



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
EMPRESARIALES

# EVALUACIÓN DEL IMPACTO SOCIAL DE UN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

Autor: Teresa García-Barrero Giurgiu

Director: Paloma Bilbao Calabuig

MADRID

Marzo 2015

## ÍNDICE

|  |                               |
|--|-------------------------------|
| INTRODUCCIÓN .....   | 4                             |
| MARCO TEÓRICO .....  | 7                             |
| 1. Origen y Marco Normativo de los Centros Especiales de Empleo .....  | 7                             |
| i) Marco normativo internacional .....   | 7                             |
| ii) Marco normativo de la Unión Europea.....   | 8                             |
| iii) Marco normativo en España.....  | 10                            |
| 2. Concepto de Centro Especial de Empleo .....   | 13                            |
| i) Centros Especiales de Empleo y Economía Social .....  | 13                            |
| ii) Definición de Centro Especial de Empleo.....   | 14                            |
| iii) Ejemplo del funcionamiento de un centro especial de empleo. ....  | 15                            |
| 3. Situación actual de los Centros Especiales de Empleo en España .....  | 18                            |
| ÉTICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA .....   | 23                            |
| DISCAPACIDAD.....  | 27                            |
| 1. Discapacidad a nivel mundial y nacional .....   | 27                            |
| 2. Obstáculos que afrontan las personas discapacitadas .....   | 29                            |
| 3. Consecuencias para los discapacitados .....   | 31                            |
| 4. Consecuencias para las familias de los discapacitados .....   | 32                            |
| 5. Gasto público en materia de discapacidad.....   | 33                            |
| CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO COMO INSTRUMENTO DE MITIGACIÓN DE<br>CONSECUENCIAS NEGATIVAS DE LA DISCAPACIDAD ..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| 1. Integración laboral de las personas con discapacidad.....   | 36                            |
| 2. Integración social de las personas con discapacidad .....   | 37                            |
| 3. Retorno económico de los centros especiales de empleo .....   | 38                            |
| 4. Ahorro a las administraciones públicas.....   | 41                            |
| 5. Impacto sobre las familias de los discapacitados .....  | 41                            |
| 6. Impacto para la empresa.....  | 42                            |
| 7. Impacto sobre la sociedad en general.....   | 43                            |
| 8. Caso particular de un análisis con el método SROI.....  | 45                            |
| CONCLUSIONES.....  | 47                            |

## **RESUMEN**

En este trabajo se analiza la figura de los centros especiales de empleo tal y como los define la normativa española y se evalúa el impacto social de los mismos a través de una medición de los efectos que produce su actividad sobre distintos grupos de la sociedad. Adicionalmente, se evalúa la idoneidad de la contratación de servicios con centros especiales de empleo como parte integrante de la estrategia de responsabilidad social corporativa de las empresas.

**PALABRAS CLAVE:** centros especiales de empleo, impacto social, responsabilidad social corporativa, integración laboral, discapacidad.

## **ASSESSMENT OF THE SOCIAL IMPACT OF SPECIAL EMPLOYMENT CENTRES**

This study analyses the figure of special employment centres as defined by Spanish regulation and assesses their social impact through the measurement of the effects its activity has on different groups of society. Additionally, an evaluation is carried out to determine the suitability of hiring services from special employment centres as part of companies' social corporate responsibility strategy.

**KEYWORDS:** special employment centres, social impact, social corporate responsibility, workplace integration, disability.

## INTRODUCCIÓN

El concepto de responsabilidad social corporativa está adquiriendo importancia y convirtiéndose cada vez más en un elemento esencial con el que debe contar toda empresa que quiera prosperar en la sociedad moderna. Existen múltiples acciones que pueden tomarse para cumplir con las políticas de responsabilidad social en la empresa y éstas son de diversa índole, ya sean culturales, sociales o medioambientales. Pero la realidad es que las empresas tienen un deber para con la sociedad consistente en devolverle parte de lo que recibe de ella, ya que la empresa no podría subsistir sin contar con la sociedad en la que se desarrolla.

Dentro del amplio marco de la mencionada responsabilidad social corporativa realizamos este trabajo de investigación, concretando nuestro interés en la figura de los centros especiales de empleo como una vía para que las empresas cumplan con dicho deber y puedan devolver a la sociedad a través de la inclusión de sus colectivos más desfavorecidos. Nos interesa resaltar la marginalidad de las personas discapacitadas en la sociedad actual así como las implicaciones de la discapacidad nivel mundial y las consecuencias que ésta acarrea para diferentes grupos de interés. Paralelamente, con este trabajo pretendemos aportar mayor claridad respecto del concepto de los centros especiales de empleo, realizar un análisis de la situación actual de los mismos y evaluar su idoneidad como forma de aportar valor a la sociedad, determinando el impacto social de los mismos.

Debido a la diversidad normativa existente a nivel internacional en lo referente a los centros especiales de empleo y sus figuras homólogas, así como a la heterogeneidad de definiciones existentes de éstos en función de los requisitos que para su configuración establecen las distintas leyes nacionales, en este estudio hemos decidido centrarnos en la figura de los centros especiales de empleo en el ámbito del territorio español. A pesar de ello, en ocasiones haremos referencias a la situación internacional en materia de discapacidad y de integración laboral para otorgar a nuestro trabajo de una perspectiva global, pero sin perder de vista que el objeto de nuestro estudio es

la figura del centro especial de empleo recogida en la normativa nacional española.

Existen múltiples estudios a nivel mundial acerca de las empresas de economía social, así como de las empresas de inserción. No obstante, encontramos que existen carencias en cuanto al análisis detallado de los centros especiales de empleo en particular, y los escasos estudios existentes generalmente se centran en evaluar el impacto económico de los mismos, sin adentrarse en un análisis de su utilidad social. Con esta investigación pretendemos medir el impacto social de estos centros analizando su forma de afectar a todos los colectivos implicados y no meramente a la población discapacitada, y realizar este análisis en diversos planos, sin restringirnos a lo económicamente cuantificable.

El trabajo se divide en cinco partes fundamentales, que a su vez se dividen en varias subsecciones. En primer lugar, y para ayudar a situar al lector, incluimos un marco teórico de los centros especiales de empleo. En el mismo se realiza una revisión del origen y el marco normativo de los mismos.

En la segunda parte de este trabajo describimos la situación actual de estos centros así como su papel en la economía social en España. Posteriormente tratamos de clarificar el concepto de centro especial de empleo y, a modo ejemplificativo, incluimos una descripción del funcionamiento de un centro especial de empleo en concreto (el centro especial de empleo de Prodis).

Posteriormente realizamos una revisión de la literatura del término de responsabilidad social corporativa y su importancia en la sociedad actual. Dentro de la responsabilidad social corporativa, resaltamos la importancia de las estrategias de inclusión y nos centramos en las personas con discapacidad como colectivo que necesita especial apoyo en cuanto a su inclusión laboral. Por ello dedicamos la cuarta parte del trabajo a estudiar la discapacidad y su situación en el mundo actual, así como las consecuencias que acarrea para distintos grupos de interés.

A continuación consideramos el impacto que tienen los centros especiales de empleo sobre los distintos grupos de interés considerados, y su efectividad a la hora de mitigar las consecuencias desfavorables previamente descritas

para cada uno de ellos, así como una serie de impactos sociales adicionales que tiene su actividad. Para ello hemos empleado una metodología de investigación basada en la revisión de literatura y de datos estadísticos. Adicionalmente incluimos un análisis de un estudio realizado sobre un centro especial de empleo aragonés que emplea la metodología SROI (Social Return On Investments). Debido a la limitación de recursos disponibles en la realización de este trabajo no ha sido posible emplear esta metodología para analizar el impacto de los centros especiales de empleo a nivel nacional, pero por razones que detallamos en el correspondiente apartado, esta herramienta de medición del impacto social nos resulta muy interesante, por lo que incluimos a modo ejemplificativo una referencia del mencionado estudio.

Finalmente, se extraerán las principales conclusiones a las que hemos llegado tras la realización del trabajo de investigación.

# MARCO TEÓRICO

## 1. Origen y Marco Normativo de los Centros Especiales de Empleo

El origen de los centros de empleo protegido lo encontramos en Francia en el siglo XVI, aunque fue dos siglos más tarde, en el siglo XVIII, cuando la figura adquirió mayor importancia, expandiéndose paulatinamente por Europa y otras zonas a nivel mundial. Tras la Segunda Guerra Mundial el número de centros de empleo protegido incrementó significativamente, del mismo modo que lo hicieron los servicios destinados a la inclusión de personas que padecían de una discapacidad mental (Jordán de Urríes & Verdugo, 2010). Hoy en día encontramos definiciones diferentes del término de empleo protegido, debido a la diferente regulación que recibe en cada país en cuanto a los requisitos necesarios para que la entidad se considere como tal (Laloma, 2007).

En cuanto a los centros especiales de empleo en España tal y como la entendemos hoy en día, éstos nacen en 1982 con la promulgación de la LISMI<sup>1</sup>.

### i) Marco normativo internacional

A nivel global destacamos la importancia de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por la Organización de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 y ratificada por España un año más tarde, el día 23 de noviembre de 2007. La Convención reconoce a la población discapacitada los siguientes derechos: derechos civiles y políticos, derecho a la educación, derecho al trabajo, derecho de participación y derecho de inclusión, entre otros. El artículo 4.1 de la citada Convención establece la obligación a los Estados Partes, entre los que se encuentra España, a comprometerse, asegurar y promover el ejercicio pleno de los derechos y libertades de las personas discapacitadas. El artículo establece una serie de

---

<sup>1</sup> Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos

compromisos que aceptan los Estados Partes, materializando así la obligación genérica establecida. Estos compromisos implican fundamentalmente adoptar todas las medidas necesarias, ya sean legislativas, administrativas o de otro carácter, para hacer efectivos los derechos reconocidos, así como eliminar y penalizar cualquier discriminación existente en sus estados. También se comprometen a facilitar la vida de estas personas, a través de la investigación y el desarrollo, el suministro de información acerca de todas las ayudas y apoyos que existen a su alcance, así como promoviendo la formación de las personas que trabajan con discapacitados (art. 5.1 apartados a) a j) Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad).

En relación con los centros especiales de empleo, resulta relevante el artículo 27.1 de la Convención relativo al trabajo y al empleo, que prescribe lo siguiente: “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”, y a continuación enumera una serie de medidas dirigidas a la consecución de estos objetivos.

## ii) Marco normativo de la Unión Europea

En el plano europeo, la protección de las personas con discapacidad se remonta al Tratado de la Comunidad Europea, hoy en día integrado en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea cuyo artículo 19 faculta al Consejo para que adopte *“acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”*. Observamos como se



incluye a las personas con discapacidad dentro de los grupos que necesitan mayor protección por razón de la discriminación a la que se ven sometidos.

