

Trabajo fin de grado



Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

LA ECONOMÍA SOCIAL EN ESPAÑA: LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.

Autora: Patricia Gutiérrez Ortiz

Tutora: M. Azucena Román Ortega

ÍNDICE.

1. INTRODUCCIÓN.	3
2. JUSTIFICACIÓN	4
3. MARCO TEÓRICO	6
3.1.ECONOMÍA SOCIAL	6
3.2.CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.	7
3.2.1. DESARROLLO NORMATIVO	8
3.2.2. TRABAJADORES DE LOS CEE	9
3.2.3. NORMATIVA DE LA SITUACION ESPECIAL DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS.	10
3.2.4. FINANCIACIÓN.....	12
3.2.5. AYUDAS QUE PUEDEN RECIBIR LOS CEE.....	12
3.2.6. ENCLAVES LABORALES.....	17
4. MARCO EMPÍRICO	23
4.1. ANÁLISIS DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO EN ESPAÑA.	23
4.1.1. La Facturación de los centros especiales de empleo.....	25
4.1.2. El empleo en los centros especiales de empleo.	29
4.1.3. Relación entre la facturación y empleo de los CEE.....	33
4.2. ANALISIS DE LOS CEE POR CCAA.....	35
4.3. FORMA JURÍDICA DE LOS CEE	46
4.4. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO SEGÚN ACTIVIDAD.	47
5. CONCLUSIONES.	51
6. BIBLIOGRAFÍA.	52

1. INTRODUCCIÓN.

La Economía Social está jugando un papel importante en la actualidad de nuestro país. Con la llegada de la crisis económica, esta fórmula social ha hecho que tanto los trabajadores como las propias empresas jueguen en un entorno dónde sus oportunidades son mayores.

Por un lado, aporta nuevas oportunidades de empleo, que gozan de calidad y amplias garantías. Además, en algunas ocasiones, ayudan a personas con dificultades para su inserción laboral y suponen una vía importante para la adaptación de las personas a la sociedad, convirtiéndose en fuertes instrumentos de cohesión social.

Y por otro, da un empuje a todas aquellas empresas con dificultades. Gracias a estos modelos han podido seguir subsistiendo y garantizando empleos estables.

Los diferentes gobiernos de España, en los últimos años, han llevado a cabo un papel activo en cuanto a la Economía social, invirtiendo fondos para su buen desarrollo, y haciendo que más de 200.000 entidades formen parte de ello.

Los centros especiales de empleo forman parte de estas fórmulas sociales creadas a través de la economía social. Destinada a dar empleo a trabajadores con algún tipo de limitación física, sensorial o psíquica.

Son centros que no sólo crean puestos de trabajo si no que lo crean para personas que normalmente no son contratadas por otras empresas y que, por lo tanto, pasan a formar parte de personas laboralmente inactivas. De esta manera se activa el trabajo de estas personas, consiguiendo así sacar rentabilidad de ellos para la economía de nuestro país.

2. JUSTIFICACIÓN.

Este tema está estrechamente relacionado con el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos ya que la Economía Social se constituye como una nueva manera de crear empleo. Una nueva forma de gestionar las actividades económicas donde la colaboración y cooperación son elementos claves. Y los centros especiales de empleo, como fórmula creada a través de la Economía Social, para intentar establecer empleos distintos al ordinario, caracterizados por la peculiaridad de las personas a las que va dirigido, la población discapacitada.

Lo que se pretende con la realización de este trabajo es poder analizar los distintos parámetros a los que un Graduado Social tendrá que enfrentarse en el futuro. Poder ver la realidad desde distintas perspectivas como la jurídica, organizativa, histórica y económica entre otras. Aplicar todos estos conocimientos a nuestra vida laboral que se puede dar en diversos ámbitos ya sea de asesoramiento como gestión o dirección tanto en el marco privado como público. También el de aplicar conocimientos informáticos y tecnológicos así como llevar a cabo futuras investigaciones.

Sin duda, el tema principal de este trabajo hay que verlo, fundamentalmente, desde una perspectiva económica, de ahí que dependa directamente del departamento de Economía Aplicada.

No tenemos que olvidar que estos forman parte de la Economía, pero que necesitan de muchos otros ámbitos para complementarse y evolucionar.

En este trabajo era necesario acudir a otras ramas como el Derecho, principalmente laboral, para poder analizar la relación que tienen estos centros con los trabajadores que forman parte de ellos.

Estos trabajadores que se quiere proteger presentan ciertas dificultades para poder realizar sus respectivos trabajos, debido a discapacidades de muy

diversas características. Es necesario que el ámbito preventivo de nuestro país juegue también un papel importante para la consecución de sus objetivos.

La prevención de riesgos laborales se hace todavía más importante y complicada frente a trabajadores que tienen añadidas estas dificultades, por lo que su actividad es clave para llevar a cabo un trabajo óptimo y seguro para este colectivo.

Y tampoco podemos olvidar, el ámbito mercantil, que hace referencia a las relaciones que va a mantener la otra parte implicada, los empresarios. Hace referencia a la manera que estos tienen para gestionar de manera eficaz sus pretensiones y objetivos. Mediante esta rama se regula las diferentes normas para llevar a cabo el ejercicio del comercio por los distintos operadores económicos en el mercado.

Con todo ello, pretendo dar a conocer un poco el papel que lleva a cabo la Economía Social, principalmente desde estos centros especiales de empleo que ayudan a personas discapacitadas para poder conseguir, como el resto de la sociedad, trabajos con unas condiciones óptimas y que se adapten a ellos.

Hay que tener en cuenta que en las sociedades capitalistas en las que vivimos, el trabajo es el eje principal de nuestras vidas y que debe llegar a todos y cada uno de los ciudadanos en la medida de lo posible.

Además, estas fórmulas sociales están ayudando a mantener un gran número de empleos en estas épocas tan complicadas por las que atravesamos, dónde el mantener empleos estables es uno de los objetivos primordiales.

3. MARCO TEÓRICO.

3.1. ECONOMÍA SOCIAL

En 2011 tuvo lugar la aprobación de la ley reguladora de la Economía Social (Ley 5/2011, de 29 de marzo). Con esta ley se pretende que quede configurado un marco jurídico para todo el entramado de la economía social.

Esta ley busca regular jurídicamente todas estas fórmulas sociales estableciendo una serie de principios básicos que garanticen su funcionamiento y existencia.

El origen de la Economía social data del siglo XVIII. En esta época ya se empezaba a ver un cierto cooperativismo, mutualismo y asociacionismo, pero no es hasta el siglo XIX cuando la Economía Social, tal y como la conocemos, se empieza a desarrollar¹.

A partir de los años 70 y 80, estas fórmulas empiezan a tener su mayor auge y los poderes públicos empiezan a establecer ciertos parámetros jurídicos para su desarrollo y creación².

Se denomina **economía social**, según la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, al *“conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos a continuación, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos”*.

Los principios en los que se basa la Economía Social en nuestro país son:

- Primacía de las personas y del fin social sobre el capital.
- La aplicación de los resultados en función de la aportación del trabajo, de los socios y de la propia entidad.

¹ Se desarrolla principalmente en los países europeos de Inglaterra, Francia, Italia y España.

² Los documentos que se desarrollan en este sentido son declaraciones como en Francia Charte de l'économie sociale o en Bélgica «Conseil Wallon de l'Économie sociale

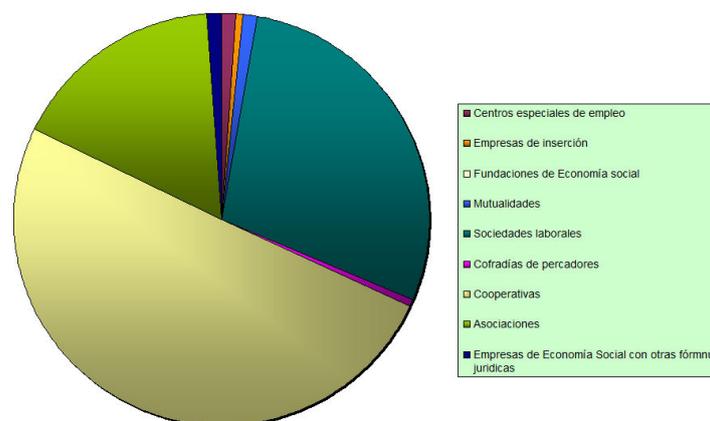
- Solidaridad interna y con la sociedad.
- Respeto a los poderes públicos.

Entre las distintas fórmulas empresariales que forman parte de la Economía Social están:

- Las fundaciones, son organizaciones constituidas sin ánimo de lucro para la realización de un fin de interés general.
- Sociedades laborales. Forma de organización empresarial donde la mayor parte del capital forma parte de los trabajadores.
- Sociedades cooperativas. La cooperativa es una forma de organización empresarial basada en la estructura y funcionamiento democráticos.
- Empresas de inserción. Organización empresarial que pretende enseñar a aquellos colectivos desfavorecidos para acceder a puestos de trabajo a través de una actividad laboral convencional.
- Centros especiales de empleo. Destinados a la incorporación laboral de personas discapacitadas.

También existen las cofradías de pescadores, asociaciones o las mutualidades.

Gráfico 1. Entidades de la Economía Social.



FUENTE: Confederación empresarial española de la Economía Social, 2012.

3.2. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.

Los centros especiales de empleo se empezaron a regular tras la aprobación de la **Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)**. Ésta recoge, en su artículo 42, expresamente que los centros especiales de empleos son *“aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal”*.

3.2.1. DESARROLLO NORMATIVO

Una vez aprobada la ley que anteriormente he mencionado, el Gobierno socialista de Felipe González³, cree conveniente empezar a trabajar sobre un reglamento que regule y desarrolle de manera específica todo lo relativo a estos centros especiales de empleo.

En 1985, se aprueba el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, **Reglamento de los Centros Especiales de Empleo.**

En este se establece que los CEE pueden ser públicos o privados, con o sin ánimo de lucro. Tendrán la obligación de inscribirse en la administración central o en su defecto en la CCAA.

Su gestión se efectuará con las mismas normas y requisitos que cualquier otra empresa que pertenezca al mismo sector.

La financiación, según el artículo 10, podrá recibirla de:

- a) aportaciones de los titulares del propio CEE o de terceros,
- b) beneficios que pueda obtener el centro,

³ Desde el año 1982 y hasta 1996.

- c) ayudas derivadas de programas de fomento del empleo o de programas de apoyo al empleo y,
- d) en el caso de que los centros se establezcan sin ánimo de lucro y se declaren necesarios para la comunidad, se podrá establecer Convenios con la Administración para que reciban compensaciones económicas.

