desarrollar para capturarlas?**

Al ser preguntados por oportunidades, consultados ponen especial énfasis en las iniciativas que la Administración Pública puede impulsar o seguir impulsando para ayudar a consolidar el sector. Consideran que la administración actúa como paraguas para que los centros funcionen bien y estén tutelados, y que también hace un seguimiento administrativo que es imprescindible para el buen funcionamiento de los centros especiales de empleo.

Existen varias áreas donde consideran especialmente importante la labor de la Administración Pública. En primer lugar, la mayoría de los gestores consultados consideran que ésta debe primar a los centros especiales de empleo en los contratos públicos. En su opinión, este incentivo es fundamental para continuar con su labor de integración.

Los centros especiales de empleo también consideran que tiene que haber una apuesta clara por parte de las Administraciones Públicas por el empleo protegido porque ha mostrado, con números, ser el modelo más eficiente de integración de las personas con discapacidad. Sin embargo, numerosos centros especiales de empleo consultados coindicen en que no se debe hacer de los centros la única herramienta para la integración de las personas con discapacidad, que también deben tener más espacio en la empresa ordinaria. Los gestores coinciden en que la Administración también puede jugar un papel importante en este terreno, potenciando la integración de personas con discapacidad y vigilando que la empresa ordinaria cumple con sus obligaciones legales en lo que se refiere a las cuotas y las medidas alternativas.

Los centros especiales de empleo consultados mencionan otras oportunidades de apoyo, como acciones que ayuden en la transformación que están llevando a cabo hacia un modelo de gestión más eficiente, rentable y sostenible.

Otra posible área de apoyo por parte de las Administraciones tiene que ver con la percepción pública. Por un lado, señalan que tiene que haber una mayor sensibilización de la sociedad con las personas con discapacidad. Por otro lado, que hay que hacer un mayor esfuerzo para informar a la opinión pública con respecto a la función social y empresarial de los centros especiales de empleo. Según los consultados, los centros especiales de empleo se enfrentan a ciertos prejuicios. Fundamentalmente relacionados con la percepción de competencia desleal. En este sentido, hay camino por recorrer para inculcar a la opinión pública la idea de que los centros especiales de empleo son empresas tan competitivas como cualquier otra. Sensibilizar a la sociedad en ese aspecto aumentaría, además, las oportunidades profesionales para las personas con discapacidad.

También existen iniciativas que pueden ser impulsadas por los propios centros especiales de empleo para consolidar el sector. De hecho, algunos de los gestores consultados señalan que el compromiso político y económico de las Administraciones Públicas hacia los centros ya es elevado y que ahora es responsabilidad de los propios centros especiales de empleo aprovechar esas iniciativas. Señalan, por ejemplo, que no han aprovechado lo suficiente las clausulas sociales y la reserva de la contratación pública, y que para aprovechar esas oportunidades de manera más efectiva tienen que posicionarse mejor y formar alianzas para generar sinergias, lo que supone una transformación del modelo e, incluso, cultural. Algunas de las iniciativas sectoriales que podrían impulsar la actuación de los centros especiales de empleo y su posicionamiento son la formación asociaciones patronales, alianzas comerciales, o la búsqueda de sinergias en materia de aprovisionamientos.

Los otros dos ámbitos donde los gestores consultados dicen que hay mayor oportunidad de trabajo son la profesionalización para que se encuentre el equilibrio entre la eficiencia, la competitividad, la ética y la sostenibilidad en el modelo y la elección del sector. Con respecto a este último punto, algunos de los consultados hacen referencia a la capacidad de crecimiento de los mismos, señalando que lo ideal sería que los centros especiales de empleo pudieran acceder a mercados internacionales, entrando en sectores punteros exportadores españoles. Otros hacen hincapié en que hay que apostar por actividades de la economía verde, dado que promete ser un área de crecimiento. También señalan que hay que hacer un esfuerzo en buscar nuevas actividades en los sectores de la tecnología e incorporar ésta en los puestos de trabajo. En la opinión de estos gestores, los centros especiales de empleo tienen que ser flexibles a la realidad social que les envuelve, lo que supone renovarse y evolucionar tecnológicamente.

En relación al impacto social, algunos de los gestores mencionan la oportunidad de trabajar en un plan de choque de emprendimiento conjunto, para el cual cuentan ya con la complicidad de las Administraciones Públicas, que se han comprometido a liderar iniciativas para la mejora de la competitividad.

Finalmente, numerosos centros especiales de empleo consultados consideran que hay una gran oportunidad latente en la sociedad por el hecho de que las compras responsables están cobrando fuerza, a medida que la población se conciencia y aumenta el deseo de relacionarse con empresas que cumplen con ciertos requisitos sociales.

# Conclusiones

Para la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral es necesario resolver problemas de discriminación, eliminar barreras de entrada e incentivar a empleadores, entre otros. Pero la integración también requiere de la existencia de entornos de trabajo como los que ofrecen los centros especiales de empleo, en los que las personas con discapacidad puedan desarrollar su potencial. También son necesarios servicios especializados capaces de atender las necesidades de este colectivo y del apoyo y reconocimiento social a los empleadores que les ofrecen oportunidades.

Los centros especiales de empleo de Castilla y León permiten a las personas con discapacidad acceder a sus derechos. Cuentan con una plantilla de más de 4.000 personas, y generan un desembolso anual en salarios a personas con discapacidad de más de 48 millones de euros. **Por cada euro que reciben en ayudas de la administración pública, retornan 1,7 euros, una cifra que supera el retorno estimado de los centros especiales de empleo para el conjunto de España**. Sin embargo, no todo debe reducirse a números; la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral genera un valor añadido social que va más allá de lo cuantificable en un estudio analítico e incumbe no sólo a las personas con discapacidad empleadas sino también a sus familias y al conjunto de la sociedad.

Los centros especiales de empleo de Castilla y León no sólo han demostrado ser unos agentes eficientes y eficaces del mercado laboral sino que también parecen desempeñan un rol fundamental para la Comunidad de Castilla y León en la integración social de las personas con discapacidad. Teniendo en cuenta que actualmente hay alrededor de 30.000 personas con discapacidad activas en el mercado laboral de Castilla y León, y que los centros especiales de empleo emplearon a 4.031 personas con discapacidad en 2013, la relevancia de los centros especiales de empleo en la comunidad autónoma es enorme.[[12]](#footnote-12)

Además, en la actualidad hay más de 10.000 personas con discapacidad demandantes de un empleo en Castilla y León, lo que pone de manifiesto la necesidad de absorber esa creciente demanda de trabajo y de ayudar a acelerar el cambio de mentalidad que se está produciendo con respecto a la productividad e integración laboral del colectivo de las personas con discapacidad.

