

R E S U M E N
DE LAS PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN LEGISLATIVA:
CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO



CONFEDERACIÓN NACIONAL DE
CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO
Y EMPRESAS DE INSERCIÓN

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| OBJETO | 7 |
| PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO 1368/1985 | 8 |
| 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EXCLUSIONES | 9 |
| 2.- SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL | 9 |
| 3.- CONTRATACIÓN | 10 |
| 4.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO | 10 |
| 5.- PERIODO DE PRUEBA | 11 |
| 6.- JORNADA. HORAS EXTRAORDINARIAS..... | 11 |
| 7.- TRANSICIÓN AL MERCADO ORDINARIO Y RETORNO AL CEE | 11 |
| 8.- EQUIPOS MULTIPROFESIONALES | 12 |
| 9.- SUBROGACIÓN EN EL CAMBIO DE CONTRATAS..... | 13 |
| MODIFICACIONES TRANSVERSALES | 14 |
| 1.- COMPOSICIÓN PLANTILLA CEE | 15 |
| 2.- EXCLUSIONES EN LAS BONIFICACIONES DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EFECTUADAS POR LOS CEE | 15 |
| 3.- SUBVENCIONES Y AYUDAS ECONÓMICAS | 15 |
| CONCLUSIONES | 17 |

INTRODUCCIÓN

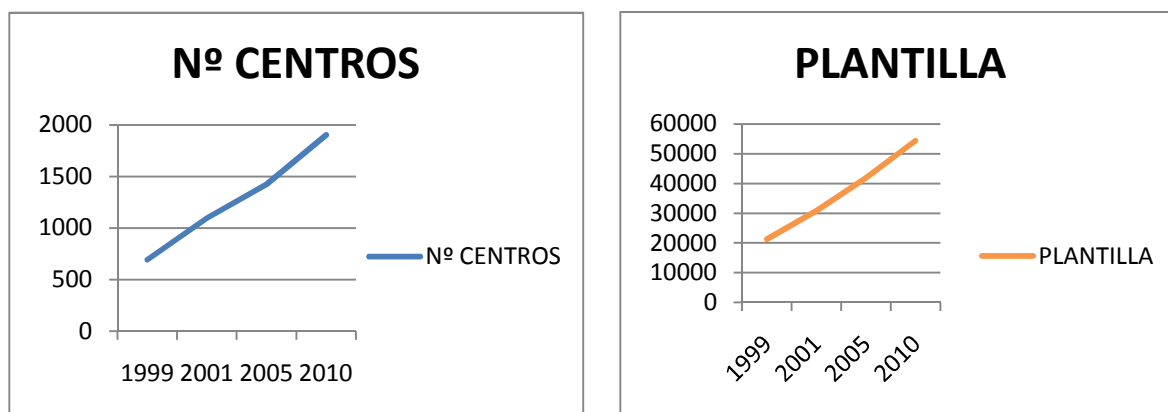
La definición de los CEE promulgada por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI), suponía un reconocimiento al destacado papel del que ya por entonces protagonizaban los CEE, en su Disposición final 6ª habilitó al Gobierno para que en el plazo de un año a partir de su entrada en vigor (20 de mayo de 1982), aprobara las disposiciones reguladoras de trabajo de las personas con capacidad física, psíquica o sensorial disminuidas que presenten servicios en los CEE, lo que no se materializaría hasta el 17 de julio de 1985 con la promulgación del Real Decreto 1368/1985, por el que se regulaba la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que prestan sus servicios en los CEE y que ahora debe ser revisado por mandato legislativo de la Disposición adicional vigésima cuarta de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Para tal revisión el Ministerio de Trabajo e Inmigración, ya ha encargado sendos informes a la Unidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) y a la Universidad de Salamanca y que **a parecer de ésta Confederación desvirtúan totalmente la esencia del CEE, destruyen puestos de trabajo y no aportan ni una sola propuesta efectiva para la creación de nuevos puestos de trabajo para las Personas con Discapacidad.**

Es voluntad pues de esta Confederación que el conjunto de CEE que representa, más de 300 (y más de 10.000 trabajadores con discapacidad en ellos), puedan aportar propuestas a las inminentes modificaciones legislativas. Ya en 2007, al cumplirse veinticinco años desde la entrada en vigor de la LISMI, la CONFEDERACIÓN NACIONAL DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CONACEE) publicó el libro blanco: NUEVO MARCO JURÍDICO PARA LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DEL SIGLO XXI con propuestas consensuadas de modificación legislativa que hicieran posible un marco normativo legalmente justo, socialmente avanzado y particularmente respetuoso con los trabajadores discapacitados y con los titulares de los Centros Especiales de Empleo.

