



CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 67, Abril 2010, pp. 45-74

Las dimensiones de la calidad del empleo en la economía social: un análisis de las Sociedades Laborales y de los Centros Especiales de Empleo en Castilla y León

Jesús María Gómez García
M^a Azucena Román Ortega

Universidad de Valladolid

Carlos Rojo Giménez

Universidad de Burgos

CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa
ISSN edición impresa: 0213-8093. ISSN edición electrónica: 1989-6816.

© 2010 CIRIEC-España

www.ciriec.es

www.ciriec-revistaeconomia.es

Las dimensiones de la calidad del empleo en la economía social: un análisis de las Sociedades Laborales y de los Centros Especiales de Empleo en Castilla y León

Jesús María Gómez García

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Valladolid

M^{ra} Azucena Román Ortega

Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de Valladolid

Carlos Rojo Giménez

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Burgos

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es realizar un análisis de la calidad del empleo generado por las Sociedades Laborales y los Centros Especiales de Empleo, así como sus vinculaciones positivas para la cohesión social en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Para ello, se considerarán diferentes indicadores de las distintas dimensiones en torno a las que se articula el concepto de la calidad del empleo que se recoge en la Estrategia Europea de Empleo. En este marco, el análisis se centra en examinar el grado de calidad del empleo en ambos tipos de empresas tomando como fuente empírica los resultados de una encuesta a empresas de la región.

PALABRAS CLAVE: Calidad del empleo, cohesión social, Sociedades Laborales, Centros Especiales de Empleo.

CLAVES ECONLIT: E240, J240, J540, L290, R230.

Les dimensions de la qualité de l'emploi dans l'économie sociale : une analyse des sociétés professionnelles et des centres spéciaux d'emploi en Castille et León

RÉSUMÉ : L'objectif de ce travail est de réaliser une analyse de la qualité de l'emploi généré par les sociétés professionnelles et les centres spéciaux d'emploi ainsi que leurs liens positifs pour la cohésion sociale dans le champ d'application territorial de la Communauté autonome de Castille et León. Pour cela, différents indicateurs des différentes dimensions autour desquelles s'articule le concept de qualité de l'emploi qui se trouve dans la stratégie européenne pour l'emploi seront pris en compte. Dans ce cadre, l'analyse a pour objet d'examiner le degré de qualité de l'emploi dans les deux types d'entreprises en prenant comme source empirique les résultats d'une enquête sur des entreprises de la région.

MOTS CLÉ : Qualité de l'emploi, cohésion sociale, sociétés professionnelles, centres spéciaux d'emploi.

Quality of employment in the social economy: an analysis of Labour companies and Special Employment Centres in Castile and Leon

ABSTRACT: The aim of this paper is to analyze the quality of employment generated by Labour companies and Special Employment Centres, as well as their positive links to social cohesion, in the Autonomous Community of Castilla y Leon. To this end, it considers various indicators of the different dimensions around which the "quality jobs" concept mentioned in the European Employment Strategy revolves. Within this framework, the analysis focuses on examining the degree of job quality in the two types of firms, using an empirical source: the results of a survey of businesses in the region.

KEY WORDS: Quality of employment, social cohesion, labour companies, special employment centres.

1.- Introducción: la calidad del empleo y sus dimensiones

La calidad del empleo es un principio rector del proceso de modernización del modelo social europeo iniciado con la Agenda de Política Social. A raíz de los Consejos Europeos de Lisboa y Niza, la mejora de la calidad y la productividad laboral supone uno de los objetivos generales de las Directrices de empleo para el periodo 2003-2005, junto con el pleno empleo y la cohesión social (Comisión Europea, 2003). Para el período 2005-2008, la Comisión presentó ocho directrices para mejorar el empleo en la Unión Europea (UE) concentrando los esfuerzos en las políticas destinadas a alcanzar el pleno empleo, mediante la mejora de la integración de las personas desfavorecidas, una mayor inversión en recursos humanos, la adaptación de los sistemas de educación y formación, y la promoción de la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo (*flexiguridad*).

En una Comunicación de 2001, de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones (Comisión Europea, 2001a) ya se establecía que la calidad del empleo constituye un objetivo primordial de las directrices de empleo 2003-2005, así como de las propuestas para el período 2005-2008. Y, todo ello, como consecuencia de que existe una relación positiva entre la calidad de empleo y la progresión hacia el pleno empleo, la productividad y un crecimiento adicional fomentado por la estrategia de Lisboa revisada en 2005. Así, el crecimiento sostenible del empleo presupone la conjugación de los siguientes factores: mejora del acceso al empleo en general; mejora del equilibrio entre flexibilidad y seguridad, así como perspectivas reales de movilidad profesional ascendente para los trabajadores con empleos de baja calidad, evitando al mismo tiempo que el acceso al mercado de trabajo sea más difícil para las personas que viven al margen; reducción del desempleo de larga duración sin crear una situación de alternancia entre periodos de desempleo y periodos de empleo precario; mejora de la dinámica ascendente de la calidad que contribuya a que los trabajadores con empleos precarios y con un riesgo elevado de desempleo puedan lograr una estabilidad laboral y mejorar su empleabilidad.

La Comisión también ha puesto de manifiesto que existe una relación positiva entre la calidad del empleo y la mejora de la productividad, pues las mejoras en la organización y en las condiciones de trabajo, así como los aumentos de la calidad y la eficacia de las inversiones en capital humano y en formación son esenciales para aumentar la productividad. Y, asimismo, que la calidad del empleo es crucial para la inclusión social y la cohesión regional, pues el riesgo de alto nivel de desempleo, exclusión social y pobreza va de la mano de unos bajos niveles de estudios y de puestos de trabajo temporales, poco cualificados y mal remunerados (Comisión Europea, 2003).

En su Comunicación de 2001 citada, la Comisión también reconocía que la calidad del empleo era un concepto pluridimensional que dependía de una serie de factores mutuamente interrelacionados.

Concretamente, la Comisión definió diez dimensiones de la calidad del empleo que son las siguientes:

1. Calidad intrínseca del empleo.
2. Cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional.
3. Igualdad entre hombres y mujeres.
4. Salud y seguridad en el trabajo.
5. Flexibilidad y seguridad en el trabajo.
6. Inclusión y acceso al mercado laboral.
7. Organización del trabajo y conciliación entre la vida profesional y la vida privada.
8. Diálogo social y participación de los trabajadores.
9. Diversidad y no discriminación.
10. Rendimiento general.

No obstante, de forma sintética, puede considerarse que la calidad en el empleo se puede valorar a través del análisis de dos grupos principales de dimensiones:

- Dimensión I: *Características de los puestos de trabajo*, que englobaría las dimensiones relativas a la “calidad intrínseca del empleo” y a las “cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional”.

- Dimensión II: *Entorno laboral y contexto general del mercado laboral*. En ella se integrarían las siguientes dimensiones: “igualdad entre hombres y mujeres”, “salud y seguridad en el trabajo”, “flexibilidad y seguridad laboral”, “inclusión y acceso al mercado laboral”, “organización del trabajo y conciliación entre la vida profesional y la vida privada”, “diálogo social y participación de los trabajadores”, “diversidad y no discriminación”, y “rendimiento general”.

Una vez definidas las dimensiones, el Consejo también aprobó una batería de indicadores sobre la calidad del empleo para cada una de ellas, al objeto de poder evaluar los progresos realizados en los países miembros de la Unión Europea. Estos indicadores fueron presentados al Consejo Europeo de Laeken, en diciembre de 2001 (Comisión Europea, 2001b).

2.- Objetivos y metodología

De acuerdo con las consideraciones expuestas, este trabajo se plantea analizar la calidad del empleo generado por las Sociedades Laborales (SLs) y los Centros Especiales de Empleo (CEEs) en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Ambos tipos de entidades constituyen fórmulas empresariales propias de la Economía Social que vienen realizando una aportación muy positiva a la creación de empleo, a la vez que promueven la participación y la cohesión social en el ámbito territorial (Bel, Miranda y Lejarriaga, 2005, Gómez y Román, 2005, Martínez-Sagarra, 2004). Para ello, se han tomado en consideración las distintas dimensiones de la calidad del empleo propuestas por la Comisión Europea en la denominada *Estrategia Europea de Empleo*, así como los diversos indicadores recomendados para cada una de esas dimensiones por el Consejo. En la medida de lo posible se ha tratado de abarcar todos los aspectos más relevantes, si bien en función de los datos disponibles para la citada región.

De acuerdo con ello, el trabajo se ha estructurado en varias partes. A continuación, se sintetizan algunas aportaciones teóricas y empíricas referidas a la calidad del empleo en los países de la Unión Europea y también en el caso de España, a través de la revisión de los principales análisis existentes sobre el tema. En un epígrafe posterior, se lleva a cabo el análisis y valoración de la calidad del empleo y de la incidencia sobre la cohesión social de las Sociedades Laborales y de los Centros Especiales de Empleo en Castilla y León a la luz de una serie de indicadores referidos a los dos anteriores grupos principales de dimensiones consideradas en la definición de la calidad del empleo que se establece en la Política Social y de Empleo de la Unión Europea.