Este estudio ha analizado las características de los centros especiales de empleo de Castilla y León desde tres puntos de vista principales: evaluación financiera, evaluación de la posición competitiva y evaluación del impacto social.

**El análisis realizado revela un sector saludable, en el que los centros especiales de empleo superan con holgura los diversos tests realizados. De todas las dimensiones evaluadas, los centros especiales de empleo destacan sobre todo en lo relacionado al valor añadido social que generan.** Se ha contrastado el rendimiento de los centros con estándares que se consideran adecuados pero exigentes para la calificación de una empresa como creadora de impacto social elevado. Los resultados globales en materia financiera no son tan sobresalientes como los de impacto social pero siguen siendo buenos. Quizá es en los parámetros utilizados para evaluar la posición competitiva donde los centros tienen un mayor margen de mejora.

**Cabe destacar que el 47% de los CEEs cuyo desempeño social y financiero fue identificado como sobresaliente agrupan un 76% del empleo de las personas con discapacidad en el sector.** Cabe, por lo tanto, afirmar que la gran mayoría de las personas con discapacidad empleadas en centros especiales de empleo de Castilla y León trabajan en centros robustos financieramente y de elevado impacto social.

Los resultados que se presentan en este informe son positivos en términos absolutos. Sin embargo, resultan más alentadores si se entienden dentro de un contexto de grave crisis financiera y social en el conjunto de España.

**En lo que se refiere al análisis financiero, los ámbitos donde los centros especiales de empleo muestran un mejor desempeño son la liquidez y el reducido nivel de endeudamiento.** **La rentabilidad es la principal asignatura pendiente.** Una vez más, este dato ha de entenderse dentro del contexto de crisis económica durante los años utilizados para el análisis, de 2011 a 2013.

Un elemento clave en la consolidación de los centros como centros robustos en materia financiera parece ser su antigüedad. La experiencia y los años de actividad acumulados parecen ser clave para que los centros especiales de empleo se convirtieran en empresas robustas en materia financiera. Esta conclusión lleva a resaltar la importancia y necesidad de apoyar a los centros especiales de empleo en los comienzos del desarrollo de su actividad hasta que se consolidan como centros empresariales y creadores de negocio.

**Los centros de iniciativa social son, en general y de acuerdo a la información disponible, más solventes y tienen menor endeudamiento. Los de iniciativa empresarial, por su parte, consiguen un mejor resultado en lo relacionado con la facturación media de sus empleados.** Algunas de las diferencias entre los centros de una u otra estructura de la propiedad pueden tener una explicación, precisamente, en los años de actividad. Los de iniciativa empresarial son de creación más reciente que los de iniciativa social: sólo el 40% de los primeros tiene una antigüedad de 10 o más años, mientras que el 65% de los de iniciativa social cumplen con esta característica.

Los aspectos financieros parecen, a su vez, afectar positivamente el desempeño de los centros en el ámbito de impacto social. Este proceso de *feedback* se observa claramente en la relación positiva entre la liquidez de los centros y los salarios que ofrecen a sus empleados.

Otra conclusión del análisis es que los centros especiales de empleo de Castilla y León generan un enorme impacto social. Los resultados del análisis muestran que, en esta materia, los centros van más allá de lo establecido por la ley en lo que se refiere a la integración de las personas con discapacidad. De todos los ámbitos evaluados, destaca especialmente el empleo. **El ratio medio de personas con discapacidad empleadas por centros se sitúa muy por encima del 70% exigible para poder ser CEE**. Estos datos ponen de manifiesto el enorme compromiso de los centros con la labor social que desarrollan y con el colectivo de las personas con discapacidad.

El tipo de estructura de la propiedad parece afectar también al volumen de empleo de las personas con discapacidad. **Los centros de iniciativa social tienen un mayor tamaño en número de empleados que los centros de iniciativa privada. Esta diferencia es aún más pronunciada si hablamos de personas con especiales dificultades.**

El sector en su conjunto también obtiene resultados muy positivos en el ámbito de la estabilidad del empleo, la equidad salarial y el apoyo a las personas con especiales dificultades. **Es especialmente significativo que el 63% de los centros tenga a más del 60% de sus empleados con discapacidad con contrato indefinido.**

**En lo que se refiere a la creación y calidad del empleo, es llamativo que, en un contexto de intensa crisis económica, el 31% de los centros especiales de empleo haya conseguido crear nuevos puestos de trabajo en el periodo analizado**. De la misma forma, un 33% de los centros aumentaron el porcentaje de empleados con contrato indefinido. También se obtiene un resultado positivo en lo que se refiere a la equidad salarial. Según la Muestra Continua de Vida Laboral, el salario medio anual de las personas con discapacidad es de 12.000€. El salario medio de los CEEs de Castilla y León es de 1,41 veces este salario.

En cuanto al ámbito de dinamización rural, el análisis muestra que la mayoría de los centros especiales de empleo (el 64%) y la mayoría del empleo de personas con discapacidad (el 75%) se sitúa en áreas urbanas. Aunque hay diferencias notables en este aspecto entre sectores, la tendencia de los centros es la de establecerse en áreas urbanas.

**El análisis muestra que, en general, los centros especiales de empleo trabajan en sectores cuyo potencial competitivo no es demasiado alto.** Los mejores resultados de posición competitiva los obtienen en los ámbitos relacionados con el potencial de crecimiento del sector, la evolución de las ventas y la consistencia en los resultados. La mitad de los centros analizados desarrollan actividades de elevado potencial de crecimiento. Asimismo, casi la mitad de los centros analizados consiguieron una evolución positiva de las ventas en el periodo analizado, y alrededor de la mitad obtuvieron resultados positivos en esos dos años. Otro resultado positivo que se extrae de este análisis es que un 21% de los centros especiales de empleo analizados desarrolla actividades en sectores de alto potencial de exportación y que un 25% desarrolla actividades en sectores con alta intensidad de inversión en I+D.

Se aprecian diferencias en los resultados de los centros especiales de empleo de iniciativa empresarial y social obtenidos **en el área de intensidad en inversión en I+D y la pertenencia a sectores de la salud, tecnologías de la información y economía verde, con mayor presencia de los de iniciativa social.** Por su parte, los de iniciativa empresarial muestran mejor posición en lo que se refiere a la evolución de las ventas y a la pertenencia a sectores de alto potencial de exportación.

**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). El resto de centros se distribuyen entre otros sectores de forma más o menos uniforme.