El RD 2273/85 de 4 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento de los Centros especiales de Empleo dice en su preámbulo que es preciso regular las especiales características de estos Centros, racionalizar su estructura, determinar su carácter, objetivos, exigencias y financiación, estableciendo un código de relación entre ellos y las Administraciones Públicas, encaminado todo ello no sólo a facilitar la creación de cuantos sean precisos para atender a la población disminuida del país, sino también para potenciar los existentes.

El crecimiento de los Centros a día de hoy es espectacular pero también lo es el número de puestos de trabajo para personas con discapacidad que han creado y que demuestra la consecución de nuestro **primer objetivo**: hemos proporcionado una alternativa de empleo a quienes no alcanzan el objetivo principal de las políticas de empleo para personas con discapacidad, es decir, el empleo ordinario.



La empresa ordinaria no ha sido capaz de generar los mismos crecimientos. En 2010 **los Centros Especiales de Empleo han realizado el 64,34% de las contrataciones de personas con discapacidad.** El último informe realizado por el Observatorio Estatal de la Discapacidad acerca de la contratación de las personas con discapacidad en España señala que, a lo largo del año 2010, de los 61.128 contratos realizados a personas con discapacidad, 39.331 los realizaron los Centros Especiales de Empleo. Si a finales del 2010 existían en España 1.900 Centros Especiales de Empleo y más de 25.000 empresas ordinarias con una plantilla superior a los 50 trabajadores, obligadas por la LISMI a contratar personas con discapacidad, obtenemos que, mientras un CEE realiza de media 20 contratos, una empresa no llega ni a la unidad, es decir, **por cada contrato que realizó el Centro Especial de Empleo la empresa realizó 0,04 contratos.**

A este respecto Jordán de Urríes y Verdugo (autores del informe encargado a la Universidad de Salamanca) afirman en su estudio, "que existe un claro y desproporcionado sesgo en las asignaciones presupuestarias a favor el empleo protegido y una flagrante desventaja en este sentido para el empleo ordinario".

Bien pues no deberían olvidar que en 2009, datos a los que se refieren los autores, el número de contratos de los CEE (30.442) representaron el 60% del total de contratos realizados (51.577) con lo que se demuestra que **el gasto no fue superior, que no existe ningún sesgo ni flagrante desventaja, sino que las asignaciones fueron sencillamente acordes a las contrataciones.**

Respecto a nuestro **segundo objetivo**, el de realizar esas contrataciones teniendo en cuenta la participación regular en las operaciones del mercado a la vez que la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran nuestros trabajadores, solo afirmar que sin una sólida base de clientes que nos compraran habitualmente no habría crecido en el modo que lo han hecho las plantillas, que estamos presentes en muchos sectores no únicamente en el sector de manipulados como era tradicional, pero es que además, nuestras plantillas se han sentido arropadas y adaptadas y así lo demuestra su nivel de satisfacción que es muy alto, según estudio Red2Red Consultores (2009), encargado por Fundación ONCE y referenciado en más de 6 ocasiones en el Informe de la Universidad de Salamanca, en el que la valoración que los trabajadores de CEE hacen de su trabajo es muy positiva en cuanto a las condiciones de trabajo, horarios, retribuciones salariales, compromiso, sensibilidad y sentimiento de apoyo y comprensión. No descartan, en el plano de lo teórico al menos, la opción

de emplearse en el mercado de trabajo ordinario, promocionando hacia puestos de mayor responsabilidad, pero manteniendo las condiciones actuales; si bien la mayoría no cree tener las mismas oportunidades en el mercado ordinario que les ha facilitado este entorno. Las personas empleadas en los CEE muestran mejor *conciliación de su vida personal y laboral*, y pueden contar con la adaptación del puesto de trabajo a las necesidades y capacidades de las personas en mucha mayor medida que en otros entornos de trabajo.

Un proyecto de formación entre la escuela de Alta Dirección de EADA y la Consejería de Empleo del "Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya", junto a más de 20 titulares de CEE consensuó una definición para nuestra misión:

MISIÓN: Inserción de personas con discapacidades en el mercado laboral, con viabilidad y sostenibilidad.

El director de tal acción comentaba lo difícil que fue acordar si debía aparecer o no nuestra vertiente más empresarial en la definición. Parece que existe miedo a aceptar esa faceta nuestra, faceta que nos viene impuesta por mandato legal (RD 2273 Art2: Sin perjuicio de la función social que los centros especiales de empleo han de cumplir y de sus peculiares características, su estructura y organización se ajustará a los de las empresas ordinarias). Así que lo que lleva horas de discusión resulta que es un mandato, y que lo que muchos califican de ánimo de lucro es sencillamente la defensa de un proyecto empresarial competitivo. Por más que pasen los años, sigue palpable nuestra gran dicotomía, encontrar el equilibrio entre nuestra vertiente más social y nuestra vertiente más empresarial.