Todo lo relativo a la **relación laboral especial** de los minusválidos con estas entidades pasaría a ser regulado por todo lo establecido tanto en el **Estatuto de los trabajadores** como de manera más específica en el **Real Decreto 1368/1985**, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo. Modificado por el RD 427/1999, 12 de marzo.

Por último, cabe señalar la ley que aprobó el Gobierno popular de José María Aznar, **Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social o Ley de Acompañamiento a los Presupuestos Generales del Estado** en la disposición adicional 39ª, que establece que la plantilla de estos centros debe ser cubierta con personas con discapacidad al menos en un 70%.

3.2.2. TRABAJADORES DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.

Los centros especiales de empleo fueron creados para dar cobertura a un sector de la población con problemas para su integración laboral tanto de manera temporal como definitiva. Estos problemas son el resultado de una discapacidad física o psíquica que impide que la persona tenga las mismas facultades para el desempeño de los diferentes puestos de trabajo, dando lugar a una situación de trabajo protegido. (Ley de Integración Social de los Minusválidos, L.I.S.M.I., Título VI).

Lo que se pretende es garantizar, a este colectivo, las mismas oportunidades de empleo que pudiera tener cualquier otra persona en una situación común.

Todos los trabajadores que tenga reconocida una discapacidad psíquica o física, que alcance el porcentaje exigido, podrán ser contratados mediante estos Centros Especiales de Empleo. Se tendrán en cuenta tanto a personas con una discapacidad definitiva como los que presente discapacidad con posibilidad de cura.

Para aquellas personas que no alcancen ese porcentaje que se necesita para ser empleado por estos centros, podrán acceder a un centro ocupacional.

Un centro ocupacional proporciona un servicio social de atención a personas con discapacidad, que busca el desarrollo personal y social de los trabajadores, mediante una ocupación y ayuda a desarrollar todas sus habilidades y capacidades lo máximo posible.

3.2.3. NORMATIVA QUE REGULA LA SITUACION ESPECIAL DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS.

Según lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en su artículo 2, la relación de los minusválidos al servicio de los Centros Especiales de Empleo es una relación laboral de carácter especial.

Esta relación especial viene desarrollada con precisión en el **Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, que modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.**

Esta norma se aplica con carácter supletorio respecto de lo establecido en el ET, y sólo afecta al personal minusválido de los CEE (Centros Especiales de Empleo), excluyéndose por tanto aquellos que no tienen tal consideración.

3.2.3.1. Tipo de personas que pueden ser contratadas por un CEE.

En cuanto a los trabajadores podrán ser aquellos que tengan reconocida una minusvalía de al menos el 33 por ciento y, por tanto, una disminución de su capacidad en el mismo porcentaje.

El grado de minusvalía se evaluará por Equipos Multiprofesionales de acuerdo con el baremo regulado por la *Orden de 8 de marzo de 1984* o en las normas que lo sustituyan en su defecto.

Para poder apreciar la disminución de la capacidad de una persona, se tendrá en cuenta el rendimiento o capacidad normal que realizaría una persona con la misma cualificación.

En cuanto a los empresarios de un CEE, podrán ser considerados como tal cualquier persona física, jurídica o comunidad de bienes que, como titulares de un CEE, reciben prestación de servicios de trabajadores con las características mencionadas anteriormente.

El número de trabajadores discapacitados en un CEE deberá ser, al menos, del 70%⁴.

3.2.3.2. Modalidades contractuales.

En los centros especiales de empleo se pueden realizar los mismos contratos que los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Solo hay tres excepciones que tienen que ver con estas modalidades:

- Trabajo a domicilio: que no podrá ser desempeñado por aquellas personas que tengan una discapacidad psíquica. Excepción: que se apruebe por un Equipo Multiprofesional que evaluará si las capacidades necesarias para el desempeño de este trabajo las cumple dicho trabajador.
- Contrato de formación, que su tiempo de duración podrá ampliarse si así lo estima un Equipo Multiprofesional, que en su caso no deberá superar los cuatro años.

⁴ Para el cómputo de este 70%, nunca se tendrá en cuenta al personal no discapacitado dedicado a tareas de ajuste de personal y social.

- Contrato de bajo rendimiento: en los casos en los que la persona discapacidad, previo informe de un Equipo Multiprofesional, realice su puesto de trabajo con un rendimiento inferior al 25% respecto de un rendimiento normal, en un jornada normal de trabajo y como consecuencia de sus circunstancias personales.

3.2.3.3. Derechos y deberes de los trabajadores.

Serán los mismos que para cualquier otro trabajador, aplicándoseles por tanto lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

3.2.4. FINANCIACIÓN.

La financiación de los Centros Especiales de Empleo puede ser privada, pública o mezcla de ambas.

- Financiación privada: aportaciones de los titulares de los centros, de terceros ajenos al centro, colaboradores o de los beneficios que origine el propio centro.
- Financiación pública: aquellas ayudas que derivan de las políticas para el fomento del empleo de los CEE, ayudas de mantenimiento, bonificaciones de la cuota empresarial a la SS y subvenciones para la eliminación de barreras arquitectónicas o para la mejor adaptación de los puestos de trabajo.

3.2.5. AYUDAS QUE PUEDE RECIBIR UN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO.

Las ayudas que puede recibir un CEE están reguladas tanto en la *Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998* como en el *Real Decreto 469/2006, de 21 de abril*.

Para poder llevar a cabo este apartado, analizaremos de manera independiente cada una de las dos normas.

En primer lugar, hablaré de las recogidas en la Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

El objetivo de las subvenciones es financiar de forma parcial proyectos que generen empleos, preferentemente estables, para trabajadores minusválidos desempleados.

Este tipo de proyectos podrán ser:

- Proyectos de creación de centros especiales de empleo.
- Proyectos de ampliación de la plantilla.

También se concederán subvenciones para ayudar al mantenimiento de puestos de trabajo de minusválidos en los centros especiales de empleo.

Los beneficiarios de estas ayudas serán los Centros Especiales de Empleo que figuren inscritos en sus correspondientes registros.

AYUDAS.

A) Para proyectos generadores de empleo: se otorgarán en aquellos casos que el beneficiario haga una justificación acorde con los gastos o la inversión que puede suponer el proyecto que se pretende llevar a cabo. Para ello se tendrán en cuenta las siguientes acciones:

- Para asistencia técnica (podrá ser realizada de instancia o de oficio): estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis, auditorias, asesoramiento...
- Para sufragar la inversión fija en proyectos de interés social.
- Subvención parcial de intereses de los préstamos que obtengan de entidades de créditos, públicas o privadas.

Todas las acciones anteriores recibirán en su conjunto 12.020,24 euros por puesto de trabajo creado con carácter estable siempre que el centro especial de empleo superase el 90 por 100 de trabajadores minusválidos respecto del

total de su plantilla. En el caso de que el número de trabajadores con algún tipo de minusvalía sea del entre el 70 por 100 y el 90 por 100 del total de la plantilla, las ayudas recibidas serán únicamente de 9.015,18 euros. Para esto nunca se tendrá en cuenta aquella parte de la plantilla que no tenga la consideración de minusválido.

La cuantía de las subvenciones sólo se podrán superar en aquellos supuestos en los que ocurran causas excepcionales, justificadas y acreditadas, y que sean autorizadas expresamente por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales superar dichas cuantías.

B) Para mantenimiento de puestos de trabajo:

- Bonificación del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, tanto las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta. Siempre con la autorización previa de la Administración, estas bonificaciones serán deducidas directamente por los centros especiales de empleo de aquellas cuotas que se liquidan mensualmente a la Seguridad Social, de acuerdo con la normativa vigente en esta materia.

- Subvenciones del coste salarial correspondiente al puesto de trabajo ocupado por un minusválido que realice una jornada de trabajo laboral normal y que esté en alta en la Seguridad Social, por un importe del 50 por 100 del salario mínimo interprofesional. En el caso de contrato de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.

- Subvenciones 1.803,04 euros por puesto de trabajo, en los casos en los que se adapten los puestos de trabajo a las características especiales de este colectivo y en aquellos casos que se eliminen las barreras arquitectónicas.

- Subvención destinada a equilibrar y sanear financieramente a los centros especiales de empleo. Solo se podrán realizar por una vez. El objetivo: reestructuración de los centros para mejorar la productividad y rentabilidad.

- 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. La actividad, dimensión, estructura y gerencia, la composición de la plantilla, la modalidad y tipos de contratos de toda la plantilla sean o no minusválidos, todas las variables económicas que atañen al centro y servicios de ajuste personal y social que preste el centro a sus trabajadores minusválidos se tendrán en cuenta para la determinación de las cuantías. En ningún caso se concederán para suplir los efectos negativos de una mala gestión.

- Podrán recibir asistencia técnica destinada al mantenimiento de puestos de trabajo, pudiendo ser concedida a instancia de parte o de oficio.

La tramitación de estas ayudas se realizan directamente en las Direcciones Provinciales del Servicio Público de Empleo de Ceuta, Melilla y País Vasco y en el resto de provincias la tramitación se realiza ante la Unidad correspondiente de la Comunidad Autónoma, al tener transferidas estas competencias. En cuanto a las bonificaciones de los contratos, estas serán aplicadas directamente por los empleadores en los boletines de cotización ante la Tesorería General de la Seguridad Social.

Ayudas recogidas en el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste de persona y social de los Centros Especiales de Empleo.

Se entiende como Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional los equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante el desarrollo de distintas funciones y cometidos, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo⁵.

⁵ (Artículo 2 RD 469/2006, 21 de abril).

Los destinatarios finales de este programa serán los trabajadores con discapacidad, de los Centros Especiales de Empleo, que se encuentren en alguno de los supuestos que se describen a continuación:

- a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

Las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional podrán prestar servicio también a los trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo no incluidos anteriormente, siempre y cuando la dedicación a estos trabajadores no menoscabe la atención de los incluidos en el apartado anterior.

3.2.5.1. Subvenciones y cuantías de las mismas⁶.

La subvención se destina a financiar costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida o temporal de duración igual o superior a 6 meses de los trabajadores de estas unidades de apoyo. La cuantía de la subvención se establece en 1.200 euros anuales por cada trabajador con discapacidad⁷.

La subvención de 1.200 euros se reducirá proporcionalmente en función de la duración de los contratos, así como en función de la duración de la jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial.

