

UNIDAD DIDÁCTICA 16

Centros especiales de empleo y empresas de inserción

Por **Mercedes Herrero Montagud**
Dirección Florida Universitària

Por **José Luis Monzón Campos**
Catedrático honorario de la Universitat de València.
CIRIEC-España

Familias profesionales más habituales

Con carácter especializado: todas las familias profesionales que opten por el sector, destacando las de Mantenimiento y servicios a la producción, Sector Sociosanitario, Servicios socioculturales y a la comunidad, y Hostelería y turismo

Con carácter transversal: la familia profesional de Administración, y los estudios universitarios de Organización y Dirección de empresas, Derecho, etc.



Centros especiales de empleo y empresas de inserción

INTRODUCCIÓN

El objetivo específico de los *Centros Especiales de empleo (CEE)* es el de facilitar el empleo de las personas con discapacidad, cuya tasa de inactividad es casi tres veces superior a la de las personas sin discapacidad, en tanto que su tasa de paro supera en más de diez puntos a la del resto. Por su parte, el objetivo central de las *Empresas de Inserción (EdI)* es facilitar el empleo de las personas en situación de exclusión social, es decir, personas que se encuentran prácticamente imposibilitadas de llevar una vida social y laboral normal debido a ciertas circunstancias personales y sociales. Ambos tipos de entidades forman parte de la categoría más amplia de *empresas sociales*, que se caracteriza por incluir empresas orientadas a satisfacer las necesidades de grupos sociales sin poder de mercado, y hacerlo sin fines de lucro, reinvertiendo sus eventuales excedentes en las actividades y los grupos sociales a los que se sirven.

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

DEFINICIÓN LEGAL Y COLECTIVOS BENEFICIARIOS

El 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 la discapacidad como una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación. Estas personas (que pueden trabajar también como autónomas, así como por cuenta ajena en empresas ordinarias o en las administraciones públicas) pueden ser contratadas en Centros Especiales de Empleo cumpliendo ciertos requisitos legalmente establecidos.

Los centros especiales de empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el 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.

La plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla. A estos efectos no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.

La relación laboral de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo es de carácter especial, conforme al artículo 2.1.g) de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para su contratación por los CEE, las personas con discapacidad deben reunir determinadas condiciones:

- Deben tener una discapacidad reconocida igual o superior al 33 por 100, y una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje.
- Deberán inscribirse en los correspondientes Servicios Públicos de Empleo.
- Los equipos multiprofesionales (formados por personas especialistas en servicios sanitarios, psicológicos, etc.) comprobarán la adecuación al puesto de trabajo de los trabajadores con discapacidad, a requerimiento del Servicio Público de Empleo, antes de ser contratados.
- Los contratos que concierten los CEE deberán ajustarse a cualquiera de las modalidades de contrato de trabajo previstas en la legislación laboral.
- Resulta posible contratar a estas personas a bajo rendimiento en jornada normal. Si el rendimiento fuese inferior al 25 por 100, podría reducirse el salario proporcionalmente.
- Puede pactarse un período de adaptación al trabajo, que tendrá la consideración de período de prueba y cuya duración no podrá exceder de seis meses.
- Existe un conjunto de normas protectoras de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad; por ejemplo, prohibiendo a estas personas la realización de horas extras, los incentivos económicos que puedan suponer un riesgo para el trabajador, los despidos por inasistencia justificada al trabajo, etc.





EMPRESAS Y EMPLEO

El número de CEE existentes en setiembre de 2019 con sede social en la Comunidad Valenciana es de 128. Para toda España el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) proporciona en 2019 la cifra de 2.126 CEE, con un empleo de personas con discapacidad de 87.722 personas (de ellas, 7.773 en la Comunidad Valenciana).

Ha de tenerse en cuenta, además, que al empleo en los CEE de personas con discapacidad se añade el empleo de personas sin discapacidad; lo que en 2019 supone aproximadamente 14.239 personas en toda España, y 681 en la Comunidad Valenciana.

