



Análisis del retorno social de la inversión pública en un CEE de iniciativa social mediante la aplicación de la metodología SROI (Retorno Social de las Inversiones)

Informe de resultados

Abril 2013

Informe elaborado con el apoyo de:



CONTENIDO	
Resumen Ejecutivo.....	4
Presentación.....	9
Contexto.....	13
Metodología	14
Identificación de los Grupos de Interés Relevantes	17
Principales Resultados Obtenidos.....	20
Retorno Total.....	20
Análisis del Retorno social por grupos de interes	22
Empleados/as con discapacidad.....	22
Familiares de los empleados/as con discapacidad	24
Administraciones públicas.....	27
Otras entidades de atención a personas con discapacidad.....	32
Trabajadores/as del CEE sin discapacidad	33
Sociedad en general.....	34
Recomendaciones.....	35
En relación a la gestión interna del CEE	35
En relación al apoyo público a los CEE	35
Entidades promotoras del estudio y de apoyo en su ejecución y redacción	40
Anexo I – Descripción de Tasubinsa y de la planta en Arazuri.....	42
Anexo II – Principios de la Metodología SROI	43
Anexo III -- Análisis de los principales grupos de interés	44
Anexo IV -- Mapa de Impacto	46

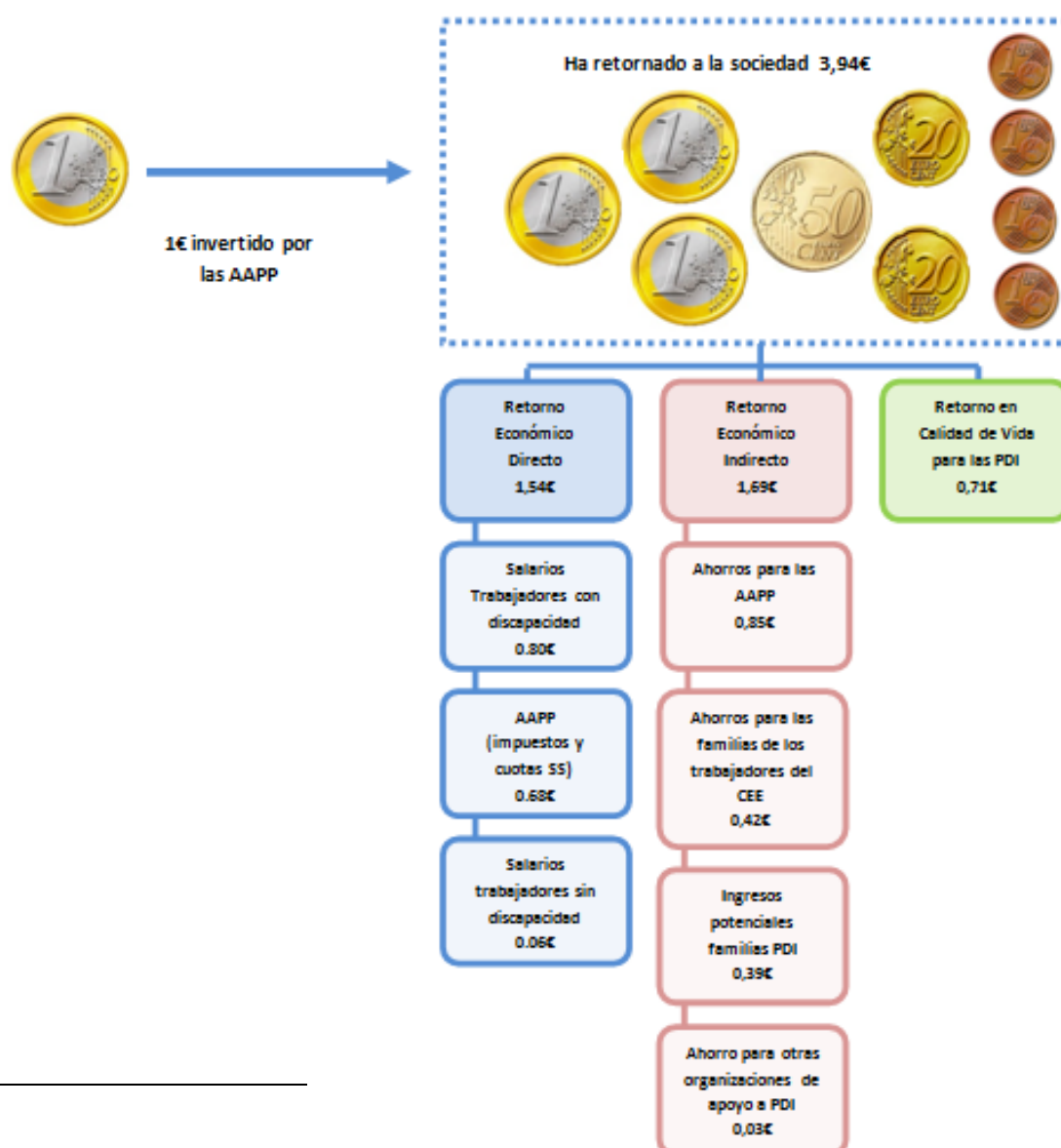
Anexo V – Cálculo del retorno total siguiendo pautas de la metodología SROI	53
Anexo VI – Análisis de Sensibilidad	57
Anexo VII – Descripción de los criterios de análisis y cálculos utilizados para la obtención de los resultados expuestos	59
Anexo VIII – Modelo encuesta con los familiares de los empleados del CEE	70
Anexo IX– El empleo de las personas con discapacidad	73
Anexo X – El empleo protegido.....	76
Anexo XI – Dimensiones de calidad de vida de las personas con discapacidad.....	83
Anexo XII– Evidencia acerca del impacto del desempleo en la salud	85
Anexo XIII - Fuentes y referencias utilizadas.....	87
Fuentes normativas	87
Referencias en materia de planificación de políticas	87
Otros estudios e investigaciones que se han tenido en cuenta	88
Otras fuentes y referencias.....	88

RESUMEN EJECUTIVO

Tasubinsa y Grupo Gureak¹, con la colaboración de la Asociación de Centros de Empleo de Navarra (Acemna), han llevado a cabo un proyecto para desarrollar una primera **experiencia de pilotaje en nuestro país en la aplicación de la metodología SROI (Social Return on Investments) en el entorno de las empresas de integración social** dirigido a medir el impacto total de su actividad (social, laboral y económico). **Las principales conclusiones del estudio son:**

- 1) Por cada 1€ invertido por las Administraciones Públicas en el Centro Especial de Empleo de iniciativa social analizado (vía subvenciones del coste salarial, bonificaciones de la seguridad social, ayudas para inversiones y subvenciones para las unidades de apoyo), el CEE ha conseguido retornar a la sociedad con su actividad 3,94€ (datos año 2011).

Grafico 1. Retorno social de la inversión en un CEE



¹ Para una descripción más detallada de las entidades consultar la página 40.

- 2) El retorno total de la actividad del CEE sobre la inversión pública realizada, es ligeramente superior a los 2,3 millones de euros, alcanzando una tasa de retorno del 394% (datos año 2011). Este impacto incluye además de los impactos directos económicos de la actividad del CEE ligados a su objeto social, los ahorros a las familias y otros ahorros a los Sistemas de Protección Social del estado español y/o de la Comunidad Foral de Navarra.

Tabla 1. Desglose retorno de la inversión pública en un CEE

	2011		Datos cálculo
	Cuantía de la inversión	Por cada euro invertido	
INVERSIÓN PÚBLICA REALIZADA*	592.194,49 €	1 €	Página 60
	Cuantía del retorno	Se retorna a la sociedad	
RETORNO DE LA INVERSIÓN	2.332.306,35 €	3,94 €	
RETORNO ECONÓMICO DIRECTO DE LA INVERSIÓN	910.681,30 €	1,54 €	
TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD DEL CEE	475.160,97 €	0,80 €	
Salarios trabajadores con discapacidad del CEE - descontado IRPF y SS así como el peso muerto**	475.160,97 €	0,80 €	Página 63-64
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	400.217,24 €	0,68 €	
Ingresos directos por impuestos y tributos (IVA, IRPF, tasas de ámbito local)	110.476,28 €	0,19 €	Página 62-63
Ingresos directos por aportaciones a la Seguridad Social (a cargo de la empresa y de los/as trabajadores/as)	107.164,06 €	0,18 €	Página 64
Devolución de las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social	182.576,91 €	0,31 €	Página 60
TRABAJADORES/AS SIN DISCAPACIDAD DEL CEE	35.303,09 €	0,06 €	
Salarios trabajadores sin discapacidad del CEE - descontado IRPF y SS pagado por las propias personas así como peso muerto**	35.303,09 €	0,06 €	Página 63-64
RETORNO INDIRECTO POR AHORROS A LAS AAPP, FAMILIAS Y OTRAS ORGANIZACIONES	771.601,09 €	1,30 €	
AHORROS PARA LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	505.446,70 €	0,85 €	
Ahorros directos para el Sistema de Salud	3.570,00 €	0,01 €	Página 65
Ahorros indirectos en prestaciones por desempleo	466.822,10 €	0,79 €	Página 66
Ahorros indirectos en pensiones no contributivas de invalidez	35.054,60 €	0,06 €	Página 66-67
AHORROS PARA FAMILIAS DE TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD DEL CEE	247.827,12 €	0,42 €	
Ahorros por la reducción en las horas de dedicación o apoyo a sus familiares con discapacidad.	182.067,12 €	0,31 €	Página 68
Ahorros por costes directos asociados a la vida diaria de personas con discapacidad.	65.760,00 €	0,11 €	Página 25-26
AHORROS PARA OTRAS ORGANIZACIONES QUE PRESTAN APOYOS A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	18.327,27 €	0,03 €	
Ahorros indirectos para otras organizaciones que prestan apoyos y servicios a las personas con discapacidad	18.327,27 €	0,03 €	Página 32
Retorno Económico indirecto derivado de las posibilidades abiertas a los familiares de los empleados con discapacidad intelectual del CEE para la consecución de un empleo	228.205,08€	0,39 €	Página 26-27
RETORNO EN MEJORAS DE CALIDAD DE VIDA DE LOS EMPLEADOS/AS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	421.818,88 €	0,71 €	Página 69

Notas aclaratorias de la tabla de la página anterior:

*INVERSIÓN PÚBLICA REALIZADA: en el año 2011 asciende a la cantidad total de 592.194,49€, que corresponde a la subvención coste salarial 50% SMI (210.190,97€), subvención complementaria salarial trabajadores especiales dificultades 25% SMI (81.575,49€), bonificación 100% SS (182.576,91€), ayudas para inversiones de CEE (18.914,67€), subvenciones equilibrio/saneamiento CEE (47.233,25€) y subvenciones unidades de apoyo CEE (51.703,20€).

**El peso muerto se refiere a la cantidad del impacto que se hubiera podido producir si no hubiera existido el CEE. En este caso solo se contabilizan los salarios de los trabajadores con discapacidad pero sin especiales dificultades de inserción (N=7) y los trabajadores sin discapacidad (N=12) que hubieran estado en situación de desempleo al no existir la empresa; es decir, el mismo % que la población en general de la comunidad foral de Navarra (datos de paro del INE del cuarto trimestre de 2012: 17,68 en Navarra; tasa de paro de 23,3% para personas con discapacidad).