Al examinar los resultados globales por sector de actividad, se comprueba que existe cierta variabilidad entre las puntuaciones de los sectores con respecto a la media. **Los sectores que obtienen resultados ligeramente por encima de la media son el manufacturero y de actividades de suministro de agua, saneamiento y gestión de residuos, así como los de actividades sanitarias y de servicios sociales.**

Atendiendo a la evaluación financiera, de nuevo, la industria manufacturera y el sector de actividades sanitarias y de servicios sociales quedan ligeramente por encima de la media. En lo referente a su potencial competitivo, se observa una variación más pronunciada entre las puntuaciones de los sectores con respecto a la media. Destacan positivamente la industria manufacturera, el sector de actividades de suministro de agua, saneamiento y gestión de residuos, y el de actividades de información y comunicaciones. En cuanto a los resultados de impacto social, la mayoría de los sectores obtienen resultados similares a la media. Los sectores destacados en este aspecto serían las actividades de suministro de agua, saneamiento y gestión de residuos y las de actividades sanitarias y de servicios sociales.

Respecto al número de personas con discapacidad empleadas por sector, destacan especialmente los de sectores de actividades sanitarias y de servicios sociales, y actividades administrativas y de servicios auxiliares.

Finalmente, el análisis llevado a cabo sugiere que los centros especiales de empleo pueden suponer un estímulo importante para la economía rural. Los sectores que tienen un mayor impacto sobre municipios de menos de 20.000 habitantes son las actividades sanitarias y de servicios sociales, el comercio al por mayor y al por menor, la industria manufacturera y el sector del agua, saneamiento y gestión de residuos.

De esta forma se observa que, de todos los sectores, unos sectores parecen ser más apropiados que otros para la integración de las personas con discapacidad y para favorecer su potencial productivo. **Algunos sectores destacan por proporcionar buenos salarios y tener una actividad de negocio robusta. En el caso de la industria manufacturera, la elección de la actividad parece ser acertada,** y los centros que la desempeñan muestran una gran solidez financiera, una buena posición competitiva y un alto grado de impacto social.

Finalmente, los datos de evolución del empleo durante el periodo 2011-2013, nos dejan una imagen muy positiva de los centros. **Aunque se vieron afectados por la crisis económica como cualquier otra empresa del país, han mantenido su actividad y compromiso con el empleo. El número total de personas con discapacidad empleadas por los centros aumentó entre los años 2012 y 2013, y ese crecimiento se produjo bastante homogéneamente en todos los grupos de análisis,** incluyendo mujeres con discapacidad, personas con discapacidad con contrato indefinido, personas con especiales dificultades, personas con discapacidad en edades de difícil acceso al mercado laboral y personas con discapacidad sin estudios o con estudios básicos. Este aumento en el número de contratos refleja, una vez más, la capacidad transformadora y el enorme valor añadido social de los centros especiales de empleo de Castilla y León.

## Conclusiones de las consultas a los Centro Especiales de Empleo

De las consultas realizadas a los gestores de los centros especiales de empleo sobre las fortalezas, oportunidades y debilidades del sector, se extraen algunas conclusiones.

Los centros especiales de empleo **identifican como fortalezas para su funcionamiento diferentes aspectos, el más importante de los cuales es el impacto social que generan en el colectivo de las personas con discapacidad, sobre todo si se miden y objetivan los logros en este terreno**. El elevado impacto social generado permite que el objetivo social se asocie al producto o servicio ofrecido y sea una ventaja competitiva.

**Hay desacuerdo entre los gestores consultados en torno a la solidez financiera** de los centros especiales de empleo. Mientras que un grupo considera que son los centros financieramente robustos, otros consideran que el área de negocio no tiene el suficiente potencial. Otro grupo opina que solo gracias a las Administraciones Públicas se ha conseguido mantener la solidez financiera.

Existe la convicción entre los gestores consultados de que los centros especiales de empleo son el modo más efectivo para la integración de las personas con discapacidad. Además, apuntan que estos se han mantenido activos en el entorno rural mientras que las empresas ordinarias han dirigido sus actividades a los centros urbanos, generando un impacto positivo en este entorno. Otro aspecto beneficios para su funcionamiento ha sido la integración de los centros especiales de empleo dentro de asociaciones mayores.

Respecto a las debilidades detectadas, en primer lugar citan algunas de tipo económico-financiero, como la excesiva dependencia de las ayudas externas. También mencionan que la concentración de su base de clientes es negativa para su viabilidad.

Por otro lado, **inciden en la necesidad de incrementar la competitividad y profesionalización de las actividades desarrolladas por los centros especiales de empleo. Se percibe que son poco innovadores en su modelo empresarial y con poca intensidad tecnológica.** También se detecta una escasa flexibilidad a la hora de elegir el sector del centro y poca capacidad de vislumbrar nuevos nichos de mercado y de acercarse a actividades con un mayor potencial exportador.

Entre los aspectos sociales, los gestores destacan como debilidad principal la dificultad de integrar a personas con mayores dificultades. También ponen el acento en la necesidad de avanzar hacia la convergencia salarial.

Preguntados acerca de las oportunidades, los gestores hacen referencia a los incentivos impulsados por las Administraciones Públicas. Algunos ejemplos que citan son la reserva de contratos a los centros especiales de empleo, la apuesta por el empleo protegido como mecanismo más eficiente de integración, o el apoyo al acceso al empleo de personas con discapacidad en empresas convencionales, supervisando que cumplen con sus obligaciones legales. **Los gestores también opinan que sería necesaria una mayor sensibilización de la población acerca de la labor y eficacia de los centros especiales de empleo.**

Por otro lado, mencionan las iniciativas que deberían ser llevadas a cabo por los propios centros. Citan, por ejemplo, cuestiones de gestión, como la necesidad de aprovechar las cláusulas sociales y la reserva de la contratación pública de manera más efectiva. **También coinciden en que puede ser beneficioso aprovechar las sinergias entre centros especiales de empleo y aumentar el diálogo sectorial para poder tener un mayor poder de diálogo y negociación.** Finalmente, los gestores consultados coindicen en que los centros tienen que **buscar oportunidades en otros ámbitos de actuación, ya sea a nivel geográfico o de sector de actividad, y lograr un mayor acceso a mercados internacionales, a las actividades de la economía verde o a las del sector tecnológico.** Por último, numerosos gestores consultados identifican una tendencia creciente hacia las compras responsables que debe ser aprovechada por los centros especiales de empleo.

# Recomendaciones para los Centros Especiales de Empleo de Castilla y León

## Avanzar en la profesionalización

El enorme compromiso social de los centros especiales de empleo puede dar lugar a que, en ocasiones, los propios gestores de los centros olviden que compiten en un mercado abierto. La capacidad de competir está ligada a la calidad de los gestores y a la robustez de los modelos de negocio. Esto hace que sea imprescindible apostar por la formación de los gestores y por la capacidad de los centros de atraer talento a través, entre otros, de la mejora de los sistemas de gestión en la materia.

