

**Día Internacional  
de las Personas  
con Discapacidad**

# **SITUACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO DE CCOO DE INDUSTRIA**



**#CapacesConDerechos**  
CCOO quita la máscara a algunos centros especiales de empleo



**2021**

# ÍNDICE

---

**01**

Página 2

Sobre la inserción laboral de las personas con diversidad funcional

**02**

Página 5

Situación de las personas con diversidad funcional en el ámbito de CCOO de Industria

**03**

Página 10

Líneas de actuación

# **SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL**



## **La cuota de reserva del 2%**

Una de las medidas más relevantes para la integración de estas personas fue el establecimiento de una obligación de contratación de personas con discapacidad mediante la fijación de una cuota de reserva en el empleo obligatorio para empresas de 50 o más 1 trabajadores. Esta obligación ya aparecía en la derogada Ley 13/1982, de integración social de minusválidos (LISMI) y fue incorporada en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el RDL 1/2013 (LGD).

En el año 1998, se introdujo en la norma la posibilidad excepcional de aplicar otro tipo de medidas, con carácter alternativo a la contratación directa. Actualmente estas aparecen en el RD 364/2005, donde se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad. Este cumplimiento alternativo incorpora un procedimiento administrativo obligatorio para obtener la resolución de declaración de excepcionalidad y simultáneamente la autorización de medidas sustitutivas a la contratación directa.

Es necesario reseñar que estas medidas tienen un carácter excepcional, que requiere de una autorización administrativa y que dicha excepcionalidad viene tasada en el Art. 1.2.b) del RD 364/2005 cuando se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores y trabajadoras con discapacidad, o ante la imposibilidad de que los servicios públicos de empleo competentes, o las agencias de colocación, puedan atender la oferta de empleo.

Con una tasa de paro cercana al 25%, el segundo criterio de excepcionalidad debería ser de justificación improbable y debiera ser el primero el más utilizado por las empresas. Al objeto de nuestras competencias, en nuestro ámbito no alcanzamos el 1% de contratación directa en las empresas principales con más de 50 trabajadores y trabajadoras.

Son los servicios públicos de empleo quienes tienen la competencia para dictar resoluciones y efectuar el seguimiento en relación con las medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva. El artículo 6 RD 364/2005, indica que será competente el servicio público de empleo de la comunidad autónoma, cuando:

- Todos los centros de trabajo de la empresa estén en la misma comunidad autónoma.
- Cuando tenga centros en la comunidad autónoma y fuera de ella, pero el 85% de la plantilla esté en una.

En atención a lo anterior, serán fundamentales los Servicios Públicos de Empleo de las distintas comunidades autónomas quienes tengan las competencias para autorizar el uso de estas medidas y requerir la justificación de excepcionalidad que libere de la obligación de contratación directa de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

El objetivo fundamental de la LGD es la integración de este colectivo en el mercado ordinario de trabajo, con los mismos derechos y obligaciones que el resto de personas trabajadoras, objetivo este que no se cumple si de manera masiva se accede a las medidas alternativas y excepcionales establecidas en el RD 364/2005. Bien sea a través de los Centros Especiales de Empleo (el cauce fundamental de acceso) o del resto de medidas contempladas en el artículo 2.2 del RD.

### **Centros especiales de empleo (CEE)**

La realidad actual de los centros especiales de empleo (CEE) que se dedican a la industria, es la misma realidad que viven el resto de las empresas ordinarias. Compiten en el mercado como cualquier otra empresa (ejemplo: licitaciones) y se han convertido en una importante fuente de empleo para este colectivo, relegando a un segundo plano su función principal, que es la integración social a través de la inserción laboral adecuada a las características personales, con la finalidad de posibilitar su integración en el mercado de trabajo ordinario.

La realidad en la empresa es que se hace seguimiento a las personas dentro del programa Empleo Con Apoyo (ECA) y están trabajando en las instalaciones del cliente (empresa ordinaria) durante años, sin ninguna esperanza de que sean contratados por la empresa ordinaria, aunque estén realizando trabajos iguales que el resto de la plantilla de este “subcontratista”, con lo que vemos claramente que no se apuesta por la integración social real del colectivo.

