

CONACEE-Inquietudes Fundamentales

Contenido

1. Ayudas y Subvenciones.	2
2. Exclusiones de Seguridad Social	3
3. Homogeneidad	3
4. Iniciativa Social-Iniciativa privada.....	3
5. Trabajadores.....	4
6. Cambios normativos.....	4
7. Incertidumbre.....	5
8. Tránsito al empleo ordinario	5
9. Subrogación de trabajadores.	6
10. Formación.....	5
11. Enclaves Laborales.....	6
12. Medidas Alternativas.....	6

INTRODUCCIÓN

La Carta Magna de la Naciones Unidas, la cual viene firmada por el Estado Español en su art.27, dice que "(...) los estados partes reconocen el derecho de las Personas con Discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los estados partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación (...)"

Los CEE 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. Los Centros Especiales de Empleo hemos realizado el 66% de las contrataciones de Personas con Discapacidad y seguimos siendo el motor de la contratación para las Personas con Discapacidad en nuestro país.

Conacee tiene en su seno una mayoría de centros de iniciativa privada y defiende los legítimos intereses de estos Centros, con una representación del 25% del total del sector y más de 10.000 empleados.

Principales inquietudes de CONACEE:

1. Ayudas y Subvenciones.

- **Adeudo:** En este momento las CCAA adeudan una media de 10 meses en el pago de las subvenciones salariales, contando en el mejor de los casos con un retraso de 3 meses y en el peor de 21 y 24 meses de adeudo. Mientras Dña. Engracia Hidalgo nos informaba de la total garantía de contar con la subvención salarial del 50% por puesto de trabajo, hemos visto como algunas CCAA han decidido unilateralmente no pagar esa cantidad. Por ejemplo Cataluña no subvenciona ningún nuevo puesto de trabajo desde mayo de 2011, o Castilla y León que ha emitido una orden que solo contempla el pago hasta agosto de 2012. El caso de Andalucía, con unas provincias pagando y otras adeudando más de dos años merecería especial atención. Resulta 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.
- **Igualdad de trato según origen del CEE:** garantizar la igualdad de prestaciones y acceso a ayudas independientemente del tipo de CEE y de su titularidad.
- **Unidad:** En el mismo orden de cosas y dado que los fondos que dotan las políticas activas de empleo de las distintas CC.AA. vienen presupuestados y dotados por el estado, pedimos una directriz clara y única en cuanto a la forma, plazo y monto de dichas ayudas para todo el ámbito nacional, con órgano regulador central que vele por el estricto cumplimiento de estas ayudas y por el destino final de las partidas presupuestarias asignadas al efecto.
- **Finalidad:** Contemplar en los presupuestos Generales del Estado, las ayudas al empleo de trabajadores discapacitados, como partidas finalistas. Hasta los presupuestos del 2012 era así, en los publicados para el ejercicio 2013 ya no se contempla como partidas finalistas, lo que puede suponer, en algunas CCAA, la pérdida de la obligación del pago inmediato.
- **Potenciar la contratación:** En la actualidad se han limitado las ayudas en materia de empleo en mas de un 40%, reduciendo las complementarias para trabajadores de difícil inserción (+ del 65% y discapacidades mentales), apoyo al empleo estable (asistencia técnica y ayudas a la empresa privada) y posibilidad de ampliación de plantillas dentro de los CEE (en la mayoría de las comunidades. autónomas se han congelado las plantillas lo que imposibilita su crecimiento).
- **Cuantía:** Decir primero que los 12.000€ iniciales serian a día de hoy 33.648€. Segundo que los Ajustes Personales y Sociales, que son la esencia de la relación laboral de carácter especial, y que son un fin esencial, deben tener una dotación específica y digna que no debe diluirse entre las demás ayudas. Por último comparar que el gasto (inversión para nosotros pues ahorra costes y genera economía), bien pues el gasto por ejemplo de un minero es de 157.000€ trabajador/año. Los CEE le cuestan al Estado por trabajador: 4.433,10€ trabajador/año (salarial), si el trabajador tiene especiales dificultades le cuestan al estado: 5.633,10 € trabajador/año (4.433,10€ salarial+ 1.200€ UAAP), cabría sumar la concesión, para nuevos puestos de trabajo, de la subvención por inversión (12.020,24) que si la prorratamos a tres años sumaría 4.006,75€ trab/año. Por tanto el caso más costoso, trabajador con especiales dificultades, indefinido, por el que se ha subvencionado la creación de su

puesto de trabajo costaría al Estado 9.639€, 147.000 euros menos que un minero.

2. Exclusiones de Seguridad Social

Las exclusiones no deben afectar a las contrataciones de trabajadores con discapacidad, ya sea por medio de una empresa ordinaria o de un Centro Especial de Empleo. En el origen a los CEE se les concedió el disfrute de una bonificación del 100% en las cuotas a la Seguridad Social, con independencia del tipo contractual utilizado y sin más condición que la de estar al corriente con las obligaciones sociales y fiscales, la Ley 27/2009 ha subsanado el anterior sistema de exclusiones, pero hemos de lamentar que sólo lo haya hecho parcialmente.