Estas subvenciones se concederán por períodos máximos de un año y estará condicionada a la existencia de disponibilidades presupuestarias para dicho fin, según lo consignado anualmente en los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal.

⁶ Capítulo II RD 469/2006, 21 de Abril.

⁷ Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%. O bien, personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

Podrán optar a estas subvenciones las entidades titulares de los Centros Especiales de Empleo y dichos Centros, cuando tengan personalidad jurídica propia.

La tramitación de las ayudas, así como las solicitudes de subvención, para las Unidades de Apoyo, se tramitarán en régimen de concurrencia competitiva y deberán ajustarse a los plazos y procedimientos que se establezcan en sus respectivas convocatorias que aprueben los Directores Provinciales del SPEE de Ceuta, Melilla y País Vasco, y se publicarán en los Boletines Oficiales de cada provincia. En el resto de las Comunidades Autónomas, al tener asumido el traspaso de estas competencias, se estará a lo que se disponga en las respectivas convocatorias de subvenciones y serán publicadas en los Boletines Oficiales de dichas Comunidades.

Para acceder a cualquier tipo de ayuda, los Centros Especiales de Empleo, deberán cumplir lo exigido en el R.D. 2273/1985, de 4 de diciembre (Reglamento de los Centros Especiales de Empleo) y en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre (Ley General de Subvenciones).

3.2.6. ENCLAVES LABORALES

Los enclaves laborales surgieron como una idea clara de medida para el fomento del empleo que viene regulado en el *Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero*⁸.

Un enclave laboral se entiende que es el contrato que se realiza entre una empresa del mercado ordinario, denominada empresa colaboradora y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación con la actividad normal de la empresa colaboradora. Para ello los trabajadores discapacitados de los centros especiales de empleo se desplazaran de manera temporal a esta empresa.

⁸ Para un análisis exhaustivo tener en cuenta artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social.

La dirección y organización del trabajo de la persona discapacitada se llevará a cabo por el centro especial de empleo, con las mismas características que se venía realizando anteriormente, bajo la misma relación especial que caracteriza su actividad laboral. La facultad disciplinaria también corresponderá al CEE.

El centro especial de empleo sólo podrá sustituir a los trabajadores destinados al enclave, una vez constituido este, cuando halla causas justificadas.

Una vez que el enclave laboral haya terminado, los trabajadores con discapacidad que formaban parte de él, tendrán que seguir contratados en el Centro Especial de Empleo.

Los objetivos primordiales por los que se crean estos enclaves laborales son:

- 1.- Incitar a que las personas discapacitadas de los centros especiales de empleo puedan acceder con más facilidad al mercado ordinario de trabajo a través de esta empresa colaboradora.
- 2.- Permitir que estas personas discapacitadas aprendan y participen del mercado ordinario para poder desarrollar tareas, actividades y trabajos que aumenten sus habilidades, capacidades y experiencia laboral, y posteriormente poder acceder con facilidad a esos empleos ordinarios.
- 3.- Conseguir que las empresas del mercado ordinario conozcan realmente las habilidades y conocimientos de los trabajadores que tienen algún tipo de discapacidad, para que puedan ser tenidos en cuenta por ellas en un futuro.
- 4.- Aumentar el número de trabajadores de los centros especiales de empleo, ya que al trasladar trabajadores a estas empresas colaboradoras tendrán plazas libres para la contratación de más personas discapacitadas, y por lo tanto, ampliar su número de contrataciones.
- 5.- Facilitar a las empresas la búsqueda del dos por ciento de trabajadores con discapacidad que obliga a tener la Ley 13/1982, 7 de abril, de integración social de minusválidos.

3.2.6.1. REQUISITOS.

El centros especial de empleo podrá realizar enclaves laborales siempre que se encuentre inscrito y calificado en el Registro de los Centros Especiales de

Empleo, que estén inscritos al menos durante un periodo de seis meses y que hayan desarrollado su actividad de forma continuada en los seis meses anteriores a la celebración del contrato por el que se formaliza el enclave. Además, el CEE deberá de llevar a cabo siempre su actividad laboral principal, no podrá subsistir a base de los enclaves laborales que lleve a cabo.

La empresa colaboradora podrá ser cualquier empresa del mercado ordinario que formalice su contrato con el respectivo CEE.

3.2.6.2. DURACIÓN:

La duración mínima que se establece para la realización de enclaves laborales es de tres meses, con una duración máxima de tres años. Se permite que se lleve a cabo una prórroga por periodos no inferiores a tres meses hasta que se computen otros tres años. Esta prórroga sólo podrá llevarse a cabo si el CEE acreditará que la empresa colaboradora ha contratado a trabajadores indefinidos con discapacidad que fueran objeto del enclave, tal y como se especifica a continuación:

- Cuando el enclave este formado por hasta 20 trabajadores, se contrate al menos a un trabajador.
- Cuando el enclave fuera de un número superior a 20 trabajadores, se contrate como mínimo a dos trabajadores.

No podrá prorrogarse el enclave ni iniciarse uno nuevo para la misma actividad si se hubiera llegado a la duración máxima total de seis años.

3.2.6.3. SITUACIÓN QUE SE GENERA EN LOS TRABAJADORES QUE PASAN A FORMAR PARTE DE UN ENCLAVE LABORAL.

Si la plantilla de la empresa colaboradora es de cincuenta o más trabajadores, el número mínimo de trabajadores discapacitados que tendrán que formar parte del enclave serán cinco, en el caso de que sea una plantilla inferior, será de tres trabajadores.

De estos trabajadores del CEE, al menos el 60 por 100 tendrán que tener especiales dificultades para poder acceder al mercado de trabajo ordinario. Los trabajadores que tienen especiales dificultades se entiende que son personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100, personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100 y mujeres con discapacidad, no incluidas en los apartados anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100 (en este caso el porcentaje se reduce a un 50 por 100).

Además, hay que tener en cuenta que el resto de trabajadores que forman parte del enclave tendrán que tener un grado de minusvalía de al menos un 33 por 100 y que además el 75% de estos trabajadores deberán tener una antigüedad de al menos tres meses en el CEE.

3.2.6.4. INFORMACIÓN AL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO.

La empresa colaboradora, o en su defecto, el Centros Especial de Empleo deberán informar al SEPE y órgano competente al efecto de la realización del enclave laboral, de las prórrogas y de la fecha de emisión.

El SEPE u órgano competente al efecto podrá solicitar cualquier informe de control a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Se considerará órgano competente el del lugar en que se encuentre el centro de trabajo donde se vaya a ubicar el enclave, con independencia de la comunidad autónoma donde esté registrado el centro especial de empleo.

3.2.6.5. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Tanto la empresa colaboradora como el centro especial de empleo deben colaborar para que se cumpla toda la normativa prevista sobre prevención de riesgos laborales⁹.

⁹ (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

No podrán realizarse enclaves laborales en aquellos trabajos que tengan que ver con las actividades que se establecen en el Anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.

Estas actividades son aquellas que tienen que ver con trabajos expuestos a radiaciones ionizantes, agentes tóxicos y muy tóxicos, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción. Por otra parte, aquellas actividades en las que se tengan que usar productos químicos de alto riesgo, así como agentes biológicos peligrosos y actividades que versen sobre la fabricación, manipulación y utilización de explosivos; también forman parte aquellos trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas, como todos los que tenga que ver con alguna actividad de inmersión bajo el agua. Trabajos en los que se realicen obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento. Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval. Aquellos trabajos expuestos a gases comprimidos, disueltos o licuados, o tareas que requieran una utilización significativa de los mismos. Y por último, todos los trabajadores expuestos a elevadas concentraciones de polvo silíceo y trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

3.2.6.6. MEDIDAS PARA EL TRASNSITO DEL EMPLEO PROTEGIDO AL EMPLEO DEL MERCADO DE TRABAJO ORDINARIO.

La empresa colaboradora podrá contratar a trabajadores del enclave en cualquier momento. Se prefiere que la relación laboral sea indefinida, aunque podrá ser de otras modalidades si se establece más adecuado.

No podrá realizarse, en un principio, periodo de prueba. Solo de dejará en aquellos casos en los que se realicen tareas completamente distintas a las que tenían lugar en el enclave.

El trabajador que pase a formar parte del enclave, quedará en una situación de excedencia voluntaria en el Centro Especial de Empleo, bajo lo que se

disponga en su convenio colectivo o en su defecto en el Estatuto de los Trabajadores.

3.2.6.7. INCENTIVOS.

En el caso de que la empresa colaboradora contrate a trabajadores del enclave con especiales dificultades para su incorporación al mercado ordinario de trabajo, con carácter indefinido, recibirá las siguientes ayudas¹⁰:

- Subvención de 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si es a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente. Podrá ser destinada por la empresa colaboradora, total o parcialmente, a servicios de apoyo del trabajador.
- Bonificación del 100 por cien en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la vigencia del contrato
- Subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos hasta un máximo de 901 euros, por cada trabajador contratado, de conformidad con lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero.

¹⁰ Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

4. MARCO EMPÍRICO

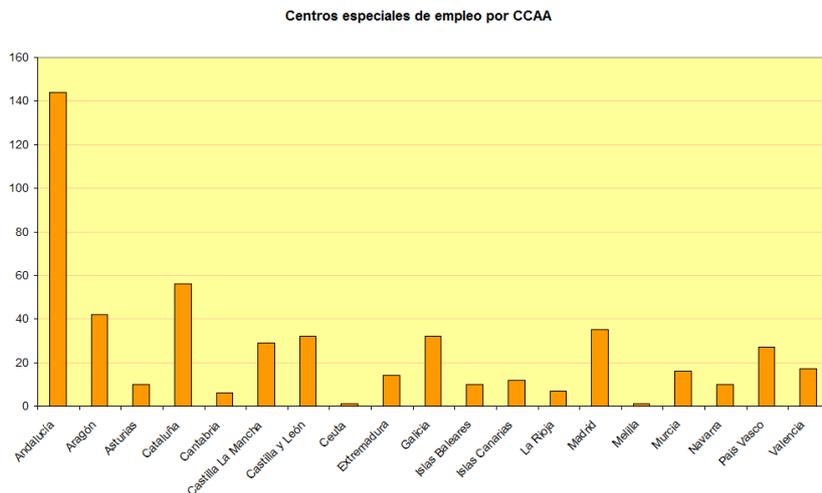
4.1. ANÁLISIS DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO EN ESPAÑA.

España es un país que apuesta por la Economía Social y por las innumerables ventajas y aspectos positivos que de ella se derivan.