La Directiva 2000/78/CE del Consejo<sup>2</sup> desarrolla dicho artículo 13 con el objeto de *“establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”* (artículo 1) y en su artículo 3.1 fija su ámbito de aplicación:

### *“Artículo 3*

#### *Ámbito de aplicación*

*1. Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:*

*a) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción;*

*b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje, incluida la experiencia laboral práctica;*

*c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;*

*d) la afiliación y participación en una organización de trabajadores o de empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”.*

---

<sup>2</sup> Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

España, como miembro de la Unión Europea deberá respetar la regulación comunitaria y redactar sus normas estatales en conformidad con la misma. Por ello debe respetar la Directiva anteriormente señalada en materia de igualdad de condiciones en el ámbito laboral.

### iii) Marco normativo en España

La figura de los centros especiales de empleo aparece mencionada en numerosos preceptos normativos, tanto a nivel estatal como autonómico. En este trabajo la intención no es analizar cada precepto normativo en profundo detalle, si no servirnos de aquellas disposiciones que nos ayuden a esclarecer la figura de los centros especiales de empleo y a analizar su relevancia a nivel estatal. Por ello nos remitimos únicamente a las normas que destacan en cuanto a su relevancia para nuestro trabajo.

El origen de los centros especiales de empleo en España se sitúa en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), vigente hasta el 4 de diciembre de 2013, en cuyo artículo 42.1 encontramos la siguiente definición de centros especiales de empleo : *“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”*. Esta ley fija los pilares de los centros especiales de empleo en sus artículos 37 y 41 (Laloma, 2007). El artículo 37 establece el objetivo primordial de las políticas de empleo, estableciendo que será la integración en el mercado ordinario o subsidiariamente en el empleo protegido (Jordán de Urríes & Verdugo, 2010). Por su parte, el artículo 41.1 define a los sujetos que deberán ser empleados en centros especiales de empleo como aquellos *“minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales”*.

La consecuencia práctica de mayor importancia que instauró esta ley fue la obligación impuesta a las empresas, tanto públicas como privadas, que cuenten con más de 50 trabajadores, de contratar a un 2% de trabajadores minusválidos. Esta misma obligación se establece en iguales términos en el artículo 42.1 del vigente Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, norma que ha integrado la mencionada LISMI; la Ley de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, de 2003, y la Ley por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, de 2007, en un solo precepto.

Cabe señalar que este cupo se elevó al 5% para el ámbito de los funcionarios de la Administración Pública, en virtud de la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de personas con discapacidad. Sin embargo, algunas empresas se vieron con dificultades internas a la hora de cumplir la obligación, lo que conllevó a la promulgación del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad (en adelante RD 364/2005) (López Arceiz, Mateos Moles, Vera, Suárez Perales, Bellostas Pérezgrueso, & Brusca Alijarde, 2014).

El mencionado Real Decreto recoge alternativas a la obligación genérica impuesta a las empresas cuya plantilla supera los 50 trabajadores. Su artículo 1.1 determina que estas empresas podrán acogerse al régimen excepcional de aplicación de medidas alternativas en el marco de un acuerdo recogido en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, o bien si justifica que concurre una nota de excepcionalidad en los términos del artículo 1.2 del RD 364/2005.

Una vez obtenida la declaración de excepcionalidad (art. 1.3 RD 364/2005), podrán poner en práctica cualquiera de las medidas alternativas que ofrece la norma en su artículo segundo. Es en esta situación en la que adquieren un papel principal los centros especiales de empleo ya que forman el núcleo

principal de las medidas alternativas recogidas. Así, las dos primeras alternativas recogidas consisten en la celebración de un contrato, ya sea civil o mercantil, o bien con un centro especial de empleo, o bien con un trabajador autónomo discapacitado, para suministrar los *“bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa”* (art. 2. a) RD 364/2005) o para la *“prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa”* (art. 2. b) RD 364/2005). El apartado c) del mismo artículo establece otra alternativa consistente en la realización de donaciones y acciones de patrocinio en los términos recogidos, mientras que el apartado final de nuevo nos remite a los centros especiales de empleo al establecer como alternativa la constitución de un enclave laboral que deberá precederse de la suscripción de un contrato con un centro especial de empleo conforme a los términos del RD 290/2004<sup>3</sup>.

De la lectura de la normativa mencionada se desprende, a modo de resumen, que toda empresa que cuente con más de 50 empleados deberá contar con al menos un 2% de trabajadores discapacitados o bien, excepcionalmente y cumpliendo los requisitos ya descritos, suscribir un contrato con un centro especial de empleo o un trabajador autónomo para el suministro de bienes de su actividad principal o un contrato de las mismas características para la prestación de servicios ajenos y accesorios a ésta, realizar donaciones y acciones de patrocinio en los términos recogidos, o constituir un enclave laboral previa suscripción de un contrato con un centro especial de empleo. Observamos que tres de las cuatro medidas alternativas implican la colaboración con un centro especial de empleo, lo que explica la gran relevancia de esta figura para todas aquellas empresas que tienen dificultades para cumplir el cupo del 2% de trabajadores discapacitados.

---

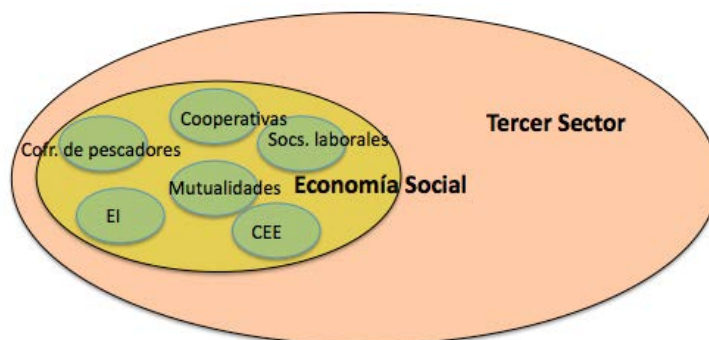
<sup>3</sup> Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

## 2. Concepto de Centro Especial de Empleo

### i) Centros Especiales de Empleo y Economía Social

Nos interesa delimitar con mayor precisión el concepto de centro especial de empleo, al margen de las definiciones que encontramos en las leyes. En primer lugar resulta procedente identificar el ámbito de los centros especiales de empleo para evitar su confusión con otras entidades que también se construyen con finalidades sociales. Para ello, comenzamos definiendo el término de Tercer Sector, que surge en la década de los setenta, como aquel que abarca las entidades que no se pueden englobar dentro de los dos sectores tradicionales- el Sector Público y el Sector Privado- debido a que son creadas por iniciativa privada para dar respuesta a intereses colectivos o sociales (Carreras Roig, 2008). En el marco de este Tercer Sector encontramos una subcategoría formada por las empresas de economía social (Quintao, 2007) que la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, caracteriza como aquellas que “*persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos*”. Finalmente, la Confederación Española de Economía Social (CEPES) distingue entre seis tipos de entidades de economía social: las cooperativas, las sociedades laborales, las mutualidades, las empresas de inserción, las cofradías de pescadores y, por último, los centros especiales de empleo, objeto de nuestro estudio. El cuadro que se incluye a continuación muestra visualmente la posición que ocupan los centros especiales de empleo (CEE) dentro del Tercer Sector en nuestro país.

## Gráfico 1: Composición de la Economía Social en España



Fuente: Elaboración propia a partir de CEPES (2015).

### ii) Definición de Centro Especial de Empleo

La Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM) define estos centros como empresas promovidas fundamentalmente por asociaciones de discapacitados con el principal objetivo de promover la integración laboral, y por tanto social, de las personas discapacitadas. A pesar de que los principales promotores de estos centros sean tengan carácter de asociación, toda persona, ya sea física o jurídica está legitimada para la constitución de uno. En España una empresa debe contar con un porcentaje de al menos el 70% de trabajadores discapacitados en su plantilla para, tras la obtención de la pertinente calificación administrativa, ser calificado como centro especial de empleo.

En cuanto a su modelo de negocio, existe una enorme diversidad en función del centro, dependiendo de factores como su tamaño o el grado de discapacidad de sus trabajadores. Por ello no podemos establecer generalidades en cuanto a su sector de actividad o su tamaño (pudiendo variar este último desde un único trabajador hasta más de mil). La actividad de los centros comenzó en el área de la subcontratación industrial pero se ha ido abriendo a nuevos mercados tales como la producción de bienes o la prestación de diversos servicios. Los centros especiales de empleo son empresas, y como tales tienen un compromiso con la calidad y con el

medioambiente (FEACEM). Así, por ejemplo, el centro especial de empleo del Grupo Integra anunciaba en el 2013 la renovación de sus certificados de Calidad (ISO 9001:2008) y de Medio Ambiente (ISO 14001:2004) tras haber superado exitosamente la auditoría de la empresa Bureau Veritas, líder mundial en el ámbito de esta clase de certificaciones (Integra).

Verdugo y Jordán de Urríes (2007), basándose en datos obtenidos de una investigación realizada en la Comunidad Autónoma de Madrid, describen la composición de la plantilla de los centros especiales de empleo, extrapolando las conclusiones obtenidas al nivel nacional. Según estos autores, las plantillas de los centros especiales de empleo se componen en un 88% de personas con discapacidad. Dentro de estas personas con discapacidad un 38,41% tiene una discapacidad física y un 26,88% una discapacidad intelectual con un porcentaje de discapacidad comprendido entre el 33% y el 65%. Asimismo, se observa que la mayoría de sus trabajadores, concretamente un 65,44%, se encuentra en el rango de edad de 25 a 44 años.

### iii) Ejemplo del funcionamiento de un centro especial de empleo.

Para obtener una visión de los centros especiales de empleo de primera mano, visitamos el centro de la fundación Prodis y entrevistamos a su director, Juan Antonio Puch. Con un capital social de 200.000 euros, el centro de Prodis sigue en fase de crecimiento, ya que se constituyó en el año 2010. Puch nos explicó que este centro en particular se aleja de la media de centros en España porque únicamente trata con discapacitados con Síndrome de Down, personas con una discapacidad media superior al 65%, mientras que los centros de mayor tamaño tienden a contar con personas con discapacidad a partir del grado de 33% que, como ya hemos visto, establece la ley. El alto grado de discapacidad del personal obviamente limita la complejidad de las tareas que pueden realizar, ya que, como nos dice el director “no se puede comparar a una persona con Síndrome de Down con otra que ha perdido una mano en un accidente, pero a quien le funciona perfectamente la cabeza, aunque aún así

ambas reciben el mismo apoyo de la sociedad; reciben las mismas exenciones y bonificaciones”.

El centro especial de empleo de Prodis surgió cuando su presidenta, Soledad Herreros de Tejada, observó que existía un vacío en cuanto a la ocupación de las personas con Síndrome de Down una vez que superaban la edad escolar. La presidenta logró llegar a un acuerdo con la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) para la formación universitaria de las personas con discapacidad intelectual a través de la Cátedra de Patrocinio UAM- PRODIS para la Discapacidad Intelectual, pionera en España para la formación de jóvenes con discapacidad intelectual en el ámbito universitario, con el fin de fomentar el empleo posterior de los mismos. Tras cursar el programa de la UAM, que enseña a los jóvenes a realizar principalmente tareas administrativas, los alumnos obtienen un título y posteriormente se les ayuda a encontrar empleo bien en una empresa ordinaria o bien en un centro especial de empleo. Paralelamente, se creó el centro especial de empleo de Prodis para ofrecer una salida laboral más a aquellos alumnos con Síndrome de Down que cursaran con éxito sus estudios universitarios.