Las empresas ordinarias no miran la labor social, sólo la rentabilidad que obtiene de los contratos de prestación de servicios que hacen con los centros especiales de empleo.

Para poder competir en el mercado industrial, los grandes centros especiales de empleo bajan la tasa horaria que cobran a los clientes. De esta forma, las subvenciones recibidas no revierten directamente en mejoras salariales de los trabajadores y trabajadoras, sino que son el instrumento de competencia desleal que aprovechan para bajar los precios a los clientes, que son los que realmente se benefician.

Asimismo, en no pocas ocasiones, no hay personas discapacitadas con el perfil para desempeñar la actividad industrial que se desarrolla hoy en los centros especiales de empleo, que cada vez es más exigente, y se cubre con colectivos especiales contratados en dichos centros.

Empezar por visualizar la realidad de estos centros es importante, la mayoría de la gente se cree la gran labor social que hacen sin ver lo que son en realidad, un gran negocio empresarial.

Con esto no queremos decir que no deben de existir estos centros, pues son una realidad en el mercado de trabajo, deben de existir para cumplir funciones de inserción social ante discapacidades de difícil empleabilidad y no para dar servicio de mano de obra barata a las empresas ordinarias.

# SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL EN NUESTRO ÁMBITO

La principal característica de las personas con discapacidad es que presentan una tasa de actividad mucho más baja que las personas sin discapacidad, que se va reduciendo conforme incrementa el grado de discapacidad de la persona. Y uno de los inconvenientes que sufren es la dificultad a las que les somete el mercado de trabajo a la hora de conseguir un empleo, lo que hace que la tasa de empleo sea muy inferior a la de las personas sin discapacidad. En concreto, según los últimos datos disponibles (1), la tasa de actividad de la población discapacitada en edad de trabajar es del 34%, muy por debajo de la general de la población, que alcanza el 58,64%, y muy por debajo de la población sin discapacidad, en la que llega hasta el 77,7%, según el INE.

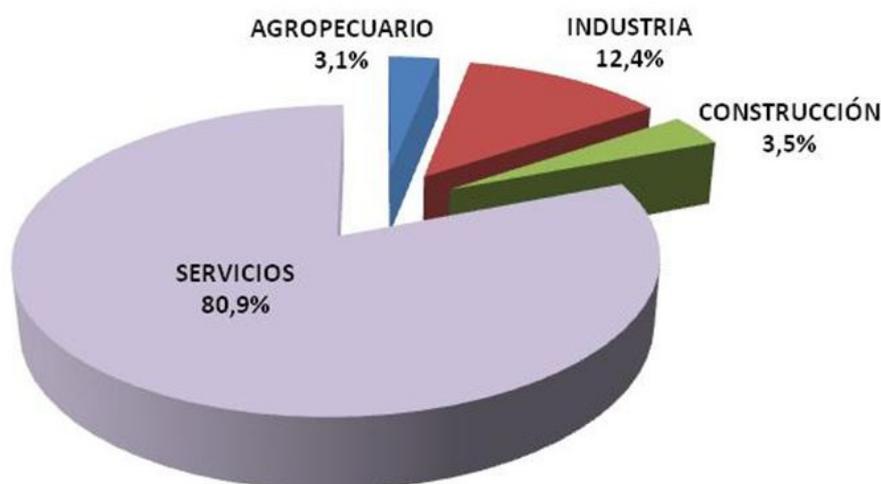
En concreto, estamos hablando de un total de 1.876.900 de personas con discapacidad que están en edad laboral (de 16 a 64), de 638.600 personas con discapacidad que están trabajando o quieren trabajar.

En cuanto a la ocupación, como referíamos, el colectivo de personas discapacitadas tiene una tasa de empleo muy inferior a la que presenta la población general, de hecho son 485.900 personas ocupadas, lo que da una tasa de empleo del 25,9% (solo 26 de cada 100 personas discapacitadas en edad de trabajar tienen empleo), frente al 66,9% de las personas sin discapacidad. Además, arrastran una tasa de paro del 23,9%, frente al 13,9% que presenta la población sin discapacidad.