Dentro de la economía social de nuestro país, los Centros Especiales de Empleo se van consolidando poco a poco en las diferentes Comunidades Autónomas. Algunas gozan de varios CEE y otras aún no han optado por su creación.

A continuación podemos ver un análisis detallado de la presencia de estos centros a lo largo de toda la geografía española.

Gráfico 2. Centros especiales de empleo y CCAA



FUENTE: Confederación Empresarial Española de la Economía Social, 2011.

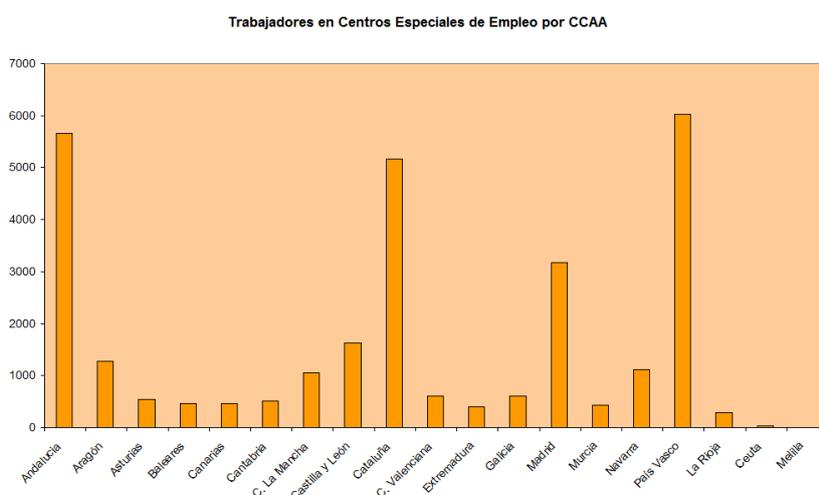
- Dónde más se ha desarrollado este tipo de fórmula social ha sido en Andalucía con 144 centros, su presencia destaca muy por encima del resto de las CCAA. Seguida a esta, estarían ya dos de las CCAA más

importantes a nivel económico de nuestro país, que son Cataluña (56) y Madrid (35). Y entre ambas, con 42 CEE estaría Aragón, siendo la tercera comunidad más activa en la creación de este tipo de centros.

- El grueso de la distribución se encuentra en la mayoría de las CCAA de nuestro país, que oscilan entre la presencia de unos 25-40 centros especiales de empleo por CCAA. Aquí se encontrarían Castilla y León (32), Castilla La Mancha (29), Galicia (32) y País Vasco (27).
- En cuanto a las Islas, Canarias y Baleares, tienen una presencia estable, existiendo 12 y 10 centros respectivamente.
- Entre las CCAA que menos involucradas están en la creación de estos centros son Asturias, Valencia, Cantabria, Extremadura, Murcia y Navarra. Con la presencia de entre 7 y 17 centros en cada una de ellas.
- Y por último, en las provincias autónomas de Ceuta y Melilla, contamos con un centro especial en Ceuta.

A continuación se muestra el número de trabajadores que están empelados en cada una de las CCAA. De esta manera podremos ver el empleo que se genera a través de estas fórmulas sociales.

Gráfico 3. Trabajadores empleados en centros especiales de empleo por CCAA.



FUENTE: Confederación Empresarial Española de la Economía Social, 2011.

Podemos ver que se producen pequeñas variaciones entre los resultados de este gráfico y del anterior sobre el número de centros que hay en cada Comunidad Autónoma.

- El primer caso que llama la atención es el de País Vasco, que aunque cuenta con veintisiete centros de especiales de empleo, estos son lo suficiente potentes como para dar trabajo a 6.035 trabajadores. Es la CCAA que más trabajo ofrece desde este tipo de fórmula social.
- A continuación las CCAA más activas en la creación de empleo son Cataluña y Andalucía, que junto con País Vasco destacan sobre el resto. Andalucía con sus 144 CEE, da empleo a 5.656 trabajadores mientras que Cataluña emplea a 5.163 trabajadores en sus 56 centros.

De aquí podemos concluir que Andalucía tiene muchos centros pequeños que emplean a un número inferior de trabajadores mientras que los centros que tenemos en Cataluña son más potentes aunque se den en menor cantidad.

- En cuarto lugar estaría la Comunidad de Madrid con un total de 35 centros. Esta emplearía a 3175 trabajadores, aproximadamente a la mitad que País Vasco.
- Aragón destaca por tener un gran número de centros pero no por dar empleo a un gran número de trabajadores. En total ofrece 1276 puestos de trabajo. Podemos decir que Aragón tiene una gran diversidad de centros pero de un tamaño reducido.

En cuanto al resto de CCAA, no reflejan grandes diferencias entre el número de centros y de trabajadores a su servicio.

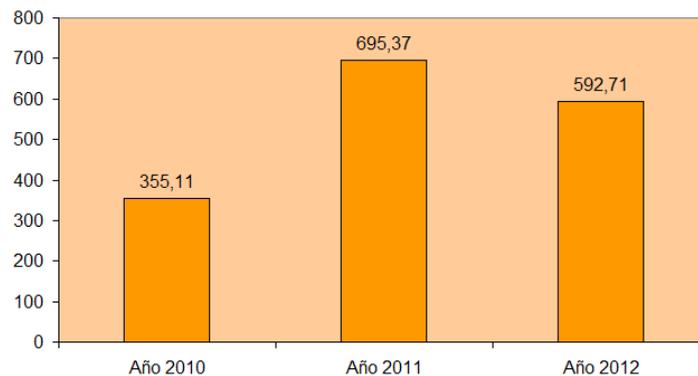
4.1.1. La Facturación de los centros especiales de empleo.

Para llevar a cabo este estudio analizaré el ranking realizado por la Confederación Empresarial Española de la Economía Social, dónde se establece de manera detallada la facturación de los principales CEE de nuestro

país. Este análisis se centrará en la evolución de los principales centros durante 2010, 2011 y 2012.

En el gráfico que aparece a continuación, se muestra la evolución general de la facturación de los centros especiales de empleo.

Gráfico 4. Facturación de los centros especiales de empleo (Mills. €)



FUENTE: Confederación Empresarial Española de la Economía Social (2010, 2011, 2012).

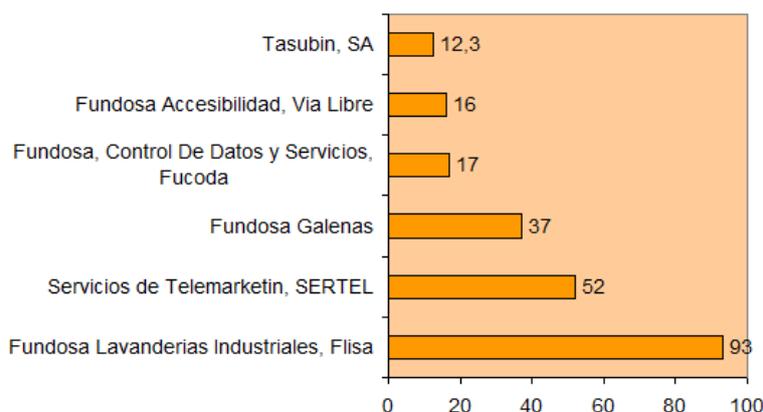
En estos tres años que recoge la gráfica, se ha llevado a cabo una facturación total de 1643.19 millones de euros como consecuencias de las actividades realizadas por estos centros especiales de empleo.

En 2011 se duplica la facturación con respecto del año anterior. En 2012, esa facturación cae en unos 100 millones de euros, intentando mantener la actividad tan positiva del año anterior.

Para poder realizar un análisis más profundo, voy a mostrar cuales han sido los CEE que más han facturado en cada uno de los años, sobre los que se ha realizado el análisis anterior.

AÑO 2010.

El año 2010 es el que tiene menos facturación. No obstante, tiene empresas que facturan varios millones de euros y que se han mantenido en auge durante estos 3 años.

Gráfico 5. Centros especiales de empleo qué mas facturaron en 2010.

FUENTE: Confederación Empresarial Española de la Economía Social (2010).

Flisa, dedicado al sector de la lavandería industrial, es la empresa que más factura en el año 2010 con 93 millones de euros. Forma parte de uno de los Grupos más potentes a nivel nacional, Grupo Fundosa¹¹.

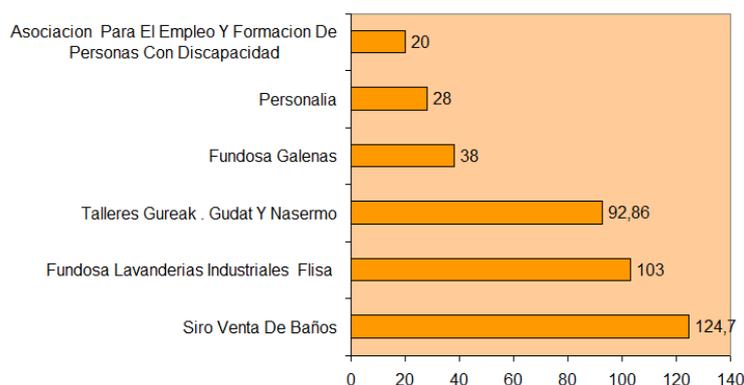
La diferencia con el resto de las empresas es bastante evidente, ya que la siguiente, factura casi la mitad que esta. Estaríamos hablando del CEE de Sertel, que en su segunda posición, facturó un total de 52 millones de euros. Y, por último, Tasubin S.A., factura un total de 12.3 millones de euros siendo el centro con menos facturación, dentro de los seis principales del ranking¹².

AÑO 2011.

El año 2011 se consolida como el que más facturación ha creado según el ranking del CEPES (Confederación Empresarial Española de la Economía Social). Es un año importante para los centros especiales de empleo, y también, para nuestra comunidad autónoma, ya que aparece en el ranking el Grupo Siro, ubicado en Palencia.

¹¹ Surge a través de la Fundación Once con el objetivo principal de crear empleo para las personas con discapacidad.

¹² Ranking realizado por la Confederación Empresarial Española de la Economía Social.

Gráfico 6. Centros especiales de empleo qué mas facturaron en 2011.

FUENTE: Confederación Empresarial Española de la Economía Social (2011).

El centro más importante pasa a ser el Grupo Siro, con una facturación total de 124,7 millones de euros. Flisa, que en el año 2010 encabezaba el ranking, este año paso a un segundo lugar pero aumentando su facturación con respecto al año anterior. Pasa de 93 millones de euros a 103, lo que también es bastante positivo para este centro especial de empleo.