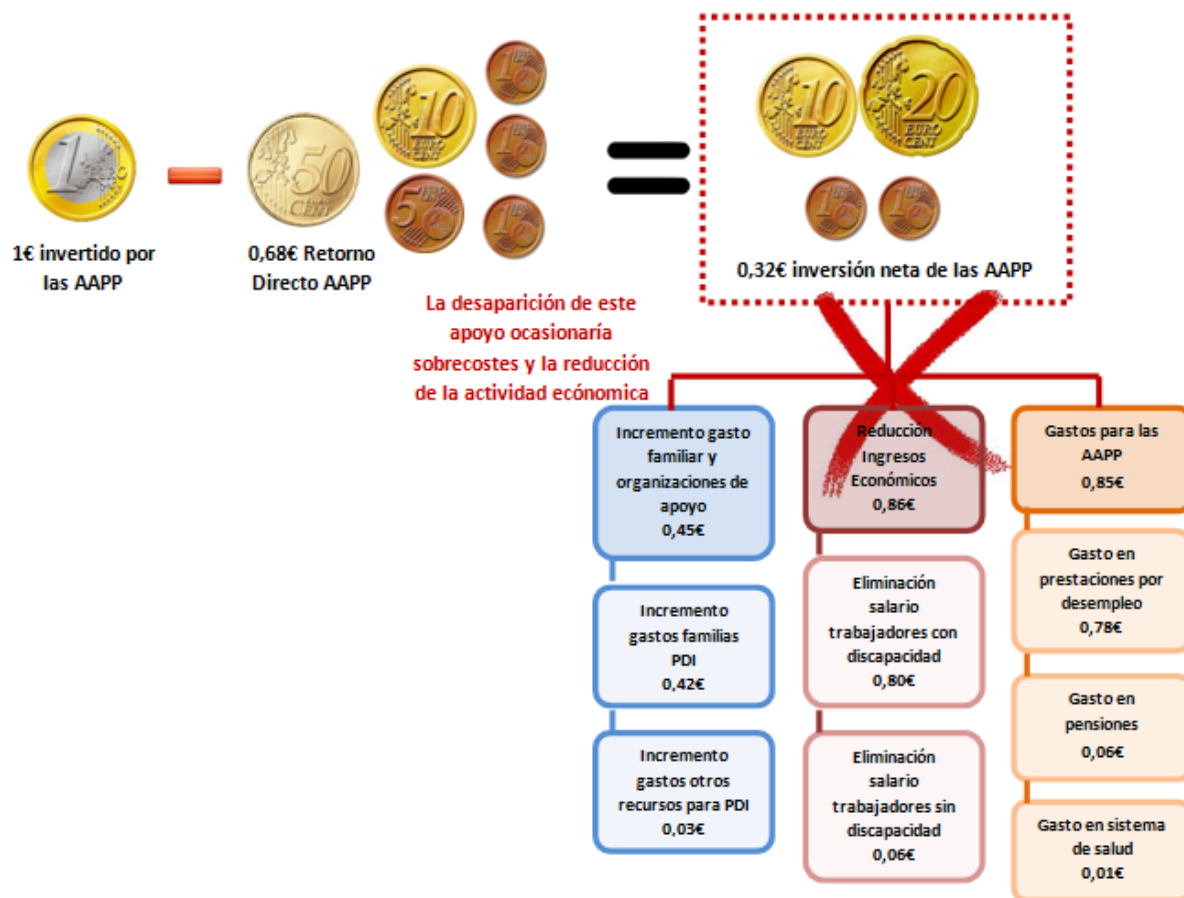
- 3) Se calcula que el hecho de que un trabajador con discapacidad con especiales dificultades esté desarrollando su actividad laboral en este CEE supone un retorno sobre la inversión realizada de 49.623,54 € por cada persona trabajadora con discapacidad del CEE (año 2011, 47 personas con discapacidad de las que 40 tienen especiales dificultades).**

Extrapolando este dato al conjunto de personas con discapacidad con especiales dificultades que actualmente trabajan en CEE de Navarra y Euskadi integrados en ACEMNA y EHLABE (4.204 de sus 7.244 trabajadores/as con discapacidad), se estima que el retorno de su actividad a la sociedad supera los 208,6 millones de euros (aproximadamente 40 millones de euros en Navarra y casi 169 millones de euros en Euskadi).

- 4) SOBRECOSTE ASOCIADO DEL RECORTE:** por cada 1€ invertido por las Administraciones Públicas, el CEE retorna directamente a las arcas públicas 0,68€, de manera que la cantidad real de inversión por parte de las AAPP es de 0,32€.

Si se suprimiera esta inversión de 0,32€, las AAPP tendrían un gasto mínimo real de 0,85€, los trabajadores del CEE y las empresas relacionadas con la actividad del CEE dejarían de ingresar 0,86€ y tanto las familias como otras organizaciones de atención, incluidos los recursos gestionados directamente por la Administración, tendrían que incrementar sus gastos en 0,45€.

Grafico 2. Sobrecoste asociado a la desaparición de la inversión pública en un CEE

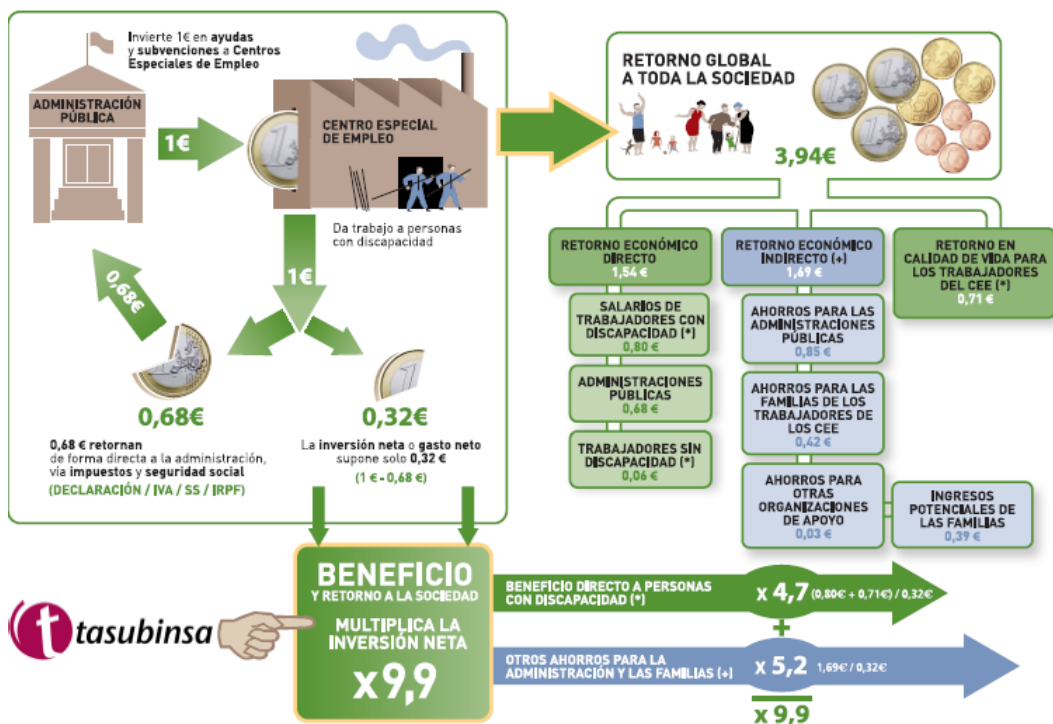


- 5) **DIFUSIÓN:** con los datos expuestos en este resumen ejecutivo y para facilitar su comprensión se han realizado dos infografías en las que se evidencia que el apoyo de las Administraciones Públicas a los CEE multiplica por 10 veces el retorno en beneficio a la sociedad en general, y que en caso de suprimirse el actual nivel de subvenciones se multiplicaría por 4 el gasto neto inicial.

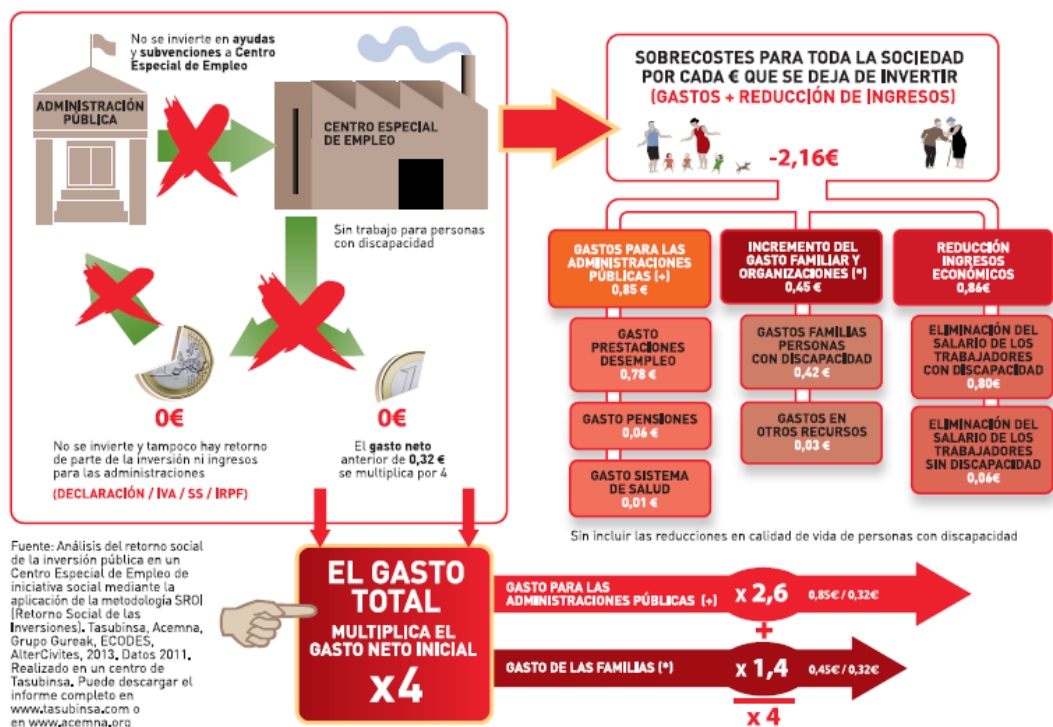
SROI Retorno social de la Inversión Pública en un Centro Especial de Empleo de Iniciativa Social.

► Beneficios sociales, laborales y económicos por cada invertido

Tasubinsa, Grupo Gureak, y la Asociación de Centros de Empleo de Navarra (Acemna) han llevado a cabo un proyecto para desarrollar una primera experiencia en nuestro país en la aplicación de la metodología SROI (Social Return on Investments) o Retorno Social de la Inversión, en empresas de integración social. El SROI mide el impacto total de una actividad mostrando cómo crea valor en los ámbitos social, laboral y económico, en relación a cada euro invertido, en este caso por la administración pública.



► Sobrecostos asociados a la desaparición de la inversión pública



Fuente: Análisis del retorno social de la inversión pública en un Centro Especial de Empleo de iniciativa social mediante la aplicación de la metodología SROI (Retorno Social de las Inversiones). Tasubinsa, Acemna, Grupo Gureak, ECODES, AlterCivites, 2013, Datos 2011. Realizado en un centro de Tasubinsa. Puede descargar el informe completo en www.tasubinsa.com o en www.acemna.org

PRESENTACIÓN

El **Retorno Social de la Inversión (SROI)** es un método basado en principios de comprensión, medición y comunicación del valor extra-financiero (es decir, el valor social que actualmente no se refleja en las cuentas financieras convencionales) en relación a los recursos invertidos. Desarrollado a partir de un análisis tradicional de coste-beneficio y la contabilidad social, el SROI es un enfoque participativo que permite capturar en forma monetaria el valor de una amplia gama de resultados, tengan estos un valor de mercado o no. El análisis SROI produce un relato de cómo una organización, programa, proyecto, iniciativa, etc., crea valor (teoría del cambio) y un coeficiente que indica cuánto valor total en euros se crea por cada 1€ invertido.

El **análisis SROI** es una herramienta para que tanto gestores del proyecto como inversores tomen decisiones basadas en la optimización de los impactos sociales y laborales del proyecto. Se trata de una **metodología creada** a mediados de los 1990 en San Francisco por la organización filantrópica REDF, destinada a valorar las inversiones en iniciativas empresariales para **insertar sociolaboralmente a colectivos en riesgo de exclusión**. Posteriormente la misma ha sido revisada por la NEF (New Economics Foundation) en 2000s con la colaboración de administraciones públicas en el Reino Unido. En la actualidad es una metodología muy utilizada por las AAPP para la medición del retorno social de las subvenciones públicas.

El presente proyecto se dirige a **visibilizar los beneficios sociales, laborales y económicos** que la **actividad de los Centros Especiales de Empleo (CEE) de iniciativa social** aportan, determinando el retorno social que produce cada euro invertido por las administraciones públicas en un CEE. Medimos este retorno social para los principales grupos de interés del CEE: las propias administraciones públicas, las personas con discapacidad y sus familias, y para el conjunto de la sociedad.

Todo ello evidenciando, entre otras cuestiones, la necesidad de que los **apoyos económicos e inversiones públicas** continúen apostando, como lo han venido haciendo en los últimos años, por seguir impulsando **políticas activas de empleo en relación con estas personas mediante su apoyo efectivo a la modalidad de empleo protegido**. En particular, con respecto a los CEE que ofrecen oportunidades de empleo para **personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción**²: de hecho, el pilotaje en la aplicación de la metodología SROI se ha realizado en un CEE tipo, en el

² Por personas trabajadoras con especiales dificultades de inserción se considera a las personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% y personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%, teniendo en cuenta al respecto las siguientes referencias normativas: Art. 6.2. del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad y Art. el Art. 3.1. del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, 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 CEE.

que la mayoría de su plantilla de personas con discapacidad (el 87%) presentan estas dificultades. Personas con respecto a las cuales, además, los poderes públicos vienen obligados a adoptar medidas suplementarias de acción positiva para su incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social³.