Esta vertiente más social nos llevaría a nuestro **tercer objetivo**, el tránsito al empleo ordinario, sobre él se han escrito páginas y páginas con discrepantes opiniones sobre nuestra finalidad al respecto. La LISMI dice literalmente: "...a la vez que sea un medio de integración del mayor número de Minusválidos al régimen de trabajo normal".

Una lectura neutra entendería que el CEE es una herramienta más para favorecer el paso a la empresa ordinaria, deseando hacerlo por supuesto, en el mayor número de personas posible. Entendemos que la LISMI únicamente lo desea y no lo impone, como otras corrientes insisten en desvirtuar. La imposición en el tránsito se contradice con un sinfín de acciones: la retención de talento, la proyección de proyecto empresarial sólido y con garantías de permanencia en el tiempo, la creación de empleo estable incentivado, el modo de finalizar la relación laboral sin penalización, la posibilidad de calificación como CEE de ciertas entidades que nunca podrán efectuar el tránsito (cómo las sociedades cooperativas en que se daría la contradicción de unir a unas personas para ser empresarios y obligarles luego a deshacer su empresa para transitar), la incentivación del trabajo autónomo, la función del CEE como "colchoneta" opuesta al trampolín, al acoger a personas que deben abandonar la empresa ordinaria por la pérdida de capacidades productivas ante enfermedades degenerativas, accidentes de circulación,...

Estamos convencidos de que en este aspecto debe primar la libertad de la persona, sin olvidar que tenemos un componente de inserción, que lo tenemos, la voluntad, ha de ser del trabajador. Forzar el tránsito hasta extremos no

deseables podría hacer que se entendiera el trabajo de los CEE como de segunda categoría y en el extremo más absurdo, obligar a unos cupos de transición periódicos, cuando la empresa ordinaria aún no puede, no quiere, o no está preparada para asumirlos, ¿qué consecuencias reales tendría? ¿es que alguien cree que si las oportunidades en la empresa ordinaria fueran mejores que las ofrecidas por los CEE no existiría un flujo natural de trabajadores en ese sentido?

Puede creer el legislador que es preciso buscar unas fórmulas de transición del CEE a la Empresa ordinaria, pero esas nuevas formulas no deben ir en detrimento, por una cuestión de ética y respeto, del trabajo que han hecho hasta hoy los CEE. No olvidemos que nacieron porque la empresa ordinaria no respetaba la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Los CEE no son herramientas obsoletas, están en su plena juventud y aún son capaces de generar mucho empleo, sólo solicitan algún ajuste normativo que les acompañe en su crecimiento. Si hemos podido respetar el espíritu de la LISMI, que nos concibió como entidades, y la hemos corregido asumiendo que ya no existen minusválidos sino personas con diferentes capacidades, adaptemos nuestra estructura a los nuevos tiempos, pero respetando y apoyando el trabajo de los Centros Especiales de Empleo, que con uno u otro nombre, uno u otro color, no han hecho más que generar empleo para personas con discapacidad y han demostrado ser instrumentos enormemente eficaces. Sería un gran error destruir la herramienta que mejores resultados ha dado.

OBJETO

Es voluntad de esta Confederación que el conjunto de CEE que representa puedan aportar propuestas a las inminentes modificaciones legislativas, a saber:

- La Estrategia Global de Empleo 2008-2012 marca como Objetivo nº5: Renovar el Empleo Protegido, preservando el dinamismo en la generación de empleo alcanzado en los últimos años y favoreciendo un mayor tránsito hacia el empleo ordinario.
- Mandato legislativo de la Disposición adicional vigésima cuarta de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que ordena la revisión del RD 1368/85 que regula la relación laboral de carácter especial y
- Disposición derogatoria única contenida en el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo que deroga, entre otros, 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 vigentes desde 1986 y mejoradas en 1998.

Para ello, siguiendo primero el esquema del RD 1368/1985 y después añadiendo diferentes propuestas transversales, se realiza el presente informe, que rebatiendo en lo preciso las peregrinas propuestas introducidas por los informes de las Universidades Autónoma de Barcelona (dirigido por D. R. Esteban) y de Salamanca (firmado por Jordán y de Urríes y Verdugo pero elaborado por D. R. Esteban), argumenta las modificaciones que, basadas en la experiencia del Empleo Protegido como auténticos protagonistas, favorecerían la continuidad de creación de oportunidades laborales para las Personas con Discapacidad y evitarían la catástrofe laboral que los Informes recabados pueden acarrear.

PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO 1368/1985

1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EXCLUSIONES

Si la relación laboral de Carácter Especial se extendiera a la empresa ordinaria, como propone el Informe de la UAB, además de complicar su gestión, obligaría a establecer y controlar las obligaciones que conlleva para el contratante en la relación laboral, de lo contrario, existiría un claro beneficio en pro de la empresa ordinaria que recibiría las compensaciones económicas pero no prestaría los servicios de ajuste personal y social, los diez días contractuales para rehabilitaciones médico-funcionales, el porcentaje del 70-30, la prohibición de horas extras, la supervisión de los EMP o equivalentes, etc., ...