Además de los pasos que puedan dar los centros en solitario, avanzar en la profesionalización de los centros requiere una combinación de esfuerzos entre la administración pública y el propio sector. En este sentido, sería recomendable establecer un sistema de acreditaciones, impulsado por el propio sector o por un tercero independiente, que estableciera los requerimientos mínimos que, en términos de modelo de gestión y desarrollo personal y profesional de las personas, debe reunir un centro especial de empleo para ser acreditado como tal.

La creación de un sistema de acreditaciones podría impulsar a los centros a adherirse a un código de buen gobierno, así como a certificarse en transparencia, en calidad o en otras materias. La adopción de estos requerimientos mínimos podría ayudar a reforzar la calidad de los modelos de gestión de los centros y a reforzar su posición frente a la opinión pública y, por lo tanto, frente a sus clientes.

Los requerimientos, que deberían partir de lo establecido en la legislación, deberían asegurar la adecuada incorporación de las personas con discapacidad y la mejora de su empleabilidad. La especificación para la gestión ética y profesionalizada de los centros especiales de empleo de FEACEM y AENOR, o el sello Bequal, gestionado por la fundación que lleva el mismo nombre y que pretende certificar a las empresas responsables con la discapacidad, podrían constituir estándares de actuación en el sector.

También cabría poner el foco en asegurar que los gestores tienen a su disposición módulos de formación específicos y orientados a aquellos asuntos que hacen diferente el modelo de los centros especiales de empleo.

## Explorar la generación de alianzas

Un paso que podrían dar los centros de cara a reforzar su modelo conllevaría incorporar y compartir buenas prácticas de gestión. La difusión y adopción de prácticas que hayan demostrado ser eficaces en un determinado sector podría exportarse al mismo sector o a otros sectores. En este sentido, cabría buscar alianzas entre centros especiales de empleo para compartir buenas prácticas en distintos ámbitos de gestión que son críticos para el desarrollo y prosperidad del modelo, como la I+D o la gestión de las personas, entre otros.

Como se ha puesto de manifiesto en este estudio, existe en Castilla y León una cierta atomización en el sector, siendo un buen número de centros especiales de empleo pequeños y concentrados en las mismas actividades. Sería recomendable, por lo tanto, buscar oportunidades para el diálogo, que permitieran a los centros generar espacios conjuntos en los que compartir enfoques, ideas o incluso actividades que los hicieran más eficientes y, por lo tanto, competitivos. En algunos casos, los centros incluso podrían evaluar la posibilidad de desarrollar iniciativas conjuntas de aproximación al mercado para poder explotar sinergias.

La colaboración entre centros y la creación de espacios conjuntos puede ayudar a reforzar el enfoque al cliente y ayudar a ofrecer mejores productos y servicios en el mercado. Esto es especialmente cierto en sectores en los que hace falta una cierta escala para ser rentable, así como en sectores maduros, donde es necesario competir en precio. En todos estos casos, puede ser recomendable que los centros especiales de empleo aúnen voluntades y colaboren en una o varias áreas de negocio, desde producción y oferta de servicios, hasta inversiones en I +D, tecnología o formación a empleados.

Este tipo de iniciativas de convergencia empresarial ayudarían a solventar la atomización que caracteriza al sector y permitirían a los CEEs ganar tamaño, dando lugar a economías de escala que a su vez podrían generar recursos para acometer actividades relacionadas con la investigación e innovación. Las alianzas contribuirían asimismo a liberar recursos para poder invertirlos en nuevas actividades o sectores. De este modo, la creación de espacios comunes podría dar lugar a un proceso de *feedback* muy positivo para el sector para encontrar sinergias que maximicen el impacto social, impulsen la productividad y aumenten las posibilidades de supervivencia de los más nuevos, los más pequeños o los más frágiles.

Las alianzas podrían adoptar distintas modalidades; algunas sencillas, como los servicios compartidos o las ofertas comerciales conjuntas; y otras, más complejas, como la constitución de grupos empresariales o las fusiones entre centros.

## Un enfoque más comercial y orientado al mercado

Otro ámbito de mejora para los centros tiene que ver con adoptar un enfoque más orientado al mercado. Esto tiene que ver con que, en la actualidad, no todos los centros cuentan los perfiles necesarios para competir en las mejores condiciones. La falta de foco comercial hace que los CEEs, aun aportando un importante valor al mercado, no siempre consigan comunicarlo de manera efectiva, lo que les lleva a perder oportunidades.

Pero el foco comercial no se refiere solamente a los perfiles disponibles en las plantillas de los centros. También tiene que ver con ser conscientes de que solo la sostenibilidad económica garantiza la continuidad del impacto social positivo. El sector necesita un cambio de enfoque y de estrategia en esta materia. Esta labor se hace especialmente importante si se pretende que la sociedad en su conjunto conozca mejor lo que hace diferenciales a los centros especiales de empleo y el valor añadido social que generan, y para evitar el recelo de otros actores en el mercado.

Para ahondar en esta labor, y en línea con la recomendación anterior, se deberían buscar oportunidades de colaboración entre los centros a través de la creación de grupos de mejora en esta materia. Éstos podrían ser impulsados por plataformas sectoriales ya establecidas. El apoyo de este tipo de plataformas ayudaría a que los centros se sintiesen arropados en este cambio de enfoque y a que las colaboraciones en términos aproximación comercial fuesen sostenibles en el tiempo.

## Incorporar tecnología para mejorar las competencias y empleabilidad de las personas

Una medida que favorecería no sólo la transformación de los centros hacia modelos más eficientes sino también la empleabilidad de sus empleados es la renovación y apuesta tecnológica.

Por un lado, los CEEs de Castilla y León podrían hacer un mejor uso de las nuevas tecnologías para sofisticar los modelos de negocio que todavía prevalecen en el sector. Integrar en mayor medida la tecnología en los procesos de los centros, desde los de producción y distribución hasta los puntos de atención al cliente y los procesos de organización interna, ayudaría a impulsar una transformación hacia un modelo más moderno, innovador y eficiente y más generador de oportunidades.

Una mayor intensidad tecnológica tendría el potencial de mejorar significativamente la empleabilidad de las personas con discapacidad. La adaptación de los puestos de trabajo a través de la tecnología permitiría potenciar la capacidad de las personas con discapacidad de desarrollar trabajos que hoy no desarrollan, propiciando el cumplimiento de los centros especiales de empleo de su objetivo de mejorar la empleabilidad de sus empleados.

Lograr una mayor penetración de la tecnología en el sector, sin embargo, necesitaría superar dos retos: buscar formas de financiación que vayan más allá de las ayudas públicas y fomentar un cambio de cultura con respecto al porqué de la tecnología. Hace falta que los centros especiales de empleo se convenzan de que la adopción de nuevas tecnologías no sólo afecta a la productividad de los centros sino que, a través de la formación de los empleados en el uso de estas nuevas tecnologías, se potencia significativamente su empleabilidad.