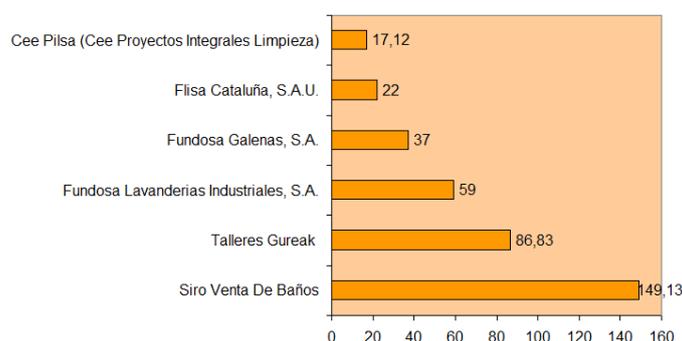
También aparece en esa lista Talleres Gureak, otro de los fuertes CEE que hay en nuestro país, como veremos más adelante. Este centro factura casi 93 millones de euros.

En sexto lugar aparece una asociación¹³, una entidad creada sin ánimo de lucro, que se consolida este año como uno de los principales CEE con una facturación anual de 20 millones de euros.

AÑO 2012.

El descenso de la facturación en 2012 no destaca especialmente, ya que estamos en una época de crisis económica.

¹³ Asociación para el Empleo y Formación de las Personas con Discapacidad

Gráfico 7. Centros especiales de empleo qué mas facturaron en 2012.

FUENTE: Confederación Empresarial Española de la Economía Social (2012).

Grupo Siro no solamente sigue encabezando la lista en el año 2012 sino que aumenta su facturación en unos 25 millones de euros. Un dato positivo para esta empresa.

El resto de los centros pierden facturación con respecto del año anterior. Flisa pasa al tercer puesto, superada por Talleres Gureak. En el caso de este último centro, pierde unos 6 millones de euros. Flisa pierde casi la mitad de la facturación del año anterior y también con respecto de año 2010. Lo que supone un descenso importante en la facturación de este CEE.

En este año, será el CEE Pilsa el que cierra el ranking con una facturación de 17.12 millones de euros. Algo inferior a la facturación que realizó la Asociación para el Empleo y Formación de las Personas con Discapacidad en el año anterior.

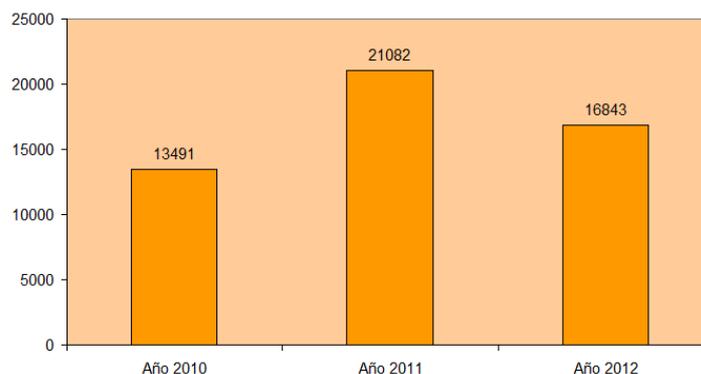
En conclusión, los CEE más importantes de estos tres últimos años a nivel nacional y según el ranking realizado por el CEPES, son Grupo Siro, Flisa y Talleres Gureak según la facturación llevada a cabo por ellos.

Destacar el papel del Grupo Siro, único centro que no sólo se ha mantenido, sino que ha ido aumentando su facturación en esta época de crisis económica.

4.1.2. El empleo en los centros especiales de empleo.

Del mismo modo que se ha realizado el análisis de la facturación de los CEE, voy a llevar a cabo el estudio del empleo que han generado estos centros especiales durante estos 3 años¹⁴, según el ranking realizado por el CEPES.

Gráfico 8. Empleo generado por los centros especiales de empleo.



FUENTE: Confederación Empresarial Española de la Economía Social. (2010, 2011,2012)

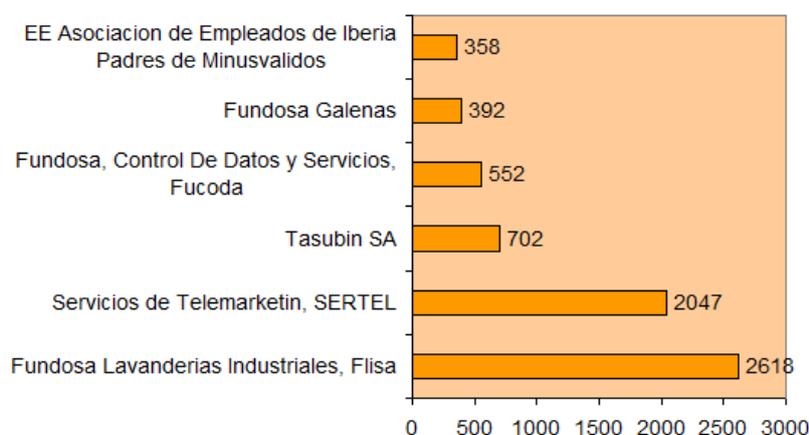
Ocurre la misma situación que analizábamos anteriormente con la facturación. En el año 2010 se crean 13.491 empleos en total. Es el año que menos empleo crea, al igual, que el año que menos dinero factura. En 2011 se produce un ascenso en el número de contrataciones, estaríamos hablando de 21.082 puestos creados a partir de los CEE. Y en 2012, se produce un descenso de 4239 empleos.

A continuación mostraré que CEE ha generado más empleos en estos años.

AÑO 2010.

Este año se consolida como el que menos empleo creo a través de los centros especiales de empleo. Los centros que se muestra a continuación, analizan los seis CEE que más empleo generaron en 2010.

¹⁴ 2010,2011,2012.

Gráfico 9. Centros especiales de empleo que más facturaron en 2010.

FUENTE: Confederación Empresarial Española de la Economía Social. (2010)

El centro que destaca por encima de todos es Flisa, el que más facturó en 2010. Este genera 2618 puestos de trabajo, seguido muy de cerca por Sertel con 2047 empleos.

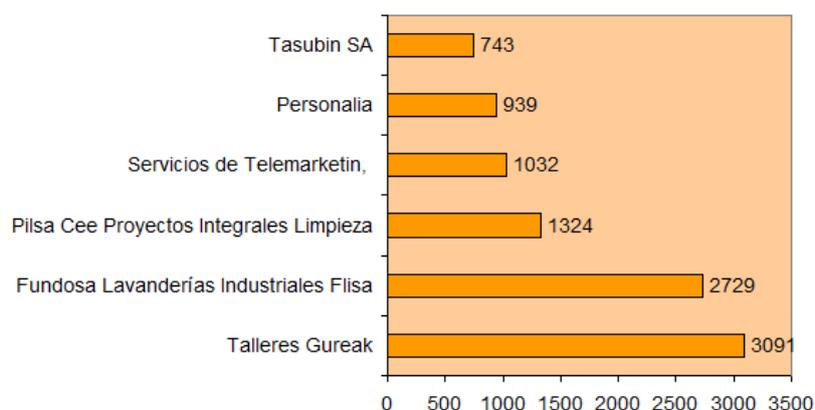
Tasubin S.A, que fue el sexto centro que más facturó, se consolida ahora como la tercera empresa que más empleo genera, en total 702 trabajadores a su servicio.

En sexto lugar aparece una Asociación¹⁵, que crea un total de 358 empleos. Precedida por otros dos CEE que generan 392 y 552 puestos de trabajo, Fundosa Galenas y Fucoda respectivamente.

Año 2011.

Este es el año en el que se crea más empleo, y también el que más facturó atendiendo al análisis del apartado anterior. Se configura como un año importante para los CEE que aún estando en una situación de crisis nacional sigue creciendo.

¹⁵ Asociación de empleados de Iberia Padres de Minusválidos.

Gráfico 10. Centros especiales de empleo que más facturaron en 2011.

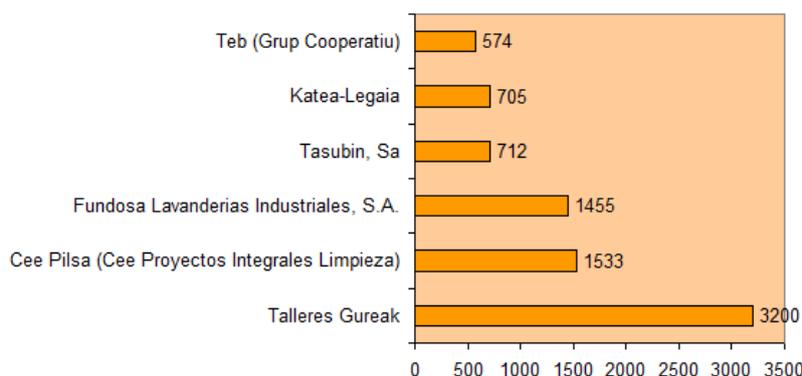
FUENTE: Confederación Empresarial Española de la Economía Social. (2011)

En el año 2011, la empresa que más empleo genera es Talleres Gureak. Supera en casi 500 empleos más a Flisa, la que lideró en ranking en 2010. En total, Talleres Gureak ha creado 3097 empleos, seguido muy de cerca por Flisa, que en 2011 crea 2729 puestos de trabajo.

En segundo lugar podemos destacar la creación de alrededor de un total 2000 empleos por parte de los CEE de Pilsa y Sertel. Mientras, Personalia y Tasubin S.A, con alrededor de 800 empleos cada una de ellas, cierran el ranking de los seis centros que más trabajo generaron en 2011.

Año 2012.

Este año supone un pequeño descenso en la creación de empleo por parte de los CEE. A continuación, veremos los seis centros que más empleos generaron este año.

Gráfico 11. Centros especiales de empleo qué mas facturaron en 2012.

FUENTE: Confederación Empresarial Española de la Economía Social. (2012)

Talleres Gureak sigue siendo en 2012 el que más empleo genera. Incluso lo aumenta en unos 100 trabajadores con respecto del año anterior. En total crea 3200 puestos de trabajo.

Pilsa en este año pasa al segundo puesto con 1533 empleos creados. Aumenta en 200 puestos de trabajo con respecto del año anterior. En el caso de Fundosa cambia al puesto tercero con un total de 1455 empleos, que suponen 1274 empleos menos que en 2011.

Cerrando la lista de los seis CEE más destacados por la creación de empleo en nuestro país, según el ranking del CEPES, estarían Tasubin S.A con 712 puestos de trabajo, Katea Legalia con 705 y Teb con 574 empleos.