El espíritu de la LISMI es que la Empresa Ordinaria tenga un 2% o más de trabajadores con discapacidad en total integración con el resto de trabajadores en plantilla. Las diferencias contractuales de los trabajadores con discapacidad en la empresa ordinaria los diferenciarían, sino los discriminarían, del resto de trabajadores.

2.- SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Tanto el art. 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad como el Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la ley 51/2003, de 2 de diciembre, asimilan a la condición de discapacitado tanto los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, como los pensionistas de Clases Pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Mientras la normativa existente pues está ampliando los sujetos a considerar en el colectivo de personas discapacitadas la propuesta de la UAB lo que quiere hacer es reducirlos y de una manera drástica, permitiendo únicamente ser considerado trabajador de CEE las personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100 y las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100. Este recorte no tiene en cuenta la gran cantidad de ayuda y adaptación que necesitan a veces perfiles de los que se denominan "veves". Con su fórmula, si una persona tiene un 50% de discapacidad y las mismas ayudas que una persona sin discapacidad. ¿A cuál se contratará? Se van a destruir muchos puestos de trabajo y pueden desaparecer más de la mitad de los CEE. La viabilidad y operativa pueden verse muy seriamente afectadas pero además muchos trabajadores con grandes discapacidades perderán el respaldo de compañeros menos graves que les servían de apoyo y referencia hasta aquel momento.

Por último abogamos por la necesidad de eliminar toda mención a la capacidad productiva puesta en relación con la capacidad residual derivada del grado de discapacidad.

3.- CONTRATACIÓN

Por lo que hace a las modalidades de contrato de trabajo que puedan celebrarse, actualmente no se pone límite alguno a la celebración de cualquiera de las vigentes, por lo que podrán ser todas aquellas previstas actualmente tanto en el Estatuto de los Trabajadores (arts. 11 a 15) como en sus normas de desarrollo, acabando con interesadas interpretaciones que descartaban la posibilidad de celebrar **contratos temporales de fomento del empleo** (en sentido contrario al sostenido por Tribunal Supremo en su sentencia de 15 de junio de 2005 - Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2495/2004- declarando la validez de los contratos temporales de fomento del empleo celebrados entre CEE y trabajadores con discapacidad).

Una mayor concentración temporal no tiene porqué reflejar mayor precariedad laboral, sino únicamente la idea de que, en un momento dado, los trabajadores abandonarán el CEE para trabajar en una empresa ordinaria. En este sentido, el Informe sobre la Situación de los Centros Especiales de Empleo de la Universidad de Salamanca dirigido por Francisco de Borja Jordán (pág.19).

Así pues desoyendo a los tribunales y a facilitar el tránsito que tanto promulgan, la UAB insiste en limitar la utilización del contrato temporal para el fomento del empleo de las personas con discapacidad aventurándose a proponer porcentajes concretos, no podría superar el 5 por 100 de la plantilla en Centros con hasta 100 trabajadores con discapacidad o el 3 por 100 de la plantilla en Centros de 100 o más trabajadores con discapacidad.

También deberíamos aclarar que la actividad del trabajador discapacitado o asimilado que presta sus servicios al CEE, tanto pueda llevarla a cabo dentro o fuera del recinto de trabajo, y ya sea en régimen productivo como en comisión de servicios, descartando así cualquier interpretación, como se ha dado en la práctica de la Inspección de Trabajo y de los tribunales, de limitar las actividades de dichos trabajadores intra muros del Centro Especial de Empleo y a tan solo actividades productivas.

4.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Con el fin de fomentar la creación de nuevos puestos de trabajo de los que tan necesitados se encuentran los segmentos de la población afectados, se propone en cuanto a la extinción del contrato de trabajo con motivo de despido disciplinario declarado improcedente, reducir el importe de la indemnización cifrándolo en veinte días de salario por año trabajado con un máximo de doce mensualidades. Con tal medida, se adapta la cuantía indemnizatoria a las peculiaridades y características de esta relación laboral especial, a modo y manera de otras relaciones especiales.

5.- PERIODO DE PRUEBA

De aplicarse la propuesta de la UAB, el derecho al periodo de prueba quedaría suprimido como tal para los CEE, entendiéndose que es aquel en que se puede despedir libremente al trabajador sin justificar motivos.

El periodo de prueba constituye una etapa esencial en toda relación laboral. La duración del periodo de adaptación a modo de prueba del trabajador, debería ser distinta en función de su capacitación profesional, sin que se condicione su validez, como hasta ahora, al informe previo del Equipo Multiprofesional. Estos equipos nunca se han desarrollado normativamente, y no obstante, se han venido aplicando las previsiones del Real Decreto 1368/1985 sin su intervención, por cuyo motivo parece razonable prescindir de ellos.