AYUDAS AL SECTOR

Con el objetivo de facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad, las administraciones públicas pueden conceder ayudas bajo la forma de financiación parcial de proyectos que generen empleo, preferentemente estables, para trabajadores con discapacidad desempleados. Estos proyectos podrán ser de dos tipos: la creación de Centros Especiales de Empleo, y a la ampliación de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo ya en funcionamiento. Además, se prevén ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo de las personas con discapacidad en los CEE. Para recibir tales ayudas, los Centros Especiales de Empleo deben estar inscritos como tales en el Registro correspondiente.

La gestión de estas ayudas, a excepción de las bonificaciones a la contratación, corresponde a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, que tienen atribuidas las competencias en programas de apoyo al empleo. En cuanto a las bonificaciones de los contratos, serán aplicadas directamente por los empleadores en los boletines de cotización ante la Tesorería General de la Seguridad Social.

Ayudas a los proyectos generadores de empleo

Su finalidad es financiar cualesquiera iniciativas que generen empleos preferentemente estables para trabajadores con discapacidad desempleados, mediante la creación o ampliación de Centros Especiales de Empleo que figuren inscritos como tales en el Registro correspondiente.

Las subvenciones serán, en su conjunto, de 12.020,24 euros por puesto de trabajo creado con carácter estable, si el Centro Especial de Empleo supera el 90 por 100 de trabajadores con discapacidad respecto del total de su plantilla; y de 9.015,18 euros si el número de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo está comprendido entre el 70% y el 90% del total de la plantilla.

Ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo

Para la subvención del coste salarial: el Centro Especial de Empleo deberá haber abonado a sus trabajadores el salario correspondiente, lo que acreditará mediante la aportación de las nóminas debidamente firmadas. La cuantía de la ayuda varía según los casos:

- Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluida la cuota de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta por contratos indefinidos o temporales (incluidos los contratos formativos); bonificaciones deducidas directamente por los Centros Especiales de Empleo, de las cuotas a liquidar mensualmente a la Seguridad Social.
- Subvenciones del coste salarial correspondiente al puesto de trabajo ocupado por personas con discapacidad que realice una jornada de trabajo laboral normal y que esté en alta en la Seguridad Social, por un importe del 50% del salario mínimo interprofesional.
- Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 1.803,04 euros por puesto de trabajo.
- Subvención, por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente a los Centros Especiales de Empleo, con el fin de lograr una reestructuración para que alcancen niveles de productividad y rentabilidad que garanticen su viabilidad y estabilidad.
- Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de aquellos Centros Especiales de Empleo que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e imprescindibilidad. Esta subvención no podrá cubrir resultados adversos derivados de una gestión deficiente a juicio de la Administración.



Otras

- Ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional (equipos multi-profesionales de los CEE, que proporcionan servicios de ajuste personal y social a las personas con discapacidad, ayudando a superar los obstáculos o dificultades que tienen en el trabajo).

- Ayudas a las empresas colaboradoras que contraten indefinidamente a trabajadores con discapacidad de un enclave laboral.

ASOCIACIONISMO

La *Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo* (FEACEM) es una federación empresarial, sin ánimo de lucro, de ámbito estatal y de carácter intersectorial. Según sus propios datos, agrupa a 14 asociaciones empresariales vinculadas al movimiento asociativo de personas con discapacidad, a través de los cuales integra y representa a más de 800 Centros Especiales de Empleo que aglutinan a más de 46.000 trabajadores con discapacidad.

La ONCE, a través de su grupo ILUNION, es una organización especialmente relevante en el sector de centros especiales de empleo. La *Asociación Empresarial de CEE de personas con discapacidad de la ONCE*, *AECEMFO*, es una asociación patronal de carácter estatal promovida por Fundación ONCE, y que está integrada por centros especiales de empleo de toda España, estrechamente vinculados con Fundación ONCE, y provenientes de la Economía Social. Afirma contar en 2018 con más de 300 centros de trabajo calificados como CEE, que dan empleo a más de 17.000 personas con discapacidad en toda España.

La *Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo*, *CONACEE*, es la organización patronal de los CEE de iniciativa privada de tipo capitalista, pues la ley permite que se creen CEE con fines de lucro privado siempre que se mantenga el porcentaje de empleo de personas con discapacidad (un 70% del empleo total). Una de las asociaciones regionales de CONACEE es la *Agrupación Empresarial Valenciana de Centros Especiales de Empleo*, *AGEVALCEE*, que también integra a los CEE de la economía social.