Las fuentes estadísticas utilizadas para realizar el análisis que se circunscribe al ámbito regional han sido los datos recabados en los diferentes registros administrativos de la Dirección General de Economía Social de la Junta de Castilla y León. No obstante, dada la especificidad de la información que se precisa para analizar y valorar la calidad en el trabajo de las Sociedades Laborales y Centros Especiales de Empleo, fundamentalmente se han utilizado los resultados relevantes obtenidos de una encuesta realizada a estas entidades de la economía social¹.

1.- Dicha encuesta se llevó a cabo a finales del año 2006 en el marco de una investigación más amplia desarrollada en el seno del Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Valladolid titulada *La Economía Social en Castilla y León. Estudio del Sector Empresarial*, cofinanciado por la Junta de Castilla y León y el FSE a través del Proyecto 108/063872 de la Fundación General de la Universidad de Valladolid. Una síntesis de sus principales resultados y conclusiones se recoge en Fernández Arufe y Gómez García (2007).

3.- La calidad laboral en los países de la Unión Europea y en España

La Comisión considera que si bien Europa ha avanzado en el plano de la calidad del empleo, los progresos realizados en las diferentes dimensiones de la misma han sido desiguales (Comisión Europea, 2003). Así, por una parte, el análisis de las tendencias y los resultados más recientes observados en los países de la UE en torno a estas diez dimensiones es alentador en algunos aspectos, tales como en materia de educación y competencias: el nivel educativo va en aumento, así como la tasa de participación de los adultos en acciones de formación o la inversión realizada por las empresas en este ámbito. Las tasas globales de empleo, anteriores a la actual crisis, aumentaban, al tiempo que se atenuaban las diferencias entre hombres y mujeres con respecto a la ocupación y al desempleo, aunque dichas diferencias todavía son considerables. La tasa de incidencia de los accidentes laborales se ha reducido, pero es todavía demasiado alta en determinados sectores de actividad, y aparecen nuevos trastornos y enfermedades profesionales. Sin embargo, de acuerdo con la Comisión Europea (2003, varios años), queda aún mucho por hacer en cada una de las diez dimensiones de la calidad previamente señaladas. En particular en lo referente al desempleo entre los trabajadores de más edad y entre los jóvenes (que es, en general, dos veces superior al de los adultos), así como en el marco de la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral y del progreso en la igualdad entre hombres y mujeres, ya que persisten las discriminaciones salariales y profesionales entre sexos. Esas tendencias generales ocultan las importantes diferencias que existen entre unos Estados miembros y otros.

En lo que respecta al caso español, cabe referirse a los resultados de las investigaciones dirigidas a analizar la relación existente entre la calidad laboral y la productividad en España en los últimos años (Artís, Suriñach y Royuela, 2006, 2007). Concretamente, el más reciente de dichos estudios aborda, en primer lugar, el análisis de los conceptos de calidad laboral y de satisfacción laboral, considerando las posibles aproximaciones al concepto tanto desde el mundo académico como desde el ámbito de los gestores de política económica. Este análisis se complementa con el examen de la realidad en los sectores y en las regiones españolas en el período 2001 a 2004. A continuación, se determinan un conjunto de indicadores de la productividad con el fin de poder constatar las vinculaciones entre calidad del empleo y productividad pues se considera que la relación entre la calidad laboral y la productividad no es unívoca porque son dos variables en las que la causalidad mutua es evidente, si bien hay que valorar la existencia de efectos opuestos en dicha relación. Así, algunas variables que se definen como constituyentes de la calidad laboral pueden tener influencia positiva en la productividad, mientras que otras variables pueden influir negativamente en ella.

Los resultados del citado estudio (Artís, Suriñach y Royuela, 2007)² evidencian una fuerte relación positiva y de causalidad mutua entre calidad laboral y productividad. Además, se llega a estimar que las diferencias en el nivel de *satisfacción laboral* entre regiones y sectores en España explican un 1,1% de las diferencias en los niveles de productividad, mientras que las diferencias en el nivel de *calidad laboral* entre regiones y sectores en España explican un 12% de las diferencias en los niveles de productividad. A la luz de los resultados finales, las conclusiones de este trabajo ofrecen evidencia clara de la necesidad de potenciar líneas de mejora en la calidad laboral, ya que todos, capital y trabajo, obtienen beneficios de invertir en lo que se debería considerar como un factor más de producción: *la calidad laboral*.

4.- Las dimensiones de la calidad del empleo de las Sociedades Laborales y los Centros Especiales de Empleo en Castilla y León

Como se ha señalado, la calidad en el empleo se valora a través de dos dimensiones fundamentales: “*Características de los puestos de trabajo*” (Dimensión I) y “*Entorno laboral y contexto general del mercado laboral*” (Dimensión II). Para cada una de estas dimensiones se han definido varios indicadores que, a su vez, se han tratado de aproximar mediante los datos estadísticos disponibles. Hay que señalar, en este sentido, que los indicadores propuestos por la Comisión Europea no coinciden exactamente con los utilizados en este estudio debido a la no disponibilidad de la información y también porque hay aspectos que son adecuados de medir en el entorno europeo o nacional, pero no en entornos regionales, y a la inversa. Tal y como se han indicado, para valorar la calidad en el trabajo de las SLs y CEEs, nos hemos servido de los resultados obtenidos de una encuesta directa a estas entidades llevada a cabo en el año 2006 en Castilla y León.

4.1.- Sociedades Laborales

El estudio de las Sociedades Laborales revela que éstas constituyen el sector empresarial más importante de la Economía Social en Castilla y León, después de las Cooperativas (Fernández Arufe y Gómez García, 2007). Los últimos datos disponibles sobre las Sociedades Laborales que se recogen en la base de datos de la Dirección General de Economía Social de la Junta de Castilla y León indican que, en febrero de 2010, en Castilla y León se encontraban registradas un total de 1978 empresas. Éstas se concentran básicamente en las provincias de Valladolid, León, Salamanca y Burgos,

2.- Los resultados cuantitativos se han basado en el empleo de una serie de indicadores estadísticos para España que han sido objeto de análisis desde diferentes perspectivas. Así, la información se detalla a escala territorial (Comunidad Autónoma), sectorial (10 ramas de actividad), tamaño empresarial (Autónomos, PYMES y Grandes Empresas) y categoría profesional (Directivos y profesionales, Técnicos y trabajadores cualificados, y Operadores y trabajadores no cualificados).

siendo los servicios el sector predominante de su actividad en Castilla y León, seguido del sector de la construcción, el industrial y, en menor medida, el agrario. A continuación se analizan las diversas dimensiones de la calidad del empleo que generan.

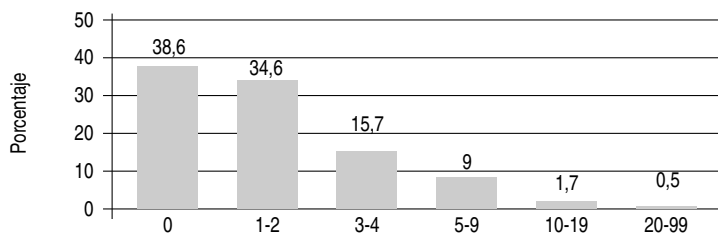
4.1.1. Dimensión I: Características de los puestos de trabajo.

Como se ha indicado, esta dimensión englobaría los aspectos relativos a la “calidad intrínseca del empleo” y a las “cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional”.

- En cuanto a la “*Calidad intrínseca del empleo*”, es decir la satisfacción profesional de los trabajadores, en principio puede señalarse que la fórmula jurídica que presenta este tipo de empresas de la economía social, gestionadas y participadas en más del 50% del capital por parte de los trabajadores, asegura que los empleos sean intrínsecamente satisfactorios. Todo ello, como consecuencia de que se ha constatado que la participación financiera de los trabajadores en la empresa, combinada con mecanismos que propicien también su participación en la toma de decisiones, tiene un mayor impacto positivo sobre la productividad que si se considera cada aspecto de forma aislada (Sesil, 2006; Lejarriaga, 2002).

Otra característica particularmente interesante es el tipo de contrato. En este sentido, los datos extraídos de la referida encuesta indican que las Sociedades Laborales de la región son entidades que, por sus características, generan puestos de trabajo estables para sus socios trabajadores, con un fuerte peso de la contratación indefinida entre sus empleados (más del 50%) y un ratio de temporalidad en el empleo inferior a la media nacional (Fernández y Gómez, 2007). De acuerdo con dicha fuente, las SLs de Castilla y León cuentan, por término medio, con 2,8 socios trabajadores por empresa; de los cuales, casi las dos terceras partes son varones, el 22,6% serían menores de 35 años y en torno a una quinta parte del total tendría más de 50 años. La calificación de microempresas toma fuerza en estas entidades de la Economía Social, con una media de 1,9 empleados indefinidos y 1,6 empleados temporales por Sociedad Laboral en Castilla y León. El perfil de un empleado indefinido es el de un trabajador menor de 50 años. Se trata, además, de un varón y de una personas de más de 35 años (59,1 y 53,6% de los casos respectivamente).