6.- JORNADA. HORAS EXTRAORDINARIAS

Si realmente la función de los CEE es la de integrar al mayor número de trabajadores discapacitados y asimilados, no existe razón alguna para limitarles su derecho al trabajo impidiéndoles prolongar su jornada laboral por medio de las horas extraordinarias con los límites legales actualmente vigentes. En todo caso, la existencia de supuestos particulares que hagan aconsejable su supresión lo será por medio de las evaluaciones de riesgos y de los controles en la adaptación de los puestos de trabajo. Por consiguiente, se propone que en materia de jornada laboral, se suprima la prohibición de realización de horas extraordinarias, salvo para los trabajadores con discapacidad psíquica.

7.- TRANSICIÓN AL MERCADO ORDINARIO Y RETORNO AL CEE

La propuesta de la Universidad de Salamanca sobre la creación de un registro de trabajadores en CEE que facilite a las empresas ordinarias que busquen trabajadores con discapacidad acceder a profesionales capacitados, vulnera totalmente la Ley de Protección de datos además de obligar al CEE a publicar un dato que ninguna otra empresa está obligada a publicar. Proponer unos cupos de transición obligatorios nos plantea muchas dudas: si no se consiguen los porcentajes de transición propuestos, ¿cuál será la consecuencia? ¿pérdida de calificación? ¿A qué trabajador transito? Al productivo (la lógica dice que no) o al menos productivo (que volverá por el derecho de retorno).

Sin embargo, en aplicación del articulado propuesto por la UAB, que obliga también a unos cupos de transito con derecho de retorno al CEE, se dará el caso que cuando el trabajador quiera efectuar el retorno, el CEE no tenga capacidad para absorberlo, haya perdido capacidad de contratación o simplemente haya

cubierto ya el puesto, lo que supondría el despido de la persona que se haya sustituido o un incremento de los gastos de personal. Además si ha pasado un periodo largo de tiempo y la persona que sustituye al trabajador cedido es indefinida no podremos bonificarnos la siguiente contratación. Este es pues otro claro ejemplo de que se han efectuado propuestas teóricas que no han tenido en cuenta las consecuencias prácticas, consecuencias que a veces convierten en inaplicables las propias propuestas.

Ya hemos abogado por nuestra creencia en la libertad del trabajador en el tránsito al empleo ordinario. Forzar el tránsito hasta extremos no deseables podría hacer que se entendiera el trabajo de los CEE como de segunda categoría y en el extremo más absurdo, obligar a unos cupos de transición periódicos, cuando la empresa ordinaria aún no puede, no quiere, o no está preparada para asumirlos, ¿qué consecuencias reales tendría? ¿es que alguien cree que si las oportunidades en la empresa ordinaria fueran mejores que las ofrecidas por los CEE no existiría un flujo natural de trabajadores en ese sentido?

En cuanto al retorno dependerá de la posible bonificación y de causas económicas, si existen plazas o no acordes al perfil,... En la mayoría de casos la discapacidad no se cura y no podremos transitar al alcanzar una "mejora en la productividad" o una mejor adaptación, precisamente muchos de nuestros trabajadores funcionan por que están en el centro apoyados y respaldados, que no sobreprotegidos, pero cuando pasan al mercado ordinario,... Quizás este planteamiento tiene sentido para las empresas de inserción, que sea una estancia temporal mientras la persona adecúa su situación personal, pero por desgracia las PcD tienden más bien a empeorar.

8.- EQUIPOS MULTIPROFESIONALES

El Real Decreto 1368/1985 otorga una notable importancia a la intervención y actuación de los Equipos Multiprofesionales, hasta el punto de que tal intervención se configura como una pieza clave de tal regulación, lo cual difícilmente puede ser aplicada si se prescinde de tales equipos, o de los organismos que legalmente los sustituyan.

La falta de desarrollo de los Equipos Multiprofesionales por parte de los Gobiernos en los últimos 25 años, no puede penalizar la operativa de los CEE. Continúas son la referencias a estos Equipos inexistentes en el vigente Real Decreto lo que en la práctica supone un obstáculo sin sentido al ius variandi del titular del CEE. Y es que por de pronto tales decisiones vendrán sujetas al control de los requisitos establecidos en los arts. 39 y 40 ET. Por ello, se propone la total supresión de la intervención de estos Equipos en todos los supuestos que el RD contempla, incluidos los supuestos de movilidad funcional y geográfica así como los de modificación de las condiciones de trabajo.

9.- SUBROGACIÓN EN EL CAMBIO DE CONTRATAS

Dado que uno de los objetivos de los CEE es fomentar el tránsito al mercado de trabajo ordinario, la subrogación ante un cambio de contratatas (bien entre empresa ordinaria y CEE, bien a la inversa) debería resolverse en el mismo sentido.

