

PRESENTE
Y FUTURO

DE LOS CENTROS
ESPECIALES DE EMPLEO

COFINANCIA



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO

El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro



COLABORA



Fundación ONCE
para la Cooperación e Inclusión Social
de Personas con Discapacidad

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

CONTENIDOS

1	Introducción.....	2
2	En España hay 2.215 centros especiales de empleo en los que trabajan 64.391 personas con discapacidad	3
3	Un modelo de integración que resulta eficiente para la administración pública	6
4	2020: una visión de empleabilidad, competitividad y confianza para los centros especiales de empleo.....	9

1 Introducción

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, los hogares donde vive una persona con discapacidad tienen una mayor probabilidad de experimentar dificultades materiales, consecuencia de las barreras que dificultan la igualdad de oportunidades de estas personas en los ámbitos educativo o laboral, entre otros.

España no es ajena a estos problemas. De acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, el apoyo que reciben las personas con discapacidad en España es inferior al de otros países de nuestro entorno. Baste mencionar que la probabilidad de que una persona con discapacidad participe, en España, en el mercado laboral es la mitad de la de una persona sin discapacidad. O que la tasa de empleo de personas con discapacidad en España se sitúa en valores inferiores al 30%, por debajo de la que se registra en otros países avanzados como Suecia, Alemania o Reino Unido.

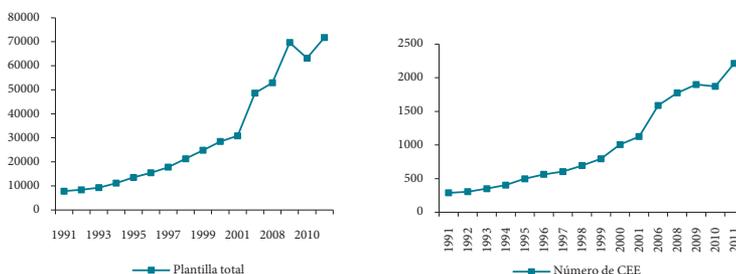
La baja incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral debería preocuparnos desde el punto de vista de la equidad y de la igualdad de oportunidades. Pero también desde el punto de vista de la eficiencia y productividad de la economía española, dado que la infrarrepresentación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo supone un significativo coste de oportunidad para la economía española; anualmente, alrededor del 0,3% del PIB.

2

En España hay 2.215 centros especiales de empleo en los que trabajan 64.391 personas con discapacidad.

Los centros especiales de empleo surgen en España en 1982 ante la necesidad de integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Deben tener sus plantillas constituidas por al menos un 70% de personas con discapacidad superior al 33%, y estar inscritos en el registro autonómico correspondiente.

Evolución de personas contratadas (con y sin discapacidad) en centros especiales de empleo y número de centros especiales de empleo en España desde 1991 hasta 2011.



Fuente: Datos hasta 2001 INEM. Datos posteriores: Servicio Estatal de Empleo.

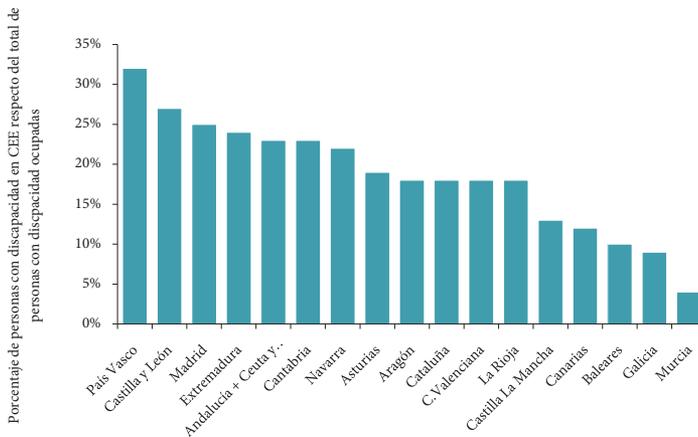
Nota explicativa de las gráficas. Gráfica de la izquierda: Eje vertical, número de personas en centros especiales de empleo (plantilla total). Eje horizontal: años. Los datos son los siguientes: año 1991 (7.793), año 1992 (8.393), año 1993 (9.249), año 1994 (11.130), año 1995 (13.525), año 1996 (15.469), año 1997 (17.786), año 1998 (21.284), año 1999 (24.796), año 2000 (28.463), año 2001 (30.833), año 2006 (48.634), año 2008 (52.924), año 2009 (69.691), año 2010 (63.179), año 2011 (71.815).

Gráfica de la derecha: Eje vertical, número de centros especiales de empleo. Eje horizontal: años. Los datos son los siguientes: año 1991 (289), año 1992 (305), año 1993 (351), año 1994 (403), año 1995 (497), año 1996 (562), año 1997 (605), año 1998 (693), año 1999 (796), año 2000 (1.007), año 2001 (1.125), año 2006 (1.589), año 2008 (1.775), año 2009 (1.900), año 2010 (1.871), año 2011 (2.215).