Según la EPD del INE, la distribución de las personas con discapacidad respecto al sector económico en el que trabajan se concentra en el de servicios, al que se adscriben casi el 80,9 %, seguido de la industria, donde trabajan el 12,4 %, en tanto que en construcción lo harían el 3,5% y en el agropecuario el 3,1%. Como vemos, destaca la concentración en el sector servicios, lo que nos corrobora tanto esta fuente como si tomáramos como referencia los registros de la Seguridad Social, en los que también se observa una clara concentración de la ocupación de las personas con discapacidad en el sector servicios.

(1) El Empleo de las Personas con Discapacidad, EPD, publicada por el INE el 16 de diciembre de 2020

## POBLACIÓN OCUPADA CON DISCAPACIDAD SEGÚN SECTOR



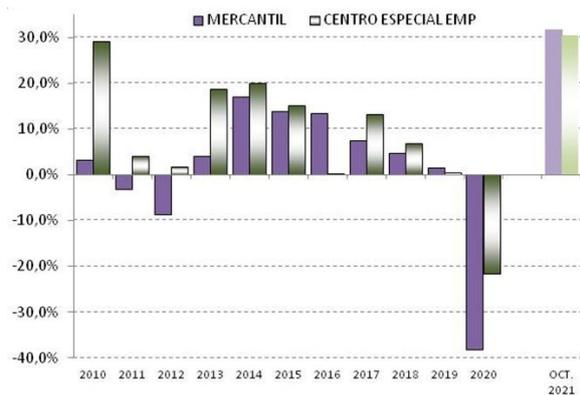
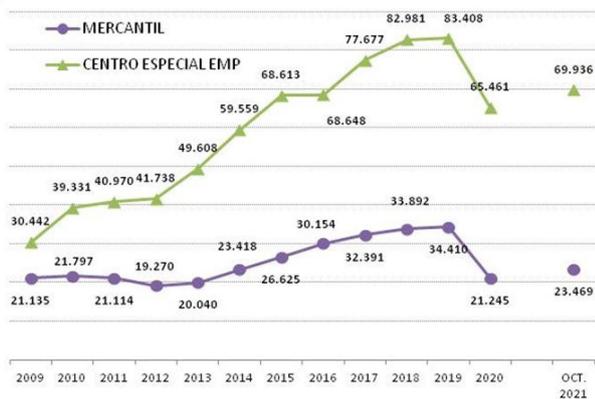
Fuente: INE. EPD

Según los datos del SEPE publicados en su web, del total de 22.512.221 contratos registrados en 2019, 117.818 se realizaron a personas con alguna discapacidad, lo que supone menos del 1%. De esos contratos, 34.410 (1,5% más que en 2018) se celebraron en empresas de carácter mercantil, en tanto que 83.408 (0,5% más que el año anterior) tuvieron por objeto puestos de trabajo en centros especiales de empleo (CEE).

Hemos tomado como referencia el año 2019 por ser un año con normalidad en la serie temporal analizada. Por el contrario, el año 2020 muestra la vulnerabilidad de la población discapacitada respecto a las incidencias en la economía, con una reducción de la contratación del 38%, lo que sitúa la contratación total de esta población en 86.706 durante 2020; la reducción afectó incluso a la contratación en centros especiales de empleo, que cayó un 21,5%, quedando en 65.461. La reducción fue menor en el conjunto de la población laboral total, ya que la contratación durante 2020 se contrajo casi en un 30%, ocho puntos menos.

En 2021 la contratación se está recuperando, pero todavía no se han alcanzado los niveles de 2019. En el período enero-octubre de 2021 se han registrado en el SEPE un total de 93.405 contratos realizados a personas con discapacidad, en tanto que en el mismo período de 2019 fueron 100.003 contratos, lo que significa que todavía están un 6,6% por debajo.