La subrogación debería operar siempre que venga impuesta bien por aplicación directa del artículo 44 ET, bien en el pliego de condiciones de la contrata administrativa, bien en los convenios del sector.

MODIFICACIONES TRANSVERSALES

1.- COMPOSICIÓN PLANTILLA CEE

Mientras la UAB propone exigir a los CEE's que acrediten un volumen no inferior al 20 por 100 de trabajadores afectados por especiales dificultades, combinado todo ello con la exigencia de que en el conjunto de la plantilla se acredite la presencia de un 40 o de un 50 de personas con discapacidad, la Universidad de Salamanca aumenta el porcentaje admisible de personas SIN discapacidad en la plantilla de los centros hasta alcanzar el 80% de la misma.

Realmente entendemos que se está proponiendo la desnaturalización de los CEE así como su asimilación a empresas ordinarias y en definitiva la desaparición de la Institución encargada de trabajar por la inserción socio-laboral de las Personas con Discapacidad que tienen serias dificultades de encaje en el seno de la empresa ordinaria.

No se puede entender el funcionamiento de un CEE como tal, de naturaleza protectora y formativa, hacia las Personas con Discapacidad, cuando un 80% de la plantilla está compuesta de Personas no Discapacitadas. Por ello podemos afirmar que una empresa con un 20% de Personas con Discapacidad, será una empresa con una alta sensibilidad hacia éste colectivo, lo cual es tremendamente loable, pero no será jamás, un CEE tal como hoy se configura por Ley.

2.- EXCLUSIONES EN LAS BONIFICACIONES DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EFECTUADAS POR LOS CEE

Se propone la siguiente redacción para el Art. 6, apartado 3 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Art. 6.3. Cuando se trate de contrataciones con trabajadores con discapacidad, no les será de aplicación las exclusiones de la letra c y de la letra d del apartado 1 anterior, así como la establecida en el apartado 2.

3.- SUBVENCIONES Y AYUDAS ECONÓMICAS

Proponemos actualizar el importe de las cuantías de las ayudas contempladas en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998 y autorizar al Gobierno para que anualmente se incrementen en el mismo porcentaje que el Índice de Precios al Consumo dado a conocer por el Instituto Nacional de Estadística.

Plazo de cobro de las Subvenciones: la administración debe tomar un compromiso respecto a los plazos de cobro de las subvenciones, ello es fundamental sobre todo por ejemplo en la subvención salarial, ya que nosotros

debemos abonar los salarios cada mes y no deberíamos esperar más de tres meses en tener el abono. Proponemos que, si pasados tres meses no hemos cobrado, la Administración proceda por ejemplo a avalar un crédito bancario asumiendo los intereses del aval.

El poder adquisitivo de la subvención por generación de empleo se ha reducido a más de la mitad, si actualizamos la renta con el IPC General (sistema IPC base 2006) entre 1986 y 2011 los 12.000€ iniciales serían a día de hoy **30.456€**. Por eso proponemos que las ayudas por lo menos se dupliquen. Se incrementan los salarios, los costes de inversión,... pero las ayudas no.

Respecto a la diferenciación en las ayudas, ésta ya existe con la aplicación de las Unidades de Apoyo, entrar a detallar más estratos sólo haría que discriminar situaciones injustas y complicar excesivamente la gestión de las ayudas para los CEE y para la propia Administración y no entendemos en modo alguno que esa clasificación fuera a crear más empleo.

Respecto a la dotación para Ajustes Personales y Sociales, que son la esencia de la relación laboral de carácter especial, que son un fin esencial, deben tener una dotación específica y digna que no debería diluirse entre las demás ayudas.

CONCLUSIONES

A pesar de cumplir con nuestra función creando empleo y operando en el mercado ordinario como una empresa más, a pesar de los reversos que nos ha dado esta dura crisis, a pesar de nuestra función social ya ampliamente demostrada, a pesar de tener la confianza de clientes que compran productos y servicios por la calidad recibida, y a pesar de contar con el apoyo de la Administración; pues bien, a pesar de todo eso, hemos de sufrir incesables acosos, éste último en forma de Informes y que de prosperar, los Centros Especiales de Empleo podemos llegar, sencillamente, a desaparecer, la gravedad de las propuestas que se han incluido en dichos informes, en resumen, desvirtúan totalmente la esencia del CEE, destruyen puestos de trabajo y no aportan ni una sola propuesta efectiva para la creación de nuevos puestos de trabajo para las Personas con Discapacidad.

CONACEE ha trabajado en este Informe porque, además de ser un agente representativo del sector, para muchas personas con discapacidad los CEE son la única vía de incorporación al mercado laboral y para muchas otras sirven para que adquieran experiencia y hábitos laborales. Somos empresas accesibles y adaptadas. No existe en nuestro seno discriminación alguna por tener una discapacidad y la especial sensibilidad de nuestros trabajadores minimiza el riesgo de que se produzcan otras discriminaciones por raza, edad, sexo,...