4.1.3. Relación entre la facturación y empleo de los CEE.

En este apartado haré un pequeño análisis comparativo de los dos aspectos analizados anteriormente. Como hemos ido comentando no siempre coinciden los CEE que más facturan con los que más empleo generan.

El año 2010 destaca por ser en el que más se parecen los datos de facturación con los datos de empleo. Flisa y Sertel son tanto lo que más facturan como los que más empleo generan en 2010. El CEE de Fucada, también se mantienen en la misma cuarta posición en los dos análisis.

Es en el CEE de Tasubin S.A dónde los datos no son iguales, ya que en el caso de la facturación, ocupa el puesto sexto; después es la cuarta empresa que más empleo genera en este año. Fundosa Galenas pasaría del tercer CEE que más factura al quinto que más empleo genera. Y por último, Fundosa Accesibilidad que era el quinto centro que más facturaba desaparece en el segundo ranking, por la Asociación de Empleados de Iberia que se establece como el sexto CEE que más empleo crea.

Un caso que llama la atención en el año 2011 es el de Grupo Siro. Destaca por tener una gran facturación pero no por generar puestos de trabajo. Según los datos obtenidos en el ranking del CEPES, sólo generó alrededor de unos 400 empleos este año¹⁶.

Talleres Gureak, que era la tercera fuerza que más facturaba pasa a ser la que más empleo crea. Flisa se establece en la segunda posición y Personalia en la quinta posición en los dos análisis.

A parte del Grupo Siro, Fundosa Galenas y la Asociación para el Empleo y la Formación de las Personas con Discapacidad, que ocupaban el cuarto y sexto puesto respectivamente en cuanto facturación, desaparecen del ranking de las que más empleo crean por Sertel en cuarto puesto y Tasubin S.A en el sexto.

En el año 2012, ocurre lo mismo con respecto al Grupo Siro, que es la que más factura pero apenas crea unos 400 empleos, no formando parte del ranking.

Talleres Gureak se mantiene como el CEE que más empleo genera y la segunda fuerza que más factura.

Entre las principales novedades de este año, encontramos a TEB y Katea Legalia que se introducen como quinta y sexta fuerza que más empleo crean, no formando parte de los seis CEE que más facturan.

¹⁶ Una de las principales causas que hace que Grupo Siro facturó mucho y apenas de empleo se debe a la gran automatización de sus actividades. Es una empresa con una tecnología muy avanzada lo que hace que la presencia de los trabajadores sea bastante inferior al resto de CEE. Además es una empresa de producción y no de servicios como la mayoría de las que estamos analizando.

El CEE de Pilsa pasa de ser el sexto que más factura al segundo que más empleo crea. Y el Grupo Fundosa se mantiene en la tercera posición en ambos análisis.

4.2. ANÁLISIS DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO POR CCAA

4.2.1. Comunidad Autónoma de Andalucía.

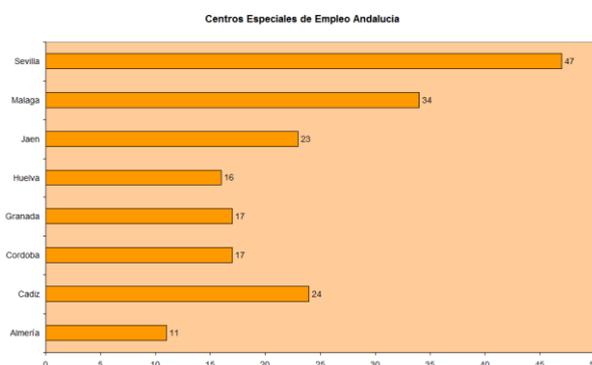
Andalucía ha sido una de las CCAA sobre la que más incidencia se ha mostrado en el análisis de este trabajo. Destaca de ella, el gran número de centros especiales de empleo que ha constituido, así como, que sería la segunda comunidad que más empleo crea a través de los centros especiales de empleo, sólo País Vasco la supera con una pequeña diferencia en el número de trabajadores contratados.

En total se consolida con 144 centros especiales de empleo y un total de 5656 trabajadores al servicio de estos centros¹⁷.

En el siguiente gráfico podemos ver las diferentes provincias de Andalucía y el reparto de estos 144 centros especiales entre ellas.

¹⁷ Confederación Empresarial Española de la Economía Social, 2012.

Gráfico 12. Centros especiales de empleo en la comunidad autónoma de Andalucía.



Fuente: Federación empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo, 2006.

- Sevilla, como capital de Andalucía, es la que más Centros especiales de empleo tiene, un total 47 y da empleo a 1709 trabajadores.
- Seguida de Málaga con 34 centros especiales y 869 trabajadores contratados.
- Almería en la que menos centros de empleo tiene (11) pero no la que menos empleo da ya que consta de 563 discapacitados a su servicio, siendo Granada la que menos trabajadores contratados tienen con 278 a pesar de sus 17 centros.
- El resto de provincias da empleo a 411 trabajadores en el caso de Córdoba, 631 Cádiz y 354 en el caso de Huelva.

El Centro de Empleo más destacado en Andalucía¹⁸ estaría en la Provincia de Sevilla, dedicado a marketing directo, grabación y digitalización de datos. El centro se denomina Fundosa, control de datos y servicios S.A. Da empleo a 416 personas y tiene un facturación de 17 millones de euros¹⁹.

En Sevilla destaca el CEE Servicios de Telemarketing S.A. que da empleo a 43 personas y tiene un facturación de 17 millones de euros.

4.2.2. Comunidad Autónoma de Aragón.

¹⁸ Según la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (2012).

¹⁹ Es una empresa que realiza su actividad en todo el ámbito nacional, aunque su domicilio social se encuentre en Sevilla.

Aragón destaca principalmente por los centros especiales que crea su capital Zaragoza, que cuenta con 32 centros que dan empleo a 1017 trabajadores. Es una provincia de las más activas en la creación de estas fórmulas sociales y que lleva a la CCAA a estar entre las principales generadoras de empleo para este colectivo tan especial.

Sus otras dos provincias, Huesca y Teruel, no tienen mucho impacto en la creación de centros especiales, podemos decir que en el caso de Teruel prácticamente su presencia es nula ya que sólo tiene un centro especial de empleo y Huesca con nueve centros especiales de empleo a 254 trabajadores.

El CEE más importante dentro del ámbito autonómico estaría en Zaragoza y se denomina San Jorge Atades, dedicado a la jardinería y limpieza, con una facturación de 1 millón de euros por año y 80 trabajadores a su servicio.

4.2.3. Comunidad Autónoma de Asturias.

De Asturias poco podemos añadir a lo dicho a nivel general ya que es una comunidad con una sola provincia. Podemos distinguir entre sus dos centros económicos que son su capital Oviedo y Gijón, su segunda ciudad más importante.

Asturias cuenta con 10 centros especiales de empleo que dan trabajo a 542 trabajadores. Su centro de empleo más importante se encuentra en Gijón, se denomina Apta y se dedica a la elaboración, fabricación y distribución de elementos para vehículos, prendas de protección laboral y fabricación y montaje de aparatos eléctricos de iluminación. Da empleo a 223 personas y facturó 6.22 millones de euros en 2012.

4.2.4. Islas Baleares.

Casi todos los CEE que hay en las Islas Baleares se encuentran en la Isla de Mallorca, y sólo uno de los centros se encuentra en la isla ibicenca. En total cuenta con 10 centros, y da trabajo a 256 personas discapacitadas.

El centro más importante se encuentra en Palma de Mallorca, se denomina Amadip Esment, se dedica a tres actividades distintas que son la limpieza, manipulados y artes gráficas y da trabajo a 153 trabajadores.

4.2.5. Islas Canarias.

Las Islas Canarias están formadas por dos provincias que se constituyen por las diferentes islas que forman el conjunto canario. Por un lado está Santa Cruz de Tenerife y por otra parte Las Palmas.

Santa Cruz de Tenerife cuenta con nueve Centros Especiales de Empleo y da trabajo a 254 trabajadores. Mientras que en Las Palmas hay 10 centros que emplean a 201 trabajadores.

El centro más importante que hay en las Islas Canarias en Flisa que cuenta con una delegación en cada una de las dos provincias. Se dedica a la lavandería industrial y da empleo a unos 200 trabajadores en total.

4.2.6. Comunidad Autónoma de Cantabria.

Cantabria constituida por una sola provincia ha creado únicamente ocho centros especiales de empleo. Sus centros están distribuidos por toda su geografía pero el mayor número se encuentra en su capital Santander.

En esta se encuentra Talleres Montañeses Ampros que da empleo a 225 personas y se dedica a la carpintería, embalajes, industria, jardinería y limpieza entre otros, configurándose como el más importante de la comunidad.

4.2.7. Comunidad Autónoma de Castilla La-Mancha.

Esta Comunidad es una de las más amplias desde el punto de vista geográfico y sus CEE están repartidos de la siguiente manera:

Albacete sería la provincia que más centros ha creado. Tiene once centros que emplean a 421 trabajadores. Con tres centros menos estaría Toledo que únicamente ha creado 144 empleos.

El resto de las provincias no gozan de la presencia de muchos centros, así estaría Guadalajara con cuatro centros y empleo a 288 trabajadores, Toledo con ocho centros y 144 empleados a su servicio y por último Ciudad Real que cuenta con otros tres centros y únicamente 76 trabajadores a su servicio.

No es una CCAA que destaque por la creación de estas fórmulas sociales. A pesar de ser una de las CCAA más grandes, sólo tiene 36 centros.

Su centro más importante en Manchalan, que se encuentra en Guadalajara y se dedica a la fabricación y venta de componentes de electrodomésticos. Trabajan aproximadamente unos 180 trabajadores. A pesar de ser el centro más relevante de la comunidad, según el ranking de la Confederación Empresarial Española de la Economía social (2012), estaría en el puesto veintiséis.

4.2.8. Comunidad Autónoma de Cataluña.

Cataluña, una de las CCAA fuertes y con más presencia de CEE de todo el ámbito nacional.

Tras Andalucía, es la CCAA que más centros especiales de empleo tiene, en total estaríamos hablando de 56. Además es la tercera CCAA que más empleo origina a través de estas fórmulas sociales, un total de 5163 trabajadores se benefician del empleo de estos centros.

Barcelona es, sin duda, la provincia que cuenta con la presencia del mayor número de centros. Existen 42 que dan empleo a 4147 trabajadores discapacitados. Es esta provincia la que hace que Cataluña sea una de las CCAA más importantes en la creación de este tipo de fórmulas sociales.