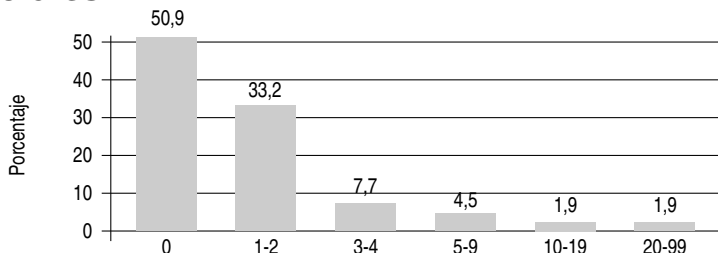
Figura 1. Empleados indefinidos en las Sociedades Laborales



FUENTE: Elaboración propia.

En cuanto a los empleados temporales cabe matizar que se prescinde más de esta figura laboral, en las Sociedades Laborales de Castilla y León, que de los empleados indefinidos. En el 50,9% de estas sociedades no hay ningún trabajador temporal contratado, frente al 38,6% en las que no existía ningún indefinido. El perfil medio de los trabajadores temporales se corresponde con un varón menor de 50 años. Sólo en un 27% de los casos se trata de una mujer y sólo en un 6,25% será además mayor de 50 años.

Figura 2. Empleados temporales en las Sociedades Laborales

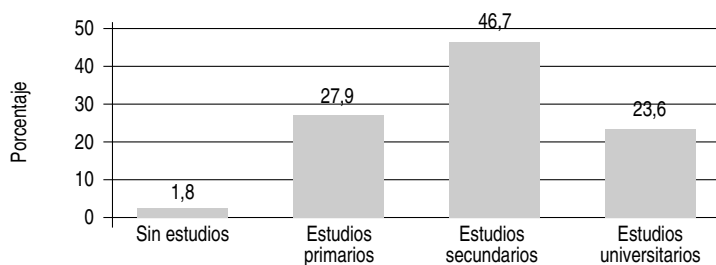


FUENTE: Elaboración propia.

- Por lo que se refiere a las “*Cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional*”, los correspondientes indicadores seleccionados se relacionan con el nivel de estudios de la mano de obra, así como con el impulso y la participación en actividades de educación y formación. En este sentido, por lo que atañe al personal de dirección, alrededor del 23% tienen estudios universitarios, en torno al 47% posee estudios secundarios y alrededor del 28% estudios primarios. En cuanto a la plantilla no incluida en los cuadros directivos, en torno al 85% tiene estudios primarios o secundarios y el 12,6% tienen formación universitaria. Por su parte, la disposición para la mejora de la for-

mación del personal de dirección se considera prioritaria en casi una tercera parte de las Sociedades Laborales encuestadas, particularmente la formación que se vincula al perfeccionamiento técnico de los trabajadores y a la mejora en el conocimiento y aplicación de las nuevas tecnologías. Este interés por la mejora de la cualificación de los recursos humanos también se plasma en que más del 50% del personal de las Sociedades Laborales de la región manifiesta haber recibido cursos de formación y/o perfeccionamiento profesional en los dos últimos años, proporción que se eleva a la totalidad de la plantilla en una tercera parte de las empresas de la región.

Figura 3. Nivel de formación del personal de dirección de las Sociedades Laborales



FUENTE: Elaboración propia.

La formación procede, fundamentalmente, de una organización representativa del sector y/o de un plan de formación de la propia empresa. Si bien es menos frecuente que en el caso anterior, los cursos son también promovidos por sindicatos, organizaciones empresariales, organismos públicos y otras entidades.

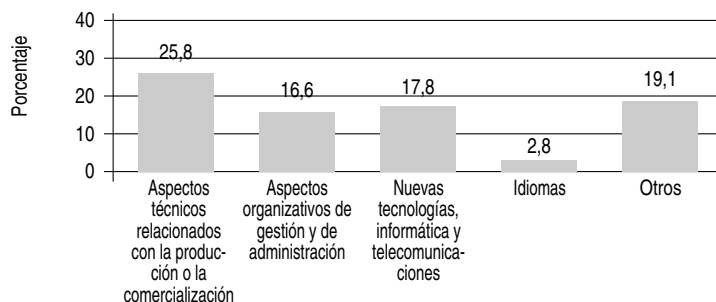
Figura 4. Entidades que gestionan la formación en las Sociedades Laborales



FUENTE: Elaboración propia.

Conseguir una mayor competitividad de la empresa y mejorar el desarrollo y motivación de los recursos humanos son, esencialmente, los objetivos que persiguen los programas de formación y/o perfeccionamiento profesional que han sido seguidos en las SLs, y cuyos contenidos versan fundamentalmente sobre aspectos técnicos relativos a las fases de producción o comercialización. Otros contenidos considerados de interés son: aspectos organizativos, de gestión y administración, así como nuevas tecnologías, informática y comunicaciones.

Figura 5: Cursos de formación de las Sociedades Laborales



FUENTE: Elaboración propia.

Los datos expuestos ponen de relieve la consideración positiva que tiene esta dimensión de la calidad del empleo en las SLs de Castilla y León, cuyo principal objetivo es ayudar a las personas a desarrollar más plenamente sus capacidades potenciales por medio de la mejora en el nivel de cualificación y un adecuado apoyo a la formación continua.

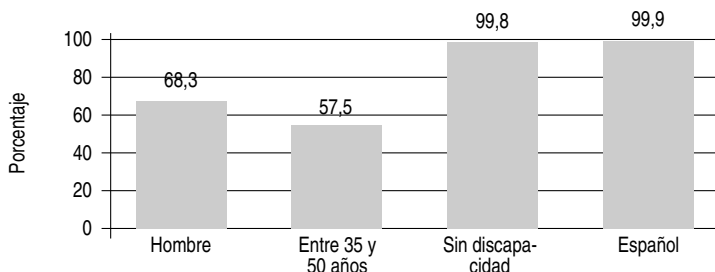
4.1.2. Dimensión II: Entorno y contexto general del mercado laboral

Esta dimensión agrupa a un amplio conjunto de aspectos de la calidad del empleo relacionados con la situación y condiciones del mercado laboral que pasamos, seguidamente, a analizar.

- *"Igualdad entre hombres y mujeres"*. Para su valoración se ha utilizado como indicador la proporción de mujeres que existe en la estructura societaria y en las plantillas de empleados de las SLs de Castilla y León. Al respecto, los datos de la encuesta revelan que, en promedio, las Sociedades Laborales de Castilla y León cuentan con un total de 4,7 socios por empresa (2,8 socios trabajadores y 1,9 socios de capital); y tienen una media de 3,6 empleados. La presencia femenina tanto en la estructura societaria como en la plantilla de trabajadores de estas empresas en la región es, en general, escasa. Así, las mujeres representan, aproximadamente, un tercio del total de socios trabajadores y de empleados dentro de este tipo de empresas, frente a un promedio regional de empleos

ocupados por mujeres del 40%. La presencia femenina aumenta entre los socios de capital hasta el 50% y es más elevada entre los contratados indefinidos que entre los temporales (el 36% y 26%, respectivamente). Con todo, el 55% de las entidades de este tipo en la región no emplean a ninguna mujer.

Figura 6. Perfil del socio trabajador en las Sociedades Laborales



FUENTE: Elaboración propia.

- *“Salud y seguridad en el trabajo”*. Esta dimensión hace referencia a aspectos relacionados con la prevención de riesgos y accidentes laborales en las SLs que no recoge la citada encuesta. No obstante, el nivel medio de satisfacción de los ocupados en la economía social respecto de la salud y la seguridad en el trabajo es similar al resto de sectores, situándose en torno a 7,3 puntos sobre 10, según datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

En cuanto a la cobertura social, los socios trabajadores de las SLs se asimilan a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su inclusión en la Seguridad Social, con exclusión de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial, en ciertos supuestos. En promedio, 2,2 trabajadores están afiliados al Régimen General frente a 1,4 al Régimen de Autónomos. Por su parte, el 90,3% de las SLs de Castilla y León pertenece a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesional.

- *“Flexibilidad y seguridad”*. Al respecto, puede llegar a afirmarse que las Sociedades Laborales son, en sí mismas, un producto del fomento de actitudes positivas y flexibles respecto del mercado laboral, representando una alternativa adecuada para las personas que pierden su empleo o buscan otro trabajo. Y, en este sentido, la prestación por desempleo mediante pago único ha sido un factor importante en la creación de estas entidades. Así, a partir de 1997 y a escala nacional, el sentido exclusivamente anticíclico de la constitución de nuevas Sociedades Laborales cambia y crece de forma sostenida también en un escenario de crecimiento económico. Especialmente en una coyuntura de crecimiento ralentizado, en las Sociedades Laborales, se crea empleo con más intensidad y a mayor velocidad que en el conjunto de la economía (Millana, 2003).