## Identificar oportunidades de financiación y colaboración que complementen las actuales

La necesidad de que la tecnología penetre en los modelos de negocio y de gestión de los centros especiales de empleo exige que el sector se abra a nuevas formas de financiación.

Aunque los incentivos públicos siempre pueden servir como impulso y tener un efecto incentivador sobre los centros, las inversiones tecnológicas requieren de la búsqueda de nuevas líneas de colaboración y financiación, abriéndose al ámbito europeo y al ámbito privado. Las nuevas oportunidades no sólo tienen que ver con la financiación de la renovación tecnológica, sino también con la identificación de nuevas oportunidades vinculadas a la aplicación de las nuevas tecnologías a la actividad de los centros.

En esta línea, el sector podría aprovecharse del enorme apoyo que existe actualmente para el emprendimiento social en la unión europea.

También sería conveniente que se considerara la unión o asociación de más de un centro con compañías del sector a la hora de hacer inversiones, sobre todo cuando se trata de inversiones en tecnología, ya que ésta es fácilmente transferible de unos a otros centros y permite también el trabajo conjunto en la formación de empleados.

## Integrar principios de transparencia como elemento de ventaja competitiva

Dado su enorme impacto social, los centros especiales de empleo deberían ser una fórmula empresarial admirada por todos; desde las administraciones públicas, hasta sus clientes y la sociedad en general. Sin embargo, su modelo e incluso su existencia son insuficientemente conocidos. Este desconocimiento no sólo tiene impacto en la percepción pública sino que, con seguridad, en ocasiones les impide aprovechar oportunidades del mercado.

La visibilidad y credibilidad de los CEEs depende, en gran medida, de que existan datos agregados y fácilmente accesibles sobre el impacto social generado por cada centro y por el conjunto del sector. En este sentido, sería recomendable que los centros especiales de empleo de Castilla y León lideraran una iniciativa de transparencia. Se trataría de reportar información clara y transparente sobre la gestión de los fondos públicos y sobre el impacto de su actividad en la sociedad. En un momento en el que impera un cierto cuestionamiento de las iniciativas públicas en materia social, es especialmente relevante que la labor de los CEEs sea conocida y valorada.

Aunque la Ley de Transparencia establece unos requerimientos mínimos en materia de transparencia y buen gobierno, el sector podría utilizar esta oportunidad para ir más allá de lo que obliga la ley. Este compromiso podría materializarse a través de la publicación de una memoria social anual, o en su defecto, de la publicación regular de los datos básicos e indicadores tanto económicos como relativos al impacto social generado que ponen a disposición de la Junta de Castilla y León cada año.

Los centros especiales de empleo, que siempre han sido un referente en materia de responsabilidad social, deberían avanzar en esta dirección para asegurar que sus prácticas de responsabilidad corporativa, transparencia y buen gobierno no se quedan atrás mientras el resto de la sociedad se moderniza en este aspecto.

Dados los resultados positivos que se han puesto de manifiesto en este estudio, avanzar en la claridad y transparencia de los centros sólo puede impulsar su consolidación como agentes indispensables del mercado.

## Avanzar en la convergencia salarial

La equiparación salarial entre las personas con y sin discapacidad debe constituir uno de los principales objetivos del sector para asegurar que el acceso al mercado de trabajo mejora la vida de las personas con discapacidad.

Esta convergencia salarial debería ir acompañada de una mejora de las cualificaciones de las personas con discapacidad. En este sentido, las unidades de apoyo deberían desempeñar un papel fundamental. El foco debería ponerse en el desarrollo de planes de formación de calidad individualizados y adaptados a las particularidades en términos de empleabilidad de las personas, asegurando que la formación se ajusta también a las necesidades del mercado.

También se debería trabajar para asegurar una mayor conexión entre las unidades de apoyo, las asociaciones sectoriales y los servicios públicos de empleo. Los centros especiales de empleo deben contar con servicios y profesionales específicamente adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad. Los planes de formación deberían estar ajustados tanto a las necesidades de la persona como a las demandas y la evolución del mercado, y las unidades de apoyo deben ser herramientas no sólo para el bienestar de las personas con discapacidad sino también para su progresión y desarrollo profesional. Sobre todo, debe asegurarse que las unidades de apoyo cumplen con su propósito y responden verdaderamente a las necesidades de las personas con discapacidad. Por su parte, la administración pública y/o las asociaciones sectoriales deberían colaborar para ayudar al conjunto del sector de los centros especiales de empleo de Castilla y León a entender qué constituye una buena práctica en este ámbito.

En cualquier caso, la formación y el desarrollo de las personas con discapacidad deberían constituir un objetivo claro y medible de los centros y constituir uno de los pilares explícitos de los programas de apoyo público.

## Evolución a sectores de actividad con mayor valor añadido

Al igual que para la práctica totalidad de las empresas españolas, la crisis económica ha provocado dificultades para los centros especiales de empleo de Castilla y León. Muchas de estas dificultades son consecuencia, directa o indirecta, del sector de actividad en el que operan.

El presente estudio ha puesto de manifiesto que la elección del sector de actividad afecta a la robustez y sostenibilidad de los centros especiales de empleo. Los sectores de actividad a los que se dedican los centros no siempre son los más aportadores de valor desde el punto de vista de su competitividad, valor añadido, potencial de generación de riqueza y potencial de exportación. Los centros se muestran poco flexibles a la hora de decidir su actividad empresarial y vislumbrar nichos de mercado, centrándose demasiado en actividades empresariales sin que se haya comprobado que éstas son las más idóneas para crear valor a través del empleo de personas con discapacidad.

Los centros especiales de empleo de Castilla y León se enfrentan, de esta forma, a grandes preguntas sobre los sectores de actividad en los que compiten. La incertidumbre y las dificultades económicas deberían llevar a los centros a plantear una reflexión acerca de las actividades comerciales que desarrollan—algo que un número elevado de ellos ya están haciendo. Sería recomendable buscar vías que les permitiesen buscar oportunidades, de manera individual y también conjunta, hacia sectores más generadores de valor que permitan, entre otros, ofrecer mejores oportunidades de desarrollo.

Se podría avanzar en esta dirección apostando por un acceso a mercados internacionales, a través de la colaboración con compañías que operan en sectores punteros exportadores españoles, como el auxiliar del automóvil. También se podría apostar por sectores de actividad nuevos, especialmente aquellos que prometen ser creadores de valor en los próximos años, como los blue jobs (nuevas tecnologías), white jobs (biosanitarios) o green jobs (medio ambiente).

La reflexión y el diálogo acerca del sector de actividad, que constituye un reto para los centros, podría abordarse a través de las plataformas y colaboraciones sectoriales. Éstas también podrían servir para otorgar un reconocimiento a aquellos centros que actúan en sectores punteros o de alto potencial de crecimiento.