El presente proyecto de investigación parte de la **convicción de que una gestión pública responsable y adecuada, con proyección a corto, medio y largo plazo, exige ineludiblemente a nuestras administraciones públicas disponer y desarrollar metodologías y herramientas como SROI, para la medición del retorno e impacto económico, social y medioambiental de sus inversiones.** Otros países, de hecho, ya aplican sistemáticamente este tipo de metodologías y herramientas.⁴

Este **pilotaje pionero en nuestro país en el sector de la discapacidad**, se dirige a evidenciar:

1. **El retorno socio-económico de la inversión pública que produce la actividad de los CEE de iniciativa social.** Al respecto, el presente informe pone en evidencia el retorno total de la inversión pública realizada, demostrando que la actividad del empleo protegido, además de posibilitar a las personas con discapacidad el desarrollar un trabajo significativo, valorado y reconocido, que a la vez les aporta oportunidades reales de desarrollo profesional y de participación plena en el progreso económico y social, contribuye al desarrollo económico y social de la Comunidad en la que se encuentra el CEE.
2. **Los resultados positivos que la actividad del CEE tiene para los principales grupos de interés afectados por la misma:** trabajadores y trabajadoras con discapacidad, sus

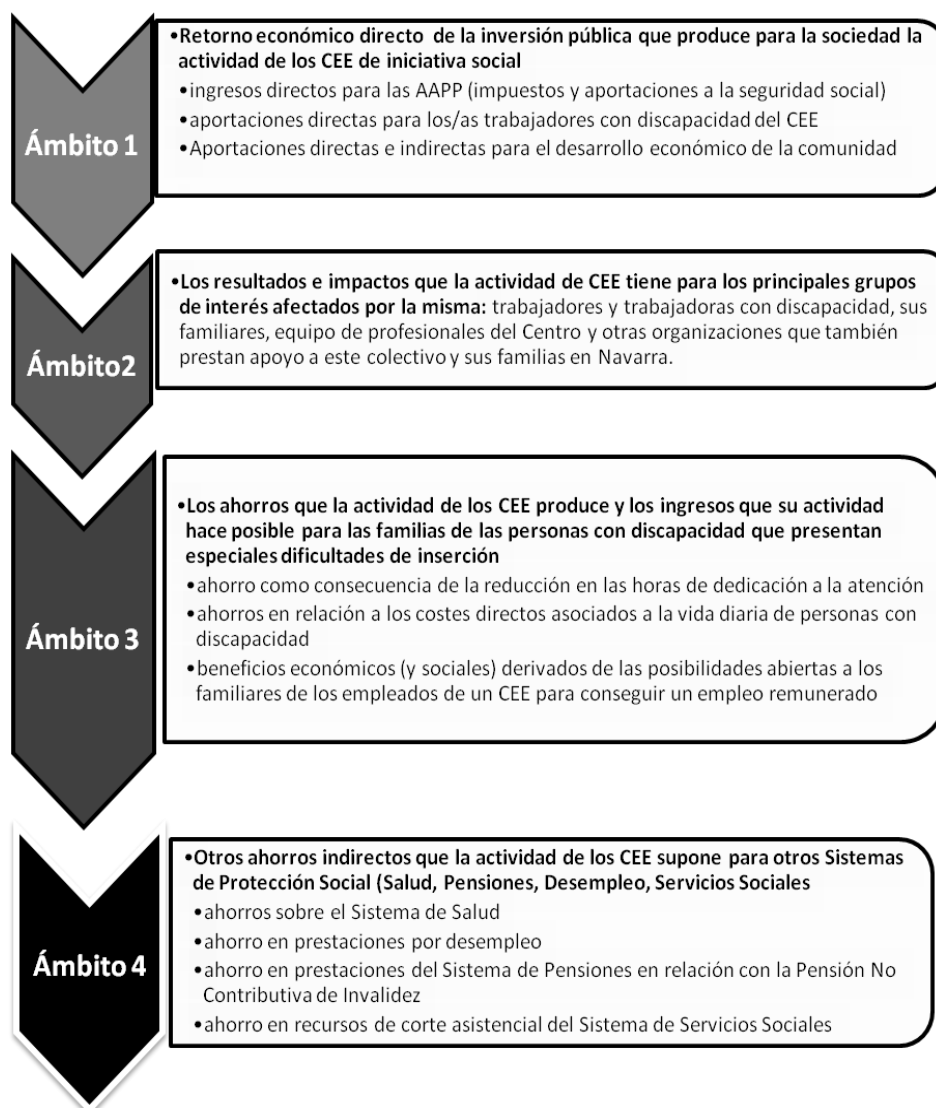
³ Fuente de referencia: Art. 8.2. de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), redactado según Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

⁴ Por ejemplo, desde el Gobierno de Escocia han comisionado una exploración sistemática de las posibilidades de incorporar la metodología SROI al proceso de concesión de apoyos y subvenciones a las entidades de servicios sociales. En este sentido, han llevado a cabo un proyecto piloto para testar la metodología con una variedad de organizaciones y áreas de servicios (<http://www.scotland.gov.uk/Topics/People/15300/SROI#>). Desde el Gobierno del Reino Unido, también han impulsado el uso de la metodología SROI en las ONG. Desde el *Office for the Third Sector* (Oficina para el Tercer Sector) lanzaron en el 2008 el proyecto *Measuring Social Impact Project* (Medición del Impacto Social) para lograr la revisión y mejora de la metodología SROI. Asimismo, el parlamento del Reino Unido ha aprobado recientemente una ley (Social Value Act) que obliga a las administraciones públicas a considerar los impactos sociales, económicos y ambientales en la concesión de contratos públicos. <http://www.guardian.co.uk/voluntary-sector-network/2013/jan/24/impact-measurement-essential-winning-contracts>.

familiares, y los profesionales de apoyo del Centro. Los resultados de los talleres de trabajo realizados con una amplia participación de estos grupos de interés ponen en evidencia:

- a. Que la actividad del CEE impacta en el desarrollo de todas las dimensiones de calidad de vida de las personas con discapacidad de manera positiva (bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos).
 - b. Que la actividad del CEE permite a los familiares de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad mejores condiciones para su calidad de vida, además de aportar ingresos en las distintas unidades familiares (siendo, de hecho, en algunos casos, su única fuente de ingresos).
 - c. Que la actividad del CEE aporta también a los profesionales que apoyan la actividad de las personas trabajadoras con discapacidad un desarrollo y clima satisfactorios.
3. **Los ahorros que la actividad de los CEE produce tanto para las familias de las personas con discapacidad que presentan especiales dificultades de inserción** que trabajan en estos Centros, como para otros agentes y organizaciones que intervienen en la prestación de apoyos, servicios y recursos para este colectivo.
4. **Otros ahorros indirectos que la actividad de los CEE supone para los diferentes Sistemas de Protección Social (Salud, Pensiones, Desempleo, Servicios Sociales...):** el hecho de que estas personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción desarrollen su actividad laboral en un CEE contribuye a su desarrollo en las distintas dimensiones de calidad de vida, y al mantenimiento de sus máximos niveles de autonomía, evitando el deterioro de sus capacidades. No disponer de esta oportunidad de desarrollo en el ámbito laboral, impacta directamente en un sobrecoste para los distintos Sistemas de Protección Social y en una mayor demanda de prestaciones y servicios de corte asistencial.

Gráfico 3. Ámbitos de desarrollo del estudio



CONTEXTO

Tanto la realidad española en su conjunto, como la de la Comunidad Foral de Navarra y País Vasco, se caracterizan por un **alto déficit en empleabilidad, actividad y empleo de las personas con discapacidad severa, que presenta mayores dificultades de acceso al mercado laboral.**

Resulta alarmante la **baja participación de las personas con discapacidad en el empleo, con una tasa de actividad del 36%, casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad.** Esta realidad de bajas tasas de actividad y empleo se agrava en relación a aquellas personas con discapacidad que por causas diversas –tipo o grado de la discapacidad, género, hábitat rural, etc.– presentan especial dificultad de inserción. De hecho, **la tasa de actividad entre las personas con discapacidad intelectual es únicamente del 27,4%, y de las personas con trastorno mental, del 25%** (en el **Anexo IX** de este informe se amplía esta información).

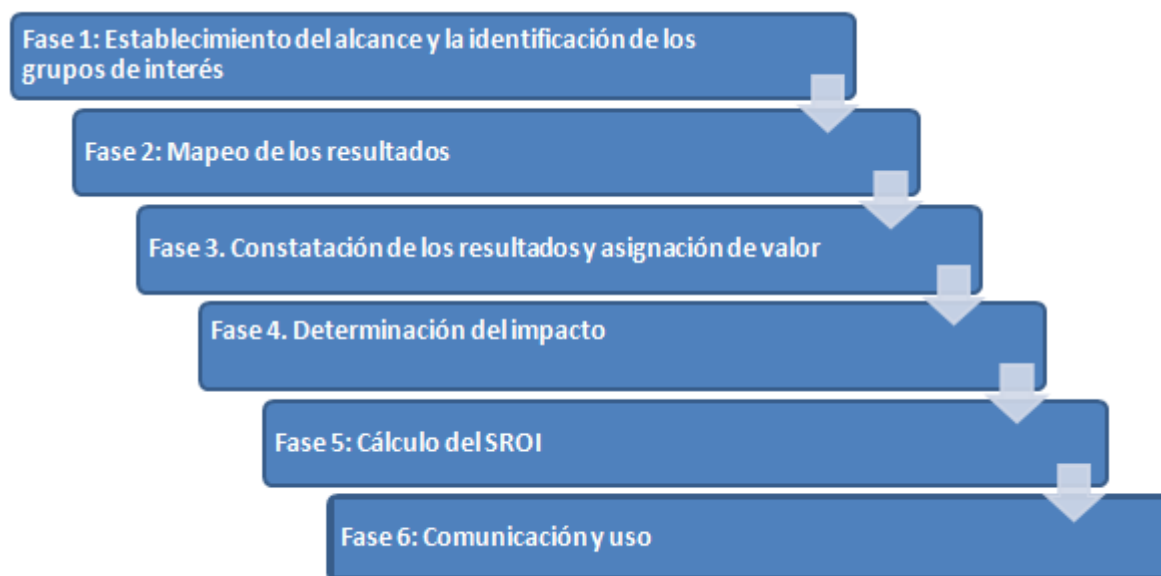
En especial, la labor de los CEE de iniciativa social está contribuyendo a que este colectivo en su conjunto y, en especial, las personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de inserción laboral, tengan la oportunidad de desarrollar una actividad laboral. Así, cabe destacar:

- **A nivel estatal**, en FEACEM (Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo), se integran más de 440 CEE que dan empleo a más de **23.600 trabajadores con discapacidad.**
- En **Navarra**, según datos aportados por **ACEMNA** (Asociación de Centros de Empleo de Navarra), **en los CEE que engloba trabajan casi 1.500 personas (el 87% de ellas, con algún tipo de discapacidad).** 798, además, son personas con discapacidad que presentan especiales dificultades de inserción laboral.
- En **País Vasco**, según datos aportados por **EHLABE** (2012), en sus Centros en modalidad de empleo (CEE) hay 5.964 personas con discapacidad trabajando. De estas 5.964 personas en CEE, 3.406 son personas de mayores dificultades de inserción.

El compromiso de las administraciones públicas (tanto en Navarra como en País Vasco), en los últimos años, por apoyar la actividad de los CEE de iniciativa social de sus respectivos territorios, ha sido determinante para el mantenimiento y generación de empleo para muchas personas con discapacidad.

Un análisis SROI consta de seis fases que se detallan a continuación:

Gráfico 4. Fases de un estudio SROI



Fase 1: Establecimiento del alcance y la identificación de los grupos de interés. El primer paso es el establecimiento de límites claros sobre lo que se incluirá en el análisis SROI, quién va a participar en el proceso y cómo.

Fase 2: Mapeo de los resultados. Durante la segunda fase del proceso y a través de la participación de los *stakeholders* relevantes que han sido identificados durante la fase anterior se desarrollará un mapa de impacto (también llamada **teoría del cambio**), que muestre la relación entre los recursos invertidos en la gestión operativa del proyecto y/o organización objeto del análisis (económico-financiero, en especie y humanos), las actividades, y los resultados vinculados a la labor del proyecto o organización para cada grupo de *stakeholders* relevantes identificados anteriormente.

Es fundamental durante esta fase **identificar los resultados adecuados para definir el impacto de las actividades** del proyecto y/o organización objeto del análisis. Es decir, es importante identificar indicadores de resultados e impactos y no sólo de procesos. Medir únicamente las salidas u *outputs* de actividades y/o procesos ofrece una visión parcial sobre el impacto total de la organización.

Fase 3. Constatación de los resultados y asignación de valor. Esta etapa consiste en la utilización de diversas herramientas y técnicas para recopilar información y datos (indicadores)

que permitan medir el grado de cumplimiento de los resultados identificados durante la fase previa. Posteriormente se lleva a cabo un ejercicio de asignación de un valor monetario a los resultados que carecen de valor de mercado mediante la identificación de valores sustitutivos (proxy en inglés) que permitan llevar a cabo el cálculo SROI.