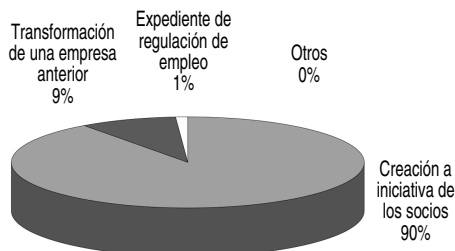
Las Sociedades Laborales de Castilla y León manifiestan una evolución del número de socios que no ha variado sustancialmente en los últimos años y presenta una plantilla de empleados que, en un 59,2% de las entidades, ha permanecido estable, en una tercera parte se ha incrementado el nivel de empleo generado y, en un 40%, estaba prevista la contratación de nuevos trabajadores. Todo ello pone de manifiesto que estas entidades son capaces de generar y mantener los empleos en un marco laboral que también garantiza la protección social de los trabajadores.

Por su parte, en lo que respecta a la edad de los trabajadores, las plantillas de empleados de las Sociedades Laborales en Castilla y León son bastante jóvenes. Así, el 52% de los empleados son menores de 35 años y en su gran mayoría (94%) menores de 50 años. No obstante, en promedio, la proporción de trabajadores con más de 40 años en las SLs Anónimas es muy superior al que existe en las SLs Limitadas (50 y 30%, respectivamente).

- *"Inclusión y acceso al mercado laboral"*. Se trata, en este caso, de valorar la mejora del acceso y la inclusión en el mercado de trabajo, así como la facilidad para integrarse y permanecer en el mercado laboral. Al respecto, cabría señalar que, fundamentalmente, estas entidades se constituyen con el objetivo de crear o mantener empleo estable para sus socios (Chaves y Monzón, 2008). En general, las empresas de la economía social son entidades cuya aportación relativa en términos de trabajo estable (socios trabajadores) y de empleos de calidad (empleados indefinidos) a la economía regional de Castilla y León es muy elevada, como se han puesto de manifiesto previamente, a pesar de que una gran parte constituyen "microempresas" (Gómez y Fernández, 2008).

En este ámbito, también cabe analizar las características de las SLs que hacen referencia a su constitución y supervivencia en actividad. Como ocurre a nivel nacional, las Sociedades Laborales de Castilla y León se crean, en un 87,0%, por iniciativa de los propios socios, de los cuales el 68,1% provienen del desempleo, en mayor medida en el caso de las Sociedades Limitadas Laborales. Por su parte, únicamente el 11,6% de las Sociedades Laborales han admitido nuevos socios desde la constitución de la empresa. Los procedimientos seguidos para ello han sido venta de acciones existentes y ampliación de capital.

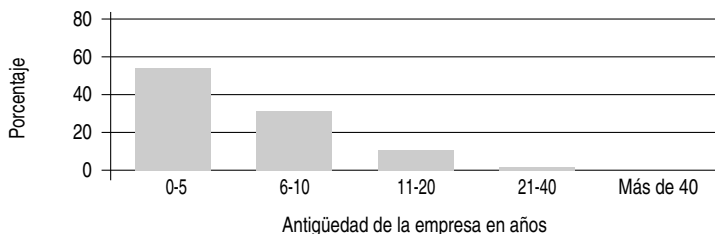
Figura 7. Origen de las Sociedades Laborales



FUENTE: Elaboración propia.

En lo que se refiere a los años de supervivencia, la edad media de las Sociedades Laborales de Castilla y León está en 6,1 años. Ahora bien, la distinción entre Sociedades Anónimas Laborales y de Responsabilidad limitada reduce la antigüedad media de las segundas a 5,3 años y eleva la correspondiente a las Sociedades Anónimas Laborales a más del doble (12,3 años).

Figura 8. Antigüedad de las Sociedades Laborales



FUENTE: Elaboración propia.

- *“Organización del trabajo y conciliación entre la vida profesional y la vida privada”*. Con referencia a esta dimensión cabe señalar que algo más de la mitad de las Sociedades Laborales de Castilla y León cuenta con un cargo de Director o Gerente que, siendo socio de la empresa, trabaja a tiempo completo en el 77,8% de las empresas. La figura de Director se crea con el nacimiento de la Sociedad Laboral y, normalmente, el Director se ha mantenido en el cargo durante todo el tiempo, con una media de permanencia en la gerencia de 5,6 años. En el caso de las Sociedades Anónimas Laborales la duración en el puesto de dirección se alarga a los 10 años y en las Sociedades Limitadas Laborales, acorde a como se ha dicho con la media de las Sociedades Laborales de la región, se sitúa en los 4,8 años.

El grado de formalización de las Sociedades Laborales de la Comunidad Autónoma de Castilla y León es bajo, levemente superior en las Sociedades Anónimas Laborales frente a las de Responsabilidad Limitada. A su vez, los distintos órganos de la empresa, es decir el Director o Gerente, el Presidente o Administrador, el Consejo Rector y la Junta de Socios, mantienen un grado de implicación en la toma de decisiones invariable en todos los aspectos empresariales. Es decir, con nimias diferencias, las políticas comerciales, financieras y de producción; las cuestiones de contratación, despido y remuneración; y las estrategias de inversión y expansión se toman básicamente por los mismos órganos y con el mismo grado de responsabilidad. Así, la Junta de Socios asume el 43% de las medidas que atañen a los distintos ámbitos empresariales del desarrollo de la actividad, el Director o Gerente se ocupa del 21%, el Presidente o Administrador se compromete en el 18,5% y en un 13% el Consejo Rector o Consejo de Administración. Este esquema se ajusta al procedimiento de actuación de las SLs Limitadas de Castilla y León, mientras que las SLs Anónimas manifiestan un comportamiento que involucra en mayor medida al Consejo de Administración y a la Junta de Socios,

restando importancia al Gerente y Administrador. Por lo que se refiere a la conciliación de la vida laboral y familiar, los datos de la encuesta no permiten extrapolar unos resultados.

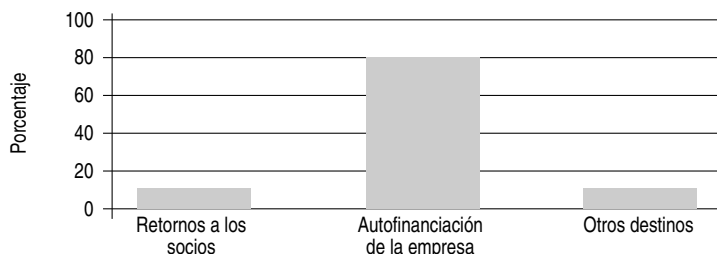
- *Diálogo social y participación de los trabajadores*". En lo que respecta a esta dimensión cabría subrayar que la forma jurídica, el origen y la dimensión de las Sociedades Laborales propician el impulso a este aspecto de la calidad laboral, que tiene como principal objetivo asegurarse que los trabajadores están informados de la evolución de su empresa y participan en la misma, por cuanto se trata de empresas de participación (García-Gutiérrez y Lejarriaga, 1996). Paralelamente, determinadas políticas públicas, como la capitalización del subsidio de desempleo o modalidad de pago único de la prestación, y la fórmula de responsabilidad limitada para las Sociedades Laborales, especialmente adecuada para la participación de los trabajadores en la empresa, han sido esenciales para la creación de las Sociedades Laborales.

- *"Diversidad y no discriminación"*. En este sentido cabría mencionar la existencia de socios capitalistas y socios trabajadores dentro de estas entidades. Ahora bien, casi en el 40% de las Sociedades Laborales no existen socios capitalistas y sólo hay uno en el 44, 6% de las sociedades que cuentan con ellos. La exigencia legal de que para constituir una Sociedad Laboral la mayoría del capital social tiene que estar en manos de los trabajadores, explica los valores medios de la distribución del capital social entre los socios trabajadores y los socios de capital en las Sociedades Laborales de Castilla y León. Cabe destacar que en el 31,7% de las Sociedades Laborales los socios trabajadores poseen el 100% del capital social.

En este contexto, cabe también señalar que los aspectos más valorados de las Sociedades Laborales, por su pertenencia al sector de la Economía Social, frente a otras alternativas empresariales menos comprometidas socialmente son la responsabilidad social de la empresa con el respeto al medio ambiente y la práctica del principio de igualdad de oportunidades. En segundo lugar se sitúa el desarrollo local y en tercer lugar, aunque sin grandes diferencias, la integración sociolaboral de colectivos desfavorecidos.

- *"Rendimiento y productividad económicos globales"*. La encuesta realizada a las Sociedades Laborales de Castilla y León permite obtener datos de los resultados empresariales antes de impuestos. La mayoría (58,1%) de estas entidades, de acuerdo con su tamaño, revelan obtener unos beneficios menores de 30.000 euros. De manera testimonial, el 0,4 de las Sociedades Laborales revelan un beneficio entre 600.000 y 3.000.000 euros, en consonancia, posiblemente, con el número de Sociedades Laborales que poseen un capital social superior a 1.200.000 euros. De ahí que los resultados empresariales medios antes de impuestos resulten ser alrededor de los 38.200 euros, media que se obtiene tanto en las Sociedades Anónimas Laborales como en las de Responsabilidad Limitada. Ahora bien, hay que considerar que los resultados empresariales pueden estar soterrados bajo la percepción del salario por parte de los socios trabajadores. La autofinanciación es el destino principal de los beneficios, con el 87,2% del total.