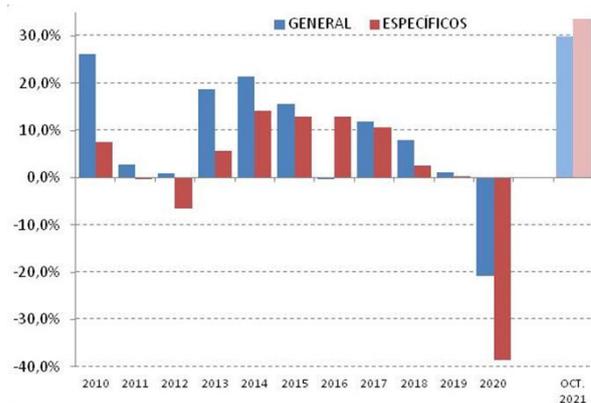
## NÚMERO DE CONTRATOS Y CRECIMIENTO SEGÚN LA EMPRESA



Fuente: SEPE

Al contrario de lo que podría pensarse, el recurso al contrato específico de discapacidad no es el mayoritario, puesto que la mayor parte de la contratación realizada a personas con discapacidad se ha articulado mediante contratos de carácter general, hasta tal punto que éstos representaron el 68,6% en 2019. No obstante, la crisis sanitaria se ha dejado notar en esta distribución, afectando a los contratos específicos, que se redujeron en mayor porcentaje apuntalando el peso de los generales realizados a discapacitados hasta que alcanzó el 73,8% en 2020 (a octubre de 2021 representan el 72,8% del total al colectivo), quedando relegado a menos del 30% el peso de los contratos específicos de discapacidad.

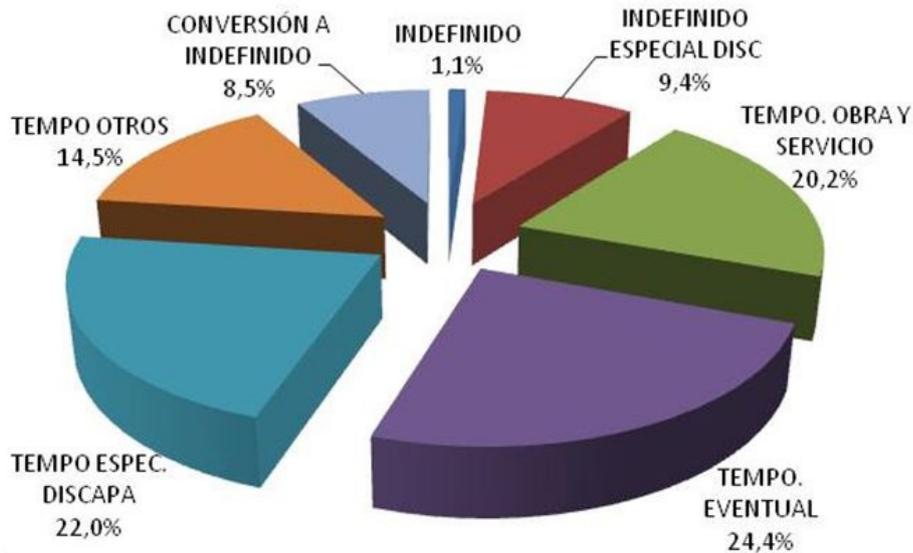
## NÚMERO DE CONTRATOS Y CRECIMIENTO SEGÚN EL CONTRATO



Fuente: SEPE

Por otra parte, en cuanto a la calidad de la contratación, sí debemos advertir que entre el colectivo específico los contratos indefinidos suponen el 19% del total registrado durante 2019, mientras que entre la población total solo alcanza el 9,6%. También es de resaltar que la mayor parte de la contratación a personas con discapacidad se realiza en centros especiales de empleo, tejido productivo al que se adscriben el 71% de los contratos de 2019 (el 75,5% en 2020 y el 75% en lo que va de enero a octubre de 2021).