También sería recomendable que los gestores o directivos de cada centro desarrollasen planes de viabilidad. Así, según el caso, quizás sería conveniente que los centros utilizasen análisis de expertos o técnicos para guiar, de una manera fundamentada, su identificación de oportunidades. Estos análisis podrían indicarles, por ejemplo, hacia dónde orientar su crecimiento.

Es imprescindible que los centros especiales de empleo den pasos en esta dirección para poder asegurar su supervivencia en el largo plazo. Cabe recordar que la competitividad es un valor inherente a la sostenibilidad de los centros especiales de empleo. También es importante recordar que la búsqueda de la viabilidad y la competitividad económica no deben entenderse como un objetivo distinto del objetivo primordialmente social de los centros de crear empleo para las personas con discapacidad. La integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral sólo es posible si se construye un modelo de empresa viable. En este sentido, la búsqueda de sectores competitivos es un paso obligado para los centros de cara a garantizar la consecución de su objetivo social.

## Un marco de ayudas incentivador

La creación de un sistema de ayudas más eficiente y sostenible pasa por reorientar, de manera progresiva, el apoyo público a los centros teniendo en cuenta su competitividad, impacto social y el fomento de la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Si uno de los objetivos principales de los centros especiales de empleo es incorporar al mercado laboral a personas con mayores dificultades para su inclusión laboral y que sufren, en mayor medida, situaciones de discriminación social y laboral, el esquema de ayudas públicas debería moverse también en esa dirección, incentivando, en mayor medida, a aquellos que apuesten por contratación de personas estas características. De la misma forma, el marco de ayudas también debería tener en cuenta aspectos relativos a la competitividad y al fomento de la empleabilidad de los trabajadores.

La normativa vigente ya pone de manifiesto la necesidad de graduar las ayudas tradicionales a los CEEs. En concreto, el Artículo 10 del Real Decreto 2273/1985, por el que se aprueba el Reglamento de Centros Especiales de Empleo, indica que “las ayudas de los apartados d) y e) (Ayudas al mantenimiento y creación de empleo en CEEs) se graduarán en función de la rentabilidad económica y social del Centro (…).” El marco de ayudas, por tanto, ha de profundizar en esta labor.

Por último, las ayudas deberían también estimular la innovación y la eficiencia, estableciendo incentivos a la modernización, a la profesionalización y, en definitiva, a aquellas iniciativas orientadas a robustecer y hacer más competitivos a los centros.

## Identificar mecanismos que aseguren el retorno de los beneficios al propio centro

En lo que se refiere a los beneficios resultados de la actividad económica de los centros, quizá sería deseable establecer mecanismos que aseguren que éstos retornan, en parte, al propio centro en el caso de aquellos que reciben ayudas públicas.

Como empresas sociales, los centros especiales de empleo deberían trabajar sobre los requisitos que establece la normativa europea en relación a la reinversión de los beneficios de la actividad en la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad y el empleo de las mismas, facilitando también la búsqueda de ayudas asociadas a su condición de empresas sociales.

# Anexo I: Análisis de dos Centros Especiales de Empleo ejemplares y comparativa sectorial de INFORMA

## Centro A (el nombre real se omite para proteger la confidencialidad de los datos)

A continuación se exponen los resultados del centro A según el análisis llevado a cabo en el presente estudio, siguiendo la metodología detallada en el anexo II. Los datos corresponden a los años 2011-2013.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | |  | Liquidez | Solvencia | Endeudamiento | Rentabilidad | Ventas (en euros) | Beneficios (en euros) | | 2012 | 6,27 | 8,36 | 0,00 | 0,05 | 283.070,00 | 15.187,00 | | 2011 | 6,89 | 9,91 | 0,01 | 0,01 | 242.146,00 | 1.418,00 | |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Evolución de Endeudamiento y Rentabilidad |
|  |  |
|  | |

A continuación se exponen algunos datos comparativos entre el rendimiento del centro A y su sector de actividad.

Sector CNAE del centro A: 9601 Limpieza de prendas textiles

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Compañía** | **Percentil 25** | **Percentil 50** | **Percentil 75** |
| Activo Circulante (€) | 186.909,26 | -14976,05 | 9.526,20 | 89.068,23 |
| Ratio de Liquidez | 627,3 | 70,41 | 129,89 | 242,31 |
| Volumen Medio de Facturación por Empleado | 17.634 | 26.153,03 | 38.077,43 | 51.840,64 |
| Coste de Medio por Empleado | 13.442,01 | 12.388,63 | 16.001,23 | 20.936,80 |

## Centro B (el nombre real se omite para proteger la confidencialidad de los datos).

A continuación se exponen los resultados del centro B según el análisis llevado a cabo en el presente estudio, siguiendo la metodología detallada en el anexo II. Los datos corresponden a los años 2011-2013.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | |  | Liquidez | Solvencia | Endeudamiento | Rentabilidad | Ventas (en euros) | Beneficios (en euros) | | 2012 | 2,32 | 4,85 | 0,26 | 0,14 | 720.427,00 | 100.944,00 | | 2011 | 1,48 | 4,68 | 0,19 | 0,12 | 700.486,02 | 84.307,00 | |

|  |  |
| --- | --- |
| Evolución de Liquidez y Solvencia | Evolución de Endeudamiento y Rentabilidad |
| Evolución de Beneficios y Ventas | Evolución en el número de empleados con discapacidad con contrato indefinido |
|  | |

A continuación se exponen algunos datos comparativos entre el rendimiento del centro A y su sector de actividad.

Sector CNAE del centro B: 5590 Otros alojamientos

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Compañía** | **Percentil 25** | **Percentil 50** | **Percentil 75** |
| Fondo de Maniobra (€) | 269.713,58 | -86.615,42 | -7.151,02 | 40.443,51 |
| Ratio de Liquidez | 356,26 | 29,87 | 82,2 | 212,94 |
| Facturación Media por Empleado | 30.095,85 | 27.375,75 | 52.753,46 | 81.005,41 |
| Coste Medio por Empleado | 14.516,34 | 5.462,30 | 17.601,74 | 25.116,08 |

,

# Anexo II: Dimensiones e Indicadores Utilizados en la Evaluación de los Centros Especiales de Empleo

## Evaluación financiera

*A1. Liquidez*

* **Definición:** Muestra la posibilidad del centro especial de empleo de hacer frente a las obligaciones a corto plazo con los activos a corto plazo de los que dispone. Se calcula a partir de la siguiente fórmula:
* **Racional:** En el entendimiento de que la capacidad de enfrentarse a las obligaciones de pago a corto plazo es clave para asegurar la salud financiera de una organización. Por tanto, un ratio de liquidez mayor indicará una mayor salud financiera del centro especial de empleo. Se espera que el ratio sea mayor que uno.