En el asociacionismo del sector destaca también por su especial relevancia social el *Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad*, *CERMI*, que es la plataforma de representación, defensa y acción de la ciudadanía española con discapacidad, más de 3,8 millones de hombres y mujeres; tanto si se trata de personas laboralmente activas como si no lo son.



EMPRESAS DE INSERCIÓN

DEFINICIÓN LEGAL Y COLECTIVOS BENEFICIARIOS

La Ley estatal 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, define en su artículo 4 a estas como sociedades mercantiles o sociedades cooperativas legalmente constituidas que, debidamente calificadas por los organismos autonómicos competentes en la materia, realicen cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario. Las personas y colectivos sociales a los que las empresas de inserción apoyan están definidos en la Ley 44/2007 del siguiente modo:

- Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
- Personas que no puedan acceder a las prestaciones anteriores por diversas causas:
 - Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.
 - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
 - Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
 - Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
 - Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.
 - Menores internos, cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.
 - Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
 - Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

La situación de exclusión de las personas pertenecientes a los colectivos citados deberá ser acreditada por los Servicios Sociales Públicos competentes. Las personas a las que las empresas de inserción prestan sus servicios consiguen así acceder a una actividad digna, que les permite relacionarse con otras personas, desarrollar habilidades sociales y hábitos laborales, aprender un oficio, asumir responsabilidades personales, acceder a ingresos económicos, y en definitiva insertarse en mejores condiciones en la vida social y ciudadana. Para ello, las propias empresas de inserción habrán de conseguir clientes regulares y subvenciones públicas y privadas que permitan el equilibrio financiero de los proyectos; así como una capacidad de gestión empresarial adecuada para atender las funciones básicas de toda empresa: producir bienes y servicios, comercializarlos, controlar sus flujos financieros, etc.

La creación de una Empresa de Inserción suele partir de una o varias organizaciones de atención social a colectivos en situación o riesgo de exclusión (destacando en ello la red de Caritas), que se plantean dar el paso a las actividades formativas y laborales de las personas que atienden, como vía para asegurar la rehabilitación personal estable de las personas atendidas.

EMPRESAS Y EMPLEO

Para 2014, la federación FAEDEI señala la existencia en España de 204 empresas de inserción, de las cuales 60 en Cataluña y 41 en el País Vasco, en tanto que siete pertenecían a la Comunidad Valenciana. Faedei dispone para 2016 de datos acerca de las 176 Empresas de Inserción que le remitieron sus datos. La forma jurídica más utilizada en España por las empresas de inserción es en 2016 la sociedad limitada, que supone un 81,5% de los casos analizados por FAEDEI; distribuyéndose el resto entre cooperativas, sociedades laborales, y otro tipo de entidades.

El empleo total de las empresas de inserción en España en 2018 se cuantifica por FAEDEI en 7.154 personas, de las cuales 4.229 son personas en riesgo de exclusión, y el resto son el empleo ordinario para tareas de atención social, tutorización laboral, servicios administrativos, etc. En la Comunidad Valenciana, la cifra de empleo total fue en ese año de 173 personas en 7 empresas que facturan 3,9 millones de euros.

AYUDAS AL SECTOR

La Ley 1/2007, de la Generalitat, y la Ley 44/2007, de las Cortes Generales, establecen una habilitación amplia a las administraciones públicas correspondientes para que desarrollen medidas económicas de promoción del sector de empresas de inserción. En el caso de la Ley 44/2007, se contemplan específicamente las siguientes medidas:

- Ayudas financieras a las empresas de inserción existentes, para su adaptación a la Ley.
- Ayudas financieras a la constitución, puesta en marcha, y desarrollo de su actividad de nuevas empresas de inserción.
- Ayudas financieras para asistencia técnica, formación, y contratación de técnicos para la gestión, así como para actuaciones de I+D+i.



En desarrollo de la Ley 1/2007, el fomento del empleo en el sector de inserción se regula actualmente en la Comunidad Valenciana por la Orden 20/2018, de 14 de noviembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones públicas destinadas a la integración sociolaboral de trabajadores y trabajadoras en situación o riesgo de exclusión social en empresas de inserción y en empresas ordinarias de trabajo.