Fase 4. Determinación del impacto. Durante la cuarta etapa se evalúa y se elabora estimaciones sobre el grado en el que los resultados identificados con anterioridad se deben a las actividades llevados a cabo por el proyecto y/o organización objeto del análisis. El ejercicio sirve para ajustar los cálculos de los impactos teniendo en cuenta otros factores, personas u organizaciones que puedan influir en estos impactos. Algunos de los factores que se analizan durante esta fase son los siguientes:

- i. **Decrementos (*Drop off*)** - la proporción de resultados sostenidos en el marco temporal de análisis.
- ii. **Atribución** - la proporción de los resultados que se puede atribuir directamente a la organización o proyecto.
- iii. **Peso Muerto (*Deadweight*)** – refleja si los cambios se hubiesen podido conseguir si la organización no hubiera llevado a cabo las actividades y/o intervención.
- iv. **Desplazamiento (*Displacement*)** - el estudio del porcentaje del cambio producido por la organización que haya desplazado otros cambios.

Fase 5: Cálculo del SROI. Esta etapa consiste en sumar todos los beneficios, restando los aspectos negativos que quitan valor y comparando este resultado con los recursos invertidos. La idea básica consiste en calcular el valor financiero de la inversión y el valor económico de los costes y beneficios sociales de las actividades del proyecto u organización.

El coeficiente de SROI es una comparación entre el valor generado por una iniciativa y la inversión necesaria para lograr ese impacto. Sin embargo, un análisis SROI no debe limitarse a un número, lo que en principio se utiliza para expresar el valor. Por el contrario, presenta un marco para explorar el impacto social en el que la monetización desempeña un papel importante, pero no exclusivo.

Fase 6: Comunicación y uso. La última etapa consiste en la redacción de un informe y la comunicación de los resultados a los distintos *stakeholders* de las organizaciones.

Los resultados presentados en este informe se han obtenido mediante el uso de técnicas de investigación mixtas (cuantitativas y cualitativas) que incluyen las siguientes:

- Análisis y explotación de los datos de carácter económico-financiero y de recursos humanos aportados por las personas responsables de la Gerencia, del Área Económico-Financiera y del Área de Recursos Humanos de la planta de Arazuri de Tasubinsa sobre la que se desarrolla el pilotaje.

- El contraste y aportaciones en reuniones de trabajo con participación de personas de Tasubinsa y de Grupo Gureak, y con la colaboración de Acemna.
- El análisis y valoración de referencias de otros estudios disponibles sobre impacto y retorno de la actividad de los CEE y sobre el impacto económico de la discapacidad (para el listado de las fuentes y referencias utilizadas consultar el **Anexo XIII** de este informe).
- Cuatro talleres de trabajo con participación de grupos de interés relevantes: trabajadores y trabajadoras con discapacidad, familiares de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, profesionales de apoyo de la planta y equipo de profesionales de Anfas, una organización que presta diversos servicios al colectivo de personas con discapacidad.
- Entrevistas dirigidas a las administraciones públicas navarras competentes en los ámbitos de empleo y política social.
- Encuesta a los monitores y familiares de los/as trabajadores/as con discapacidad de la planta objeto del estudio para la medición del impacto de la actividad del CEE sobre la calidad de vida de sus trabajadores/as, con criterio comparativo con respecto a otras personas con discapacidad intelectual que no se encuentran laboralmente activos.

IDENTIFICACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS RELEVANTES

Las actividades de un CEE generan valor para los distintos grupos de interés, o *stakeholders*, que interactúan con la empresa. La metodología SROI tiene como objetivo identificar a estos stakeholders, estudiar y medir los cambios que se producen para estos grupos, y, en la medida posible, asignar un valor monetario a estos cambios. Los grupos de interés, por lo tanto, son clave para llevar a cabo un análisis SROI.

Es importante contar con límites claros sobre lo que se incluirá en el análisis SROI, quien va a participar en el proceso y cómo. Generalmente, los beneficiarios directos de la intervención se incluyen en análisis SROI pero también otros *stakeholders* como los empleados, otras organizaciones que trabajan con el mismo público objetivo y los financiadores de las actividades.

El proceso del SROI tiene como objetivo abrir un diálogo con los *stakeholders* involucrados, ayudando a evaluar el grado en que las actividades cumplen con sus necesidades y expectativas. Para el presente análisis SROI de un CEE los principales grupos de interés identificados como relevantes para el estudio de impacto son:

- Empleados/as del CEE con discapacidad
- Familiares de los empleados/as del CEE con discapacidad
- Profesionales de apoyo del CEE
- Otras organizaciones de apoyo a personas con discapacidad
- Administraciones públicas (Gobierno central, el Gobierno de Navarra y el Ayuntamiento de Pamplona)

Para cada grupo de interés hemos identificado en la tabla a continuación los principales cambios que experimentan a consecuencia de su interacción con el CEE objeto del estudio. El **Anexo III** incluye una valoración más detallada sobre la determinación de materialidad de los grupos de interés identificados durante las fases iniciales del proyecto así como los métodos utilizados para las consultas con los que se han determinado ser más relevantes. Para estas consultas se han utilizado: 1) Técnicas cualitativas (grupos dinámicos y entrevistas) que han facilitado la identificación de resultados y la elaboración de la teoría del cambio (para más detalle ver mapa de impacto en el **Anexo IV**); y 2) Técnicas cuantitativas para evidenciar los resultados (encuestas).

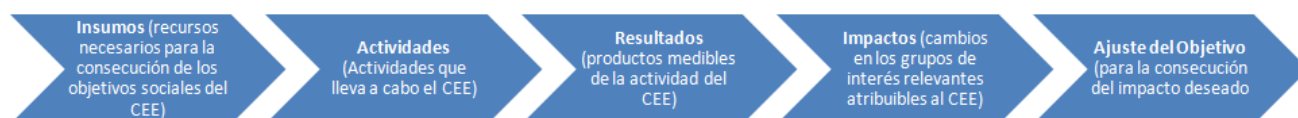
Tabla 2. Identificación de los principales grupos de interés del CEE y los cambios producidos

Grupo de Interés	Cambios Principales
Empleados del CEE con discapacidad	<ul style="list-style-type: none">• Inserción laboral• Mejoras en:<ul style="list-style-type: none">○ autoestima / confianza○ motivación○ seguridad○ autonomía○ relaciones interpersonales / sociales○ autodeterminación / derechos / empoderamiento○ salud

Grupo de Interés	Cambios Principales
Familiares de los empleados del CEE con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad emocional • Seguridad económica (vía ingresos de su hijo/hija) • Ingresos económicos (posibilidad de trabajar) • Ingresos económicos (aportación del empleado con discapacidad a la economía familiar) • Reducción en gastos relacionados con la discapacidad del familiar • Disminución en horas de atención • Mejoras en relaciones sociales
Profesionales de apoyo (empleados de CEE)	<ul style="list-style-type: none"> • Disminución en absentismo • Motivación • Satisfacción laboral
Organizaciones de apoyo a personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Mejoras en bienestar físico, social, emocional de las personas con discapacidad usuarios de sus servicios • Ahorro en gastos
Administraciones Públicas	<ul style="list-style-type: none"> • Ahorro en gastos en prestaciones sociales • Ahorro en el sistema a de servicios sociales en recursos asistenciales • Ahorro en gastos en prestaciones laborales • Ahorro en gasto sanitario • Incremento recaudación de cotizaciones • Incremento en recaudación de impuestos (IRPF, IVA y otros impuestos y tasas)

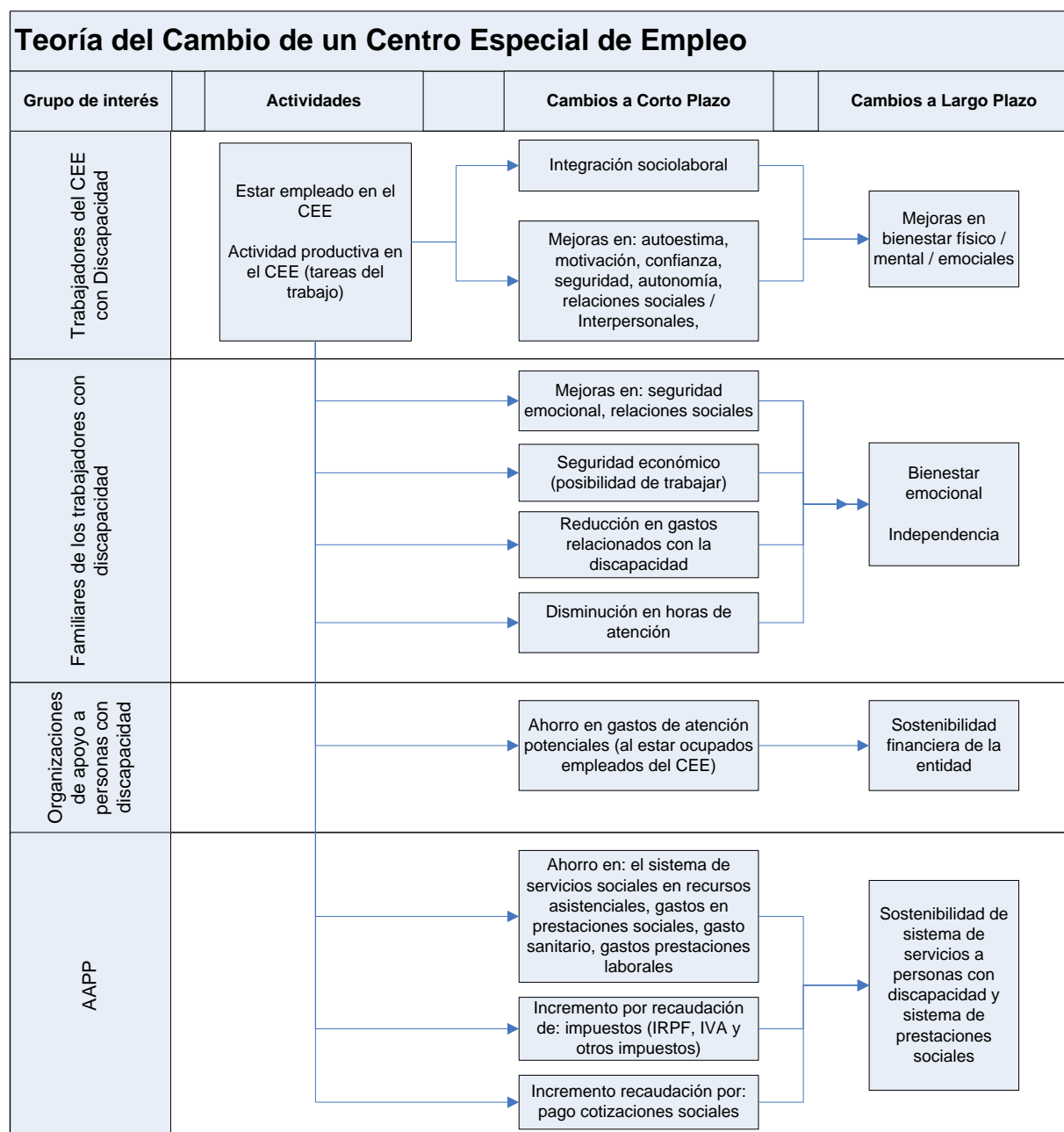
A través de la participación de los *stakeholders* relevantes que han sido identificados durante el proceso de estudio se ha desarrollado un mapa de impacto que muestra la relación entre los insumos (recursos económicos y humanos invertidos en la empresa), las actividades llevadas a cabo y los resultados para cada grupo de *stakeholders* identificados como prioritarios para este análisis. Esto se denomina **la cadena de creación de impacto del CEE**.

Gráfico 5. Cadena de creación de impacto



Este mapa de impactos que incluimos en forma de gráfico a continuación tiene como objetivo ayudar a comprender y articular la ‘teoría del cambio’ para explicar cómo crea valor un Centro Especial de Empleo, a través del uso de recursos.

Gráfico 6. Teoría del cambio de un Centro Especial de Empleo



PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

RETORNO TOTAL

Por cada 1 euro invertido por las Administraciones Públicas en el Centro Especial de Empleo de iniciativa social objeto del análisis (vía subvenciones del coste salarial, bonificaciones de la seguridad social, ayudas para inversiones y subvenciones en las unidades de apoyo), **el CEE ha conseguido retornar a la sociedad en valor socio-económico con su actividad 3,94euros** (datos año 2011).

La tabla a continuación muestra el detalle sobre la valoración del retorno social total del CEE desglosado por los grupos de interés identificados como relevantes para el presente estudio. Incluye únicamente los impactos que se han podido medir y asignar un valor monetario. No incluye, por lo tanto, impactos adicionales, que se han identificado durante el proceso de consultas con los grupos de interés pero que no hemos podido medir y/o valorar. No obstante, se hace referencia a estos impactos de forma cualitativa más adelante en esta sección del documento.