## TIPO DE CONTRATOS REGISTRADOS A PERSONAS DISCAPACITADAS. 2019

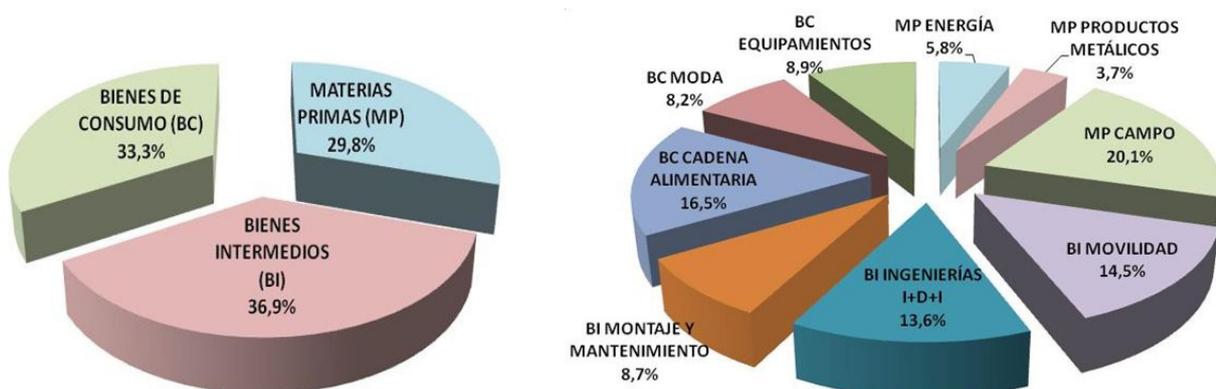


Fuente: SEPE

Tomando como referencia la distribución por actividades económicas que presentan las personas con capacidades diferentes en la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social, sabemos que en 2019 (MCLV 2019), en las cadenas de valor de CCOO de Industria trabajan en torno a 17.100 personas con una discapacidad igual o mayor del 33.

Por cadenas de valor, bienes intermedios y bienes de consumo acumulan, cada una, más de un tercio de esta población, en tanto que materias primas llega casi al 30%, lo que significa que la distribución es casi igualitaria entre cadenas. No así cuando observamos las áreas concretas de cada cadena, destacando campo, cadena alimentaria, movilidad e ingenierías, concentrando entre las cuatro casi el 55% del colectivo.

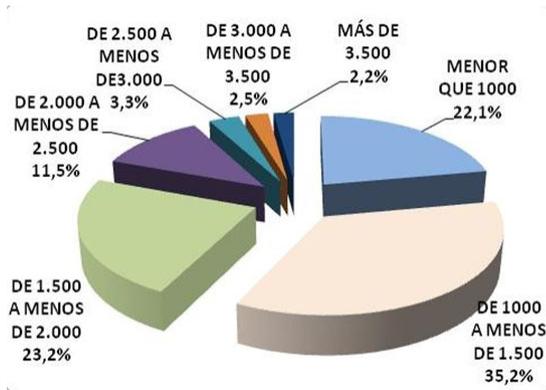
## POBLACIÓN OCUPADA DISCAPACITADA ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA SEGÚN CADENA DE VALOR



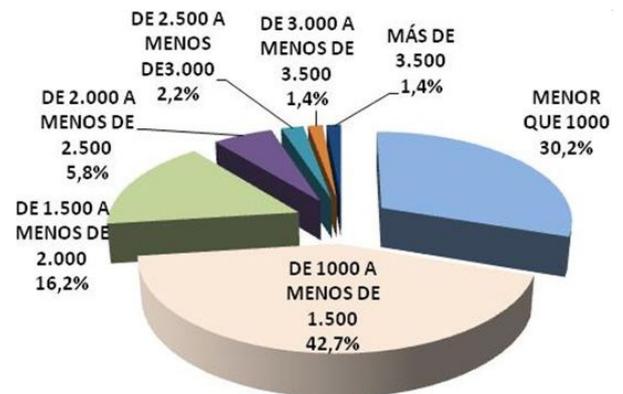
Fuente: MCLV 2019

En cuanto a las condiciones salariales con las que trabajan estas personas, debemos advertir que son mucho mejores en aquellas empresas que corresponden a nuestro ámbito, ya que tienen una base de cotización media mensual un 16% superior a la del conjunto de la economía: 1.463 euros frente a 1.252 en el caso general.