Con más de 70.000 trabajadores incluyendo personas con y sin discapacidad, y un gasto salarial anual de alrededor de 900 millones de euros, los centros especiales de empleo se encuentran entre de los mayores empleadores del país. Si fueran una única empresa, se situaría entre las mayores de España en términos de número de trabajadores.

Su desempeño desde el comienzo de la crisis económica a finales de la pasada década muestra el compromiso de los centros con la creación de empleo para las personas con discapacidad; el empleo de personas con discapacidad en centros especiales de empleo aumentó un 14% entre 2009 y 2011.

Personas con discapacidad ocupadas en centros especiales de empleo, por porcentaje y comunidad autónoma.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, 2011

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número de trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo por cada persona con discapacidad ocupada. Eje horizontal, las 17 comunidades autónomas. Los datos son: País Vasco 32%; Castilla y León 27%; Madrid 25%; Extremadura 24%; Andalucía + Ceuta y Melilla 23%; Cantabria 23%; Navarra 22%; Asturias 19%; Aragón 18%; Cataluña 18%; C.Valenciana 18%; La Rioja 18%; Castilla La Mancha 13%; Canarias 12%; Baleares 10%; Galicia 9%; Murcia 4%.

Cabe destacar asimismo el especial impacto de los centros especiales de empleo sobre el colectivo con especiales dificultades de inserción laboral. El empleo de este colectivo en centros especiales de empleo en el periodo 2009-2011 aumento un 16,42%, en un periodo de notable deterioro del mercado de trabajo en España.

Evolución del porcentaje de personas con especiales dificultades de inserción laboral en centros especiales de empleo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, 2011.

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical: porcentaje de personas con especiales dificultades de inserción laboral en centro especial de empleo. Eje horizontal: año 2009, 43,1%; año 2010, 42,9% y año 2011, 43,9%.

3

Un modelo de integración que resulta eficiente para la administración pública.

Una de las tareas pendientes de los centros especiales de empleo es reforzar su percepción pública como organizaciones modernas, eficientes y que contribuyen de manera significativa y directa a la riqueza nacional.

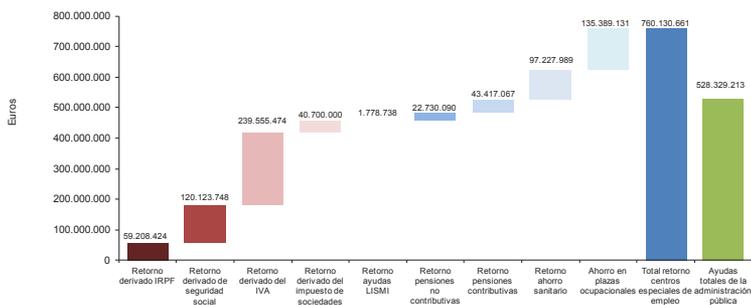
Comparando las ayudas que reciben con los retornos que ofrecen en términos de impuestos y de ahorros de gasto social, la conclusión es que los centros especiales de empleo son contribuyentes netos a las arcas del estado. Para comprobarlo basta con evaluar, de un lado, las ayudas que implican una salida efectiva de caja de las arcas del Estado y, de otro, lo que devuelven los centros especiales de empleo en términos de impuestos y contribuciones sociales. Si comparamos ayudas y retornos que implican salida de efectivo, por cada euro que reciben de las administraciones públicas, los centros especiales de empleo ingresan a las arcas del Estado 1,42 euros.

Por otro, cabe comparar también las ayudas que reciben los centros especiales de empleo y no implican una salida efectiva de caja por parte de la administración con los ahorros que los centros especiales de empleo generan al estado del bienestar como consecuencia del empleo de personas con discapacidad. Si comparamos las ayudas y retornos que no implican salida de efectivo, por cada euro recibido de la administración, los centros especiales de empleo retornan 1,47.

Si comparamos todos los conceptos, los centros especiales de empleo retornan 1,44 euros por cada euro que perciben de la administración pública.

Los cálculos anteriores no incluyen los salarios pagados por los centros especiales de empleo y su impacto sobre la actividad económica ni el ahorro que su actividad puede generar en términos de prestaciones por desempleo.

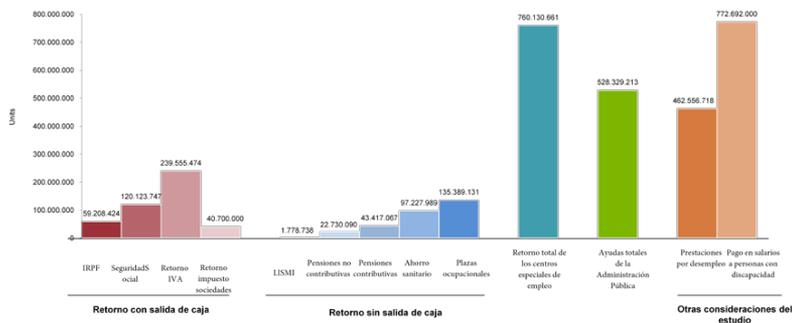
Resumen del análisis de las ayudas de la administración pública y los retornos de los centros especiales de empleo según los distintos conceptos.