Contratar con un CEE permite el cumplimiento alternativo de carácter excepcional de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores establecida por la LISMI. Exime de la ejecución de las garantías definitivas, depositadas a la adjudicación del servicio, por incumplimiento de la Declaración Responsable acerca de la inserción de trabajadores discapacitados, que figura en la gran mayoría de los pliegos de prescripciones administrativas. De entre las tres posibles medidas alternativas, la contratación con un CEE es la que genera más empleo directo de media, lo que la convierte en la medida más acorde a los fines de la Ley. Contribuir a la creación de empleo para personas con discapacidad es una medida de RSC que pone en alza los valores de la empresa y mejora la imagen interna y externa de la empresa. En resumen defendemos que por RSC, por precio, por servicio o por calidad, contratar a un CEE es una apuesta segura.

Mientras España permanezca en la cola del Empleo Protegido, nuestro futuro pasa por continuar trabajando y adoptándonos, como así venimos haciendo desde hace más de 25 años.

Es necesario acabar con la idea de que los CEE somos guetos, no podemos seguir leyendo como lo hemos hecho en el informe de la U. Autónoma que se crean acumulaciones inadecuadas de PcD cuando muchos CEE se dedican a servicios y su personal está en continuo contacto con el cliente. Pero es que además se pretende limitar las actividades que podemos realizar: "que la norma laboral conciba a los CEE's como empresas normales no debe llevarnos a considerar que cualquier entorno productivo es indiferente para una adecuada inserción de las personas con discapacidad". Y nosotros nos preguntamos: cuáles serán esos entornos adecuados y quien los calificará como tales.

La realidad demuestra que la incorporación de personas con discapacidad dentro de los CEE, facilita un trabajo remunerado, una experiencia laboral y una autoestima que permite al trabajador que quiera, transitar con mayor facilidad hacia el empleo ordinario. Respecto al tránsito ambos informes insisten en imponer cupos de transición que lo que conseguirán es que probablemente se vistan de inserción muchas bajas voluntarias además de crear una fuerte discriminación entre los trabajadores con posibilidades de transitar, porqué, ¿a qué trabajador transito? al más productivo (lo que entra en contradicción con la sostenibilidad del centro) o al menos productivo (que la empresa ordinaria no aceptará y regresará por el derecho de retorno).

Hablar de diferentes tipos de trabajadores, eliminar de nuestro seno a los "leves" (que creemos que se atreven a llamarlos así por desconocimiento de las problemáticas asociadas que muchos de ellos tienen y que no figuran en sus certificados), no hace falta pensar en casos nada atípicos, cualquier mujer con 50 años y un 50% de discapacidad física que el centro la tiene actualmente como muy buena trabajadora no tendrá apenas ninguna oportunidad de ser contratada en el mercado normalizado. Si además deja de estar bonificada en el CEE, no hemos de explicar la consecuencia lógica que sufrirá, si otros trabajadores mejor preparados y en "plena forma" pueden ocupar su puesto.

Si bien es cierto que algunos trabajadores son más productivos y que trabajan de un modo más normalizado, hemos de saber que sirven de apoyo y referencia a otros compañeros con grandes discapacidades y que contribuyen de una manera muy importante a la función económica del Centro. Si condenamos al CEE a no disponer de trabajadores productivos y sabemos que el CEE debe obtener beneficios económicos para subsistir, le estamos quitando su consideración de empresa para convertirlo en Centros sustentados únicamente por la administración. No solo hemos defendido que el 33% es suficiente para ser trabajador de CEE, ya que las Unidades de Apoyo ya favorecen a los trabajadores con especiales de dificultades, sino que abogamos por la entrada de nuevos colectivos. Será la actividad escogida por el empresario la que lleve a tener más trabajadores de uno u otro tipo.

Se presenta imperiosa la necesidad de agilizar el pago de las ayudas provenientes de la administración y de los pagos de productos o servicios contratados por la misma a los CEE en un plazo no superior a tres meses. La nueva Ley de Lucha contra la Morosidad publicada en Julio del pasado 2010 ya especifica tales aspectos en cuanto a los pagos por compras y no se cumple. En cuanto a las ayudas Conacee hace mucho tiempo que insiste en que la subvención salarial es para la explotación y que las nóminas se pagan cada mes, con lo que los retrasos en estos pagos crean unas tensiones de tesorería, que en extremos llegan al cierre del centro con proyectos que eran viables, que aún presentando beneficios deben proceder a la suspensión de pagos.