Recorrimos las instalaciones del centro de Prodis, que divide sus sectores de trabajo principalmente en cuatro. En primer lugar se encuentra el área de manipulados y ensobrados, dónde los trabajadores ayudan a diversas empresas a clasificar documentos, ensobrar cartas para clientes, destruir documentos confidenciales o incluso elaborar todo el material necesario para organización de eventos o ferias. Por ejemplo ayudan a IFEMA con el montaje de sus ferias, creando tarjetas de identificación para los participantes, panfletos informativos y carteles publicitarios. Otros clientes que delegan la gestión documental en el centro son Caser, la Mutua Madrileña y CLH.

Otra actividad que realizan los discapacitados es el embolsado industrial. Mientras visitamos el centro, varios trabajadores se encontraban clasificando y embolsando tornillos y piezas de distintos tamaños para el grupo Thyssen Group. También tienen un área de digitalización y gestión documental. Conscientes de que el ordenador está relevando al papel, el centro enseña a sus trabajadores a digitalizar documentos importantes para sus clientes, como



pueden ser contratos para despachos de abogados o facturas de clientes para empresas industriales. Posteriormente, los trabajadores clasifican los documentos en carpetas y los comparten con sus clientes mediante una “nube” informática, empleando un sistema de seguridad que garantiza que sólo éstos puedan tener acceso a los mismos. Este servicio se realiza regularmente para múltiples despachos de abogados, así como para otras empresas y organizaciones como por ejemplo el grupo Mitsubishi o el Museo del Prado.

Finalmente, el centro ofrece servicios de *merchandising* y de comunicación visual. Se trata de servicios de carácter creativo, que ofrecen a los clientes la personalización de sus materiales, como pueden ser libretas, agendas o bolígrafos de empresa, y diseñan y elaboran regalos a clientes, mediante paquetes personalizados. También ofrecen productos y servicios para particulares como puede ser la personalización de objetos cotidianos como tazas o camisetas.

La importancia de estos centros nos la explica el director al establecer que *“la inserción social es imposible sin la inserción laboral”*. Únicamente mediante la colaboración con otros trabajadores, la rutina, la obtención de un salario digno y la satisfacción personal que proporciona sentirse de utilidad se puede alcanzar la verdadera inserción social.

En cuanto a la rentabilidad del centro, el director nos explica que logran obtener un resultado equilibrado pero ello se debe en gran parte a las ayudas que reciben, tanto de la administración como de las donaciones por parte de empresarios. El centro cuenta con la estructura de una Sociedad Limitada Unipersonal (siendo su único socio la Fundación Prodis) pero no tiene como objetivo el reparto de dividendos ya que en caso de generar beneficios éstos se reinvertirían en el centro e irían destinados a la incorporación de un mayor número de trabajadores.

### 3. Situación actual de los Centros Especiales de Empleo en España

En primer lugar analizaremos la situación de España respecto de otros países en su inclusión laboral de personas con discapacidad. Para ello acudimos a una comparación del grado de inclusión a través del denominado empleo protegido. El empleo protegido es, en palabras de Laloma (2007) la *“modalidad de empleo que se ha desarrollado bajo la fórmula de incorporación laboral de personas con discapacidad desempleadas en Centros Especiales de Empleo”*.

En relación con otros países de la OCDE, España todavía tiene mucho recorrido por hacer en lo relativo al empleo protegido de personas discapacitadas. Los datos de los que disponemos, del año 1999, reflejan que la proporción de discapacitados en empleo protegido en España es de 0,6‰, comparativamente menor a la media europea, siendo países como Polonia y Holanda Polonia líderes en este ámbito, con una proporción de discapacitados en empleo protegido de 10,1‰ y 9,2‰, respectivamente (Jordán de Urríes & Verdugo, 2010). Todo ello se ilustra en el gráfico incluido a continuación, en el que hemos ordenado la proporción de discapacitados en empleo protegido de los países miembros de la OCDE de mayor a menor.

**Tabla 1: Personas con discapacidad en empleo protegido por mil de población en el año 1999**

|                |            |
|----------------|------------|
| Reino Unido    | a          |
| Estados Unidos | a          |
| Polonia        | 10,1       |
| Holanda        | 9,2        |
| Suiza          | 5,6        |
| Suecia         | 5,2        |
| Noruega        | 4,3        |
| Alemania       | 3,3        |
| Francia        | 3,2        |
| Bélgica        | 2,9        |
| Austria        | 2,7        |
| Dinamarca      | 2,4        |
| Australia      | 1,5        |
| Italia         | 0,6        |
| <b>España</b>  | <b>0,6</b> |
| Corea          | 0,2        |
| Portugal       | 0,1        |

a) No hay datos disponibles.

Fuente: Jordán de Urríes y Verdugo a partir de la base de datos de la OCDE relativa a los programas para las personas con discapacidad (2010)

En cuanto a estos centros en España en concreto, el Servicio Público de Empleo indica que a finales del 2010 en España se contaba con un número superior a los 59 mil trabajadores con discapacidad, trabajando en 1871 centros especiales de empleo (FEACEM).

**Tabla 2: Evolución de la contratación 2009-2014**

| Modalidad de contratación                        | 2009              | 2010              | 2011              | 2012              | 2013              | 2014              |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Indefinido Ordinario                             | 602.804           | 579.933           | 544.428           | 674.175           | 728.986           | 928.664           |
| Indefinido fomento de la contratación indefinida | 181.217           | 150.658           | 97.504            | 9.111             |                   |                   |
| <b>Personas con discapacidad</b>                 | <b>7.966</b>      | <b>8.185</b>      | <b>7.166</b>      | <b>6.469</b>      | <b>6.062</b>      | <b>7.158</b>      |
| Obra o servicio                                  | 5.469.156         | 5.623.676         | 5.599.364         | 5.385.625         | 5.932.482         | 6.680.679         |
| Eventual circunstancias de la producción         | 5.465.298         | 5.752.225         | 5.890.664         | 5.656.174         | 6.078.973         | 6.883.223         |
| Interinidad                                      | 1.502.009         | 1.566.999         | 1.585.936         | 1.402.614         | 1.347.471         | 1.455.176         |
| <b>Temporal personas con discapacidad</b>        | <b>13.135</b>     | <b>14.485</b>     | <b>15.416</b>     | <b>14.659</b>     | <b>16.279</b>     | <b>18.364</b>     |
| Relevo   | 34.162            | 20.459            | 19.117            | 20.609            | 12.225            | 14.715            |
| Jubilación parcial                               | 36.518            | 27.787            | 27.268            | 32.929            | 15.554            | 24.361            |
| Sustitución jubilación 64 años                   | 2.120             | 2.220             | 2.327             | 2.922             | 695               | 618               |
| Prácticas  | 43.289            | 47.536            | 51.545            | 41.675            | 48.481            | 62.618            |
| Formación  | 61.527            | 59.047            | 60.022            | 60.584            | 106.101           | 139.864           |
| Otros contratos                                  | 82.209            | 74.502            | 71.410            | 65.565            | 99.404            | 97.140            |
| <b>Total contratos</b>                           | <b>13.501.410</b> | <b>13.927.712</b> | <b>13.972.167</b> | <b>13.373.111</b> | <b>14.392.713</b> | <b>16.312.580</b> |

Fuente: Elaboración propia a partir de Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

La tabla anterior nos muestra la evolución de distintos tipos de contratación en España en el período comprendido entre el año 2009 y el 2014. Observamos que en la mayor parte de la contratación existe una tendencia general al alza, interrumpida por unos años coincidentes con la crisis económica Española, en los que ésta se ve reducida. La contratación en general sufre los efectos de dicha crisis en el año 2012, viendo sus cifras reducidas en un 4,29% respecto del año anterior, para posteriormente remontar con un crecimiento del 7,62% en el año 2013. En cuanto a la contratación indefinida, ésta decae un 3,79% en el año 2010 y un 6,12% en el año 2011, finalmente remontando notablemente en el 2012 un 23,83%. Sin embargo los efectos de la crisis sobre la contratación indefinida de las personas con discapacidad, aunque se materializan un año más tarde que sobre la contratación indefinida en general, son mayores y más extendidos en el tiempo, decayendo un 12,45% en 2011, un 9,73% en 2012, un 6,29% en 2013 y finalmente, tras tres años de caídas, remontando un 18,08% en el año 2014.

Por otra parte, los contratos de interinidad sufren los efectos de la crisis dos años más tarde que aquellos indefinidos, disminuyendo en los años 2012 y 2013 en 11,56% y 3,93%, respectivamente, para posteriormente remontar en 7,99% en el año 2014. Con ello contrastamos los contratos temporales de personas con discapacidad, observando que éstos únicamente se ven disminuidos en el año 2012 en un 4,91% respecto del año anterior. Notamos

una clara preponderancia del empleo temporal frente al indefinido en cuanto a empleados con discapacidad, dato que claramente implica una peor calidad de empleo para las personas discapacitadas.

La contratación de los centros especiales de empleo en particular se muestra en el cuadro posterior que refleja la evolución de las contrataciones en estos centros entre el año 2010 y el 2011. Observamos que ha habido un aumento de 1.639 contratos entre un año y otro, y que éste se ha producido principalmente en el aumento de los contratos de obra y servicio así como los de interinidad, en detrimento de los contratos indefinidos. Este dato podría interpretarse como un empobrecimiento de la calidad del empleo protegido, al aumentarse el número de contratos temporales y no de indefinidos. No obstante, es preciso saber que entre los objetivos principales de los centros especiales de empleo encontramos el fomento del tránsito de los discapacitados al mercado de trabajo ordinario, por lo que un aumento en la contratación temporal no lleva implícita una superior precariedad laboral. Es más bien el reflejo de que los trabajadores terminan abandonando el centros especiales de empleo para pasar prestar sus servicios laborales en una empresa ordinaria (Jordán de Urríes & Verdugo, 2010).