Asimismo, la medición del retorno total (SROI) se ha calculado por un periodo de un año, utilizando datos del año 2011 proporcionadas por el CEE. Aunque habitualmente los cálculos del impacto social mediante la metodología SROI incluyen los beneficios producidos en un horizonte temporal más amplio – de 5 a 10 años – en este caso se ha limitado el cálculo del impacto del CEE a únicamente un año dado que los beneficios en futuros años están supeditados a la continuación anual de las inversiones.

También se ha decidido llevar a cabo el análisis SROI en una única planta del CEE objeto del estudio (ver **Anexo I** para una descripción detallada del taller) en vez de la organización en su conjunto. Esta decisión técnica se ha tomado por dos razones principales, ambas con importantes repercusiones para la interpretación de los resultados del estudio: 1) la planta elegida no incluye un centro ocupacional (modelo mixto), siendo únicamente CEE, lo cual nos permite analizar de forma aislada los beneficios socio-económicos del trabajo en el modelo de empleo protegido; y 2) el tamaño de la planta elegida es más acorde al tamaño medio de los CEE en España siendo la organización en su conjunto una de los CEEs de mayor dimensión en el estado español.

Tabla 3. Desglose Retorno Total CEE por grupos de interés

2011		
	Cuantía de la inversión	Por cada euro invertido
INVERSIÓN PÚBLICA REALIZADA	592.194,49 €	1 €
	Cuantía del retorno	Se retorna a la sociedad
RETORNO DE LA INVERSIÓN (según grupos de interés)	2.332.306,35 €	3,94 €
TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD DEL CEE	896.979,85 €	1,51 €
Salarios trabajadores con discapacidad del CEE - descontado IRPF y SS así como el peso muerto	475.160,97 €	0,80 €
Mejoras en calidad de vida de los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción sociolaboral	421.818,88 €	0,71 €
TRABAJADORES/AS SIN DISCAPACIDAD DEL CEE	35.303,09 €	0,06 €
Salarios trabajadores sin discapacidad del CEE - descontado IRPF y SS pagado por las propias personas así como peso muerto	35.303,09 €	0,06 €
FAMILIARES TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD DEL CEE	476.032,20 €	0,80 €
Ahorros por la reducción en las horas de dedicación o apoyo a sus familiares con discapacidad	182.067,12 €	0,31 €
Ahorros por costes directos asociados a la vida diaria de personas con discapacidad	65.760,00 €	0,11 €
Retorno Económico indirecto derivado de las posibilidades abiertas a los familiares de los empleados con discapacidad intelectual del CEE	228.205,08 €	0,39 €
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	905.663,94 €	1,53 €
Ingresos directos	400.217,24 €	0,68 €
Ingresos directos por impuestos y tributos (IVA, IRPF, tasas de ámbito local)	110.476,28 €	0,19 €
Ingresos directos por aportaciones a la Seguridad Social (a cargo de la empresa y de los/as trabajadores/as)	107.164,06 €	0,18 €
Devolución de las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social	182.576,91 €	0,31 €
Ahorros	505.446,70 €	0,85 €
Ahorros directos para el Sistema de Salud	3.570,00 €	0,006 €
Ahorros indirectos en prestaciones por desempleo	466.822,10 €	0,79 €
Ahorros indirectos en pensiones no contributivas de invalidez	35.054,60 €	0,06 €
OTRAS ORGANIZACIONES QUE PRESTAN APOYOS A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	18.327,27 €	0,03 €
Ahorros indirectos para otras organizaciones que prestan apoyos y servicios a las personas con discapacidad	18.327,27 €	0,03 €

A continuación, en esta sección del informe se procede a una explicación detallada del retorno social del CEE desglosada por cada grupo de interés relevante.

EMPLEADOS/AS CON DISCAPACIDAD

IMPACTOS EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EMPLEADOS/AS CON DISCAPACIDAD

Por cada euro de inversión pública para la actividad del CEE, se crea un valor social en mejoras de calidad de vida de los empleados/as con discapacidad del CEE (datos año 2011) de aproximadamente 0,71 euros.

Durante el proceso de consultas directas con los/as empleados/as con discapacidad del CEE, se constató los cambios que se relacionaba con el hecho de estar trabajando en el CEE. Entre los cambios más destacables comentado por los propios trabajadores/as con discapacidad, se encuentran mejoras en:

- autoestima
- motivación
- confianza
- seguridad
- autonomía
- relaciones interpersonales / sociales
- autodeterminación / derechos / empoderamiento

A lo largo de los últimos años se han desarrollado diversos instrumentos para evaluar el nivel de calidad de vida del colectivo de personas con discapacidad intelectual que miden distintas dimensiones de la calidad de vida como por ejemplo, la capacidad de autodeterminación o la necesidad de apoyos de las personas con discapacidad. Los instrumentos de medición de calidad de vida más actuales y mejor adaptados a la población española con discapacidad intelectual son los siguientes:

- La Escala Integral de Calidad de Vida para adultos con discapacidad intelectual
- La Escala ARC de autodeterminación personal
- La Escala SIS de intensidad de apoyos

Se ha elegido para el presente estudio la Escala SIS para la medición de la calidad de vida de los/as trabajadores/as con discapacidad del CEE. El instrumento ha sido demostrado como fiable y válido para su uso en España y está diseñada para ayudar a determinar las necesidades de apoyo que las personas con discapacidad intelectual manifiestan en su vida

cotidiana⁵. A diferencia de los tests de inteligencia y las escalas de conducta adaptativa, la escala SIS es un instrumento multidimensional planteado para establecer el perfil e intensidad de las necesidades de apoyo (Ibáñez, Verdugo y Arias, 2007)⁶. La primera parte del test mide la intensidad de apoyos que un individuo necesita en 49 actividades de su vida, referidas a las áreas de: vida en el hogar; vida en la comunidad; aprendizaje a lo largo de la vida; empleo; salud y seguridad; e interacción social; ámbitos que se completan con las 8 actividades pertenecientes al área de protección y defensa que se encuentra en la segunda parte del test. Cada una de dichas actividades debe ser evaluada según los parámetros de frecuencia, tiempo diario de apoyo y tipo de apoyo que necesita la persona en cuestión.

Para la cuantificación de las mejoras en calidad de vida de los/as trabajadores/as con discapacidad del CEE hemos comparado los resultados de este grupo con un subgrupo del mismo cuyos resultados corresponden a los que han puntuado entre el percentil 35 a 50 de la muestra de tipificación para la adaptación de la escala SIS en España que está compuesta por un total de 885 personas con discapacidad intelectual⁷. Este último grupo sirve como grupo de control para nuestro análisis al estar compuesto mayoritariamente (~95%) por personas con discapacidad en una situación laboral distinta a los CEE. Aunque no es una muestra de comparación perfecta, esta comparación nos ha permitido establecer un diferencial de horas de necesidad de apoyo entre el total de trabajadores del CEE y un subgrupo que ha puntuado ligeramente mejor (percentil 35 a 50) que la mediana de la muestra de tipificación (percentil 50)⁸. Esta decisión se debe a que según conversaciones con expertos en la materia, las personas con discapacidad que están trabajando en CEEs parten, generalmente, de una situación en cuanto a necesidades de apoyo más favorable que los componentes de la muestra de tipificación del SIS. Para la monetización de este diferencial se ha utilizado el salario/hora de un auxiliar de ayuda a domicilio recogido en el convenio

⁵ Escala de Intensidad de Apoyos. Manual. Adaptación española: M.A. Verdugo Alonso, B. Arias Martínez y A. Ibáñez García (página s 138-173).

⁶ Los apoyos a los que la SIS hace mención son aquellos “recursos y estrategias que promueven los intereses y el bienestar de las personas y que tienen como resultado una mayor independencia y productividad personal, mayor participación en una sociedad interdependiente, mayor integración comunitaria y una mejor calidad de vida” (Thompson, Hughes, Schalock, Silverman, Tasse, Craig, Campbell, Bryant y Rotholtz, 2002, p. 390).

⁷ Para la cuantificación de este diferencial, nos hemos limitado al uso de la Parte A (actividades de la vida en el hogar), la Parte B (actividades de la vida en la comunidad) y la Parte E (actividades de salud y seguridad) de la escala SIS al estar estas secciones compuestas por actividades más concretas que se suelen llevar a cabo a diario y con menos margen de confusión y interpretación por parte de la persona encuestada.

⁸ Dado que la muestra de tipificación no representa un grupo de comparación perfecto para el análisis SROI, la decisión de los analistas ha sido elegir un grupo de comparación que ha puntuado ligeramente mejor que la muestra de tipificación (percentil 35 a 50), es decir personas con discapacidad que necesitan menos apoyos que el conjunto de la muestra de tipificación. En el Anexo VI a este estudio se varía este supuesto para determinar la sensibilidad de este impacto a ligeros cambios.

colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (ver **Anexo VII** para una explicación más detallada para los cálculos utilizados para la cuantificación de este impacto en calidad de vida de los trabajadores del CEE).

IMPACTOS EN BIENESTAR MATERIAL

El principal impacto en bienestar material de la actividad del CEE para sus trabajadores/as con discapacidad es el salario que reciben por su trabajo (descontadas las deducciones de IRPF y las aportaciones a la seguridad social).

Además, en los talleres de trabajo se pone de relieve que, en la actual coyuntura de crisis y desempleo, en varios casos, el salario de las personas con discapacidad es la única fuente de ingresos de la que actualmente disponen algunas familias.

Por cada euro de inversión pública para la actividad del CEE, se retorna directamente a los/as trabajadores/as con discapacidad del CEE (año 2011) 0,80 euros.

Hemos querido ser conservadores y restar de este cálculo también el valor del *peso muerto* o la cantidad del impacto que se hubiera podido producir si no hubiera existido el CEE. En este caso solo se contabilizan los salarios de los trabajadores con discapacidad sin especiales dificultades de inserción (N=7) que hubieran estado en situación de desempleo al no existir la empresa; es decir, el mismo porcentaje, 23.3%, que en la población de referencia⁹. Sin embargo, hemos contabilizado toda la masa salarial de trabajadores con discapacidad y con especiales dificultades de inserción (N=40) al considerar que sus opciones de empleo ordinario en caso de no existir el CEE serían muy reducidas.

FAMILIARES DE LOS EMPLEADOS/AS CON DISCAPACIDAD

IMPACTOS EN AHORROS EN LAS HORAS DE DEDICACIÓN O APOYO A SUS FAMILIARES CON DISCAPACIDAD

Además del retorno económico y social sobre la inversión obtenida que se deriva de la actividad del CEE, así como los significativos impactos en ahorros en otros Sistemas de Protección Pública (que se detallarán más adelante en esta sección), el hecho de que las personas con discapacidad con especiales dificultades estén trabajando en este CEE comporta **importantes ahorros para sus familiares** que no se producirían en el caso de que estas personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción no estuviera trabajando en esta modalidad de empleo protegido.

⁹ Encuesta sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad (Instituto Nacional de Estadística, serie 2008-2010).

En primer lugar, se producen **reducciones significativas en las horas de dedicación o apoyo a los familiares de las personas trabajadoras.**

En los talleres de trabajo realizados con familiares de las personas con discapacidad, entre otras cuestiones, se ha confirmado que el hecho de que las personas con discapacidad estén en el CEE permite a sus familiares disponer de horas para poder realizar otras actividades (empleo remunerado, autocuidado, ejercicio, actividades de ocio y relaciones sociales o interpersonales, tareas domésticas...).

Utilizando como referencia los datos aportados en el “Estudio del sobreesfuerzo económico que la discapacidad intelectual ocasiona en la familia en España – 2008” de FEAPS, hemos estimado una reducción media de 50,5 horas al mes de atención por parte de los familiares de los empleados con discapacidad del CEE, lo que produce un valor económico total por trabajador por esta reducción de aproximadamente 4.550 euros calculado en base al salario/hora de un Auxiliar de Ayuda a Domicilio¹⁰. Cabe mencionar que los resultados de la encuesta con los familiares de los empleados del CEE (ver **Anexo VIII**) apuntaban a reducciones en horas de apoyo superiores a los datos publicados en el estudio de referencia de FEAPS. Sin embargo, dado la metodología empleada de autoinforme en la encuesta para el presente estudio, que es más susceptible a estimaciones sesgadas del número real de horas de reducción de apoyo, hemos decidido emplear la opción más conservadora en la elección de datos para este cálculo.

Considerando la cantidad estimada de ahorro medio de 4.550 euros por trabajador con discapacidad/año, este ahorro se estima en un total de 182.067 euros (para las 40 personas trabajadoras con discapacidad intelectual y especiales dificultades del CEE de Tasubinsa Arazuri en 2011).

Por cada euro de inversión pública para la actividad del CEE, se retorna mediante este ahorro a las familias en horas de dedicación 0,31 euros.