Después podemos destacar a Tarragona que cuenta con diez centros lo cuales dan empleo a 727 trabajadores. Un dato bastante positivo, del que podemos concluir, que esos diez centros con los que cuenta son amplios y competitivos, además de grandes generadores de empleo.

Gerona y Lérida cuentan con dos y tres centros respectivamente y dan trabajo a unos 100 trabajadores cada una de ellas.

El centro de empleo más importante de esta CCAA²⁰ se encuentra en Barcelona y forma parte del grupo Fundosa, se denomina Flisa Cataluña y se configura como una sociedad anónima unipersonal. Forma parte del mismo grupo que mencionábamos anteriormente en las Islas Canarias. Concretamente en Cataluña da empleo a unos 300 trabajadores.

Según los datos del año 2006 de la Federación empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo, Ammfeina situado en Sant Boi de Llobregat, sería el centro que más empleo genera con un total de 1307 trabajadores y se dedica a la limpieza, ganadería, lavandería y manipulados entre otros.

4.2.9. Comunidad Valenciana.

En Valencia hay poca presencia de Centros Especiales de Empleo. Incluso, una de sus provincias, Castellón, no ha creado ninguno.

En total tienen 17 centros especiales, de los cuales 11 están en Valencia y crean un total de 732 puestos de trabajo. Mientras que Alicante cuenta con seis y da empleo a 171 trabajadores.

El centro más importante de esta CCAA estaría en Valencia y se denomina Modular Logística Valenciana, y da empleo a 255 trabajadores. Seguida de Fundosa Servicios Industriales que daría empleo a 221 trabajadores, también en Valencia. Ambos centros se puede decir que son la base de la existencia de los CEE en esta comunidad.

4.2.10. Comunidad Autónoma de Extremadura.

Extremadura se puede decir que cuenta con una actividad importante en cuanto a la presencia de CEE ya que es una comunidad pequeña.

²⁰ Según la Confederación Empresarial Española de la Economía Social, 2012.

Por una parte, Cáceres únicamente tiene tres centros de empleo, pero bastante potentes ya que crean 212 puestos de trabajo, mientras que Badajoz tiene once centros pero su creación de puestos es más pequeña, ya que sólo 198 trabajadores se benefician de ellos.

En Cáceres está el Grupo Fundosa, Servicios Industriales, al que hemos hecho referencia en otras provincias, y da empleo a unos 100 trabajadores. En Badajoz destaca Sercom A8, S.L, se dedica a la limpieza, jardinería y cocina entre otros, y da empleo a unos 50 trabajadores.

4.2.11. Comunidad Gallega.

Galicia es una de las CCAA que se encuentran entre el segundo grupo más destacado a nivel nacional, con 32 centros especiales de empleo. Pero la presencia de estos centros varía bastante entre unas provincias y otras. La provincia que destaca por encima de todas con 23 centros es La Coruña, dando empleo a 612 trabajadores.

El resto de las provincias apenas tienen influencia ya que cuentan con cuatro centros y 43 trabajadores en Pontevedra, tres centros y 70 trabajadores en Lugo y únicamente dos centros y 87 puestos en Orense.

El centro más importante según los datos de 2012 de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social estaría en Orense, Celcoauto, S.L. dedicado a la subcontratación industrial que da empleo a unos 60 trabajadores.

Galicia destaca por tener un papel activo en la creación de centros especiales de empleo, pero centros pequeños y que crean pocos puestos de trabajo. Por eso mismo, su centro más importante solo genera aproximadamente unos 60 puestos.

4.2.12. Comunidad de Madrid.

Madrid se configura como la cuarta comunidad con más centros especiales, en total 35, y también la cuarta que más empleo genera mediante esta fórmula, con 3175 trabajadores al servicio de estos centros.

Entre sus centros más importantes está Manipulados Y Retractilados Madrileños, S. L. que da empleo a 161 trabajadores.

4.2.13. Comunidad Autónoma de Murcia.

Murcia no destaca a nivel nacional por la creación de centros especiales de empleo. Pero teniendo en cuenta que es una comunidad pequeña, la creación de sus dieciocho centros es algo bastante positivo.

Todos estos centros dan empleo a 430 personas con algún tipo de discapacidad.

El centro especial de empleo que destaca en Murcia es Astus-Prolam que se dedica a la jardinería, artesanía, gestión documental y paquetería. Creó 40 puestos de trabajo en 2012 según la Confederación Empresarial Española de la Economía Social.

4.2.14. Comunidad foral de Navarra.

El caso de Navarra es un caso particular, ya que aunque sólo ha creado diez centros especiales de empleo estos son los suficientemente fuertes como para crear 1122 puestos de trabajo.

Su centro más destacado es Tasubin, Sa que se dedica por un lado a jardinería, limpieza e higienización y, por otro, a servicios de logística, lavandería y hostelería, y crean un total de 700 puestos de trabajo.

4.2.15. País Vasco

País Vasco no es la comunidad que cuenta con más centros, ya que tienen 27, superada por ocho comunidades más. Pero tiene la suerte de que estos centros son tan potentes que generen empleo para 6035 trabajadores,

poniendo al País Vasco en lo alto de la lista en lo que en este aspecto se refiere.

Álava cuenta con cinco centros y da empleo a unos 740 trabajadores, es la provincia que menos importancia tiene en la creación de estos centros dentro de la comunidad y aún así ya da trabajo a un número elevado de personas. Seguida muy de cerca está Vizcaya que tienen siete centros bastante potentes que generan 2029 puestos en total.

Guipuzcoa es la provincia que más destaca tanto a nivel de comunidad como a nivel nacional. Es una de las que mayor empleo genera a través de estas fórmulas sociales. Aunque sólo cuenta con 15 centros estos dan empleo a 3259 trabajadores.

El centro más importante a nivel provincial es Katea-Legaia en la provincia de Guipúzcoa que da empleo a unos 700 trabajadores y se dedica a ofrecer diferentes servicios a empresas.

Talleres Gureak es el segundo centro especial de empleo más importante de España, según la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (Datos de 2012). Su domicilio social se encuentra en Guipuzcoa y se dedica a la subcontratación de actividades auxiliares como lavandería, limpieza, jardinería entre otras. Da empleo a un total de 3000 trabajadores por toda España.

4.2.16. La Rioja.

La Rioja, pequeña comunidad situada al norte de la península, no destaca precisamente por la creación de CEE. Ha creado siete centros especiales de empleo y a dado trabajo a unos 200 trabajadores discapacitados.

Su centro más importante es Fundación Asprem que da empleo a unos 120 trabajadores, y se dedica a los encurtidos, manipulados, limpieza, a la industria y las bodegas.

4.2.17. Provincias autónomas de Ceuta y Melilla.

De las provincias de Ceuta y Melilla poco hay que decir relativo a la creación de centros. Son ciudades pequeñas que sólo han dado lugar a la creación de un centro en Ceuta y ha generado 27 puestos de trabajo para personas con discapacidad.

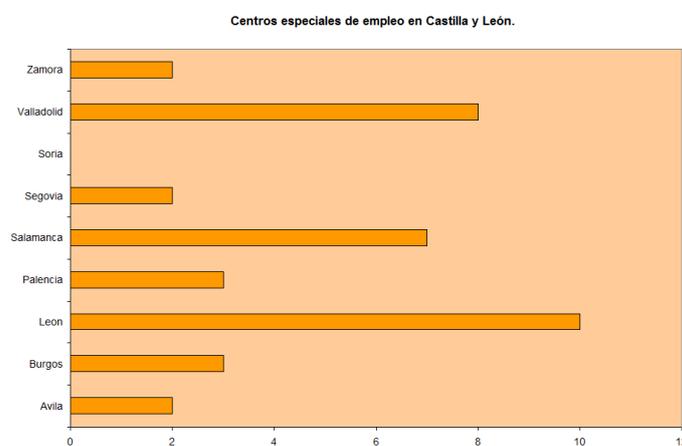
El centro que hay en Ceuta es Servicios Limpiezas Ampros, S. L. U y se dedica a limpieza industrial.

4.2.18. Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Castilla y León destaca sobretodo por tener el centro especial de empleo más importante de España del que hablaremos más adelante.

Nuestra comunidad esta formada por nueve provincias que no optan por la creación de centros especiales de empleo, ya que la que más tienen es León con diez centros. A continuación se muestran en el grafico los datos sobre centros especiales en Castilla y León.

Gráfico 12. Centro especiales de empleo en Castilla y León.



Fuente: Federación empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo, 2006.

En general, el número de centros por provincia que tiene Castilla y León no es muy amplio, sumando en total 32 centros en la comunidad.

- León se sitúa en la cabeza con diez centros y con la creación de 370 puestos de trabajo. Cerrando la lista está Soria, que es una de las pocas provincias que tiene nuestro país que carece de centros de este tipo.

- Después tendríamos a Salamanca y Valladolid, con 7 y 8 centros respectivamente que crean cada una de ellas unos 250 empleos.
- Palencia cuenta con tres centros que dan trabajo a unos 400 trabajadores. En esta provincia se encuentra el centro especial de empleo más importante de España.
- Burgos también cuenta con tres centros especiales y genera 140 empleos, y por último. Segovia, Ávila y Zamora que cuentan con dos centros cada una de ellas que generan 110, 11 y 11 empleos respectivamente.

4.2.18.1. GRUPO SIRO, creador del Centro Especial de Empleo más importante de España.

Según lo recogido por la Confederación Empresarial Española de la Economía Social²¹, el CEE más importante de nuestro país es el Grupo SIRO.

Grupo Siro cuenta con cuatro centros especiales de empleo, tres de los cuales están situados en Venta de Baños (Palencia) y otro en Valencia. Además en Jaén se ha abierto una línea de producción que tiene las mismas características que un Centro Especial de Empleo.

El Grupo Siro nació en 1991, en Venta de Baños (Palencia), fruto de la compra de una pequeña empresa familiar, Galletas Siro SA., fundada en el año 1918 y que pertenecía a la multinacional BSN- Danone

La creación de los centros especiales de empleo surgió en el año 1998, fruto de un acuerdo entre el Grupo y la Fundación ONCE. A partir de esto se empezaron a poner en marcha los centros de Venta de Baños, que superan el 12% de personal discapacitado contratado por la totalidad del Grupo Siro. En estos centros, el 80% del personal contratado tiene algún tipo de discapacidad²².

²¹ Datos del año 2012.