**Tabla 3: Contrataciones a personas con discapacidad en centros especiales de empleo en los años 2010 y 2011:**

| TIPO DE CONTRATO                                 | CONTRATACIONES |        |
|--|----------------|--------|
|  | 2011           | 2010   |
| INDEFINIDO ORDINARIO                             | 606            | 698    |
| INDEFINIDO FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA | 1.700          | 2.072  |
| OBRA O SERVICIO                                  | 11.334         | 10.416 |
| EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS PRODUCCIÓN               | 8.770          | 10.483 |
| INTERINIDAD                                      | 9.894          | 7.394  |
| TEMPORAL PERSONA CON DISCAPACIDAD                | 5.589          | 5.255  |
| PRÁCTICAS  | 17             | 20     |
| FORMACIÓN  | 168            | 276    |
| OTROS CONTRATOS                                  | 2.892          | 2.717  |
| TOTAL  | 40.970         | 39.331 |

*Fuente: elaboración propia a partir de FEACEM (2012)*

Al comparar este cuadro con el cuadro anterior debemos hacer dos precisiones. En primer lugar, en el primer cuadro sólo se han tenido en cuenta los contratos indefinidos y los temporales de las personas con discapacidad, mientras que en el último se incluyen otros tipos de contratación a discapacitados, como los contratos de prácticas, de formación, de obra o servicio, de eventual circunstancias de producción o de interinidad. Ampliar el marco de los tipos de contratación considerados obviamente conduce a mayores resultados totales para la contratación de personas discapacitadas. En segundo lugar, mientras que en el primer cuadro se ha incluido la contratación, definida e indefinida, de personas discapacitadas al margen de la consideración de a través de qué instrumento se hayan contratado (mediante empresas de inserción, centros de empleo, de manera autónoma...), en el segundo cuadro únicamente se han incluido las contrataciones realizadas por los centros especiales de empleo.

## ÉTICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Existen múltiples definiciones de la responsabilidad social corporativa, ya que ésta implica cosas diferentes para distintas personas. Sin embargo, desde la perspectiva de la responsabilidad de las organizaciones y sus dirigentes, no cabe duda de que se trata de una responsabilidad ética. Diferenciamos la responsabilidad ética de la legal, en cuanto a que ésta última deriva de la ley, que frecuentemente hace a los sujetos responsables de sus acciones y las consecuencias de éstas debiendo ser cumplida de manera coactiva, mientras que la responsabilidad social corporativa, en cuanto a ética, debe ser una responsabilidad moral que adopta la empresa de manera libre y consciente. El hecho de que sea libre, voluntaria, no implica que sea discrecional, pudiéndose cumplir o no según sus preferencias en cada momento, si no que deviene prescriptiva en virtud de la fuerza ética (Argandoña, 2009).

De entre todas las definiciones existentes de responsabilidad social corporativa, destacamos aquella de Holme y Watts (2000) que la define como el compromiso continuo por parte de las empresas de comportarse éticamente y contribuir al desarrollo económico a la par que mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, así como de la comunidad local y la sociedad en general. Implica el deber de todo cuerpo corporativo de proteger los intereses de la sociedad en su conjunto. A pesar de que el principal fin de la empresa tradicionalmente ha sido la generación de un beneficio, cada vez existe mayor presión para que dicha persecución de la rentabilidad se acompañe de una concienciación social y un retorno a la sociedad (Holme & Watts, 2000). Este comportamiento responsable se debe manifestar en acciones y no sólo en teorías o declaraciones por parte de las empresas. Por ello su efectivo cumplimiento se verá a través del análisis de las actividades externas e internas y su conformidad con el bienestar y el desarrollo social, así como el respeto a los derechos humanos y al medioambiente. Las empresas son actores sociales en cuanto a productoras de bienes y servicios, por lo que es imprescindible que sean ejemplo de valores morales y éticos (Tejedor Estupiñán, 2015).

Tradicionalmente, el único grupo de interesados frente a los que la empresa debía responder era el integrado por sus accionistas quienes, como recompensa por su inversión en la empresa, demandan un retorno en forma de beneficios. Así, la empresa tradicional se centraba únicamente en potenciar la riqueza de sus accionistas mediante la maximización de sus beneficios. Esta fue la teoría predominante durante décadas y que desarrollaron numerosos pensadores económicos liberales como el ganador del Premio Nobel Milton Friedman (1970) quién defendía que en los sistemas de libertad de empresa y propiedad privada el ejecutivo es meramente un empleado de los propietarios de la empresa, directamente responsable ante ellos, y no tiene responsabilidades éticas frente a la sociedad, si no que cualquier beneficio social que persiga recae en el ámbito de la filantropía y no de la gestión empresarial. Sin embargo, con el paso del tiempo empezaron a surgir ideas que sugerían que los directivos de la empresa tenían responsabilidades frente a otros grupos de interés además de los accionistas. Estas ideas fueron desarrolladas por pensadores como Bowen (1953) o Donaldson y Preston (1995), aunque tuvieron escaso éxito en su época (Jones & Felps, 2013).

La evolución y el desarrollo social y legal han ido transformando a la empresa y han dado entrada a que se tengan en cuenta los intereses de otros los grupos que se relacionan con la misma y no sólo la de sus accionistas. Se trata del denominado “enfoque *stakeholder*” frente al “enfoque *shareholder*” que sólo tomaba en consideración maximizar el beneficio del accionista. Con este nuevo enfoque la empresa empieza a adquirir responsabilidades frente a varios grupos de interés como son, además de sus accionistas y directivos, los trabajadores, los usuarios y consumidores, los proveedores y competidores, la administración pública y el medio ambiente (Camacho, Fernández, González, & Miralles, 2013).

No obstante, en este trabajo nos interesa ir más allá de los dos enfoques mencionados para centrarnos en la responsabilidad de la empresa frente a la sociedad en general y el fundamento de esta responsabilidad. La empresa, además de un agente económico, es una institución social y por tanto cumple una función en la sociedad. La actividad de la empresa la realizan personas



interactuando entre sí y por tanto es social por naturaleza. Además, tiene una dimensión ética en cuanto a que es una manifestación de actividades humanas (Camacho, Fernández, González, & Miralles, 2013).

Corrientes modernas establecen que la empresa, en cuanto a organización, conforma un “sujeto” con capacidad de decisión propia que como tal configura una serie de valores y una cultura empresarial que la define. Pero estos valores deben ir limitados por el interés colectivo ya que debido al poder que tienen las empresas éstas son responsables de las consecuencias que tengan sus actos. Así como a los individuos con poder se les exige una mayor reflexión y responsabilidad a la hora de tomar decisiones que puedan afectar a un gran número de personas, debido el enorme poder de las organizaciones en nuestra sociedad, a éstas se les exige esa misma responsabilidad reforzada. Las organizaciones configuran los productos y servicios a los que tiene acceso una sociedad, la educación de la misma e incluso su atención sanitaria, además de definir las condiciones laborales de la misma. Se puede decir que *“la integración social de la mayor parte de las personas en las sociedades contemporáneas depende de su relación con organizaciones”* (Camacho, Fernández, González, & Miralles, 2013).

Consideramos que una de las medidas más importantes que puede adoptar una empresa para ser socialmente responsable es fomentar la inclusión social de los colectivos más desfavorecidos de la sociedad. Dentro de estos colectivos centramos la atención en la población discapacitada, ya que, por razones que analizaremos a continuación, consideramos que constituye un colectivo que necesita especial atención y apoyo de cara a su inclusión social. Una forma en la que las empresas pueden contribuir a la inclusión social de los discapacitados es mediante su colaboración con centros especiales de empleo, a través de la contratación con éstos de los servicios externos que llevan a cabo y que puedan resultar de utilidad para la empresa.

Es importante diferenciar la responsabilidad social corporativa de la acción social y de la filantropía. Así, García Marzá (2010) establece que la responsabilidad social responde a cómo y para quién producir los beneficios, mientras que la acción social responde a qué hacer con parte de estos

beneficios una vez obtenidos. Por ello, en nuestro caso, mientras que la contratación de los servicios de un centro especial de empleo estaría formando parte de la cadena de producción de la empresa, ayudando al desarrollo de su actividad, una donación a una fundación de personas con discapacidad formaría parte de su acción social, al ser una forma de distribuir los beneficios obtenidos en aras del bien de un grupo necesitado. Ambas acciones son formas de ayudar al colectivo discapacitado, pero una, la que es objeto de nuestro estudio, se enmarca dentro de la responsabilidad social corporativa mientras que la otra se encuadra en el ámbito de la acción social de la empresa (García Marzá, 2010).

En cuanto a su diferencia con la filantropía empresarial, la principal distinción subyace en el motivo de la toma de decisión. El diccionario de la Real Academia Española (2014) define la filantropía como el “*amor al género humano*”. La filantropía empresarial es una acción externa de la empresa cuyo fin es beneficiar a la comunidad, a la parte del género humano con la que se relaciona. La responsabilidad social corporativa, en cambio, integra este interés de realizar el bien social en su estrategia de negocios, es decir, trata de contribuir al bienestar social pero no a través de acciones externas a la empresa como propone la filantropía empresarial, sino mediante prácticas vinculadas a su propia estrategia de negocios (Zollo, 2004). Igualmente, la filantropía pura propone realizar acciones por el mero amor a la humanidad, mientras que la responsabilidad social corporativa pretende, además, beneficiarse de sus actuaciones en aras a obtener ventajas competitivas, es decir, que combina dicho objeto social con la consecución de su beneficio económico con la creencia de que puede beneficiarse a sí misma a la vez que beneficia a la sociedad (*win-win situation*) (Carrol & Shabana, 2010). Por ello en este trabajo nos interesará analizar, dentro de nuestra evaluación del impacto social de los centros de empleo, su repercusión sobre las empresas que interactúan con ellos y si obtienen ventajas al incorporarlos en su proceso productivo.

# DISCAPACIDAD

## 1. Discapacidad a nivel mundial y nacional

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) (Organización Mundial de la Salud, 2001), en su definición de discapacidad la configura como un término genérico que incluye deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación. Por otra parte, el Informe Mundial sobre la Discapacidad, elaborado por la Organización Mundial de la Salud (2011) en colaboración con el Banco de España, detalla cómo esta discapacidad conlleva consecuencias negativas para sus padecientes en varios planos, desde la interacción para personas con problemas de salud mental como son la parálisis cerebral, el síndrome de Down o la depresión, hasta dificultades provocadas por factores personales y ambientales, como pueden ser la falta de apoyo social, los prejuicios negativos de la población o la falta de adaptación de servicios públicos a sus necesidades. Todo ello dificulta enormemente el normal desarrollo en sociedad de las personas que padecen de algún tipo de discapacidad (Organización Mundial de la Salud, 2011).

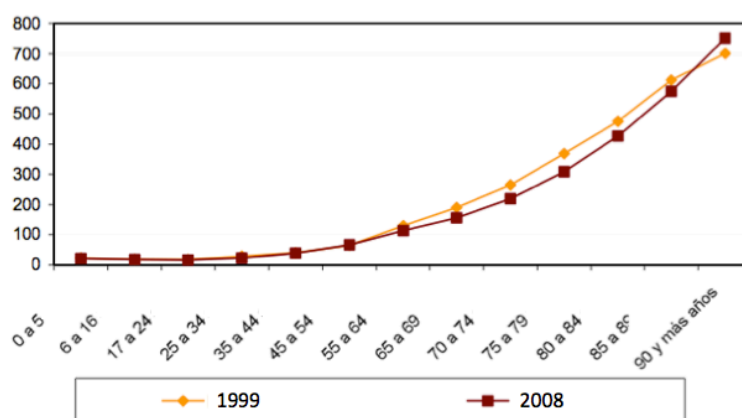
El mismo informe establece que la discapacidad va ligada la condición humana, ya que la mayor parte de la población está destinada a sufrir algún grado de discapacidad, ya sea permanente o transitoria, en cierto momento de su existencia. La probabilidad de sufrir de algún tipo de discapacidad aumenta con la edad, y el hecho de que la población mundial esté envejeciendo implica que el número de personas con discapacidad va en aumento. La Organización Mundial de la Salud ha llevado a cabo estudios relativos a la población discapacitada, de los que extrae que en los años setenta alrededor de un 10% de la población mundial padecía de algún tipo de discapacidad, mientras que la cifra en el año 2010 superaba los mil millones de personas, implicando una población discapacitada representante del 15% de la población mundial (Organización Mundial de la Salud, 2011).