IMPACTOS EN AHORROS EN COSTES DIRECTOS ASOCIADOS A LA VIDA DIARIA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En segundo lugar, se producen **importantes ahorros en costes directos asociados a la vida diaria de las personas con discapacidad.**

En los talleres de trabajo realizados con los familiares de los/as trabajadores/as con discapacidad del CEE, entre otras cuestiones, también se ha confirmado que el hecho de que las personas con discapacidad estén en el CEE les supone importantes ahorros en costes

¹⁰ Datos del Convenio colectivo de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

asociados a la vida diaria de sus familiares con discapacidad intelectual (así en aspectos como material ortopédico, ocio, ropa, cuidado e higiene y transporte).

Considerando también en este caso los datos aportados en el “Estudio del sobreesfuerzo económico que la discapacidad intelectual ocasiona en la familia en España – 2008” de FEAPS, se estima que el hecho de estar trabajando en un CEE puede reportar un ahorro aproximado de 1.644 euros al año por persona con discapacidad intelectual.

La hipótesis central de este cálculo se basa en el supuesto deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el caso de no disponer de un trabajo remunerado en un centro de trabajo con los necesarios apoyos, un supuesto ampliamente documentado en la literatura científica actual sobre la discapacidad.

Para el total de empleados con discapacidad intelectual del CEE (40 en 2011), este ahorro asciende a 65.760 euros al año.

Por cada euro de inversión para financiar la actividad del CEE, se retorna mediante este ahorro a las familias en costes directos asociados a la vida diaria de las personas con discapacidad 0,11 euros.

BENEFICIOS ECONÓMICOS (Y SOCIALES) RELACIONADO CON LAS POSIBILIDADES ABIERTAS PARA LA CONSECUCCIÓN DE UN EMPLEO REMUNERADO

Por último, se considera los beneficios económicos (y sociales) derivados de las posibilidades abiertas a los familiares de los empleados con discapacidad intelectual del CEE objeto del estudio para conseguir un empleo remunerado al reducirse significativamente las necesidades y obligaciones de atención y apoyo. Este hecho tiene grandes repercusiones directas en las economías domésticas de las familias con personas con discapacidad. Para este análisis nos hemos basado en los resultados de la encuesta a los familiares de los trabajadores con discapacidad que indica que en el 29%, o 12 de las unidades familiares encuestadas, el hecho de que el familiar esté trabajando en el CEE, ha permitido a alguien de la familia dedicarse al trabajo remunerado a tiempo completo. Según este análisis, los potenciales beneficios para las familias afectadas por la posibilidad de ruptura laboral forzosa a causa de obligaciones de apoyo y cuidados a personas con discapacidad ascienden a **228.205,08€ por año para las familias** de los empleados del CEE con especiales dificultades para la inserción (utilizando como dato de referencia el salario mediano en España de 19.017,09 euros para un trabajador a tiempo completo y multiplicado este por los 12 familiares que han podido dedicarse a trabajo remunerado)¹¹.

¹¹ Fuente: Instituto Nacional de Estadística: Encuesta de estructura salarial 2010 (<http://www.ine.es/prensa/np720.pdf>)

Los resultados de la encuesta están en consonancia con los datos publicados en el “Libro Blanco: Atención a las personas en situación de dependencia en España” (Diciembre 2004) que evidencian las dificultades en compaginar el cuidado con personas con discapacidad y el trabajo remunerado. Según los resultados de este estudio, el 26% de los familiares de personas con discapacidad no pueden plantearse trabajar mientras que el 11,5% han tenido que dejar de trabajar por las obligaciones de apoyo y atención. Un 12,4% adicional de los familiares indican que han tenido que reducir la jornada laboral.

Por cada euro de inversión para financiar la actividad del CEE, se retorna a las familias en ingresos potenciales 0,39 euros.

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

IMPACTOS ECONÓMICOS DIRECTOS

La actividad relacionada con la inserción socio-laboral de personas con discapacidad del CEE produce un retorno económico directo a las administraciones públicas tanto mediante la recaudación de impuestos y tributos (IVA, IRPF y otros impuestos o tasas de ámbito local: contribución, impuestos de circulación de vehículos, rótulos, etc.), como mediante las aportaciones a la Seguridad Social (a cargo de la empresa y de los/as trabajadores/as con discapacidad así como la devolución de las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social).

El retorno directo para las administraciones públicas por ambas vías asciende en **2011 a 400.217,24 euros**.

Por cada euro de inversión pública para financiar la actividad de inserción socio-laboral del CEE, se retorna a las administraciones públicas mediante impuestos, tributos y aportaciones a la Seguridad Social 0,68 euros.

AHORROS EN SISTEMAS DE PROTECCIÓN PÚBLICA

Además del retorno económico directo sobre la inversión que se deriva de la actividad de inserción socio-laboral de personas con discapacidad del CEE, el hecho de que las personas con discapacidad con especiales dificultades estén trabajando en este CEE, comporta asimismo **significativos impactos en ahorros en otros Sistemas de Protección Pública** que no se producirían en el caso de que estas personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción no estuviera trabajando en esta modalidad de empleo protegido.

En primer lugar, se producen importantes ahorros sobre el **Sistema de Salud**:

- a. Por un lado, se produce un ahorro derivado de los reconocimientos médicos y analíticas vinculadas al sistema de prevención de riesgos laborales del CEE. Este ahorro se calcula en 3.570 euros al año, a partir de los datos aportados por Tasubinsa sobre las horas

anuales dedicadas a reconocimientos médicos (30 horas en 2011), el coste/hora del médico de la Mutua (60 euros) y el coste anual de analíticas realizadas por la Mutua (1.770 euros en 2011).

Este ahorro supone que **por cada euro de inversión pública para la actividad del CEE, se retorna a los Sistemas de Protección Pública en ahorros directos al Sistema de Salud 0,01 euros.**

- b. Por otro lado, en el supuesto de que estas personas con discapacidad con especiales dificultades no estuvieran trabajando redundaría directamente en **un agravamiento de su discapacidad o déficits, trastornos asociados, pérdida de autonomía, etc., como consecuencia directa de su exclusión del ámbito laboral.**

En los talleres realizados con trabajadores/as con discapacidad, familiares y profesionales de apoyo se ha constatado esta misma consideración. En todos los casos se valora que el hecho de no trabajar en el CEE supondría una situación de mayor aislamiento de la persona, descuido en sus hábitos de vida saludable (disciplina en el cumplimiento de un horario, comida saludable y equilibrada, higiene y aseo personal, ejercicio...), generando un mayor aislamiento en su domicilio. Todas las personas consultadas han coincidido en señalar que esto supondría un progresivo deterioro de su condición de salud, tanto física como psíquica, comportando a medio/largo plazo una mayor utilización del Sistema de Salud y, en definitiva, un mayor sobrecoste para este Sistema.

Además, hay que tener en cuenta que el 45% de la plantilla con discapacidad de este CEE cuenta con 45 o más años, con el correspondiente riesgo asociado de situaciones de deterioro y/o envejecimiento prematuro¹², con respecto a las cuales el empleo (contando con los apoyos adecuados) ejerce una acción de prevención del deterioro y mantenimiento de capacidades y autonomía. En el caso de que estas personas no dispusieran de esta opción (tanto en situación de desempleo como en otros recursos de corte asistencial) implicaría una aceleración en el deterioro de estas personas y en la

¹² Fuentes de referencia: Cartera de Servicios Sociales del Movimiento FEAPS, Envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito del empleo en la Comunidad Foral de Navarra (FEAPS NAVARRA 2005), Estudio SENECA sobre envejecimiento y discapacidad intelectual en Catalunya (APPS 2009), Investigación sobre el envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito ocupacional y del empleo en Bizkaia. LANTEGI BATUAK, 2011.

El Estudio de la incidencia de problemáticas asociadas en personas con discapacidad intelectual en LANTEGI BATUAK (LANTEGI BATUAK. 2006), indica que entre las personas con discapacidad intelectual con 50 y más años de su Organización, el 49,09% de las mismas tienen problemáticas asociadas, presentando, en consecuencia, necesidades suplementarias de apoyo.

pérdida de su autonomía y capacidades con repercusiones directas sobre el Sistema de Salud: tanto para las propias personas como para sus familias.

En este caso, no se dispone de datos suficientes para realizar una aproximación cuantitativa a este nivel de sobrecoste que, además, se valora que es un efecto que se produciría a medio/largo plazo, por lo que no se ha incorporado en la valoración del retorno social. Pero se trata sin duda de **un factor de sobrecoste para el Sistema de Salud que se ha de tener en cuenta y que por ello apuntamos en este formato cualitativo.**

La literatura científica que existe acerca del impacto que tiene el trabajo – tanto el trabajo con apoyo como el trabajo en un CEE – en la salud de los trabajadores con discapacidad indica que hay una asociación entre el hecho de estar trabajando y una mejora de la salud. Según Waddell y Burton hay un consenso amplio de que para las personas con discapacidad el trabajo es terapéutico y aporta los siguientes beneficios:

- genera mejoras en resultados de salud
- minimiza los perjudiciales efectos físicos, mentales y sociales de enfermedades a largo plazo
- reduce exclusión social y promueve la participación plena en la sociedad, la independencia y los derechos humanos
- mejora la calidad de vida y el bienestar¹³.

No obstante, existe muy poca evidencia cuantitativa y con rigor científico de los beneficios del trabajo para las personas con discapacidad en relación a la salud mental y física. Aunque se haya demostrado que existe una correlación entre el trabajo y resultados positivos en el nivel de síntomas, la autoestima, la calidad de vida y el funcionamiento social que hacen más probable tener beneficios para la salud, no se ha logrado demostrar una relación causal clara. No obstante, la evidencia indirecta indica que el trabajo es bueno para el bienestar de las personas con discapacidad en su conjunto.

En general se ha encontrado que los CEE crean un nivel alto de interacción social. Además, los familiares de los/as trabajadores/as con discapacidad indican que sus familiares están más segura en un CEE comparado con otras alternativas de inserción sociolaboral como puede ser el trabajo con apoyo.

¹³ Compárese Waddell, G y Burton, A.K.: Is Work Good for Your Health and Well-Being? TSO (The Stationery Office), Londres, 2006.

El **Anexo XII** incluye un resumen más detallado de la evidencia sobre la relación entre el trabajo y efectos positivos sobre la salud que se puede encontrar en la literatura científica.

En segundo lugar, el hecho de que los trabajadores y trabajadoras estén desarrollando su actividad laboral en este CEE, supone **ahorros en prestaciones por desempleo**. En las sesiones de trabajo con el equipo de profesionales del CEE se constata que, en el caso de que estas personas pierdan su trabajo en el CEE supondría directamente su situación de desempleo en un escenario de larga duración (ello al margen de que a medio/largo plazo estas personas, debido a un deterioro progresivo de sus capacidades, puedan requerir otras prestaciones de corte asistencial, previa valoración de esta situación, para acceder a servicios garantizados de la Cartera de Servicios Sociales de Navarra como un servicio de centro ocupacional, un servicio de centro de día o un servicio residencial).

- a. Se estima que este ahorro en prestaciones por desempleo alcanza los 7.890,56€ por trabajador/a con discapacidad y los 12.599,97€ por trabajador/a sin discapacidad (cálculos basado en la cuantía media por beneficiario de la presentación utilizando los datos del salario medio de los trabajadores del CEE y según datos de diciembre de 2012 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para el calcula de las cuantía de las prestaciones. Se ha calculado una duración media de desempleo de 14,8 (últimos datos disponible de España de 14,8 meses según la OCDE en 2010).

Considerando el acceso a esta prestación por desempleo para 40 de las personas trabajadoras del CEE con discapacidad (las 7 restantes podrían acceder a una pensión no contributiva de invalidez por su % de discapacidad, igual o superior al 65%, recogiénose en el apartado siguiente) y 12 personas trabajadoras sin discapacidad **el ahorro total ascendería a 466.822,10 euros**.

Este ahorro supone que **por cada euro de inversión para la actividad del CEE, se retorna a los Sistemas de Protección Pública en ahorros indirectos en concepto de prestaciones por desempleo 0,79 euros**.

En tercer lugar, el ahorro en prestaciones del Sistema de Pensiones en relación con la Pensión No Contributiva por Invalidez se estima en 5.007,80€ por persona/año en relación con las personas que presentan las características exigidas para acceder a esta prestación. Esta prestación asegura a todos los ciudadanos en situación de invalidez y en estado de necesidad una prestación económica, asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios, aunque no se haya cotizado o se haya hecho de forma insuficiente para tener derecho a una Pensión Contributiva.

- Entre los requisitos para acceder a la misma, se exige tener reconocido grado de discapacidad igual o superior al 65%. En el caso del CEE, en 2011, 7 de sus personas trabajadoras con discapacidad tenían reconocido este grado (el 14% de su plantilla con discapacidad).