3. Homogeneidad

Unificación de criterios a nivel nacional, en especial en lo referente a:

- **Requisitos de calificación** del CEE. Posibilidad de una calificación válida para toda España.
- **Requisitos de ampliación de nuevas actividades:** Liberalización para poder ejercer cualquier actividad dentro del objeto social.
- **Requisitos para contratación** de personal discapacitado (posibilidad de contratación previa a informe de equipo de valoración de la Administración, si la Administración una vez informada considera que el trabajo que realiza el trabajador supone un grave riesgo para su salud, siempre podrán declarar la inadecuación del mismo.
- **Requisitos para justificación de las ayudas.**
- **Definición** clara de **equipos evo / uaps.**
- Unificar criterios del **Ajuste personal y social** de los trabajadores.
- **Medidas Alternativas.** Hasta el año 2012, las empresas ordinarias que contrataban con un CEE productos o servicios para el cumplimiento de las medidas alternativas podían presentar certificado, contratos o facturas de cualquier CEE independientemente de la comunidad a la que pertenecieran, actualmente en aplicación de norma interna de algunas comunidades autónomas, obligan a que estas medidas alternativas se apliquen solo con CEE de la misma comunidad, lo que imposibilita la expansión de los CEE con empresas de otras comunidades.
- Etc,...

4. Iniciativa Social-Iniciativa privada.

Un CEE de iniciativa privada debe tener las mismas oportunidades que uno de iniciativa social, básicamente porque ambos son pilares fundamentales en la creación de empleo de las Personas con Discapacidad, pero es que además la realidad ha demostrado que lo primeros son más dinámicos, dan empleo de calidad y mejor remuneración. Son en su mayoría profesionales y fieles a su objetivo, y cualquier discurso en contra no pretende sino defender Reinos de Taifas. En este orden es importante también la diferenciación clara con las entidades de interés social (talleres ocupacionales, asociaciones, fundaciones, empresas de inserción), respecto a los centros especiales de empleo, tanto en legislación, regulación laboral y social, y en financiación, que evite la confusión y mezcla de criterios y prioridades a nivel de todos los agentes sociales.

5. Trabajadores

- **Tipología:** Serán trabajadores de CEE todas las personas con un certificado del 33% así como los Asimilados y pensionistas. Para favorecer la contratación de personas con especiales dificultades, el sector podría aceptar que se exigieran unos mínimos para poseer la calificación.
- **Porcentaje:** Defendemos el 70% mínimo. Reducir el porcentaje de Personas con Discapacidad en las plantillas, sería desnaturalizar los CEE. Si creemos aceptable, sin embargo, exigir un porcentaje mínimo de personas con especiales dificultades para la calificación como CEE, pero no debería ser más que un porcentaje mínimo, sin más restricciones, porque si entramos a detallar tipos de discapacidades, si hombres o mujeres,... llegaremos a la inoperatividad que sufren hoy los enclaves laborales.
- **Relación:** Entendemos que la Relación Laboral de carácter especial debe regir únicamente entre el trabajador con discapacidad y el Centro Especial de Empleo. Si la relación laboral de Carácter Especial se extendiera a la empresa ordinaria, obligaría a establecer y controlar las obligaciones que conlleva ser parte contratante en este tipo de relación.
- **Productividad:** Especial atención a la simplificación de que las ayudas solo compensan la capacidad productiva de los trabajadores, puesto que un trabajador con las adaptaciones adecuadas sí debe ser productivo.
- **Dónde y haciendo qué:** los trabajadores deben poder llevar a cabo su actividad tanto dentro como fuera del recinto de trabajo del Centro Especial de Empleo, la actividad deberá poder ser tanto productiva como de servicios, sin que quepa discriminación alguna, ya sea directa o indirecta, respecto a la que pudiera llevarse a cabo en cualquier otra empresa.
- **Periodo de adaptación:** Habría que recuperar el periodo de adaptación pues en la mayoría de casos los tiempos de ajuste del puesto de trabajo se dilatan considerablemente en el tiempo.
- **Jubilación:** Urge una profunda reflexión en torno a la jubilación de los trabajadores con discapacidad. La mayoría tienen una vida laboral corta y el Gobierno tiene la obligación de asegurar un futuro digno para estas personas.

6. Cambios normativos.

Necesitamos una normativa que, realmente, facilite y apoye la labor que desarrollan los CEE, que delimite y defina conceptos con mayor claridad y sin lugar a errores, con una interpretación unificada a nivel estatal, que atienda a las necesidades y a las situaciones particulares de las personas con discapacidad y que acabe con cierta terminología peyorativa y discriminatoria que necesita ser adaptada ya a la actual normativa europea. Esta normativa debe ser valiente y desterrar inoperancias como las que producen los actuales **Equipos Multiprofesionales**. Estos equipos nunca se han desarrollado normativamente, incumpléndose con el mandato del art. 10 LISMI que daba un plazo de 18 meses al Gobierno para establecer reglamentariamente la composición y funcionamiento de los mismos. La consecuencia ha sido y es que tales equipos brillan por su ausencia 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.