Como ya se ha señalado, un aumento de la esperanza de vida implica una mayor tendencia a la discapacidad. A ello se le añade el aumento global

de problemas crónicos de salud, entre los que destacan la diabetes o los trastornos mentales, propios de las sociedades modernas. Finalmente, las características particulares de cada país, como son los factores medioambientales, las catástrofes naturales, abuso de sustancias o accidentes de tráfico, también inciden significativamente en el número de personas discapacitadas del mismo (Organización Mundial de la Salud, 2011).

No obstante, las mejoras en España de las condiciones sociales y de salud han permitido a nuestro país alejarse de la tendencia mencionada al aumento de la tasa de discapacidad. Se ha producido un incremento de población de edad superior a los 64 años, lo que inevitablemente conlleva al aumento del número total de discapacitados, pero la tasa de personas discapacitadas sobre el total de la población española descendió 0,5 puntos entre 1999 y 2008. Así, en el año 1999 la tasa de discapacidad en España se encontraba en el 9,0% de la población mientras que en el año 2008 la tasa se situaba en 8,5%. Como refleja el gráfico incluido a continuación, esta reducción de la tasa, aunque distribuida entre todos los tramos de edad desde los 16 a los 90 años, tiene el mayor impacto en las personas con edad entre 75 y 79 años, con un descenso de 16,2% entre 1999 y 2008, y en el grupo de 80 a 84 años, con un descenso de 10,2% durante el mismo período (Abellán García & Esparza Catalán, 2009).

**Gráfico 2: Personas con discapacidad en España por grupos de edad en el año 2008 (Tasas por mil habitantes)**



Fuente: INE (2008).

## 2. Obstáculos que afrontan las personas discapacitadas

Las personas con discapacidad se encuentran en una situación de desventaja frente a aquellas que no padecen de estas enfermedades en varios aspectos. No todas las personas con discapacidad se enfrentan a los mismos obstáculos ni tampoco en el mismo grado, pero algunos de los retos que deben afrontar las personas con discapacidad incluyen los siguientes:

**Movilidad.** Al oír la palabra discapacidad la mayoría de nosotros piensa en personas que se ven obligadas a utilizar una silla de ruedas. Aunque existen numerosos tipos de discapacidad que no implican problemas de movilidad, es cierto que muchas personas discapacitadas encuentran dificultades a la hora de caminar y desempeñar tareas cotidianas como vestirse, bañarse o conducir (Thompson, 2002).

**Accesibilidad.** Todavía queda mucho recorrido hasta lograr la plena adaptación de edificios, empresas y lugares públicos para facilitar la participación en la sociedad de las personas con discapacidad (Thompson, 2002).

**Barreras sociales y aislamiento social.** Existe una carencia de concienciación social respecto de las personas con discapacidad. Hay quienes

no saben cómo actuar frente a discapacitados y otros que tienen prejuicios negativos hacia ellos. Se trata del obstáculo más difícil de cara al normal desarrollo de relaciones para estas personas (Thompson, 2002).

**Empleo.** Tanto las limitaciones, físicas y mentales, de las personas con discapacidad como los prejuicios sociales del resto de la población hacia ellos, limitan enormemente las oportunidades de encontrar empleo para este grupo poblacional (Thompson, 2002).

**Salud.** Aunque existen personas discapacitadas que gozan de buena salud, muchos tipos de discapacidad van ligados a una salud débil y no siempre logran la atención médica de la que precisan (Thompson, 2002).

**Depresión.** En ocasiones, el sufrimiento que conlleva vivir con los obstáculos anteriormente señalados conduce a las personas que se enfrentan a ellos a caer en la depresión. Así, la falta de movilidad, el rechazo social, el sentimiento de inutilidad y baja autoestima provocado por la falta de empleo y actividad, y el malestar causado por una mala salud pueden conducir al discapacitado a sufrir graves depresiones (Thompson, 2002).

**Actitudes negativas.** Los prejuicios del resto de la población dificultan el acceso de los discapacitados a la educación, por ejemplo por actitudes de profesores o compañeros de clase, al empleo, por la noción errónea de algunos empleadores de que los discapacitados serán menos productivos que los o discapacitados, y, como consecuencia de todo ello, a la participación social (Organización Mundial de la Salud, 2011).

### 3. Consecuencias para los discapacitados

**Peor salud.** Al margen de los problemas de salud ligados a la discapacidad concreta que padezca el individuo discapacitado, el Informe Mundial sobre la Discapacidad (2011) señala que las personas con discapacidad son más propensas a padecer de enfermedades secundarias prevenibles así como trastornos relacionados con la edad. También informa de que son más frecuentes en estas personas conductas de riesgo como la adicción al tabaco, una dieta desequilibrada e inactividad física.

**Peores resultados académicos.** Se ha demostrado que los niños con discapacidad ven sus posibilidades de ingresar en el colegio, permanecer y superar los cursos académicos, reducidas respecto de sus homólogos sin discapacidad. Esta tendencia, aunque más marcada en países de bajos ingresos, se observa en todos los grupos de edad y en todos los países (Organización Mundial de la Salud, 2011). En España la tasa de abandono escolar prematuro para la población discapacitada en el 2008 fue de un 53,8%, significativamente mayor que la tasa de abandono escolar de la población sin discapacidad, de un 31,%. En el mismo año, la proporción de la población comprendida entre la edad de 30 y 34 años que hubiese terminado estudios de educación superior en nuestro país era de 40,4% para la población sin discapacidad y de 19,3% para la población con discapacidad (Abellán García & Esparza Catalán, 2009).

**Menor participación económica.** Los datos de la Encuesta Mundial de Salud reflejan que los discapacitados sufren por una parte de una menor tasa de empleo y por otra de salarios más bajos respecto a sus homólogos no discapacitados (Organización Mundial de la Salud, 2011).

**Tasas más altas de pobreza.** Una consecuencia de la elevada tasa de inactividad de este grupo poblacional es su mayor propensión a caer bajo los umbrales de la pobreza. La discapacidad tiende a conllevar gastos adicionales en materia de asistencia personal, atención sanitaria o dispositivos de ayuda, aumentando los esfuerzos económicos que deben realizar los discapacitados o sus familiares y por tanto elevando sus probabilidades de encontrarse en una

situación de pobreza (Organización Mundial de la Salud, 2011). Datos de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD- 2008) demuestran que en el año 2008 la proporción de la población con edad superior a 5 años que se encontraba viviendo en un nivel inferior al del umbral de la pobreza en España era de 19,0% para la población sin discapacidad y de 30,5% para la población discapacitada (Abellán García & Esparza Catalán, 2009).

#### 4. Consecuencias para las familias de los discapacitados

La familia constituye un pilar fundamental para las personas discapacitadas. En el año 2011 se registraban en España 3,3 millones de hogares con al menos una persona discapacitada, es decir, un 20% de los hogares españoles. Entre estos 3,3 millones encontramos únicamente 608.000 (1,8%) consistentes en un discapacitado que vive sólo, siendo la figura familiar más frecuente la conformada por dos miembros, uno discapacitado y otro sin (Real Patronato sobre Discapacidad, 2011).

Paralelamente, datos del IMSERSO (Instituto de Mayores y Servicios Sociales) muestran que el 91% de las personas discapacitadas con edad menor de 65 años habitan en el medio familiar (Sarto Martín, 2001).

Sarto Martín (2001) explica que las familias desempeñan funciones con el fin de satisfacer las necesidades colectivas e individuales de sus miembros. La autora establece que las familias con un miembro discapacitado deben realizar estas mismas funciones, pero en ellas el grado de dificultad para cumplirlas es considerablemente mayor debido a que resultan necesarios mayores recursos y apoyos.

Estas familias se ven obligadas a emplear más tiempo y esfuerzo, tanto físico como económico, para atender a las necesidades de sus parientes con discapacidad. Contar con un miembro discapacitado también implica una pérdida de oportunidades para realizar otras actividades, ya sean laborales, educativas o de ocio. El mayor esfuerzo económico que afrontan las familias con algún miembro intelectualmente discapacitado entre los 16 y los 64 años



se estima en una media de 24.000 euros anuales. Esta cifra se obtiene mediante un estudio que cuantifica los costes “de tiempo, ejecución y oportunidad” y a la suma de éstos sustrae las compensaciones recibidas por las familias como consecuencia de beneficios fiscales, subvenciones y prestaciones provenientes de la Seguridad Social (Valls & Peña, 2015). Es importante precisar que esta cifra se aplica únicamente a aquellas familias que cuentan con un miembro con discapacidad intelectual, ya que los costes que acarrea la discapacidad física pueden ser significativamente menores.

## 5. Gasto público en materia de discapacidad

El gasto social es, en los términos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD), la *“provisión de beneficios por parte de instituciones públicas y privadas dirigidas a los hogares e individuos en orden a brindar soporte en circunstancias adversas que afectan su bienestar”*. Estos beneficios se pueden proveer como prestaciones bien en efectivo o bien en especie *“siempre que no constituyan pagos directos para bienes o servicios específicos, ni contratos o transferencias individuales”* (OCDE, 2005).

Las políticas de discapacidad han adquirido relevancia en España a partir de la promulgación de la Constitución en el año 1978, ya que ésta resalta en su artículo 49 la necesidad de proteger a las personas discapacitadas. Ello impone una obligación a los poderes públicos de prestar atención y amparo especializados a estas personas para que puedan efectivamente gozar de los derechos reconocidos en la norma a todos los ciudadanos (Huete García & Huete García, 2014).

El Sistema Europeo de Estadísticas Integradas de Protección Social (SEEPROS), que depende de la oficina de estadística europea Eurostat, analiza las prestaciones en efectivo y en especie para mostrar información comparable entre los estados de Europa relativos a los beneficios sociales que se proporcionan a los hogares y la forma en que éstos se financian. Sus datos indican que el gasto público en España en materia de discapacidad en el año 2012 ascendía a los 18.804,95 millones de euros, el 1,6% del presupuesto

público total y el 7,1% del presupuesto destinado al gasto social (Huete García & Huete García, 2014).