*A2. Solvencia*

* **Definición:** Mide la capacidad de una organización de hacer frente a sus obligaciones.
* **Racional:** En el entendimiento de que la capacidad de enfrentarse a las obligaciones es clave para asegurar la salud financiera de una organización. Un ratio de solvencia adecuado indica salud financiera. Deseablemente, el ratio debe ser >1,5

*A3. Endeudamiento*

* **Definición:** mide la relación existente entre el importe de los fondos propios de una empresa con relación a las deudas que mantiene tanto en el largo como en el corto plazo.
* **Racional:** En el entendimiento de que el nivel de endeudamiento es un reflejo de la solvencia económica de una organización. Por tanto, un ratio de endeudamiento menor puede ser indicador de prudencia y de solidez.

*A4. Rentabilidad*

* **Definición:** muestra la capacidad del centro especial de empleo de comercializar productos y servicios de manera rentable. El indicador de rentabilidad se calcula a partir de la siguiente fórmula:
* **Racional:** En el entendimiento de que la rentabilidad de la actividad de un centro especial de empleo muestra la aceptación de sus productos y servicios en el mercado y, por lo tanto, la viabilidad de su modelo de negocio.

*A5. Incidencias*

* **Definición:** Reclamaciones hechas por los diferentes órganos de la administración contra la organización.
* **Racional:** En el entendimiento de que se trata de un indicador que puede se señal de problemas en la gestión del centro especial de empleo.

*A6. Fecha de constitución del centro especial de empleo*

* **Definición:** Número de años en los que el centro especial de empleo ha permanecido en funcionamiento.
* **Racional:** La longevidad es indicador de la viabilidad del modelo de negocio del centro especial de empleo así como de su capacidad de adaptación. La tasa de mortalidad de las empresas disminuye conforme aumenta el número de años de actividad.

*A7. Facturación media por empleado*

* **Definición:** Facturación del centro especial de empleo dividida por la media del número de empleados durante el período objeto del estudio.
* **Racional:** Alcanzar unos valores más elevados de facturación por empleado es una muestra del éxito de la organización y de la productividad de sus empleados.

## Evaluación de la posición competitiva

*B1. Sectores de alto potencial de crecimiento*

* **Definición:** Pertenencia a sectores de mayor potencial de crecimiento en la economía española.
* **Racional:** La OCDE en su informe "Gazelles: High-growth companies" identifica por país los sectores económicos que presentan un mayor porcentaje de empresas que han tenido en los últimos 3 años un crecimiento anualizado superior al 20% en empleados o facturación. La pertenencia a estos sectores más atractivos podría ofrecer mayores oportunidades de crecimiento y por ende, de empleo y generación de riqueza.

*B2. Sectores de alto potencial de exportación*

* **Definición:** Pertenencia a sectores de mayor potencial exportador.
* **Racional:** El Massachusetts Institute of Technology en su Atlas of Economic Complexity del (MIT)[[13]](#footnote-13), identifica los sectores de actividad con mayor capacidad exportadora de la economía española. La pertenencia a estos sectores más atractivos podría ofrecer mayores oportunidades de crecimiento y por ende, de empleo y generación de riqueza.

*B3. Sectores de la salud, tecnologías de la información y economía verde.*

* **Definición:** Actividad del centro especial de empleo en los sectores de la salud, tecnologías de la información y economía verde.
* **Racional:** En el entendimiento de que la pertenencia a estos sectores con mayor potencial de crecimiento, como salud, tecnologías de la información y economía verde, podrían ofrecer mayores oportunidades de crecimiento y por ende, de empleo y generación de riqueza.

*B4. Valor añadido bruto del sector de actividad*

* **Definición:** Valor añadido bruto relativo del principal sector de actividad del centro especial de empleo según la clasificación por código NACE rev.2
* **Racional:** En el entendimiento de que las organizaciones que operan en sectores económicos que generan más valor añadido contribuyen en mayor medida a la generación de riqueza y se trata de compañías cuya capacidad de competir es mayor.

*B5. Potencial de generación de riqueza*

* **Definición:** Potencial de generación de riqueza del principal sector de actividad de la empresa según la clasificación por código NACE rev.2.
* **Racional**: En el entendimiento de que la pertenencia a sectores económicos con una mayor capacidad de arrastre sobre el conjunto de la economía constituye un indicador de posición competitiva.

*B6. Evolución de las ventas*

* **Definición:** evolución de las ventas o la facturación del centro especial de empleo a lo largo de los tres últimos ejercicios.
* **Racional:** En el entendimiento de que la evolución de las ventas es indicador de la salud del negocio.

*B7. Consistencia en los resultados*

* **Definición:** resultados del ejercicio positivos durante dos años consecutivos.
* **Racional:** En el entendimiento de que el resultado es indicador de la solidez y la sostenibilidad del negocio en el largo plazo.

*B8. Intensidad en inversión en I+D*

* **Definición:** Inversión en I+D y uso del software del principal sector de actividad del centro especial de empleo según la clasificación por código NACE rev.2.
* **Racional:** La inversión en I+D y la utilización de software favorecen la capacidad de una organización de ofrecer productos y servicios a sus clientes de mayor valor añadido, además son un factor clave para mejorar la eficiencia de los procesos y actividades que se llevan cabo en las organizaciones. Cuanto mayor sea el ratio mayor será la utilización de software en el sector y en I+D.

## Evaluación del Impacto Social

*C.1 Estructura de la propiedad*

* **Definición:** Estructura de la propiedad de un centro especial de empleo, prestando especial atención a los CEEs de iniciativa social.
* **Racional:** En el entendimiento de que los CEEs de iniciativa social tienen como fin principal la maximización del impacto social positivo.

*C.2. Empleo de personas con discapacidad*

* **Definición:** Número de personas con discapacidad empleadas por un centro.
* **Racional:** Entendimiento que la razón de ser de los CEEs es ofrecer oportunidades laborales y de desarrollo profesional a las personas con discapacidad. Se entiende que un mayor número de personas con discapacidad empleadas es indicador de mayor impacto social.

*C.3. Evolución del empleo de personas con discapacidad en los últimos 3 años.*

* **Definición:** Evolución neta del número de empleados con discapacidad durante los últimos tres años.
* **Racional:** Entendiendo que la razón de ser de los CEEs es ofrecer oportunidades laborales y de desarrollo profesional a las personas con discapacidad. Se entiende que el crecimiento en el empleo es indicador de impacto social positivo.

*C.4. Estabilidad en el empleo*

* **Definición: Ratio** de personas con discapacidad con contrato indefinido sobre el total de personas con discapacidad empleadas.
* **Racional**: La estabilidad en el empleo constituye un impacto social positivo.