- Subvenciones para el mantenimiento de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral, en compensación de los sobrecostos laborales derivados de los procesos de inserción; y ayudas a la inversión fija afecta a su fin social.
- Ayudas para la realización de servicios de acompañamiento para la inserción sociolaboral.
- Ayudas para gastos de promoción y funcionamiento de las organizaciones que defiendan los intereses de las empresas de inserción representativas.

En el caso de la Ley 1/2007, de la Generalitat Valenciana, se especifican tres tipos de ayudas a las empresas de inserción, de convocatoria anual:

- Subvenciones para gastos corrientes para la puesta en marcha de las empresas, con un máximo de tres años.
- Subvenciones para la contratación en las mismas de personas en situación de exclusión.
- Subvenciones para el acompañamiento en el puesto de trabajo y realización del proceso de inserción sociolaboral en la empresa de inserción. Además, la Ley prevé subvenciones a las empresas del mercado ordinario para la contratación de personas que hayan realizado su itinerario de inserción sociolaboral en una empresa de inserción calificada con arreglo a la misma.

ASOCIACIONISMO

La referencia estatal del sector es la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción, FAEDEI, creada a finales del año 2007 con la vocación de ser la representante estatal y única de las Empresas de Inserción en España. Actualmente la Federación agrupa a 12 asociaciones autonómicas, y publica periódicamente información agregada a nivel estatal y autonómico acerca del funcionamiento de las cerca de 200 empresas de inserción de toda España que le remiten sus datos.



La Asociación Valenciana de Empresas de Inserción, AVEI, se creó en el año 2004 como una plataforma de diálogo social e institucional. Dispone de 5 empresas de inserción socias (Apuntadas; Fem Persones; Integras tú; Insertadix; y Reciplana), así como de tres entidades socias de honor, que son las Cáritas respectivas de Segorbe-Castellón, Valencia, y Orihuela-Alicante).

EL FUTURO DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

El sector de CEE tiene ya una larga trayectoria en España, manteniendo en general un volumen de actividad considerable, y siendo beneficiario de unas ayudas públicas importantes y bien vistas por las administraciones y la población. La Disposición Adicional 4ª de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, facilita el aumento del papel de los CEE en la contratación pública, lo que puede ampliar el peso de este sector, al igual puede hacerlo que la creación de nuevos CEE por las propias administraciones públicas. Para las personas sin discapacidad, su posible empleo en el sector está ligado a sus capacidades en materia de servicios sociosanitarios, de tutorización laboral de las personas con discapacidad, y de trabajo de dirección, administración y gestión.

Por su parte, el sector de Empresas de Inserción tiene un reconocimiento institucional mucho más reciente (aunque algunas de su experiencia arrancan ya en los años sesenta del siglo XX); muestra un volumen mucho más reducido que el de los CEE en términos de número de empresas, empleo en ellas e ingresos de explotación; y se encuentra con una competencia privada importante en el sector de la recuperación de materiales y el reciclaje de los mismos. Sus mayores posibilidades de crecimiento pasan por ampliar la contratación de sus servicios por las administraciones locales, centros educativos, etc., y por ampliar sus convenios con las administraciones estatal y autonómica en materia de formación pre-laboral y de apoyo al empleo de las personas en riesgo de exclusión. En cualquier caso, conviene señalar que tanto los CEE como las empresas de Inserción son ámbitos profesionales en los que el componente vocacional y solidario tiene un peso mayor que la media, y el apoyo social resulta especialmente valioso.



ANEXOS.

CASOS SIGNIFICATIVOS DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y EMPRESAS DE INSERCIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

ARROPA VALENCIA, S.L.

Arropa Valencia S.L. es una empresa conjunta de la Fundación José María Haro - Intra y de Cáritas Diocesana de Valencia, que ofrece una alternativa digna, ecológica y económica de consumo de ropa y complementos. Recupera ropa a través de contenedores propios y de otros medios, y comercializa en sus tiendas prendas y complementos de segunda mano. La recogida de la ropa recuperada se efectúa principalmente a través de una amplia red de contenedores en la Comunidad Valenciana, así como en las parroquias colaboradoras.