## IMPACTO DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO SOBRE DISTINTOS GRUPOS DE INTERÉS

En este trabajo nos gustaría abordar la figura de los centros especiales de empleo, delimitando el concepto con claridad y estudiando su relevancia como vía de solución a algunos de los múltiples problemas que conlleva la discapacidad para todos los grupos de personas implicadas: los propios discapacitados, los familiares de los discapacitados, las administraciones públicas, los empleadores y la sociedad en su conjunto. A través de su mayor o menor capacidad para resolver los problemas citados, así como mediante su aportación a la sociedad en otros aspectos que describiremos a continuación, evaluaremos el impacto social de los mismos. A la hora de analizar el impacto de los centros especiales de empleo hemos clasificado sus efectos en tangibles e intangibles, según sean susceptibles de ser cuantificados económicamente o no. Además, en nuestro estudio pretendemos analizar la capacidad de los centros especiales de empleo para crear utilidad social. Ello implica que no nos limitaremos a evaluar sus consecuencias económicas, sino que abordaremos aspectos múltiples. Así, una empresa será de utilidad social si su actividad contribuye a la lucha contra la exclusión y las desigualdades económicas y sociales, a la reducción del aislamiento, a la mejora de la solidaridad y sociabilidad o de la innovación social (Gadrey, 2006).

Se ha realizado una revisión de las metodologías existentes en la evaluación del impacto social. Por regla general se espera de las empresas sociales que cuenten con un objetivo de logro de un *“impacto social medible”* (Monzón Campos, 2013). Monzón Campos (2013), al analizar el impacto social en el ámbito de la Unión Europea, sitúa el barómetro en el grado de eficiencia de las empresas sociales a la hora de corregir desequilibrios y problemas a los que se enfrenta la Unión Europea y que resume en su capacidad para incrementar los niveles de empleo y la cohesión social y territorial de manera que quede garantizada la satisfacción de las necesidades mínimas de todos los ciudadanos.

Hemos adoptado este criterio, limitando su análisis al ámbito de España, por lo que en este estudio trataremos de analizar en qué medida ayudan los centros especiales de empleo a aumentar el empleo y la cohesión social en aras a la garantía de los derechos y necesidades de la población.

### 1. Integración laboral de las personas con discapacidad

Un gran número de estudios acerca de los centros especiales de empleo concurren en afirmar que éstos son un factor muy importante a la hora de crear empleos para personas con discapacidad e incluso para poner solución a la inactividad de las mismas (Barea & Monzón, 2008). Se trata del impacto más directo que tienen estos centros y que a su vez es tangible, ya que somos capaces de cuantificarlo.

Del trabajo de Laloma (2007) obtenemos un reflejo de la evolución de los contratos de las personas con discapacidad (PCD) tanto mediante centros especiales de empleo como a través de vías alternativas, entre los años de 1996 a 2001.

**Tabla 4: evolución de la contratación de personas con discapacidad 1996-2001**

|                                    | 1996   | 1997   | 1998   | 1999   | 2000   | 2001   |
|------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| PCD en CEE                         | 8372   | 10033  | 13380  | 16231  | 17837  | 16920  |
| Total contratos PCD                | 13187  | 15758  | 23207  | 30583  | 34472  | 35059  |
| % CEE respecto total contratos PCD | 63,49% | 63,67% | 57,66% | 53,07% | 51,74% | 48,26% |

*Fuente: elaboración propia a partir de Laloma (2007)*

Observamos como con el paso de tiempo se está produciendo una integración en el mercado ordinario de los contratos de personas con discapacidad, que se refleja en una disminución del peso de aquellos sobre la contratación total de 63,49% en 1996 a 48,26% en 2001. Aún así los centros especiales de empleo siguen siendo la figura con el mayor peso sobre la

contratación de personas con discapacidad, abarcando más de la mitad de los contratos hasta el año 2000.

La inserción laboral de las personas discapacitadas se logra en gran medida mediante el empleo protegido, y dentro del empleo protegido los centros especiales de empleo son el instrumento más importante. En ellos la estabilidad laboral es superior que aquella que encontramos en la empresa ordinaria, con un 65% de contratos indefinidos en los centros especiales de empleo frente a un 53% en las empresas ordinarias (Barea & Monzón, 2008). Estos centros se configuran así como la mayor oportunidad de empleo que encuentran las personas con dificultades especiales respecto de la inserción (Rodríguez, García, & Toharia, 2009).

La importancia de los centros especiales de empleo en España es resaltable a nivel europeo en cuanto a su capacidad para integrar en el ámbito laboral a las personas con discapacidad, en gran parte por el volumen del empleo que se genera así como la oportunidad que se ofrece a las personas que encuentran especiales dificultades para lograr trabajo, además de por la estabilidad laboral que ofrecen incluso en tiempos de crisis. Estudios concluyen que en España no sería concebible el acceso de los discapacitados al pleno ejercicio de sus derechos económicos si no existiese la figura de los centros especiales de empleo. En el año 2011 se estima que en España había una plantilla global de más de 70.000 trabajadores conllevando un desembolso anual en salarios a discapacitados de unos 770 millones de euros. Ello implica que en el 2011 contaban entre sus trabajadores con el 0,4% de la población activa en España (KPMG, ONCE, & FEACEM, 2013).

## 2. Integración social de las personas con discapacidad

Estudios realizados en España muestran que el desarrollo de un papel laboral por parte de las personas con discapacidad que fueron analizadas en sus estudios, supuso una mejora en todos los demás ámbitos de vida de éstas (Verdugo, Jordán de Urríes, & Bellver, 1998). Estudios realizados por el Grupo de Investigación en Atención a la Diversidad de la Universidad de Girona

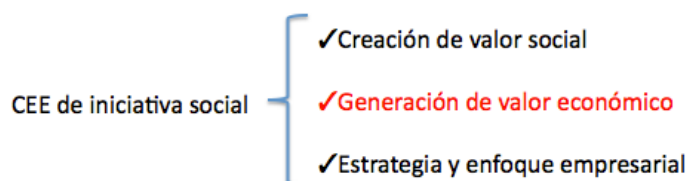
resaltan que los trabajadores discapacitados, al incorporarse al mercado laboral, experimentan enormes cambios a nivel emocional así como notables mejoras en materia de maduración y autonomía personal. También establecen que la actividad profesional contribuye a configurar la identidad adulta de estas personas, al dotarlas de autosuficiencia (Pallisera Díaz & Rius Bonjoch, 2007).

### 3. Retorno económico de los centros especiales de empleo

Otro factor a analizar en cuanto al impacto social de los centros especiales de empleo, el más tangible y medible de todos ellos, es su capacidad de generar beneficios económicos, es decir, de contribuir a las arcas del estado. Los centros especiales de empleo cuentan con dos objetivos esenciales. Por una parte deben ofrecer productos o servicios en un mercado libre y abierto siendo económicamente viables. Por otra parte deben responder a una finalidad social, ofreciendo oportunidades para las personas discapacitadas, así como desarrollar y mejorar su calidad de empleo (Valls & Peña, 2015).

En este apartado nos interesa evaluar la efectiva realización del primero de los objetivos enunciados, es decir, su capacidad para generar beneficios económicos. En este aspecto, un estudio realizado en el marco del Programa Operativo del Fondo Social Europeo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013 cofinanciado por el FSE, destaca la labor de los centros especiales de empleo de iniciativa social ya que concluyen que éstos son los que mayores oportunidades generan par las personas con especiales dificultades, siendo las que más oportunidades de empleo han generado durante los últimos años y los que en mayor medida han mantenido su apuesta por el mantenimiento del empleo durante tiempos de crisis. Igualmente considera que son los que facilitan en la mayor medida el desarrollo social y profesional de la población con discapacidad (KPMG, ONCE, & FEACEM, 2013).

### Gráfico 3: características de los CEE de iniciativa social

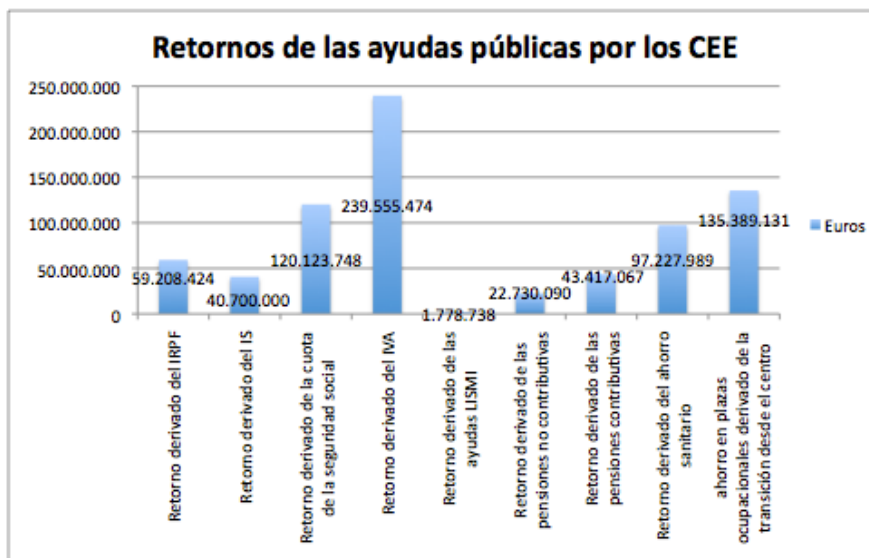


Fuente: elaboración propia a partir de KPMG, Fundación ONCE & FEACEM (2013)

El informe indica que los centros especiales de empleo de iniciativa social cumplen con las tres características esenciales de la empresa social que son la creación de valor social establecido como objetivo principal al que no se puede renunciar, la generación de valor económico como objetivo fundamental y una estrategia y enfoque de carácter empresarial. Compaginar su objetivo de ser competitivo con su finalidad social implica dar un salto en el ámbito de la convergencia salarial y las oportunidades de formación y desarrollo profesional ofertadas a las personas discapacitadas y ello no sólo con la finalidad de promover la equidad sino asimismo en aras a aumentar la capacidad de los centros para operar en sectores que cuentan con un valor añadido superior y tienen la capacidad de ofrecer trabajos con mejor calidad y remuneración.

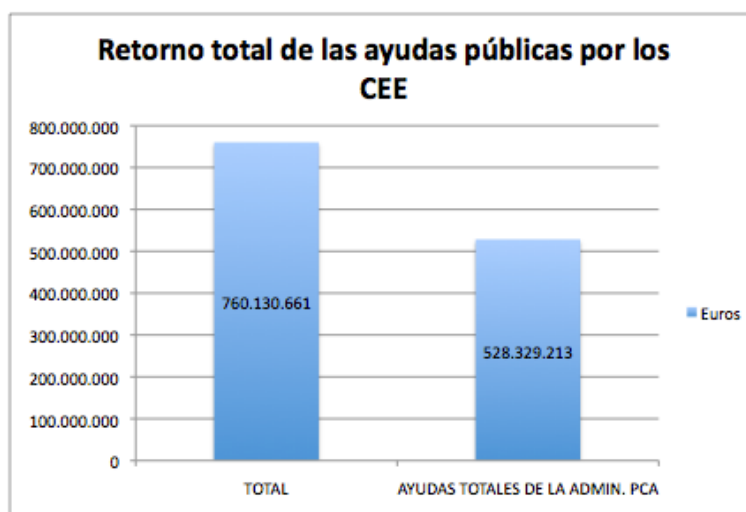
A continuación en el mismo informe se mide la contribución económica de estas entidades en un doble plano. En primer lugar se realiza una comparación entre las ayudas que reciben que conllevan una efectiva salida de caja de las arcas del estado con el importe que los centros devuelven a las mismas en concepto de impuestos o contribuciones sociales. Posteriormente se examinan las demás ayudas recibidas que no consisten en salidas de caja y se comparan con los ahorros generados al estado de bienestar por los centros en razón del empleo que realizan de discapacitados.