Figura 9. Reparto de beneficios en las Sociedades Laborales



FUENTE: Elaboración propia.

Con todo, las empresas de participación, como las Sociedades Laborales, muestran una preferencia por la liquidez y un mejor desempeño económico medido por el resultado del ejercicio, el valor agregado, el control del gasto y la mayor rentabilidad de los recursos propios que las empresas convencionales (Fernández Guadaño, 2009). Dichas ventajas se derivan de un mejor uso y aprovechamiento del factor capital, en combinación con unas altas cotas de participación de los trabajadores en la toma de decisiones dentro de la empresa, frente a otras fórmulas empresariales.

4.2. Centros Especiales de Empleo

Ya ha sido puesto de manifiesto que una cuestión central en el contexto de la contribución de las entidades de la economía social al interés general es su fuerte correlación con el empleo en sus diferentes dimensiones. Y, especialmente, a la hora de la corrección de desequilibrios del mercado de trabajo, tales como el paro y la inempleabilidad laboral de ciertos colectivos vulnerables y con manifestaciones desventajas competitivas en el mercado de trabajo como son las personas con discapacidad o en situación de exclusión social (Chaves y Monzón, 2008). En este sentido, dadas sus características, cabe resaltar el papel que desempeñan los Centros Especiales de Empleo (CEEs) como fórmula de empleo protegido para la población discapacitada en España (Laloma, 2007).

Centrándonos en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, este tipo de entidades de la economía social muestra una evolución muy positiva (Gómez y Fernández, 2008). Según los últimos datos disponibles, referidos al mes de febrero de 2010, figuraban inscritos en el correspondiente registro de la Junta de Castilla y León un total de 174 Centros Especiales de Empleo en la región, que daban ocupación a un total de 3.479 trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad. Se analizan, a continuación, las diferentes dimensiones referidas a la calidad del empleo en dichos CEEs a partir de los resultados de la encuesta realizada en la citada región.

4.2.1. Dimensión I: Características de los puestos de trabajo.

- Los Centros Especiales de Empleo muestran una contribución sustancial a la “*Calidad intrínseca del empleo*”, pues las personas con discapacidad sufren un grave problema de exclusión laboral que se centra fundamentalmente en una elevada inactividad, a lo que hemos de sumar una mayor tasa de desempleo. En conjunto, menos del 30% de las personas con discapacidad en edad laboral están trabajando, cuando esta cifra alcanza algo más del doble entre la población sin discapacidad.

Los CEEs suponen, por tanto, una innegable contribución al empleo de estas personas, bien directamente en los propios centros, que trataremos a continuación, o bien favoreciendo su paso a una empresa ordinaria, y que veremos más adelante. De forma directa los CEEs de Castilla y León ocupaban a finales de 2006 a un total de 2.300 trabajadores. De ellos, más del 70% que establece la ley –concretamente el 87,3%- son personas que presentan alguna discapacidad.

Por otra parte, los CEEs de Castilla y León tienen un promedio de 22 trabajadores. Tamaño que, sin embargo, tiene una fuerte dispersión, pues el 63% tiene menos de 10 trabajadores.

De acuerdo con los datos, la contribución de los CEEs de Castilla y León al empleo de personas con discapacidad supera holgadamente el requisito legal del 70%, ya que alcanzan, como media, el 87,3% de las plantillas. Con casi 20 trabajadores con discapacidad de media por Centro su distribución es la siguiente:

- Según tipo de discapacidad, la sensorial representa sólo un 10%. Las otras dos, psíquica y física, se manifiestan más o menos a la par, con aproximadamente un 45% cada una.
- La mayor parte de los trabajadores, casi el 78%, muestran discapacidades inferiores al 65%. Por otro lado contrasta el hecho de que las discapacidades menores del 65% son esencialmente de tipo físico, mientras que las más severas, superiores al 65%, son fundamentalmente psíquicas.

Uno de los factores que más influyen en la calidad del empleo es, obviamente, el carácter de indefinido o temporal del mismo. A continuación, se presentan cifras del porcentaje de trabajadores con contrato temporal (temporales o temporalidad) en los CEEs de Castilla y León, del conjunto de trabajadores con discapacidad de España y, por último, del conjunto de trabajadores en España. En el ámbito de la comparación que pretende mostrar estos datos se observa cómo las cifras globales de temporalidad son similares: 34,5% en los CEEs, frente a un 34% nacional, aunque por encima del 31,4% de los trabajadores con discapacidad. Si, para los CEEs, excluimos los trabajadores sin discapacidad, la cifra es ligeramente inferior (33,8%).

Cuadro 1. Temporalidad en los CEEs de Castilla y León y en el conjunto de España (de trabajadores con y sin discapacidad)

	Temporalidad CEEs en CyL ¹	España: Trabajadores con discapacidad ²	España: Conjunto de trabajadores ³
Hombres	32,1	30,7	32,0
Mujeres	38,3	32,5	36,7
Trabajadores con discapacidad	33,8	31,4	-
Menores de 25 años	37,2	63,5	66,1
25 a 40 años	36,2	37,3	38,0
Mayores de 40 años	32,2	19,9	21,0
Total	34,5	-	34,0

FUENTES: 1. Elaboración propia; 2. EPA. 2º Tr. 2002. Grupos de edad: Menores de 25, 25 a 45, 45 a 65; 3. EPA. 2006

Más allá de esta tasa de temporalidad de los CEEs, éstos muestran, a su vez, una importante dispersión puesto que casi la mitad de los mismos no tienen ningún contratado temporal en plantilla (es decir, una temporalidad del 0%). Siendo, por tanto, la temporalidad muy elevada en el grupo restante, situándose alrededor del 70%. Asimismo, conviene señalar que dentro de las plantillas de los CEEs encontramos dos tipos de trabajadores que gozan, en principio, de un empleo en mejores condiciones laborales. Se trata, por un lado, del personal de dirección (incluido los miembros del Consejo de Administración) y, por otro, de los técnicos de apoyo a la producción.

- En lo que se refiere a la dimensión relativa a las *"Cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional"*, se procede a analizar, por un lado, la cualificación de las plantillas de trabajadores de los CEEs y, a continuación, el aprendizaje a lo largo de la vida correspondiente a esas mismas plantillas.

Cuadro 2. Cualificación de los recursos humanos

	Sin estudios	Primarios	Secundarios	Universitarios
Miembros del Consejo Rector o de Administración	1,7%	16,8%	37%	44,5%
Personal de dirección	0%	9,2%	35,6%	55,2%
Resto de la plantilla de trabajadores	14,3%	49,7%	27,4%	8,7%

FUENTE: Elaboración propia.

De acuerdo con los datos expuesto, los CEEs de Castilla y León presentan, como cabía esperar, diferencias de cualificación entre los miembros del Consejo de Administración y el personal de dirección, por un lado, y el resto de la plantilla, formada fundamentalmente por los trabajadores con discapacidad, por otro. En el primer grupo predomina la formación universitaria y los estudios secundarios, mientras que en el segundo la mayor parte sólo tiene estudios primarios.

Pieza clave de la cualificación es el aprendizaje a lo largo de la vida. Además, cuando se habla de empleo protegido (y los CEEs lo son), se defiende la idea de que la persona con discapacidad debe seguir un proceso formativo, que se inicia con los cursos de formación laboral continua, con la capacitación profesional por un puesto de trabajo en un CEE y se ve complementada por la formación de otras áreas como habilidades sociales y personales. De acuerdo con ello, el hecho de que, en promedio, sólo el 68,8% de las plantillas haya participado en cursos de formación, no parece una cifra muy alentadora para el conjunto de los CEEs de Castilla y León.

Por otra parte, preguntadas las empresas en qué ámbitos consideraban preciso mejorar el grado de formación, sus respuestas se han centrado en aspectos técnicos para sus trabajadores y, en segundo lugar, en la formación en nuevas tecnologías.

Cuadro 3. Necesidad de mejorar el grado de formación

	Nº de empresas	Porcentaje
Formación para el personal de dirección	24	23,1
Formación técnica para los trabajadores	70	67,3
Formación en los principios de la economía social	17	16,3
Formación en nuevas tecnologías	42	40,4
Otros	6	5,8

FUENTE: Elaboración propia.

4.2.2. Dimensión II: Entorno y contexto general del mercado laboral

- En cuanto a la dimensión referida a la *“Igualdad entre hombres y mujeres”*, tal y como se vio en apartados anteriores, los CEEs no tienen como objetivo prioritario la igualdad entre ambos sexos, sino la integración de personas con discapacidad, de hombres y de mujeres con discapacidad. De ahí que la presencia relativa de mujeres dentro de las plantillas de los CEEs no difiera mucho de la que se puede encontrar en otros ámbitos analizados (la población con discapacidad en España y el conjunto de la población también en España), tanto en su presencia relativa global como en los distintos sectores de actividad económica. Por otro lado, las mujeres, aunque de forma poco significativa, presentan una tasa de temporalidad algo superior a la que ya experimentan las mujeres en otros ámbitos. No obstante, de acuerdo con los resultados de la encuesta, los CEEs de Castilla y León manifiestan

expresamente que las empresas de economía social presentan ventajas a la hora de la aplicación práctica del principio de igualdad de oportunidades.