Los objetivos principales de Arropa son dos: la inserción sociolaboral, mediante la creación de puestos de trabajo para personas en situación o riesgo de exclusión; y el cuidado del medio ambiente, mediante la disminución de los residuos textiles en la basura y por tanto en los vertederos. El proceso de producción de Arropa comienza por la recogida de ropa usada, ya sea mediante contenedores propios, roperos de las Cáritas parroquiales en contacto con la entidad, restos de stocks donados por empresas y comerciantes, etc. La ropa se traslada a un centro de recepción y clasificación, de modo que las prendas reutilizables se seleccionan, lavan y planchan, mientras que las no reutilizables se destinan a reciclaje o a combustible. Por último, la ropa reutilizable se pasa a las tiendas de la entidad, que las vende a precios muy económicos o las hace llegar a personas necesitadas. En todo este proceso, la empresa de inserción establece convenios de colaboración o se presenta a concursos de las administraciones públicas, por lo general corporaciones locales.

Arropa recogió en el ejercicio 2020 un total de 2,9 millones de kg de ropa. La entidad declaraba disponer de 246 contenedores de ropa instalados. Según su web, la Fundación dispone en 2018 de centros de trabajo en Valencia (dos), Gandía y Alcoy.





CEPES incluye por primera vez a Arropa en su ranking de empresas sociales de 2015-2016, con un empleo total de 31 personas y una facturación de 0,86 millones de euros, en 2015. Arropa Valencia se encuentra situada en la zona media alta entre las empresas de inserción reportadas por CEPES, aunque lejos de las cifras de facturación de las entidades líderes del sector en España, que en 2015 fueron Koopera Servicios Ambientales Soc. Coop. (con sede en Mungia, Vizcaya), con 3,8 millones de euros, y Traperos de Emaús (una entidad de origen francés, con sedes en España en Bilbao, Granada, Murcia, Navarra, Sabadell, San Sebastián y Vitoria), con 2,1 millones.

RECIPLANA RECUPERACIONS

Reciplana Recuperacions es una empresa de inserción promovida por la fundación *Tots Units*. Esta fundación fue creada en el año 1991 por Cáritas Diocesana de Segorbe-Castelló y por la Confederación Castellonense de la Pequeña y Mediana Empresa (PYMEC), y su ámbito de actuación es provincial. Reciplana Recuperacions funciona desde el año 2000 en Vila-real, y en 2010 recibió la autorización oficial para su inscripción en el registro de Empresa de Inserción de la Comunitat valenciana.

El objeto social de *Reciplana Recuperacions* es la gestión de residuos, mediante la cual generar empleo que permita conseguir la inserción laboral de personas en dificultad social. Los servicios que ofrece *Reciplana Recuperacions* son variados: la recuperación de papel, tanto mediante la recogida de contenedores de papel de interior como de contenedores viarios; la destrucción mecánica segura de documentos y archivos procedentes de empresas e instituciones; la recogida y gestión de pilas usadas en empresas e instituciones; la recogida, transporte y gestión de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos; la recogida y gestión de textiles y complementos en contenedores de la vía pública, roperos y otras entidades; la recogida y gestión de muebles, voluminosos y otros objetos a particulares, empresas y otras entidades; etc. La entidad ofrece asimismo servicios de Educación Ambiental, tales como charlas, cursos, etc.

La empresa comercializa parte de la ropa que recupera a través de tiendas de la marca “Moda Amiga”, que pertenecen a la *Fundació Tots Units*. Además de los puestos de trabajo de gerencia, educación social y administración, en *Reciplana Recuperacions* existen puestos de peones para el manejo de los materiales que se recuperan, de conductores, y de dependientes de las tiendas. Las personas en inserción que trabajan en Reciplana son derivadas a ella por los distintos programas y servicios de Cáritas, de la Fundació Tots Units, de otras instituciones sociales de su entorno, o de los Servicios Sociales públicos. Según el gerente de la empresa, los puestos de trabajo de inserción son algo superiores al 50% de la plantilla. En 2018, la plantilla de inserción estaba compuesta por 12 hombres y 3 mujeres.