**Gráfico 4: Retornos de los CEE de ayudas públicas en España (2012)**



Fuente: elaboración propia a partir de KPMG, Fundación ONCE & FEACEM (2013)

**Gráfico 5: Retorno total de las ayudas públicas por los CEE en España (2012)**



Fuente: elaboración propia a partir de KPMG, Fundación ONCE & FEACEM (2013)

Como reflejan ambos gráficos, de las ayudas totales recibidas de la administración pública que suman a un total de 528.329.213 euros, se ha logrado un retorno total de 760.130.661 euros, una cifra bastante significativa como indicador de la capacidad de generar riqueza de los centros especiales de empleo.



#### 4. Ahorro a las administraciones públicas

También se deben tener en cuenta otros factores económicamente cuantificables al margen de los ya considerados que forman parte de la contribución social de los centros especiales de empleo. Entre ellos encontramos en primer lugar el ahorro por parte de las administraciones públicas en materia de prestaciones por desempleo, ya que existe un elevado número de personas que se encontrarían en situación de paro laboral de no ser por la oportunidad de empleo que les ha brindado un centro especial de empleo, y por tanto dejan de recibir prestaciones por desempleo por parte del estado. Se estima que el ahorro al estado en materia de estas prestaciones en el año 2011 rebasaba la cifra de 400 millones de euros. Esta estimación se realizó tomando las prestaciones por desempleo que resultarían pertinentes a la plantilla del total de centros de empleo existentes a 31 de diciembre de dicho año si su actividad cesase. Asimismo encontramos el pago de los salarios que reciben los trabajadores en los centros especiales de empleo que asciende a unos 770 millones de euros. El impacto de esta cifra se percibe de manera indirecta pero tangible, materializándose en un mayor consumo de bienes y servicios que no podría tener lugar en caso de que estas personas no obtuviesen un salario (KPMG, ONCE, & FEACEM, 2013).

#### 5. Impacto sobre las familias de los discapacitados

Como hemos señalado en epígrafes anteriores, la mayor parte de la población discapacitada vive con al menos un familiar. Ello hace de la familia un elemento esencial para la vida de los discapacitados y la principal fuente del apoyo que reciben. Este apoyo conlleva ciertas imposiciones sobre los miembros de la familia, ya sean de tiempo, dinero, esfuerzo físico o costes de oportunidad. Por ello el impacto que tienen centros especiales de empleo a las familias puede dividirse en varios ámbitos, algunos de ellos tangibles y fácilmente cuantificables, como el ingreso de un salario extra en la familia y el

ahorro de ciertos costes para la misma, y otros intangibles como aquellos de aspecto psicológico o aquellos que implican un ahorro de tiempo, entre otros. En algunos casos la inserción laboral puede incluso conllevar a la emancipación de la familia por parte del discapacitado (Pallisera Díaz & Rius Bonjoch, 2007).

## 6. Impacto para la empresa

Como señalábamos al hablar de la responsabilidad social corporativa, ésta busca una situación de beneficio mutuo entre la empresa y la sociedad. Los beneficios para la sociedad los hemos ido viendo a lo largo de esta sección del trabajo. En cuanto a los beneficios para la empresa, podemos clasificarlos en cuatro tipos: comerciales, sociales, económicos y legales.

**Ventajas comerciales.** Una empresa que colabora con centros especiales de empleo a través de su contratación se beneficia de una buena reputación corporativa tanto cara al mercado como en el interior de la misma. Los clientes se sienten satisfechos al comerciar con empresas cuyos valores admiran y los propios empleados desarrollan un orgullo por pertenecer a una empresa que incluye la integración y el respeto a los discapacitados como premisas laborales. Todo ello puede conllevar a mayores niveles de producción para la empresa contratante (Capacitados, 2009).

**Ventajas sociales.** Colaborar con personas discapacitadas genera ventajas intangibles para la empresa a través de una mejora del clima laboral ayudando a cambiar la actitud de los demás trabajadores que ven en sus compañeros discapacitados ejemplos de perseverancia y autosuperación, ya que éstos están constantemente rompiendo barreras y superando nuevos retos. Ello conlleva a una mayor sensibilización en el entorno laboral, impulsando los importantísimos valores de aceptación y no discriminación, así como de empatía y superación (RN Grupo, 2013). Además, resulta muy destacable el hecho de que existen tareas específicas para las que un trabajador con discapacidad puede estar mejor capacitado y resultar más eficiente que uno sin discapacidad. Por ejemplo, aquellos trabajos que deben

ser realizados en lugares con elevada contaminación auditiva pueden ser desempeñados con mayor eficiencia y sin repercusiones nocivas para su salud por personas que padecen de discapacidad auditiva, ya que a éstas no les influye el alto ruido. Igualmente, las personas con la enfermedad de síndrome de Down se caracterizan por desempeñar muy bien tareas repetitivas y discapacitados en el ámbito visual son más capaces de trabajar adecuadamente en lugares oscuros que aquellos sin dicha discapacidad. Resulta muy interesante convertir la discapacidad en una ventaja y hacer de ella una capacidad para trabajar mejor que otros (Capacitados, 2009).

**Ventajas económicas.** Gracias al sistema de incentivos existente en España, las empresas que contratan servicios de centros especiales de empleo se benefician de ciertos beneficios fiscales, ya que la contratación con ellos se caracteriza de convenio de colaboración empresarial en actividades de interés general, gozando por ello de la consideración de gasto deducible a la hora de determinar la base imponible del impuesto sobre sociedades<sup>4</sup>.

**Ventajas legales.** Como explicamos anteriormente al realizar una revisión de la normativa en materia de los centros especiales de empleo, toda empresa que cuente con más de 50 trabajadores queda obligada a emplear a un 2% de trabajadores con discapacidad (5% en caso de la administración pública). Aquellas empresas que encuentran dificultades técnicas para cubrir con este cupo pueden acogerse a medidas alternativas, entre las que se encuentra la contratación con un centro especial de empleo.

## 7. Impacto sobre la sociedad en general

Los centros especiales de empleo tienen además otro tipo de impactos sobre el conjunto de la sociedad. Se trata de aspectos intangibles y difícilmente cuantificables pero igualmente importantes: los valores que se inculcan en los centros y que se propagan al resto de la sociedad a través de la participación

---

<sup>4</sup> Artículo 25 Ley 49/2002, de 23 de diciembre (BOE 307, 24 de diciembre 2002), de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.

de las personas discapacitadas en la vida cotidiana. Estos valores incluyen la superación, la solidaridad, la integración, la entrega, la paciencia la empatía, el optimismo, el respeto, la colaboración, la gratitud, la energía, la constancia, el entusiasmo, y la exigencia, así como el valor esencial de la igualdad de oportunidades. Asimismo fomentan la innovación y el desarrollo tecnológico, ya que la inclusión de un nuevo colectivo en el ámbito laboral conlleva la necesidad de nuevas invenciones que les permitan adaptarse al puesto de trabajo y ayuden a aumentar la eficiencia de los mismos, así como la innovación en los procesos de gestión y los modelos de negocio al adaptar los mismos a la inclusión del personal discapacitado (Díaz, Marcuello, & Marcuello , 2012).

**Tabla 5: Principales beneficios observados de los CEE**

|   | PRINCIPALES BENEFICIOS DE LOS CEE  |  |
|---|--|--|
|   | Tangibles  | Intangibles  |
| <b>Para los discapacitados</b>            | Percepción de un salario<br>Inclusión laboral                                  | Autonomía<br>Inclusión social<br>Autoestima<br>Aspectos psicológicos |
| <b>Familias de discapacitados</b>         | Ahorro de recursos económicos<br>Salario adicional                             | Ahorro de tiempo<br>Ahorro de esfuerzo<br>Aspectos psicológicos      |
| <b>Para las administraciones públicas</b> | Ahorro en materia de desempleo<br>Ahorro en materia de ayudas<br>Mayor consumo |  |
| <b>Para la empresa</b>                    | Ventajas comerciales<br>Ventajas económicas<br>Ventajas legales                | ventajas sociales  |
| <b>Para la sociedad</b>                   |  | Integración<br>Igualdad de oportunidades<br>Solidaridad              |

*Fuente: elaboración propia*

## 8. Caso particular de un análisis con el método SROI

Adentrándonos en un estudio de caso particular, en abril de 2013 se realizó un informe por parte de Acemna (la Asociación de Centros de Empleo de Navarra) que parte de un estudio realizado en dos centros especiales de empleo, el de Tasubinsa (Navarra) y el de Gureak (País Vasco). Se trata del primer proyecto que emplea en España la metodología SROI (*Social Return on Investments*) para medir el impacto total, tanto social como laboral y económico, de las empresas de integración social (ACEMNA, 2013).

La herramienta SROI se basa en principios de contabilidad social y análisis de la relación coste- beneficio que asignan valores monetarios a retornos sociales y medioambientales para demostrar su creación de valor. Mide el valor de los beneficios sociales creados por una organización en relación al coste relativo de alcanzar dichos beneficios. Como resultado se obtiene un ratio de valor social en valor monetario. Por ejemplo, un ratio de 3:1 indicaría que una inversión de 1 euro proporciona 3 euros de valor social (Millar & Hall, 2013).

Conforme a esta metodología, el proyecto mencionado llega a conclusiones acerca de la rentabilidad social un centro especial de empleo analizado. Resulta difícil extrapolar las conclusiones de un solo centro al total de aquellos existentes en España, pero el uso del método SROI por primera vez en relación con los centros especiales de empleo y la capacidad de dicha herramienta para englobar el total de los beneficios sociales en una sola medida que además es cuantificable en términos monetarios nos resulta especialmente interesante y digno de mención. En este trabajo en particular no ha sido posible llevar a cabo un análisis SROI de los centros especiales de empleo en España, dadas las limitaciones de recursos disponibles, por lo que consideramos pertinente evaluar las principales conclusiones extraídas por el mencionado estudio.

En primer lugar se concluye que el centro especial de empleo, de iniciativa social, analizado en particular, retorna a la sociedad 3,94 euros por cada 1 euro invertido en el mismo por las Administraciones Públicas por medio de subvenciones salariales, bonificaciones en materia de seguridad social y

ayudas a las inversiones así como subvenciones para las unidades de apoyo (en el año 2011) (ACEMNA, 2013).