- “*Salud y seguridad en el trabajo*”. En lo concerniente a los aspectos relativos a esta dimensión cabría señalar que los CEEs realizan una labor muy importante de atención a sus trabajadores con discapacidad, fundamentalmente a través de los técnicos de apoyo a la producción y también a través de los servicios de ajuste personal y social con que cuentan.

En cuanto a los técnicos de apoyo a la producción, éstos se encuadran en las unidades de apoyo, que están formadas por equipos multiprofesionales que, mediante el desarrollo de distintas funciones, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de los Centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo³. En Castilla y León un 40,4% de los CEEs declaraba contar con algún técnico de apoyo a la producción.

Por otro lado los CEEs vienen obligados, conforme al artículo 42.2 LISMI, a asegurar los servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores discapacitados, entendiendo por tales los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, cultural y deportivos que procuren al trabajador discapacitado del CEE una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación de su relación social⁴.

- Por lo que se refiere a los aportes a la dimensión “*Flexibilidad y seguridad*” que proporcionan los CEEs de Castilla y León, destaca la favorable evolución que experimentan en cuanto al número de trabajadores contratados.

En su conjunto la evolución del número de trabajadores muestra una tendencia positiva. Por empresas se observa que, en los últimos 3 años, en un 50% de los casos el número de trabajadores se ha incrementado, frente a un 10,6% en que ha disminuido, y permaneciendo constante en el resto. En cuanto a las previsiones a 1 año, un 65,4% espera que el número de trabajadores se incremente, frente a un 32,7% que espera que no haya nuevas contrataciones.

3.- Regulado por el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo (B.O.E. nº 96, de 22 de abril de 2006).

4.- Concretamente, en Castilla y León los CEEs realizan, por este orden de importancia, los siguientes servicios de ajuste personal y social: de integración social (el 46,2%), para la inserción al trabajo ordinario (39,4%), terapéuticos (23,1%), culturales y/o deportivas (22,1%) y, por último, de rehabilitación (20,2%).

Cuadro 4. Evolución del número de empleados (%)

Últimos 3 años		Previsión a 1 año	
No ha variado	39,4%	<i>Contratar a más trabajadores</i>	65,4%
Ha aumentado	50,0%	<i>No contratar a más trabajadores</i>	32,7%
Ha disminuido	10,6%	<i>TOTAL</i>	100%
TOTAL	100%		

FUENTE: Elaboración propia.

- Respecto de los aspectos relacionadas con la “*Inclusión y acceso al mercado laboral*”, conven-
dría comenzar destacando tres aspectos relevantes en el funcionamiento de los CEEs. En primer lugar,
la inclusión al mercado laboral en el propio CEE; en segundo lugar, la inclusión en una empresa ordi-
naria tras pasar un período de formación en un CEE; y, por último, analizar el papel de los “enclaves
laborales” como forma intermedia entre las dos alternativas anteriores.

Si bien los CEEs proporcionan empleo protegido a las personas con discapacidad, en la medida
que están destinadas a las mismas y de que pudiesen gozar de cierto tratamiento favorable, no se
puede olvidar que se trata de empleo en una empresa que bien podemos calificar de ordinario. En este
sentido, la mayoría de los puestos de trabajo que tienen los CEEs (en concreto, el 87% en Castilla y
León) suponen la inclusión al mercado de trabajo de unas personas que, por otro lado, sufren con
especial dureza las consecuencias de la exclusión social, como son las personas con discapacidad.
No en vano, el 26,9% de los CEEs que operan en Castilla y León han sido declarados de utilidad pública
por su especial papel en la lucha contra la exclusión social en la región.

Pero lo anterior no excluye que el objetivo preferente de un CEE pueda ser la integración de sus
trabajadores con discapacidad en una empresa ordinaria; es decir, que constituya una fórmula de trán-
sito hacia el empleo normal (Tuset, 2003). Sin embargo en la mayoría de los casos esta premisa no
se cumple, probablemente porque la legislación no regula adecuadamente los procesos de transición
desde estos Centros al mercado de trabajo ordinario.

Al analizar el grado de integración que se produce desde los CEEs de Castilla y León hacia la
empresa ordinaria, se observa un comportamiento muy dispar entre dos grandes grupos de Centros.
En el primero de ellos, la tasa de integración ha sido bastantes escasa, inferior al 5%. Situación que
se observa en el 42,3% de los CEEs de la región. En el segundo grupo, la integración ha sido mucho
más elevada, de forma que más del 50% de los trabajadores con discapacidad que han pasado por el
Centro han acabado integrándose en empresas ordinarias.

Siendo ésta una cuestión de gran importancia para esta dimensión de la calidad del empleo y mos-
trándose un comportamiento tan dual, conviene intentar caracterizar con mayor claridad ambos gru-
pos de CEEs, indicando no solamente las características distintivas de ambos grupos, sino también
los aspectos que se han analizado pero que no han mostrado ninguna influencia.

Entre los CEEs de Castilla y León, casi el 40% realizaba “actividades para la inserción al trabajo ordinario” entre los servicios de ajuste de personal y social que prestan a sus trabajadores, si bien no coinciden necesariamente con aquellas empresas en las que en mayor grado sus trabajadores pasan a la empresa ordinaria.

Dada su reciente regulación de 2004, no es de extrañar que en Castilla y León únicamente el 4,8% de los CEEs declaren tener algún enclave laboral. De los enclaves, así como de los CEEs que han establecido esos enclaves con las empresas ordinarias, cabría destacar los siguientes datos: un promedio de 2 enclaves (entre los CEEs que tienen alguno); la duración media del enclave es de 2,1 años; la media de trabajadores en los enclaves es de 5,7 personas; y en el 60% de los CEEs, se trata en su mayor parte de trabajadores con discapacidad psíquica.

La mayor parte de los Centros Especiales de Empleo tienen su origen a instancias de personas físicas (44,2%), destaca el bajo porcentaje (1,9%) cuyo origen son las Administraciones Públicas. Algo parecido ocurre con quién es el principal socio o accionista: en la mayoría (63,5%) son personas físicas. En cuanto a las Administraciones Públicas, en ningún caso aparecen como accionista mayoritario. Con carácter general existe una elevada relación entre el origen y la propiedad, especialmente en el caso de las personas físicas y en el de las entidades sociales.

Entre los instrumentos que se citan de cara a la inclusión y acceso al mercado laboral se encuentran la comunicación sobre la responsabilidad social de la empresa y el trabajo en materias de desarrollo local. Los CEEs consideran que las empresas de economía social, entre las que se encuentran los propios CEEs, confirman que tienen ventajas frente a otras alternativas, tanto en la “preocupación por la responsabilidad social de la empresa” como en la “potenciación y cohesión social a nivel local”.

- *“Organización del trabajo y conciliación entre la vida profesional y la vida privada”*. Con respecto a los aspectos vinculados con esta dimensión cabría señalar, en primer lugar, que el 82,7% de los Centros Especiales de Empleo cuentan con un cargo de Director o Gerente, lo que muestra un elevado grado de profesionalización. Como cabría esperar, este porcentaje es creciente con el tamaño de las empresas. Asimismo, el grado de formalización de los Centros Especiales de Empleo en Castilla y León es elevado ya que las funciones, normas, sanciones y procedimientos están especificados por escrito en un 65,4% de los casos.

Por otro lado, en el 62,5% de las empresas existe un Plan de gestión y/o un Plan estratégico. La toma de decisiones en la empresa se realiza mayoritariamente por el Director o Gerente, si bien esta mayoría es menos significativa cuando se trata de las decisiones laborales frente a las de gestión, y aun menor cuando se trata de decisiones estratégicas. En estas últimas, es relativamente mayor el peso de la Asamblea o la Junta de socios y del Consejo de Administración.

Atendiendo a los aspectos que pueden tener más relación con la conciliación de la vida profesional y privada, no debemos olvidar que los CEEs realizan una importante labor a través de los ser-

vicios de ajuste personal y social. Así, tal y como se ha descrito al analizar la salud y seguridad en el trabajo, los CEEs vienen obligados a asegurar los servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad, entendiendo por tales los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, cultural y deportivos que procuren al trabajador minusválido del CEE una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación de su relación social.

Del mismo modo, los CEEs cuentan con técnicos de apoyo que, encuadrados en las unidades de apoyo, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de los Centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo.

- En cuanto al *“Diálogo social y participación de los trabajadores”*, los CEEs mantienen importantes relaciones con diversas organizaciones (principalmente, asociaciones y fundaciones) cuyo fin es la atención a las personas con discapacidad. Concretamente, en Castilla y León, casi el 80% de los CEEs mantienen este tipo de relaciones. En la misma línea, y como ya se vio en apartados anteriores, el 30% de los CEEs de Castilla y León tuvieron su origen y/o son propiedad de éstas entidades: asociaciones o fundaciones, lo que directamente fomenta las relaciones. En otras ocasiones, los CEEs son propiedad de las propias personas con discapacidad o, incluso, de sus familiares.