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.

Representación gráfica de todos los conceptos tenidos en cuenta en la estimación del impacto y además, otras consideraciones: ahorro por prestación al desempleo y el pago en salarios de personas con discapacidad en centros especiales de empleo.



Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de las gráficas: La gráfica presenta cinco bloques de columnas. En primer lugar se encuentran representadas las cuatro columnas que incluyen los conceptos de retorno con salida de caja: derivado de IRPF (59.208.424 euros), Seguridad Social (120.123.747 euros), derivado del IVA de los productos del centro especial (239.555.474 euros) y el impuesto de sociedades, alrededor de 40,7 millones de euros. A continuación, otro bloque de cinco conceptos, que engloban el retorno sin salida de caja: LISMI 1.778.738 euros, pensiones no contributivas 22.730.090 euros, pensiones contributivas 43.417.067 euros, y el ahorro sanitario que ascendería a 97.227.989 euros. La siguiente columna engloba el retorno total que resulta de sumar los conceptos anteriormente mencionados: 760.130.661. Esta columna se compara con la que a continuación aparece, que es el total de Ayudas de la Administración Pública a los centros especiales de empleo: 528.329.213. Por último, un bloque de dos columnas con los conceptos que se van a considerar en el estudio, si bien, no están incluidos como sumandos en el retorno económico: estimación de ahorro de prestaciones al desempleo (462.556.718 euros) y estimación del pago en salarios a personas con discapacidad (772.692.000 euros).

4

2020: una visión de empleabilidad, competitividad y confianza para los centros especiales de empleo.

La visión 2020 de los centros especiales de empleo tiene como meta impulsar su papel como palanca principal del desarrollo del empleo de personas con discapacidad y está marcada por tres objetivos principales.

- 1 **Aumentar el empleo y la empleabilidad** de las personas con discapacidad, para alcanzar el objetivo de cumplimiento de la estrategia europea para el año 2020 para el colectivo de personas con discapacidad.
- 2 **Desarrollar organizaciones competitivas, eficientes, creadoras de valor añadido y capaces de maximizar el retorno** ofrecido como contrapartida a las ayudas recibidas.
- 3 **Ahondar en la confianza y visibilidad** de los centros especiales de empleo como entidades ejemplares de la economía social.

La visión 2020 de los centros especiales de empleo requiere avanzar en un marco institucional propicio, contar con un mercado que reconozca la labor de los centros especiales de empleo y con un colectivo humano formado y comprometido. Actuar, en definitiva, sobre tres ejes: empleabilidad, competitividad y confianza.

Empleabilidad	Competitividad	Confianza
<p>Foco en la empleabilidad y adaptación del objetivo de tránsito hacia el empleo ordinario que tienen actualmente los centros especiales de empleo</p> <p>La mejora de la empleabilidad de las personas debería ser un objetivo programático de los centros especiales de empleo. No así la transición al empleo ordinario.</p> <p>También deberían revisarse las condiciones de la transición, para evitar la existencia de incentivos perversos que la desincentiven.</p>	<p>Mayor unidad de mercado y menos trabas administrativas</p> <p>Establecimiento de un registro nacional para los centros especiales de empleo y asignar al SPEE la responsabilidad de supervisar aquellos centros que operen en más de tres comunidades autónomas.</p>	<p>Exigencia y rigor en el cumplimiento de la cuota de reserva y en las medidas alternativas.</p> <p>Aumentar la exigencia e inspección del cumplimiento por parte de las empresas y la administración. Promover la compra pública a centros especiales de empleo como alternativa para la administración que no tiene previsto aumento de plantilla.</p>
<p>Mayor implicación de las empresas en el empleo de personas con discapacidad modificando la cuota de reserva y la aplicación de las medidas alternativas</p> <p>Reforzar los requerimientos de la cuota de reserva ligándolos con el porcentaje de personas con discapacidad sobre la población.</p> <p>Redefinir los criterios para el uso de medidas alternativas para impulsar la actividad de los centros especiales de empleo en sectores estratégicos o de mayor valor añadido.</p>	<p>Incentivos a la innovación, la eficiencia y la mejora</p> <p>Definir un esquema de ayudas que apoye a aquellos centros especiales de empleo más comprometidos con las personas, con la innovación y con el crecimiento.</p>	<p>Control y transparencia</p> <p>Reforzar la información pública disponible acerca de los centros especiales de empleo, tanto sectorial como relativa a los centros considerados individualmente.</p>
<p>Convergencia salarial</p>	<p>Dotar de mayor flexibilidad al modelo</p>	<p>Un marco de ayudas eficiente y sostenible</p>

Exigencia de planes de desarrollo profesional e itinerarios formativos para las personas con discapacidad.

Definir modelos piloto con estructuras y ayudas diferenciadas según criterios clave.

Incluir la empleabilidad de las personas, el destino final de las ayudas y el carácter social de la iniciativa que los promueve entre los criterios incluidos en las medidas de apoyo público a los centros,

Profesionalizar la gestión

Impulsar la acreditación en un número significativo de centros especiales de empleo