### POBLACIÓN OCUPADA DISCAPACITADA CCOO INDUSTRIA



### TOTAL ECONOMÍA



Fuente: MCLV 2019

También destaca el hecho de que en nuestro ámbito la franja de menor renta de esta población asalariada también sea menor, ya que el colectivo que tiene una base mensual inferior a mil euros representa el 22,1%, mientras que en el conjunto de la economía pesan el 30,2%. Si realizamos la lectura por los tramos de mayor renta, podemos observar cómo en el ámbito de CCOO de Industria, la población asalariada discapacitada que tiene una base de cotización de dos mil euros o más representa el 19,4% del colectivo, mientras que entre la población general es el 10,9%.

Sin embargo, presenta una discriminación más acusada respecto a las personas ocupadas en nuestro ámbito que no tienen discapacidad, puesto que éstas tienen una base de cotización mensual media de 1.966 euros, lo que supone un 34,3% más que la base de las discapacitadas, en tanto que en la economía la base media de los no discapacitados es de 1.703 euros, un 22% más que en el caso de las discapacitadas.

# LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Necesitamos un conocimiento más cercano de los centros especiales de empleo porque carecemos de un mapa o registro estatal. Urge saber cuántos trabajadores y trabajadoras son, dónde están, qué hacen, si están o no organizados, si tienen representación y si se afiliaron.

CCOO de Industria quiere afrontar las nuevas realidades laborales, dinamizando su acción sindical, con el objetivo de conquistar derechos que limiten la precariedad laboral. En este sentido, los centros especiales de empleo son una realidad emergente en la actividad económica en general y en la industria en particular.

Los centros especiales de empleo con ánimo de lucro concentran mucha actividad externalizada o subcontratada en nuestros sectores de actividad y territorio. La complejidad fronteriza de los sectores donde están asignados, no se corresponde con la actividad que realizan.

Por tanto, tenemos un campo de actuación conflictivo y transversal que tenemos que disputarnos para ordenar la actividad con la referencia aplicativa del convenio colectivo.

Con el objetivo de incrementar conocimiento y diagnóstico para facilitar nuestra intervención sindical. Queremos abordarlo, creando el registro/mapa de los centros especiales de empleo de nuestros sectores de actividad y territorio, compartiendo las experiencias de trabajo. Necesitamos coordinar nuestras experiencias de trabajo y dirigir la acción sindical en la misma dirección con igual estrategia sindical. CCOO de Industria hemos lanzado la campaña #CapacesConDerechos para desenmascarar las condiciones de trabajo y la precariedad de estas entidades. La centramos en cuatro objetivos:

- Aplicación del convenio sectorial de actividad.
- Centros especiales de empleo productivos, cumplimiento de la Ley y lucha contra el fraude y la cesión ilegal.
- Empresa principal, cumplimiento de la cuota de reserva y enclave laboral. Falta de adaptación de los puestos de trabajo en estos centros. Combatir el “techo de cristal” que impide la inserción de las y los empleados de estos centros en empresas ordinarias, puesto que estas empresas no respetan ni la cuota de reserva para la contratación de estas personas, ni los límites temporales que establece la ley en los enclaves laborales.

- A tal objeto, trabajamos varias fases a desarrollar:
  1. Elaboración de una guía chequeo en la que captaremos los incumplimientos legales en materia laboral, relacionados con estos centros especiales empleo.
  2. Listado de enclaves laborales en las empresas ordinarias.
  3. Listado de empresas incumplidoras en materia laboral: Cumplimiento de la Ley de CCE. Adaptación ergonómica de puestos de trabajo. Cumplimiento la LPRL en CEE.
  4. Posible cesión ilegal de personas trabajadoras cuando el único propósito de la subcontratación a CEE es abaratar costes.