Por último, no debemos olvidar que los CEEs valoran altamente que las empresas de la economía social tienen ventajas frente a otras alternativas en la *“promoción de valores democráticos, participativos y solidarios”*, todo lo cual se traducirá, previsiblemente, en una significativa contribución en el ámbito del diálogo social y la participación de los trabajadores.

- *“Diversidad y no discriminación”*. En lo que atañe a esta dimensión, tal y como se ha comentado en apartados anteriores, debe partirse de la idea de que los CEEs –y en el caso que nos ocupa, los de Castilla y León –, cumplen con el principio de no discriminación, hasta el punto de que en sí mismos constituyen un instrumento contra la discriminación laboral que afecta al colectivo de personas con discapacidad. Con todo, parece que los CEEs de Castilla y León atienden en menor medida otras discriminaciones. En este sentido, destaca la situación de las mujeres trabajadoras con discapacidad, pues si en cuanto a presencia laboral es similar a la de los varones, sus tasas de temporalidad dentro de los CEEs de la región son más elevadas que para el conjunto nacional. Por edad, sin embargo, se aprecia una distribución más equilibrada de las tasas de temporalidad en los distintos grupos de edad dentro de los CEEs de Castilla y León que en cualquier otro ámbito de comparación nacional. Por último, señalar también que los CEEs valoran positivamente la contribución de las formas empresariales de la economía social en cuestiones que tienen que ver con la diversidad y la no discriminación, como son la igualdad de oportunidades o la integración sociolaboral de colectivos desfavorecidos.

- Finalmente, en relación con el *“Rendimiento y productividad económicos globales”*, cabe señalar que los Centros Especiales de Empleo que operan en Castilla y León se apoyan en un reducido capital social, si bien registran unos resultados empresariales satisfactorios en la mayoría de los casos,

con unos niveles moderados de endeudamiento sobre el activo, lo que quizás ayude a explicar la expansión que experimentan estas entidades en los últimos años⁵.

Al margen de los datos anteriores, que reflejan un comportamiento medio, podemos identificar dos perfiles en los CEEs de Castilla y León: un perfil más asistencial y otro más empresarial, que tienen su traducción en dos modelos distintos de gestión (Rubio, 2003). Por un lado, el predominio de la gestión empresarial. Se trata de CEEs donde la gestión económico-financiera es más utilitarista, en el que se tiene más en cuenta la productividad del trabajador, así como exhaustivos análisis de rentabilidad empresarial. Por otro, un predominio de la gestión asistencial, donde la mayor preocupación son los trabajadores con discapacidad y en los que se realiza una gestión de supervivencia, sin priorizar la rentabilidad financiera o la búsqueda de mejores resultados empresariales, sino que los beneficios se reinvierten a fin de ampliar la plantilla. Y, por ello, mantienen una dependencia muy alta de las subvenciones de la Administración Pública. Los CEEs en los que la mayoría de trabajadores presenta una discapacidad física parecen responder más al primer modelo, mientras que el segundo se observa entre aquéllos que cuentan mayormente con discapacitados psíquicos. Para el resto de CEEs de Castilla y León (discapacitados sensoriales o con discapacidad mayor del 65%), no hay un perfil que predomine con suficiente claridad.

5.- Consideraciones finales

A tenor del análisis realizado para las Sociedades Laborales y los Centros Especiales de Empleo de Castilla y León, cabría resaltar varios resultados generales referidos a cada uno de los tipos de entidades analizadas, considerando los dos grupos principales dimensiones de la calidad del empleo señalados al inicio de este trabajo.

Dimensión I: Características de los puestos de trabajo

En cuanto a la “*Calidad intrínseca del trabajo*” de las Sociedades Laborales, la fórmula jurídica de este tipo de empresas, gestionadas y participadas en más del 50% del capital por parte de los trabajadores, asegura que los empleos sean intrínsecamente satisfactorios. Y ello, por cuanto la evidencia empírica pone de manifiesto que, en el terreno laboral, el hecho de ser empresario produce una satis-

5.- Concretamente, los CEEs de la región disponen de un capital social medio de 230.000 €. Los casos más habituales se sitúan en torno a 18.000 € (el 19,5%) y en torno a los 225.000 € (21,8%). Casi el 60% de los Centros tiene un endeudamiento sobre el activo total inferior al 25%. La media del conjunto de empresas asciende al 29%. El 70% de los Centros declaran tener unos resultados empresariales antes de impuestos, para el último ejercicio, menores de 30.000 €. Igualmente se puede afirmar que el 90,4% no alcanza los 60.000 €. En conjunto, la media es de 135.000 €.

facción mayor que ser asalariado. En lo que respecta a los Centros Especiales de Empleo, éstos muestran un notable grado de *calidad intrínseca del empleo*, pues las personas con discapacidad sufren un grave problema de exclusión laboral que se manifiesta en una elevada tasa de inactividad, a lo que se suma una mayor tasa de desempleo. La contribución de los CEEs de Castilla y León al empleo de personas con discapacidad supera holgadamente el requisito legal del 70%, ya que alcanzan, como media, el 87,3% de las plantillas. Dentro de las plantillas de los CEEs, los trabajadores que gozan en principio de un empleo en mejores condiciones laborales son el personal de dirección y los técnicos de apoyo a la producción.

Por su parte, en lo que respecta a las *“Cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional”* de los directivos de las Sociedades Laborales, cabe apuntar que alrededor del 23% tienen estudios universitarios, en torno al 47% posee estudios secundarios y alrededor del 28% estudios primarios. Al mismo tiempo, el interés por la formación se constata en que la mayoría del personal de las Sociedades Laborales en Castilla y León recibe cursos frecuentemente. En el caso de los CEE, dentro de los consejos de administración y personal de dirección predomina la formación universitaria y los estudios secundarios, mientras que entre los trabajadores discapacitados dominan los estudios primarios. En media, el 68,8% de las plantillas ha participado en cursos de formación, un porcentaje no muy alto dada la condición de empleo protegido que representa estos Centros y que conlleva el que deba seguirse un proceso formativo que redunde en la capacitación profesional y la formación en habilidades sociales y personales.

Dimensión II: El entorno y el contexto general del mercado laboral.

En términos de la *“Igualdad entre hombres y mujeres”* en las Sociedades Laborales y Centros Especiales de Empleo en Castilla y León, el nivel de este indicador no difiere, en general, del existente dentro de otros ámbitos o sectores económicos.

Referente a la *“Salud y seguridad en el trabajo”*, los socios trabajadores de las SLs se asimilan a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su inclusión en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda. Ha de destacarse que el 90,3% de las Sociedades Laborales de Castilla y León pertenecen a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Los CEEs realizan una labor importante de atención a sus trabajadores con discapacidad a través de los técnicos de apoyo a la producción y a través de los servicios de ajuste personal y social. En Castilla y León un 40,4% de los CEEs declara tener algún técnico de apoyo a la producción y realizan, por este orden de importancia, los siguientes servicios de ajuste personal y social: integración social (46,2%), inserción al trabajo ordinario (39,4%), terapéuticos (23,1%), culturales y/o deportivas (22,1%) y, por último, de rehabilitación (20,2%).

Dentro del ámbito de la *“Flexibilidad y seguridad”*, se constata el papel de las Sociedades Laborales como entidades generadoras de empleos estables. Así, la evolución del número de socios no ha variado

en los últimos ejercicios y la plantilla de empleados, en un 59,2%, ha permanecido estable. Entre los CEEs de Castilla y León destaca la favorable evolución que experimentan en cuanto al número de trabajadores contratados, cuyo número se ha incrementado en los últimos años en más de la mitad de las entidades de la región.

Respecto a la *“Inclusión y acceso al mercado laboral”*, hay que indicar que la edad media de las Sociedades Laborales de Castilla y León está en 6,1 años. Como ocurre a nivel nacional, estas entidades se crean, en un 87,0%, por iniciativa de los propios socios, de los cuales el 68,1% provienen del desempleo. Por su parte, la mayoría de los puestos de trabajo que tienen los CEEs (en concreto el 87% en Castilla y León) suponen la inclusión al mercado de trabajo de unas personas que, por otro lado, sufren con especial dureza la exclusión social, como son las personas con discapacidad. No obstante, al analizar el grado de integración que se produce desde los CEEs hacia la empresa ordinaria, se observa un comportamiento dispar entre dos grandes grupos de Centros. En el primero la integración ha sido escasa, inferior al 5%. Situación que se da en el 42,3% de los CEEs. En el segundo, la integración ha sido elevada, de forma que más del 50% de los trabajadores con discapacidad que han pasado por el Centro se han integrado en empresas ordinarias. Dada su reciente regulación, no es de extrañar que en Castilla y León sólo el 4,8% de los CEEs declare contar con algún enclave laboral, siendo la media, entre estos últimos, de 2 enclaves por Centro, con 5,7 trabajadores vinculados (la mayoría con discapacidad psíquica) y una duración media del enclave de 2,1 años.