En cuanto a la libertad al retorno ya existía hasta que se modificaron las bonificaciones, muchos eran los casos que ante un intento de inserción fallido volvían al CEE sin más problemas. Ahora las bonificaciones dificultan el retorno en ciertos casos, pero obligar la guarda de la plaza, puede suponer que cuando el trabajador quiera efectuar el retorno, el CEE no tenga capacidad para absorberlo, haya perdido capacidad de contratación o simplemente haya cubierto ya el puesto, lo que supondría el despido de la persona que se haya sustituido o un

incremento de los gastos de personal. Además si ha pasado un periodo largo de tiempo y la persona que sustituye al trabajador cedido es indefinida no podremos bonificarnos la siguiente contratación.

No hemos entrado a valorar otros aspectos del todo equívocos a nuestro parecer y algunos de ellos, no porque estemos especialmente en contra, sino por ser inoperantes o de imposible aplicación:

- que la calidad sea un criterio orientador a la hora de conceder ayudas, ¿criterios de calidad para conceder ayudas?, ¿qué criterios?, ¿quién los medirá?,....
- Limitación en la utilización del contrato temporal para el fomento del empleo. Se nos estarían imponiendo unas trabas que no tienen el resto de empresas. La obligación de cumplir unos porcentajes que no debe cumplir la empresa ordinaria y que entra en contradicción con la Sentencia del Tribunal Supremo de 15/06/2005. También entra en contradicción con el tan repetido transito al empleo ordinario.
- El derecho al periodo de prueba quedaría suprimido como tal para los CEE entendiéndose que es aquel en que se puede despedir libremente al trabajador sin justificar motivos.
- Desarrollar una clasificación de los centros en función de diferentes parámetros como puede ser su ánimo de lucro o no, el grado de normalización de plantilla, el grado en que favorecen el transito, etc., que establezca niveles de adecuación de los mismos que se utilicen para primar el acceso de los mejores a los recursos públicos. Algunos de los criterios son incompatibles entre ellos pero además si se trata de rentabilizar los recursos públicos debería tenerse en cuenta algún criterio sobre correcta gestión empresarial.
- Modificar las medidas alternativas para que sus repercusiones favorezcan el desarrollo de empleo en empresa ordinaria y no de empleo protegido. Precisamente aparecieron las Medidas Alternativas porque la E.O. no es capaz de cumplir con la Ley. Si llegamos al extremo propuesto no hace falta modificar las Medidas Alternativas sino sencillamente hacer cumplir la LISMI.

La última novedad, de aparente aplicación, que plantea el informe de la Universidad Autónoma es la posibilidad de aplicar la relación laboral de carácter especial a la empresa ordinaria; pero nos preguntamos si ésta estará de acuerdo cuando sepa que contratar a una persona con discapacidad le conlleva aplicar servicios de ajuste personal y social, otorgar diez días contractuales para rehabilitaciones médico-funcionales, prohibición de horas extras, supervisión de los EMP o equivalentes, modificación de todos los convenios sectoriales, de otro modo implicaría asumir que la productividad de las personas con especiales dificultades es la misma que la de un trabajador sin discapacidad, por lo que deberían incluir ajustes,....

Por tanto podemos concluir que es cierto que todos podemos mejorar, pero que debemos seguir deliberando puesto que las propuestas que hemos escuchado hasta ahora, sin ninguna maldad, pero con total desconocimiento de campo, destruyen puestos de trabajo, dificultan el trabajo actual de los verdaderos empleadores de la discapacidad y no presentan ni una sola propuesta que genere

más puestos de trabajo para personas con discapacidad. Cualquier propuesta de cambio legislativo para ser escuchada debería cumplir con una condición mínima: generar más puestos de trabajo para las personas con Discapacidad.

La incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad es una cuestión de capacidad evolutiva, cuanto más avanzada sea nuestra sociedad más aceptará las diferencias de sus miembros y más protegerá la igualdad de todos. La propia naturaleza lleva a la evolución, los CEE que se hacen grandes, lo primero que se plantean es la posibilidad de incorporar perfiles con más dificultades puesto que se ven fuertes para aceptar esos retos, muchas empresas ordinarias están superando sus obligaciones legales en materia de contratación, pero mientras las leyes obliguen a contratar, mientras hagan falta segundas leyes que permitan cumplir alternativamente con las primeras, significará que aún no estamos preparados, que el motivo por el que fueron creados los CEE sigue haciéndolos necesarios y que han sido una gran acierto... sigamos luchando y sensibilizando porque vamos por el buen camino.



Los CEE no son herramientas obsoletas, están en su plena juventud y aún son capaces de generar mucho empleo, sólo solicitan algún ajuste normativo que les acompañe en su crecimiento. Piden adaptar su estructura a los nuevos tiempos, pero respetando y apoyando el trabajo realizado hasta ahora ya que con uno u otro nombre, uno u otro color, no han hecho más que generar empleo para personas con discapacidad.