En segundo lugar se cuantifica el retorno total de la actividad del centro sobre la inversión pública que se realizó en éste en una cifra que rebasa los 2,3 millones de euros lo que implica una tasa de retorno del 394%, todo ello para el año 2011. En la medición de este impacto se han tenido en cuenta no sólo los impactos directos económicos de la actividad del centro sino también los ahorros producidos a las familias y a los Sistemas de Protección Social del estado español y de la Comunidad Foral de Navarra (ACEMNA, 2013).

Finalmente, destacamos el análisis realizado en relación al sobre coste que implicaría retirar la inversión realizada por las Administraciones Públicas en el centro. Se concluye que de cada 1 euro invertido por la Administración el centro especial de empleo retorna a las arcas públicas de forma directa 0,68 euros, por lo que la cantidad real de inversión asciende a 0,32 euros. En caso de que esta inversión de 0,32 euros se dejase de realizar, el sobre coste sería el siguiente: un gasto mínimo real para las Administraciones Públicas de 0,85 euros, la desaparición de un ingreso de 0,86 euros por parte de los trabajadores del centro así como de las empresas relacionadas con la actividad del mismo, y un incremento de 0,45 euros en los gastos para las familias y otras organizaciones de atención a discapacitados (ACEMNA, 2013).

## CONCLUSIONES

A lo largo del trabajo hemos logrado cumplir con los objetivos marcados. Se ha proporcionado mayor claridad acerca de la figura de los centros especiales de empleo, se ha hecho incapié en la gravedad del problema de la discapacidad a nivel mundial y se ha evaluado el impacto social que tienen los centros especiales de empleo y la idoneidad de su contratación como estrategia integrante de la responsabilidad corporativa de una empresa.

Habíamos determinado que la utilidad social de una empresa se podía establecer mediante a su capacidad para contribuir a la lucha contra la exclusión y las desigualdades económicas y sociales, a la reducción del aislamiento, a la mejora de la solidaridad y sociabilidad o de la innovación social. Podemos entonces afirmar que los centros especiales de empleo cumplen con todos estos requisitos, ya que promueven la integración económica y social de los discapacitados, por tanto luchando contra las desigualdades existentes en estos ámbitos, reducen el aislamiento de este grupo poblacional y mejoran tanto la solidaridad y sociabilidad con este grupo así como la innovación social que deriva de la adaptación de la sociedad a la inclusión del sector discapacitado.

No obstante, consideramos que algunas de las fuentes empleadas puedan encontrarse algo sesgadas, al realizarse en el marco de trabajos de investigación encargados por asociaciones de personas con discapacidad, ya que posiblemente a éstas les interese promover una imagen favorable de los centros especiales de empleo y se centren únicamente en los resultados positivos obtenidos. Consideramos que esta situación se da especialmente en cuanto a las evaluaciones sobre la capacidad de generar riqueza por parte de los centros, ya que aún queda un ámbito de mejora en cuanto a la eficiencia económica de los mismos.

A pesar de ello concluimos que el impacto social agregado de los centros especiales de empleo es positivo para la población en su conjunto, a través del análisis realizado de las consecuencias que conlleva para una serie de grupos de interés analizados. Se ha demostrado que estos centros no son un lastre

económico para la sociedad y en cambio se configuran como los mejores promotores de la integración tanto laboral como, consecuentemente, social, de las personas con discapacidad en la sociedad. Se pretende resaltar la importancia de la garantía de los derechos fundamentales de la población discapacitada y destacar el papel de los centros especiales de empleo en su consecución, contribuyendo a concienciar a las empresas del gran impacto social que puede tener su decisión de contratar con aquellos.

Paralelamente se han puesto de manifiesto las ventajas que ofrece la contratación con centros especiales de empleo para las empresas. Estas ventajas, aunadas a la utilidad social que deriva de los centros, determinan la idoneidad de la contratación con centros especiales de empleo como parte integrante de las estrategias de responsabilidad social corporativa, ya que a través de la misma se logran beneficios tanto para la sociedad como para la empresa.

Con ello tal vez fomentemos la apuesta por la capacidad de aquellos a quienes se clasifica de discapacitados, y es que corremos el riesgo de desperdiciar el talento del 15% de la población mundial.

Al fin y al cabo, si la familia de Stephen Hawkins no hubiese recurrido a todos los medios a su alcance para permitir el desarrollo de esta increíble personalidad, la humanidad no habría llegado a conocer una de las mentes más excepcionales que ha existido. Desgraciadamente, no todas las personas con discapacidad cuentan con los apoyos suficientes para lograr el pleno desarrollo personal, por lo que recae sobre la sociedad la garantía de la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos que la integran.



## Bibliografía

- Abellán García, A., & Esparza Catalán, C. (2009). *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia: EDAD-2008*. España: INE.
- ACEMNA. (2013). *Análisis del retorno social de la inversión pública en un CEE de iniciativa social mediante la aplicación de la metodología SROI (Retorno Social de las Inversiones)*. Recuperado el 2 de marzo de 2015, de ACEMNA: <http://www.aceмна.es/70-informe-sroi-cee-final-junio2013-final-jll.pdf>
- Argandoña, A. (2009). *La ética personal, los valores y la responsabilidad social corporativa*. Navarra: IESE Business School- Universidad de Navarra.
- Barea, J., & Monzón, J. (2008). *Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Camacho, I., Fernández, J., González, R., & Miralles, J. (2013). *Ética y Responsabilidad Empresarial*. Bilbao: Desclée De Brouwer.
- Capacitados. (2009). *capacitados*. Recuperado el 20 de febrero de 2015, de [http://www.capacitados.org/discapacidad\\_trabajo03.html](http://www.capacitados.org/discapacidad_trabajo03.html)
- Carreras Roig, L. (2008). *El subsector empresarial no financiero de la economía social. La fiscalidad de las sociedades cooperativas*. Barcelona: Universitat Rovira i Virgili.
- Carrol, A., & Shabana, K. (2010). The Business Case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice. *International Journal of Management Reviews*, 85-105.
- CEPES. (s.f.). *cepes*. Recuperado el 2 de febrero de 2015, de <http://www.cepes.es>
- Díaz, M., Marcuello, C., & Marcuello, C. (2012). Empresas sociales y evaluación del impacto social. *CIREC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 75, 179-198.
- Dizy Menéndez, D. (2010). *Dependencia y familia: una perspectiva socio- económica*. Madrid: IMSERSO.
- Española, R. A. (2014). *Diccionario de la Real Academia Española*. Madrid: Espasa Libros.
- FEACEM. (s.f.). *feacem*. Recuperado el 2015 de febrero de 03, de <http://www.feacem.es/FEACEM>
- Gadrey, J. (2006). *L'utilité sociale en question: à la recherche de conventions, de critères et de méthodes d'évaluation*. Paris: La découverte.
- García Marzá, D. (2010). El poder de la sociedad civil: hacia una ética de las instituciones. *Dialnet*, 30-38.

- Holme, L., & Watts, R. (2000). *Corporate Social responsibility: Making Good Business Sense*. World Business Council for Sustainable Development.
- Huete García, M., & Huete García, A. (2014). *Observatorio estatal de la discapacidad*. Recuperado el 25 de enero de 2015, de <http://observatorio.de.la.discapacidad.info/attachments/article/49/Sistema%20Gasto%20Estatal%20v3.3.pdf>
- Integra, G. (s.f.). *Integracee*. Recuperado el febrero de 02 de 2015, de <http://www.integracee.es>
- Instrumento de ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006.
- Jones, T., & Felps, W. (2013). Shareholder Wealth Maximization and Social Welfare: A Utilitarian Critique. *Business Ethics Quarterly*, 23, 2, 207-238.
- Jordán de Urríes, F., & Verdugo, M. (6 de julio de 2010). Informe sobre la situación de los Centros Especiales de Empleo en España. *INICO*.
- KPMG, ONCE, F., & FEACEM. (2013). *Presente y futuro de los centros especiales de empleo*. Madrid: Fundosa Galenas.
- Laloma, M. (2007). *Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados*. Madrid: Cinca.
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (Vigente hasta el 04 de Diciembre de 2013).
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (Vigente hasta el 04 de Diciembre de 2013).
- Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados.
- López Arceiz, F., Mateos Moles, L., Vera, J., Suárez Perales, I., Bellostas Pérezgrueso, A., & Brusca Alijarde, M. (2014). Actividades e impactos de la empresa social. Estudio de los Centros Especiales de Empleo aragoneses. *EconLit* 81, 217-239.
- Millar, R., & Hall, K. (2013). Social Return on Investment (SROI) and Performance Measurement: The Opportunities and Barriers for Social Enterprises in Health and Social Care. *Public Management Review*, 15:6, 923-941.
- Monzón Campos, J. (2013). Empresas sociales y economía social: perimetro y propuestas metodológicas para la medición de su impacto socioeconómico en la U.E. *Revista De Economía Mundial*, 35, 151-163.

- OCDE. (2005). *Net Social Expenditure. More comprehensive measures of social support. PAPERS No 29*. Recuperado el 25 de enero de 2015, de [www.oecd.org/els/workingpapers](http://www.oecd.org/els/workingpapers)
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. IMSERSO.
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Malta: OMS.
- Pallisera Díaz, M., & Rius Bonjoch, M. (enero-abril de 2007). ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Educación*, 342, 329-348.
- Quintao, C. (2007). Empresas de inserción y empresas sociales en Europa. (Work Integration Social Enterprises and Social Enterprises in Europe. With English summary.). *CIREC-España, Revista De Economía Pública, Social Y Cooperativa*, 67, 45-74.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.
- Real Patronato sobre Discapacidad, R. (2011). *Premios Reina Sofía 2010. Prevención de la discapacidad. Accesibilidad universal de municipios. Promoción de la inserción laboral de las personas con discapacidad*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- RN Grupo. (2013). *RN Grupo*. Recuperado el 1 de marzo de 2015, de <http://www.rngrupo.es/es>
- Rodríguez, G., García, C., & Toharia, L. (2009). *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral*. Madrid: Cinca.
- Sarto Martín, M. (2001). Familia y discapacidad. *III Congreso "La Atención a la Diversidad en el Sistema Educativo"*. Universidad de Salamanca. Salamanca: INICO.
- Tejedor Estupiñán, J. (2015). La responsabilidad social corporativa y su aporte a la economía. *EconLit*, 11-25.
- Thompson, K. (2002). *Depression and Disability, a practical guide*. North Carolina: The North Carolina Office on Disability and Health.
- Valls, R., & Peña, A. (2015). *Informe FEAPS: "El sobreesfuerzo económico que la discapacidad intelectual o del desarrollo ocasiona en la familia en España 2014"*. FEAPS.
- Verdugo, M., Jordán de Urríes, F., & Bellver, F. (1998). Situación actual del empleo con apoyo en España. *Siglo Cero* 29(1), 23-31.

Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

Zollo, M. (2004). Philantropy or CSR: a Strategic Choice. *Academia.edu*.