Para la estimación que se realiza en este epígrafe se considera que todas ellas cumplen los requisitos relativos a la carencia de ingresos suficientes exigida para acceder a esta prestación de la Seguridad Social.

Considerando el acceso a esta prestación para las 7 de las personas trabajadoras del CEE con un mínimo del 65% de discapacidad reconocida, este ahorro alcanza los 35.054,60 euros. Esto supone que **por cada euro de inversión para la actividad del CEE, se retorna a los Sistemas de Protección Pública en ahorros indirectos en pensiones no contributivas de invalidez 0,06 euros.**

Por último, se valora que, a medio/largo plazo, también se producen ahorros en recursos de corte asistencial del Sistema de Servicios Sociales para las personas que los requieran en las condiciones normativas en cada caso aplicables. Teniendo en cuenta que en el ámbito de Navarra:

- El coste anual para la Administración por el hecho de que una persona se halle en un recurso de Centro de Día asciende a una media de 22.000€ por persona/año.
- El coste anual para la Administración por el hecho de que una persona se halle en un recurso de Centro Ocupacional asciende a una media 10.400€ por persona/año (calculando tanto el coste plaza anual como la ayuda económica periódica que aporta el Gobierno de Navarra a las personas en este recurso).
- El coste anual para la Administración de una plaza residencial asciende a una media de 38.400€ por persona/año.

En las sesiones de trabajo con el equipo de profesionales del CEE se constata que, de manera inmediata, si no existiera la posibilidad para las personas con discapacidad de trabajar en este CEE, se produciría una situación de desempleo (recogida anteriormente). También se observa que en un futuro estas personas, debido a un deterioro progresivo de sus capacidades, seguramente requerirán otras prestaciones de corte asistencial, previa valoración de esta situación, para acceder a servicios garantizados de la Cartera de Servicios Sociales de Navarra como un servicio de centro ocupacional, un servicio de centro de día o un servicio residencial.

En este caso, **se valora que es un efecto que se produciría a medio/largo plazo, por lo que no se incorpora en la valoración del retorno social.** Pero se trata sin duda de un factor de sobrecoste futuro para el Sistema de Servicios Sociales que también se ha de tener en cuenta y que por ello apuntamos en este formato cualitativo.

SOBRECOSTES EN CASO DE DESAPARICIÓN O DISMINUCIÓN DE LA ACTIVIDAD DEL CEE

Se estiman **importantes sobrecostes para otros agentes y organizaciones que intervienen en la prestación de apoyos, servicios y recursos para este colectivo.**

En los talleres realizados con profesionales de la organización de apoyo a personas con discapacidad, Anfas, se constata que la mayoría de personas con discapacidad con especiales dificultades que trabajan en los CEE y que también están en otros servicios o recursos de vivienda, ocio y otras actividades tras su jornada laboral, que la disminución de la actividad del CEE (por ejemplo en horas de jornada laboral) implica un sobrecoste en los apoyos que han de realizar otros agentes y organizaciones que en cada caso intervienen en la prestación de apoyos, servicios y recursos para este colectivo.

En concreto, uno de los datos aportados en el taller de trabajo realizado con profesionales de Anfas, revela que la ampliación de la jornada intensiva que se ha aplicado en los 4 últimos meses del 2012 a personas con discapacidad en los Centros de Tasubinsa, tanto en CEE como en CO, ha supuesto a Anfas un sobrecoste de 18.000 euros en los apoyos que han tenido que ofrecer a las personas que residen en las viviendas que gestionan: en el plus de apoyo profesional para cubrir el horario de la comida, el tiempo hasta las actividades de Anfas, y el apoyo al desplazamiento de la persona a las actividades de Anfas (que en una situación de jornada no intensiva se podía cubrir con el autobús que desplazaba a las 17:30 a estas personas directamente de Tasubinsa a las actividades de Anfas). Se valora desde Anfas que tanto en caso de personas que viven con sus familiares o en otras alternativas, recursos o centros gestionados por otras entidades también se tiene que estar produciendo para los familiares o para otras entidades que les prestan apoyo este sobrecoste.

Este es otro elemento importante más de ahorro que supone la actividad del CEE, en este caso, en relación con el sobrecoste que la reducción de su actividad supone para otros agentes y organizaciones que intervienen en la prestación de apoyos, servicios y recursos para este colectivo. **Extrapolando estos datos a un caso hipotético de la desaparición de la actividad productiva del CEE y prorrateando este sobrecoste a la totalidad de trabajadores del CEE estimamos un sobrecoste de aproximadamente 18.327,27 para esta organización de apoyo a personas con discapacidad.** En todo caso, creemos que esta cifra es conservadora al no incluir los hipotéticos sobrecostes de otros recursos de la comunidad, públicos y privados, que son utilizados por los trabajadores con discapacidad del CEE.

Este ahorro supone que **por cada euro de inversión pública para la actividad del CEE, se evita un sobrecoste para otras entidades de apoyo a personas con discapacidad de aproximadamente 0,03 euros.**

IMPACTOS EN CALIDAD DE VIDA

En el taller de trabajo realizado con profesionales de apoyo del CEE se pone en evidencia el impacto que en su calidad de vida tiene el hecho de trabajar con estas personas con discapacidad.

En particular, se destacan impactos positivos en el clima de trabajo, generados por la actitud positiva y el espíritu de superación que caracteriza a estas personas. Este clima positivo es generalizado entre el conjunto de trabajadores con discapacidad y profesionales de apoyo.

Asimismo, se destaca la satisfacción que produce a los profesionales el hecho de contribuir a la evolución que se produce en el desarrollo y aprendizaje de estas personas, percibiendo resultados positivos evidentes en sus distintas dimensiones de calidad de vida. Esto supone una importante motivación para los profesionales de apoyo.

En particular, a corto plazo se evidencian importantes resultados positivos en las personas que empiezan a trabajar en el Centro.

Buscando un continuo equilibrio con el necesario nivel de productividad del Centro, el hecho de trabajar directamente en apoyar a estas personas, con carácter general es valorado por parte de estos profesionales, como un trabajo que les aporta un valor añadido de enriquecimiento personal y satisfacción con los resultados obtenidos.

En este caso, no se dispone de datos suficientes para realizar una aproximación cuantitativa a estas mejoras en calidad de vida y por ello lo apuntamos en este formato cualitativo.

IMPACTO ECONÓMICO DIRECTO

El principal impacto económico directo de la actividad del CEE para sus trabajadores/as sin discapacidad es el salario que reciben por su trabajo (descontadas las deducciones de IRPF y las aportaciones a la seguridad social).

En este caso, también hemos querido ser conservadores y restar de este cálculo el valor del *peso muerto* o la cantidad del impacto que se hubiera podido producir si no hubiera existido el CEE. En este caso solo se contabilizan los salarios de los trabajadores sin discapacidad que hubieran estado en situación de desempleo al no existir la empresa; es decir, el mismo porcentaje, 17,68%, que en la población en general en Navarra (lo cual se traduce a aproximadamente 2 de los 12 trabajadores sin discapacidad que estarían desocupados en el caso hipotético del cierre del CEE). Aplicando esta corrección, **el impacto económico de la masa salarial de los profesionales de Tasubinsa se reduce de 199.678,09 euros (sin corrección) a 35.303,09 euros.**

Por cada euro de inversión pública para la actividad del CEE, el retorno ajustado a los/as trabajadores/as sin discapacidad del CEE (año 2011) es de 0,06 euros.

SOCIEDAD EN GENERAL

IMPACTO ECONÓMICO DIRECTO

La actividad del CEE supone también aportaciones al desarrollo económico de la Comunidad Foral, contribuyendo asimismo a generar empleo indirecto. Así, mediante compras de materiales y productos o servicios subcontratados necesarios para la producción o actividad del CEE. El importe de estas compras y subcontrataciones en 2011 fue de 277.923,84 euros. No obstante y dado el interés en ser conservadores en el análisis, se ha decidido descontar por completo el valor de estas compras y subcontrataciones al considerar que en el caso hipotético del cese de actividad del CEE, estas transacciones económicas las asumiría otra empresa contratada para hacer los trabajos por los clientes actuales del CEE.

IMPACTOS EN BIENESTAR SOCIAL

Por otro lado, el CEE contribuye a visibilizar ante la sociedad una imagen de las personas con discapacidad como personas activas, con capacidad para desarrollar una actividad productiva, significativa y con aportación de valor en la producción de diversidad de bienes, productos y servicios.

La participación en el empleo de las personas con discapacidad es una de las principales vías de inclusión social, rompiendo estereotipos y barreras que permanecen aún instauradas en la cultura de nuestra sociedad.

Tal como expresa la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, *“la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad”*. En este sentido, las oportunidades de empleo para estas personas son fundamentales para superar algunas actitudes que aún subsisten en la sociedad y que impiden su efectiva inclusión.

RECOMENDACIONES

La metodología SROI permite medir con rigurosidad y estimar el valor en términos económicos de los cambios sociales que produce la actividad de inserción socio-laboral del CEE objeto del estudio. De igual importancia, el proceso de estudio también permite entender de forma explícita y nítida, las formas en que la empresa crea cambios (es decir, impactos) para las personas y organizaciones más relevantes para la empresa (los grupos de interés). Este último es importante, ya que nos permite hacer una serie de recomendaciones para ayudar a optimizar el impacto social que está creando el CEE. Hemos dividido estas recomendaciones en dos grandes bloques: la primera dirigida a mejorar la gestión interna del CEE en relación a la optimización del impacto social de la empresa; y la segunda a las AAPP para asegurar la continuidad de los impactos sociales positivos de la organización.

EN RELACIÓN A LA GESTIÓN INTERNA DEL CEE

La razón de ser central de los centros especiales de empleo es conseguir la plena integración laboral y social de todas las personas con discapacidad que trabajan en ellos y al mismo tiempo prestar servicio de calidad a las empresas clientes. En el caso concreto de Tasubinsa, uno de los valores más importantes para la organización es orientar todas sus actividades para lograr el pleno crecimiento y desarrollo personal y social de las personas con discapacidad intelectual. Dada la centralidad de impulsar mejoras en la calidad de vida de los trabajadores, se recomienda la implementación de un proceso y/o mecanismo sistematizado y con periodicidad estable para:

- Colaborar con otras entidades en la medición y evolución de los resultados en las distintas dimensiones de calidad de vida de los trabajadores/as con discapacidad, para a partir de los resultados obtenidos (tanto individuales como del conjunto del Centro):
 - Fortalecer los apoyos que actualmente se prestan con el objetivo de lograr el máximo desarrollo de cada trabajador/a con discapacidad.
 - Establecer nuevos programas y actuaciones de apoyo en el Centro, para favorecer su pleno desarrollo, prevenir posibles situaciones de deterioro, mejorar los procesos productivos, etc.
- Reforzar los mecanismos de comunicación con las empresas y administraciones, trasladando el valor de las personas del CEE como trabajadores/as buscando su incorporación en la empresa ordinaria a través de los programas de acompañamiento al empleo que ya se realizan.
- Fomentar, junto con la administración, un mayor número de unidades de envejecimiento prematuro, como la ya establecida en uno de los centros, dado el deterioro que con la edad sufre el colectivo, cuestión evidenciada en todos los talleres realizados.
- Trabajar con la Administración, las personas con discapacidad y sus familias, con el objetivo de facilitar itinerarios flexibles y adaptados a las situaciones vitales de cada persona con discapacidad intelectual, que contemplen un flujo en doble sentido entre el centro ocupacional y el CEE, buscando siempre ofrecer los recursos óptimos en cada momento del ciclo vital.

EN RELACIÓN AL APOYO PÚBLICO A LOS CEE

La configuración actual del modelo económico / financiero de los CEE, dependientes del apoyo público para su continuidad, acentúa la necesidad de que los **apoyos económicos e inversiones públicas** continúen, como lo han venido haciendo las AAPP competentes en los últimos años. Dado el alto retorno social que se ha evidenciado en el presente informe, se recomienda seguir impulsando **políticas activas de empleo en relación con estas personas mediante su apoyo efectivo a la modalidad de empleo protegido**. En particular, con respecto a los CEE que ofrecen oportunidades de empleo para **personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción**¹⁴. De hecho, el pilotaje en la aplicación de la metodología SROI, se ha realizado en un CEE tipo, en el que la mayoría de su plantilla de personas con discapacidad (más del 85%), presentan estas dificultades. Personas con respecto a las cuales, además, los poderes públicos vienen obligados a adoptar medidas suplementarias de acción positiva para su incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social¹⁵.

El compromiso de las administraciones públicas (tanto en Navarra como en País Vasco), en los últimos años, por apoyar la actividad de los CEE de iniciativa social de sus respectivos territorios ha sido fundamental para el mantenimiento y generación de empleo para muchas personas con discapacidad.