*C.5. Evolución de la estabilidad en el empleo*

* **Definición:** Evolución del número de empleados con contrato indefinido en los últimos tres años.
* **Racional:** Entendiendo que la estabilidad en el empleo es un impacto social positivo y que la evolución del indicador permite evaluarla.

*C.6. Equidad salarial*

* **Definición:** Ratio entre el salario medio, calculado como gastos de personal dividido entre el número de empleados en plantilla, y el salario medio nacional ofrecido a personas con discapacidad.
* **Racional:** Las condiciones salariales son un indicador acerca de la calidad del empleo y, por lo tanto, del impacto social positivo de los CEEs.

*C.7. Equidad de las personas con especiales dificultades.*

* **Definición:** Empleados con especiales dificultades, sobre el total de personas con discapacidad empleadas por el centro, que cumplan una de las siguientes condiciones:
* 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%.
* **Racional:** En el entendimiento de que más allá de la contratación de personas con discapacidad, la generación de valor social de los CEEs está ligada a su capacidad de ofrecer oportunidades laborales a personas con especiales dificultades.

*C.8. Evolución del empleo de personas con especiales dificultades en los últimos 3 años.*

* **Definición:** Evolución neta del número de empleados con discapacidad con especiales dificultades durante los últimos tres años.
* **Racional:** Entendiendo que la evolución en el empleo de las personas con especiales dificultades es indicador de impacto social positivo.

*C.9. Empleo femenino*

* **Definición**: Mujeres con discapacidad empleadas sobre el total de empleados con discapacidad del centro.
* **Racional:** En el entendimiento de que más allá de la contratación de personas con discapacidad, la generación de valor social de los CEEs está ligada a su capacidad para ofrecer oportunidades laborales a mujeres, las cuales tienen una mayor dificultad para acceder al mercado laboral.

*C.10. Edad de las personas con discapacidad*

* **Definición:** Distribución por edad de los empleados con discapacidad empleadas.
* **Racional:** En el entendimiento de que más allá de la contratación de personas con discapacidad, la generación de valor social de los CEEs está ligada a su capacidad de ofrecer oportunidades laborales a personas con edades en las cuales se tiene una mayor dificultad para acceder al mundo laboral.

*C.11. Nivel de estudios de las personas con discapacidad*

* **Definición:** Distribución por nivel de estudios de las personas con discapacidad empleadas.
* **Racional:** En el entendimiento de que la generación de valor social de los CEEs, está ligada a su capacidad para ofrecer oportunidades laborales a personas con un nivel de estudios bajo.

*C.12. Dinamización económica en ámbitos rurales*

* **Definición:** Domicilio social en zonas rurales del centro especial de empleo.
* **Racional:** Existe una gran disparidad en el desarrollo económico de las zonas rurales frente al de las zonas urbanas, en cuanto oportunidades laborales y por tanto en cuanto a renta per cápita de la población. Los CEEs cuyo domicilio social esté situado en zonas rurales generarán un impacto social mayor.

**Cálculo del scoring**

La calificación está compuesta por:

* Evaluación financiera: Se construye otorgando una puntuación máxima de 5 puntos a cada uno de los elementos contemplados. El resultado obtenido sobre 35 se normaliza para dar un resultado porcentual.
* Evaluación de la posición competitiva. Se construirá otorgando una puntuación máxima de 5 a cada uno de los elementos contemplados. El resultado obtenido sobre 40 se normaliza para dar un resultado porcentual.
* Evaluación de impacto social: Se construirá otorgando una puntuación máxima de 5 a cada uno de los elementos contemplados. El resultado obtenido sobre 60 se normaliza para dar un resultado porcentual.

Cada dimensión se ha ponderado de manera distinta en el cómputo de la puntuación global, siendo la ponderación del ámbito financiero un 40% de la puntuación total, la ponderación de la posición competitiva un 15% de la puntuación total y la ponderación del impacto social un 45% de la puntuación total.

*Nota sobre la menor ponderación de la puntuación competitiva: La puntuación de cada centro en este ámbito depende, en gran medida, del sector de actividad al que se dedica y no tanto de la gestión e impacto del centro en sí mismo. Por lo tanto, al otorgar un menor peso a este resultado que a los resultados de robustez financiera e impacto social, se ofrece una visión más justa y una comparativa más ajustada a la realidad de los CEEs.*

1. European Foundation Center, “Assessing the impact of European governments’ austerity plans on the rights of people with disabilities,” Octubre 2012 [↑](#footnote-ref-1)
2. Según el estudio cuantitativo llevado a cabo sobre los CEEs de Castilla y León, el salario medio de las personas empleadas en centros especiales de empleo de Castilla y León es 1,41 veces superior al salario medio de 12.000 € de las personas con discapacidad en España según la Muestra Continua de Vida Laboral (a fecha de 2012), lo que da lugar a un salario medio de 16.920 € por empleado de los CEEs de Castilla y León. [↑](#footnote-ref-2)
3. Juna de Castilla y León, Información Estadística de Castilla y León, El Empleo de las Personas con Discapacidad, Año 2012, 10 Diciembre de 2013 [↑](#footnote-ref-3)
4. Instituto Nacional de Estadística, El Empleo de las Personas con Discapacidad Año 2012, 9 de Diciembre de 2013, [↑](#footnote-ref-4)
5. En el Anexo II se encuentra una explicación detallada de los aspectos que se han considerado para cada una de las dimensiones y los indicadores utilizados. [↑](#footnote-ref-5)
6. INFORMA, Sistema de Evaluación de Empresas de Informa D&B, Noviembre 2013 [↑](#footnote-ref-6)
7. Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística: Cuarto trimestre 2012, Tercer trimestre 2013 [↑](#footnote-ref-7)
8. Muestra Continua de Vida Laboral [↑](#footnote-ref-8)
9. Instituto Nacional de Estadística. Nota de prensa: El salario medio de las personas con discapacidad, 5 junio 2014 [↑](#footnote-ref-9)
10. Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística [↑](#footnote-ref-10)
11. Aunque el número de CEEs existentes en Castilla y León en el momento de elaboración de este estudio (julio 2014) era de 188, algunos de ellos fueron excluidos del análisis por problemas con la información disponible. Por esta razón, el número de centros analizados es de 169, lo que supone un 90% de todos los CEEs de Castilla y León. Sin embargo, se consideró que las opiniones de los gestores de aquellos centros que quedaron excluidos del análisis cuantitativo también debían ser tenidas en cuenta por lo que la encuesta de impacto cualitativo fue enviada a la totalidad de los centros (188). [↑](#footnote-ref-11)
12. Instituto Nacional de Estadística, El Empleo de las Personas con Discapacidad, Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2012. Nota de prensa 9 de diciembre 2013 [↑](#footnote-ref-12)
13. MIT Atlas of Economic Complexity identifica sectores de la economía española con ventaja competitiva en la exportación. [↑](#footnote-ref-13)