Atendiendo a la *“Organización del trabajo y conciliación entre la vida profesional y la vida privada”* sólo en algo más de la mitad de las Sociedades Laborales de Castilla y León existe el cargo de Director o Gerente, que se crea con el nacimiento de la Sociedad Laboral y, normalmente, se mantiene en el cargo. Por otro lado, el grado de formalización de estas empresas es bajo. En cambio, el 82,7% de los Centros Especiales de Empleo cuentan con un cargo de Director o Gerente, lo que muestra el elevado grado de profesionalización, siendo también elevado su grado de formalización, con funciones, normas, sanciones y procedimientos especificados por escrito en un 65,4% de los casos; así como contando con un Plan de gestión y/o un Plan estratégico en el 62,5% de las empresas. Atendiendo a la conciliación de la vida profesional y privada, los CEEs realizan una importante labor a través de los servicios de ajuste personal y social.

Vinculado al *“Diálogo social y participación de los trabajadores”* cabe señalar que la condición de empresas participadas por los trabajadores y la calificación de microempresas de las Sociedades Laborales refleja el alto grado de cumplimiento de este aspecto de la calidad laboral. Por su parte, casi el 80% de los CEEs de Castilla y León mantienen importantes relaciones con entidades (asociaciones y fundaciones) cuyo fin es la atención a las personas con discapacidad.

Por lo que se refiere a la *“Diversidad y no discriminación”*, casi en el 40% de las Sociedades Laborales no existen socios capitalistas y sólo hay uno en el 44,6% de las sociedades que cuentan con ellos. Los CEEs cumplen con el principio de no discriminación, siendo en sí mismos un instrumento de lucha contra la discriminación de las personas con discapacidad. No obstante, la tasa de

temporalidad de las mujeres trabajadoras es algo superior que para el conjunto de mujeres con discapacidad a nivel nacional. Por edad, en cambio, se aprecia una distribución más equilibrada de dichas tasas de temporalidad en los distintos grupos de edad.

Por último, los resultados empresariales antes de impuestos de las Sociedades Laborales de Castilla y León, único dato revelador del *"Rendimiento y productividad económicos globales"*, muestran que en la mayoría de estas entidades, y de acuerdo con su tamaño, obtienen unos beneficios menores de 30.000 euros. Por su parte, cuentan con escaso capital social, pero mantienen unos niveles moderados de endeudamiento frente al activo total, con unos resultados empresariales satisfactorios en función de su tamaño empresarial en la mayoría de los casos.

En resumen, a la vista de los resultados referidos a las dimensiones de la calidad del empleo de las Sociedades Laborales y de los Centros Especiales de Empleo de Castilla y León se desprende que, para ambos tipos de entidades, el nivel general de los diversos indicadores objeto de estudio resulta bastante satisfactorio para las dos dimensiones consideradas.

No obstante, dentro de la Dimensión I: *"Características de los puestos de trabajo"*, cabría destacar la mayor calidad intrínseca del trabajo frente al nivel de cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional para ambos tipos de entidades. Por lo que se refiere a la Dimensión II: *"Entorno y contexto general del mercado laboral"*, las Sociedades Laborales sobresalen en los ámbitos vinculados a la flexibilidad y seguridad, diálogo social y la participación de los trabajadores y también en salud y seguridad en el trabajo, mientras que los Centros Especiales de Empleo lo hacen particularmente en el referido a la inclusión y acceso al mercado laboral, aunque con disparidades; así como en el de diversidad y no discriminación. Inferior valoración cabría observar en lo que respecta a los indicadores de igualdad entre hombres y mujeres y en el grado de organización del trabajo y de conciliación entre la vida profesional y la vida privada, pero correspondiendo la menor relevancia al indicador de rendimiento y de la productividad económicos globales, para ambos tipos de entidades de la economía social.

Bibliografía

- ARTÍS, M., SURIÑACH, J. y ROYUELA, V. (2007): *Estudio Manpower Professional. Calidad Laboral y Productividad en España*, Manpower, Barcelona.
- ARTÍS, M., SURIÑACH, J., LÓPEZ TAMAYO, J. y ROYUELA, V. (2006): *Estudio Manpower Professional. Calidad Laboral en España*, Manpower, Barcelona.
- BEL DURÁN, P., MIRANDA GARCÍA, M. y LEJARRIAGA, G. (2005): "La sociedad laboral y su capacidad de creación de empleo. Una aproximación con base en la sociedad laboral de la Ciudad de Madrid", *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, nº 87, pp. 107-138.
- CHAVES AVILA, R y MONZÓN CAMPOS, J.L. (2008): "Panorama de investigación en Economía Social". *Revista de Estudios de Economía Aplicada*, nº 26-1, abril 2008, pp. 29-56.
- CLEMENTE, J., DÍAZ, M. y MARCUELLO, C. (2009): "Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales en España: estudio de su contribución a la creación de empleo y al crecimiento económico", *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, nº 98, pp. 35-69.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2001, 2002, 2003): *Indicadores estructurales*. COM (2001) 619 final. COM (2002) 551 final. COM (2003) 585 final.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2001a): *Políticas sociales y de empleo: un marco para invertir en la calidad*, Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, de 20 de junio de 2001 [COM (2001) 313 final - no publicada en el Diario Oficial].
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2001b): *Indicadores de la calidad del trabajo*, Informe del Comité de Empleo al Consejo. Doc. 14263/01 de 23 de noviembre de 2001.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2003): *La mejora de la calidad del empleo: examen de los progresos recientes*, Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 26 de noviembre de 2003 [COM (2003) 728 final - no publicada en el Diario Oficial].
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2006): *Programa comunitario para el empleo y la solidaridad social - Progress*, Decisión nº 1672/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 2006 (DO. L. 315 de 15.11.2006).
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (Varios años): *Informes Empleo en Europa*, Comisión de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.

- COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO (2008): *Fomentar una productividad sostenible en la vida laboral europea*, Dictamen del Comité Económico y Social Europeo del 17 de julio de 2007 (2008/C 10/19).
- CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2005): *Decisión del Consejo de 12 de julio de 2005 relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros* (2005/600/CE), (DO. U.E. 205 de 6.8.2005).
- FERNÁNDEZ ARUFE, J.E. y GÓMEZ GARCÍA, J.M^a (Dir.) (2008): *La economía social en Castilla y León. Estudio del Sector Empresarial*, Sever-Cuesta Editores, Valladolid.
- FERNÁNDEZ GUADAÑO, J. (2009): "La participación financiera de los trabajadores en las empresas. Diferencias económicas de las empresas clasificadas según la estructura de propiedad del capital", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 64, pp. 151-168.
- GARCÍA-GUTIÉRREZ, C. y LEJARRIAGA, G. (1996): "Las empresas de participación de trabajo asociado: manifestaciones excelentes del microemprendimiento económico-financiero", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 22, julio, pp. 60-80.
- GÓMEZ GARCÍA, J.M^a y FERNÁNDEZ ARUFE, J.E. (2008): "La economía social en el desarrollo económico regional: Un análisis del subsector de mercado en Castilla y León", *Revista de Estudios de Economía Aplicada*, nº 26-1, abril 2008, pp. 253-274.
- GÓMEZ GARCÍA, J.M^a y ROMÁN ORTEGA, A. (2005): "La economía social en Castilla y León: un sector clave para generar empleo y luchar contra la exclusión social", *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo (RUCT)*, vol. 5/24, pp. 111-142.
- LALOMA GARCÍA, M. (2007): *Empleo protegido en España: análisis de las normativa legal y logros alcanzados*, Editorial Cinca, Madrid.
- LEJARRIAGA, G. (2002): "Participación financiera de los trabajadores y creación de valor: una propuesta operativa de comportamiento con relación a los objetivos empresariales", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 40, pp. 73-98.
- MARTÍN, S., LEJARRIAGA G. e ITURRIOZ, J. (2005): "Casuística de acceso a la actualización de la prestación por desempleo: bases para un modelo de decisión", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 52, agosto, pp. 307-333.
- MARTÍNEZ-SAGARRA GONZÁLEZ, J. M^a (2004): "Los Centros Especiales de Empleo". En: *La Economía Social, una oportunidad de empleo. I Seminario Práctico de Economía Social*. Dpto. de Economía Aplicada. Universidad de Valladolid, Valladolid.
- MILLANA SANSATURIO, M. (2003): "Las Sociedades Laborales: una realidad en alza", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 47, extraordinario, pp. 79-92.
- RUBIO ARRIBAS, F.J. (2003): *Aproximación sociolaboral al empleo protegido: los Centros Especiales de Empleo*, Editorial GPS, Madrid.

- SÁNCHEZ-CERVERA, J.M. y SÁNCHEZ-CERVERA, J.M. (2005): *Los Enclaves Laborales*, Editorial Equalbur, Madrid.
- SESL, J.C. (2006): "Sharing decision-making and group incentives: the impact of performance", *Journal of Economic and Industrial Democracy*, 27 (4), pp. 587-607.
- TUSET DEL PINO, P. (2003): "El centro especial de empleo. Naturaleza y clases. Constitución y registro. Objeto. Gestión y Financiación". En: *Trabajo y protección social del discapacitado*, Editorial Bomarzo, Albacete.