Existe una necesidad imperiosa de que las organizaciones que agrupan los intereses de los CEE y, entre ellas, nuestra propia organización, se alineen

decididamente por una reforma que garantice el protagonismo de los CEE. Pero cualquier propuesta de cambio legislativo para ser escuchada debería cumplir con una condición mínima: generar más puestos de trabajo para las Personas con Discapacidad.

7. Incertidumbre.

Como empresarios que hemos de tomar decisiones diariamente, no entendemos que se puedan promulgar y derogar un conjunto de normas que regulan nuestro sector sin ton ni son. Estamos generando empleos y no sabemos qué régimen laboral deberemos aplicar en el futuro más próximo ni con qué recursos contaremos. ¿Cómo podemos llevar una gestión coherente de nuestros centros ante tanto desacierto y falta de información fundamental para la toma de decisiones?

8. Transito al empleo ordinario

Entendemos que somos 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. En este momento con más de cinco millones de parados no vamos a tener las mismas posibilidades para entrar en el mercado ordinario por lo que el CEE se convierte en una oportunidad real y no utópica para las Personas con Discapacidad. El marco laboral debe facilitar ese paso a la empresa ordinaria, de forma clara, ágil y sencilla sin perjuicio de las partes (pérdida de bonificaciones). Debe además estudiarse el tema del **Retorno**, que se ha visto muy complicado por dichas bonificaciones. (Sensación: "Como la empresa ordinaria no cumple ni por Ley ni por Medidas Alternativas, vamos a obligar a cumplir a los CEE).

9. Formación.

La atención a personas con discapacidad en Estado Español está muy bien atendida educativa y formalmente hasta el comienzo de la edad laboral. Pero este gran esfuerzo y trabajo realizado con los usuarios durante años está presentando un problema preocupante. Por un lado, la oferta formativa en formación profesional tiene más demanda que oferta, situación que complica la preparación y formación profesional de las personas con discapacidad. Y por otro, los recursos que atienden a las Personas con Discapacidad a partir de los 21 años están todos completos, no habiendo plazas para nuevas incorporaciones. Los Centros Especiales de Empleo pueden ser una solución para garantizar la continuidad de la atención de estas personas, permitiéndoles, con programación de formación y empleo, acciones de inserción socio laboral, por ello son recursos que deberían tener dotado programas de formación profesional para el empleo. Siempre se planifica la inserción y la integración laboral en una dirección, siempre en progresión, pero también existe la regresión. Todas estas acciones deben ser atendidas por los Departamentos de Orientación de los Centros Especiales de Empleo. Figura no contemplada en la normativa actual, solamente atendida detalladamente con las Unidades de Apoyo.

10. Subrogación de trabajadores.

Articular la manera en que los CEE puedan contratar con la Administración sin peligro a perder el % de trabajadores con discapacidad que se les exige tener en sus plantillas ante la obligación de subrogar personal no discapacitado. En la dirección contraria, cuando un CEE pierde una contrata, está obligado a mantener a los trabajadores en su plantilla pues la empresa ordinaria no puede mantener la relación laboral de carácter especial. Ante un cambio de contratas (bien entre empresa ordinaria y CEE, bien a la inversa) la subrogación debería resolverse en el mismo sentido y no depender, como ahora ocurre, de la jurisprudencia de los tribunales, que varía según las comunidades autónomas.

11. Enclaves Laborales.

Se debe modificar la regulación de los enclaves laborales si queremos que sean útiles para la creación de empleo. Tal y como están ahora, son una herramienta rígida e infructuosa, casi dejada en el olvido. La legislación que regula los enclaves laborales 290/2004 a quedado obsoleta con la realidad actual, está demostrada su imposibilidad de aplicación, existen comunidades que llevan años sin realizar un solo enclave, esto es debido a lo estricto de la norma, que obliga a una paridad y exige unas discapacidades determinadas, difícil de cumplir dentro de la empresa ordinaria. Se pueden proponer varias medidas de actuación para potenciar esta Ley que es en la mayoría de los casos inaplicable y que ha tenido muy poco éxito a nivel laboral: Flexibilizar el volumen de los trabajadores a realizar el enclave, para evitar situaciones polémicas de cesión ilegal de trabajadores se debería definir más aún las formas de realización del mismo, incluir una formación anterior al enclave que facilite el acceso al mismo, revisar la normativa que regula el retorno al CEE después de pasado un año,...

12. Medidas Alternativas.

La modificación de las Medidas Alternativas merecería un capítulo aparte pero haremos sólo una reflexión. Se está extendiendo una corriente que aboga porque sus repercusiones favorezcan el desarrollo de empleo en empresa ordinaria y no en empleo protegido. Queremos recordar que 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.