²² Grupo Siro

El Grupo Siro es uno de los mayores grupos industriales que forman parte del sector de alimentación en nuestro país. En él se llevan a cabo varios negocios distintos, cada uno de ellos con un peso importante a nivel nacional. Podemos distinguir entre ellos distintos sectores alimenticios: galletas, pasta, pan de molde, bollería, pastelería, cereales, aperitivos y además un fuerte departamento de I+d+i y co-productos.

Grupo Siro se encuentra en lo más alto del ranking²³ de los CEE de nuestro país y en el puesto treinta y cinco dentro de todas las empresas que forman parte de la Economía Social, sólo superada por las Cooperativas, empresas que se caracterizan por tener un gran volumen de trabajo.

En total, este Grupo produce 320 millones de kilos al año y factura 544 millones de € aproximadamente. (Dato 2012)

En cuanto al conjunto de los Centros Especiales de Empleo se dedican a la fabricación y comercialización de patatas fritas y aperitivos, da empleo a 420 trabajadores y factura 143,13 millones de € del total de su producción²⁴.

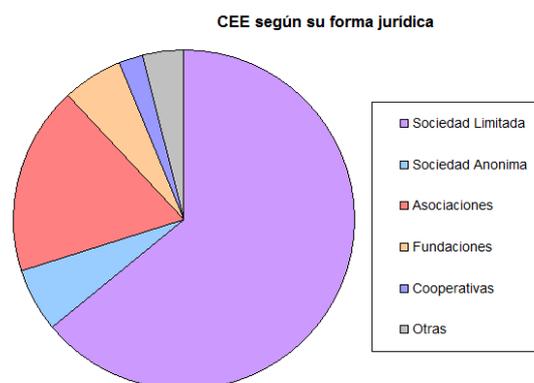
4.3. FORMA JURÍDICA DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.

Según los datos obtenidos en el *Portal de referencia en centros especiales de empleo Insencial*, de la *Federación empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (2006)* y de la *Confederación Empresarial Española de la Economía Social (2012)*, he llevado a cabo el siguiente análisis según las formas jurídicas que prevalecen a la hora de crear un CEE.

²³ Ranking creado por el CEPES (Confederación Empresarial Española de la Economía Social) en el año 2012.

²⁴ Confederación Empresarial Española de la Economía Social (Datos de 2012)

Gráfico 12. Los centros especiales de empleo según su forma jurídica.



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos recogidos en: *el Portal de referencia en centros especiales de empleo Insencial*, en la *Federación empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (2006)* y en la *Confederación Empresarial Española de la Economía Social (2012)*.

La mayor parte de los Centros Especiales de Empleo se constituyen como sociedades de responsabilidad limitada.

España se caracteriza por tener principalmente centros pequeños. Por lo tanto, para su creación recurren a formas jurídicas que requieran una inversión inicial menor.

Los CEE más importantes de nuestro país, como es el caso de SIRO, Talleres Gureak o el Grupo Fundosa, se configuran como Sociedades Anónimas. Estas son empresas de mayor tamaño, que están situadas por todo el país a través de delegaciones provinciales. Necesitan, por tanto, una inversión inicial más importante que en el caso de las anteriores. Y además optan por una figura que les permite aprovechar los beneficios de cotizar en bolsa como son la competitividad y la financiación.

Otras de las formas jurídicas más habituales que se utilizan para la creación de estos centros son las asociaciones. Estas se caracterizan por realizar actividades sin ánimo de lucro. Se extiende, principalmente, en fórmulas empresariales que pretenden proteger a ciertos colectivos, como es el caso de los discapacitados.

Se puede decir que las asociaciones son, tras las sociedades limitadas, la forma jurídica más utilizada para la creación de estos centros.

En algunos casos también se crean estos centros a través de fundaciones. Las fundaciones son otra forma jurídica que se configura por llevar a cabo actividad sin ánimo de lucro. Sería la cuarta forma jurídica por la que se opta. Madrid es la comunidad que más fundaciones crea.

En algunos casos también se usa la forma jurídica de las cooperativas. Estas se configuran como asociaciones de trabajadores que llevan a cabo una actividad empresarial a través de bases democráticas. Estas fórmulas se dan sobre todo en Asturias.

4.4. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO SEGÚN ACTIVIDAD O SECTOR ECONÓMICO.

Este análisis lo realizaré a partir de los datos recogidos en *el Portal de referencia en centros especiales de empleo Insencial, en la Federación empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (2006) y en la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (2012)*.

Los centros especiales de empleo se han ido instaurando en sectores de actividad muy variados por todo nuestro país. No obstante, hay algunos sectores que destacan bastante por encima y son los que pasaré a analizar a continuación.

Gráfico 13. Los centros especiales de empleo según sector de actividad.

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos recogidos en: *el Portal de referencia en centros especiales de empleo Insencial*, en la *Federación empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (2006)* y en la *Confederación Empresarial Española de la Economía Social (2012)*.

Los sectores donde más presencia tienen los CEE son los de lavandería industrial, jardinería, limpieza y comercio minorista.

En el caso de la limpieza y jardinería suelen ser empresas de servicio, es decir, que prestan estos servicios como actividades auxiliares para otras empresas. Se dedican a la subcontratación de estos servicios, que en la mayoría de los casos son servicios de jardinería y limpieza, aunque a veces junto con ellas se dan otras actividades subcontratadas como catering, transporte, vigilancia o mantenimiento. Aunque también existen centros dedicados propiamente a estas actividades y no a su subcontrataron con otras empresas.

La lavandería industrial es otro de los grandes sectores en los que se establecen estas fórmulas sociales, quizás el más importante de todos y que más extendido está. Los principales centros especiales de nuestro país se dedican a esta actividad.

Otros sectores que destacan son aquellos que requieren más actividad mental que física. Como es el caso de servicios de asesoría, formación y el sector del telemarketing y telecomunicaciones.

Podemos decir que hay un total de 10 CEE en el sector de la agricultura y ganadería y existen aproximadamente unos veinte centros dedicados a empresas que guardan alguna relación con el sector de la alimentación. Otros sectores que destacan son el marketing donde hay unos veinte centros y la

hostelería que tendría unos treinta centros, algunos de ellos pertenecientes también a prestar servicios de catering.

5. CONCLUSIONES.

Para finalizar este trabajo llevaré a cabo una serie de conclusiones de todo lo analizado sobre la Economía Social y los Centros Especiales de Empleo.

La Economía Social surge para intentar dar cobertura de empleo de una manera distinta a la que se venía haciendo tradicionalmente. La colaboración y cooperación se vuelven instrumentos claves para marcar el éxito de las entidades que la forman. Las cooperativas y sociedades laborales son las fórmulas sociales que mas destacan en la Economía Social, manteniéndose en una situación estable durante estos últimos años de crisis.

Los Centros Especiales de Empleo, se establecen como una fórmula social minoritaria dentro de la Economía Social. Su objetivo es crear puestos de trabajo para personas discapacitadas, que dadas sus características psíquicas y físicas especiales, se encuentran en situación de inactividad. Esta fórmula social pasa a ser una vía importante para la empleabilidad de estas personas. Además, no sólo se genera empleo con la incorporación directa de los trabajadores discapacitados a estos centros especiales de empleo; también a través de los enclaves laborales que favorecen la creación de empleo de personas discapacitadas en empresas ordinarias.

La regulación que se ha llevado a cabo, tanto de los CEE y enclaves laborales, como de la situación especial de estas personas discapacitadas, es bastante amplia y completa. Esto significa que los Gobiernos apuestan por estos centros especiales de empleo y por la promoción del trabajo de las personas con discapacidad. Estos CEE se convierten en el eje central para que la inactividad laboral de este colectivo tan especial se disminuya en la medida de lo posible.

La creación de CEE en nuestro país, desde mi punto de vista, es activa, aunque no se constituya un número tan elevado de CEE como de cooperativas o sociedades laborales. Para ser una fórmula social creada para dar empleo a un grupo de personas con ciertas características, creo que 500 centros es un

número positivo. Otras fórmulas sociales, como las cooperativas, se centran en dar empleo a toda la población, sin descartar a nadie; de ahí que se suelen establecer como enormes entidades. En cambio, los CEE solo se centran en una franja de la población, que dadas sus características necesitan un empuje para salir de la situación de inactividad laboral. Por lo que me parece que se han constituido de una manera positiva, creando alrededor de 30.000 puestos de trabajo para este colectivo y facturando casi 600 millones de euros. Datos positivos sobretodo tendiendo en cuenta la actualidad de crisis de nuestros país.

Para concluir, diré que no hay muchos datos e información sobre estos CEE y que el análisis ha sido complicado de llevar a cabo. Espero que con el paso del tiempo y la salida de esta situación económica por la que atravesamos, la actividad de estos centros pase a formar parte de la actualidad de España.

6. BIBLIOGRAFÍA.

CONFERERACION EMPRESARIAL ESPAÑOLA DE LA ECONOMIA SOCIAL (2014): Tipos de entidades Centros Especiales de Empleo en http://www.cepes.es/pagina_cepes=39

FEDERACION EMPRESARIAL ESPALOLA DE ASOCIACIONES DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (2006): *Catalogo sobre Centros Especiales de Empleo* en <http://www.feacem.es/FEACEM/CEE/Catalogo/>

PORTAL DE REFERENCIA EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO ISENCIAL (2010). Directorio de Centros Especiales de Empleo en <http://www.isencial.com/directorio-centros-especiales-de-empleo.html>

CALDERON M.J., CALDERON, B. (2012): “Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario”, *CIRIEC ESPAÑA*, núm. 75, pp.223-249.

GOMEZ, J.M., ROMAN, M.A., ROJO, C. (2010): “Las dimensiones de la calidad del empleo en la economía social: un análisis de las Sociedades Laborales y de los Centros Especiales de Empleo en Castilla y León”, *CIRIEC-ESPAÑA*, núm. 67, pp.45-74.

VIDAL, I (1996): “La inserción social por la economía: una realidad empresarial”, *CIRIEC-ESPAÑA*, núm. 78, pp.5-6.

Leyes

LEY 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)

REAL DECRETO 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo. Modificado por el RD 427/1999, 12 de marzo.

REAL DECRETO 2273/1985, de 4 de diciembre, Reglamento de los Centros Especiales de Empleo.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

LEY 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social o Ley de Acompañamiento a los Presupuestos Generales del Estado

ORDEN MINISTERIAL de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

REAL DECRETO 427/1999, de 12 de marzo, que modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.

REAL DECRETO 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

REAL DECRETO 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste de persona y social de los Centros Especiales de Empleo.

LEY 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.