De hecho, tanto la realidad española en su conjunto, como la de la Comunidad Foral de Navarra y la de la CAPV, se caracterizan por un alto déficit en empleabilidad, actividad y empleo de las personas con discapacidad. Laboralmente, lo más destacable de este colectivo es su baja participación, con una tasa de actividad del 36%, casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad.

Dada la difícil coyuntura económica en estos momentos, el principal reto que se ha de conseguir para las personas con discapacidad es, en primer lugar, lograr consolidar y afianzar los niveles alcanzados de inserción sociolaboral, siendo fundamental para ello el papel que desempeñan los CEE tanto en relación con la creación y mantenimiento de empleo como en la calidad del mismo. A medio y largo plazo el objetivo debe ser más ambicioso, centrado en lograr mayores niveles de actividad e inserción sociolaboral para las personas con discapacidad.

¹⁴ Por personas trabajadoras con especiales dificultades de inserción se considera a las personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% y personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%, teniendo en cuenta al respecto las siguientes referencias normativas: Art. 6.2. del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad y Art. el Art. 3.1. del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, 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 CEE.

¹⁵ Fuente de referencia: Art. 8.2. de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), redactado según Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En el escenario de recortes al que asistimos, resulta fundamental mantener el apoyo público a la actividad de los CEE. El presente informe evidencia que apostar por estos CEE no es un gasto sino una inversión, con un retorno económico y social que multiplica por 10 veces la cantidad neta una vez retornados los impuestos y por 4 veces el dinero que habría que invertir en el caso de desaparecer el apoyo actual. Además, el no apostar por esta inversión crea un riesgo evidente para la sostenibilidad de los CEE que emplean a personas trabajadoras con discapacidad que presentan especiales dificultades de inserción y por tanto, para el mantenimiento de su empleo. El apoyo público aportado a los CEE de iniciativa social es fundamental para asegurar la viabilidad de su modelo social de actividad productiva. Una importante reducción de este apoyo público no resultaría simplemente en una reducción proporcional del retorno directo económico que se evidencia en este informe sino que haría inviable el propio modelo de producción de los CEE de iniciativa social con la consecuente pérdida de una pieza fundamental del tejido empresarial y social de la comunidad, **además del reflejado incremento de costes para la Administración.**

Por otro lado, es preciso **asegurar un marco normativo estatal que asegure por igual en todo el Estado unas ayudas públicas mínimas suficientes para la sostenibilidad de los Centros Especiales de Empleo,** considerando, además, **ayudas suplementarias con respecto a las personas con discapacidad que presentan especiales dificultades de inserción.** En este sentido es necesario, en el marco de la iniciativa del Proyecto de Ley de promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el que viene trabajando el Ministerio de Empleo:

- Evaluar los resultados de la aplicación de la medida de acción positiva de apoyo salarial suplementario del 75% del Salario Mínimo Interprofesional, en particular en relación con las personas con especiales dificultades de inserción durante el año 2011, de acuerdo con lo establecido en el Art. 8.3. de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas: *“Durante el primer semestre de 2011, el Gobierno presentará un informe al Congreso de los Diputados para valorar la continuidad o no de la ampliación de la subvención para el mantenimiento del empleo en centros especiales de empleo, en el marco de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad”.*
- Incorporar medidas suplementarias de apoyo público a los CEE que generen y/o mantengan el empleo de personas con discapacidad que presentan especiales dificultades de inserción dentro de este Proyecto de Ley de promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad (o, en su caso, en otras iniciativas normativas estatales que establezcan el régimen de apoyo público al empleo de las personas con discapacidad, al margen de las mejoras que desde el respectivo marco autonómico se puedan establecer).

Otra de las líneas clave para favorecer la actividad de los CEE, además de mantener los actuales niveles de apoyo público al mantenimiento y generación de empleo, es la incorporación de la reserva a CEE y de otras cláusulas sociales en la contratación pública recogidas en el marco normativo aplicable. En concreto:

- 1) La aplicación de la Disposición Adicional Quinta del RDL 3/2011, Ley de Contratos del Sector Público (contratos reservados a CEE) y otras cláusulas sociales previstas en esta Ley (Art. 118, Art. 150.1, y Disposición Adicional Cuarta).

2) Además:

- En el ámbito de Navarra, el Art. 9 de la Ley Foral 6/2006, de 9 de junio, de Contratos Públicos (reserva de contratos a entidades de carácter social).
- Y en el ámbito del País Vasco, en relación con la contratación pública de los departamentos, organismos autónomos, entes públicos de derecho privado y entidades pertenecientes al sector público de la Administración de la CAPV, el Acuerdo “sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público (Resolución 6/2008, de 2 de Junio, del Director de la Secretaria del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento).

3) Asimismo, en otras Comunidades Autónomas son destacables las siguientes referencias:

- En Castilla y León, el Acuerdo 59/2012, de 26 de julio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban directrices vinculantes para los órganos de contratación de la Administración de la Comunidad de Castilla y León sobre incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública. Este Acuerdo establece directrices de carácter vinculante sobre la incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública de la Administración General e Institucional de la Comunidad de Castilla y León. Entre otras, establece la reserva de contratos a centros especiales de empleo, obligando a los órganos de contratación de la Administración General e Institucional a reservar la participación en los procedimientos de contratación a los centros especiales de empleo, en los términos previstos en la legislación básica del Estado. En concreto, los contratos reservados representarán en cómputo global anual el 6,5% del presupuesto total adjudicado en el ejercicio presupuestario.

Y además, esta directriz toma en particular consideración a los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades, ya que establece que para acreditar el cumplimiento de las condiciones de solvencia técnica o profesional de los centros especiales de empleo, los órganos de contratación requerirán, haciéndolo constar expresamente en los pliegos, que al menos el 40% del total de la plantilla esté compuesta por trabajadores con discapacidad con mayores dificultades de empleabilidad entendiéndose como tal los recogidos en el artículo 6.2 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

- En Aragón, el Art. 7 de la Ley 3/2011, de 24 de febrero, de medidas en materia de Contratos del Sector Público de Aragón establece que la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus organismos públicos deberán reservar la participación en los correspondientes procedimientos de adjudicación de contratos de servicios, suministros y gestión de servicios públicos a centros especiales de empleo, cuando al menos el 70 por 100 de los trabajadores afectados sean personas con discapacidad que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales, y a empresas de inserción, así como reservar su ejecución en el marco de programas de empleo protegido. Anualmente, la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma fijará los porcentajes mínimo y máximo del importe de estas reservas sociales a aplicar sobre el importe total anual de su contratación de suministros y servicios precisos para su funcionamiento ordinario realizada en el último ejercicio cerrado.

- En Andalucía, el Art 116 Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas establece que los órganos de contratación de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus Organismos Autónomos deberán reservar un porcentaje de la adjudicación de contratos de suministros, consultoría y asistencia y de servicios a centros especiales de empleo y a entidades sin ánimo de lucro inscritas en los correspondientes registros oficiales de la Comunidad Autónoma de Andalucía, siempre que la actividad de dichos centros y entidades tenga relación directa con el objeto del contrato. Tales entidades deberán tener en su plantilla al menos un 25% de trabajadores contratados a tiempo completo con un grado de minusvalía igual o superior al 33%. Este porcentaje de reserva a que se refiere el apartado anterior será como mínimo del 10% y como máximo del 20% del importe total de los contratos de suministros, consultoría y asistencia y de servicios adjudicados en el ejercicio anterior.

PROMOTORES DEL ESTUDIO

Este estudio está financiado por el Grupo Gureak y Tasubinsa, y cuenta con la colaboración de Acemna.

GRUPO GUREAK: GUREAK nace en 1975 por iniciativa de Atzegi, Asociación guipuzcoana en favor de las personas con discapacidad intelectual. Su objetivo prioritario ha sido la plena integración social de las personas con discapacidad a través de la inserción laboral.

Desde sus inicios en dos pequeños talleres, el Grupo Gureak ha experimentado un crecimiento sostenido por el que ha pasado de cerca de 300 operarios hasta los más de 3.800 actuales.

www.grupogureak.com

TASUBINSA: TASUBINSA es una sociedad anónima sin ánimo de lucro cuyo objeto social es la integración laboral y social de las personas con discapacidad intelectual. Tasubinsa nació en 1989 como consecuencia de un acuerdo producido entre el Gobierno de Navarra y ANFAS, Asociación Navarra de Familiares y Amigos de Personas con discapacidad intelectual, desagregando de ésta, entre otras, la gestión del empleo de las personas con discapacidad, así como la dirección de los Centros Ocupacionales, dando a todo ello la impronta empresarial. Actualmente, son cerca de 1.300 las personas que a diario acuden a las plantas y al Centro que Tasubinsa tiene distribuidos por toda la geografía navarra a trabajar o a desarrollar actividades ocupacionales.

www.tasubinsa.com

ACEMNA: Es la Asociación de Centros Especiales de Empleo de Navarra sin ánimo de lucro que se rige por criterios de responsabilidad social y respeto a la legislación vigente. Su misión es la de agrupar los CEE de Navarra mediante el establecimiento de un entorno en el que se compartan sinergias y experiencias de las empresas socias y que mediante la satisfacción de las expectativas de las personas con discapacidad en nuestro entorno, permite su integración social y la generación de empleo remunerado, estable y de calidad dentro de un marco de compromiso, responsabilidad, comunicación, participación y transparencia. ACEMNA está integrada por Amimet, Dya Servicios, Elkarkide, Fevimax, Bidean, Gupost, Nasermo y Tasubinsa. Estos CEE dan trabajo a cerca de 1.300 personas con discapacidad.

www.acemna.es

EJECUCIÓN Y REDACCIÓN

ECODES: es una organización independiente sin fines de lucro, fundada en 1992 para desarrollar, gestionar y promover proyectos de desarrollo sostenible y responsabilidad social corporativa en España y América Latina. La misión de ECODES es ayudar a aquellos que quieren avanzar en un futuro más sostenible, proporcionándoles la información y las herramientas prácticas necesarias para hacer frente a los desafíos ambientales, sociales, económicos y éticos a los que se enfrentan. ECODES trabaja con organismos públicos, empresas, organizaciones no lucrativas y ciudadanos para desarrollar, implementar y promover modelos más sostenibles de producción y consumo.

www.ecodes.org

ALTER CIVITES: es una empresa de consultoría social que, desde el año 2001, se orienta a crear y desarrollar valor y calidad de vida para las personas, las organizaciones sociales y la sociedad, desde un claro compromiso social. Nuestro proyecto de futuro se orienta a construir un futuro en el que todos nuestros grupos de interés, internos y externos, obtengan, desde la responsabilidad mutua, una alta generación de valor.

www.altercivites.com

TASUBINSA (Talleres Auxiliares de Subcontratación Industria Navarra S.A.) es una sociedad anónima sin ánimo de lucro cuyo objeto social es la integración laboral y social de las personas con discapacidad intelectual.

Tasubinsa nació en 1989 como consecuencia de un acuerdo producido entre el Gobierno de Navarra y ANFAS, Asociación Navarra de Familiares y Amigos de Personas con discapacidad intelectual, desagregando de ésta, entre otras, la gestión del empleo de las personas discapacitadas así como la dirección de los Centros Ocupacionales, dando a todo ello la impronta empresarial.

El capital social de la empresa lo compone ANFAS (78%) y Fundosa (22%), que forman parte también de su Consejo de Administración, acompañados por representantes del Departamento de Política Social, Igualdad, Deporte y Juventud y del Departamento de Desarrollo Rural, Industria, Empleo y Medio Ambiente.

Alrededor de 1.300 las personas que a diario acuden a las plantas y al Centro que Tasubinsa tiene distribuidos por toda la geografía navarra a trabajar y/o desarrollar terapias ocupacionales.

El proyecto piloto de aplicación de la metodología SROI se ha llevado a cabo en el CEE de Tasubinsa en Arazuri ubicado en el Polígono Industrial Arazuri-Orcoyen. La actividad que se desarrolla en este CEE, es la de montajes específicos en Just in Time para el sector de la automoción y manipulados. En 2011, datos del año en el que se basan los cálculos para este pilotaje, contaba con 59 trabajadores/as, 47 de los/as cuales, eran personas con discapacidad. El 85% (40 de 47 de sus trabajadores/as) eran personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción.

El Retorno Social de la Inversión, (SROI en sus siglas en inglés) es un método basado en principios de medición del valor extra-financiero, es decir, el valor ambiental, social y económico (público) que actualmente no se refleja en la contabilidad financiera convencional en relación con los recursos invertidos en una organización, proyecto o iniciativa. Este método ayuda a las organizaciones a medir y evaluar el impacto que producen para sus principales grupos de interés o *stakeholders*. Asimismo el proceso sirve para identificar formas de mejorar la gestión de las actividades y mejorar el rendimiento de los recursos invertidos en una determinada iniciativa o proyecto en curso.

El análisis SROI ofrece un enfoque cuantitativo y cualitativo para entender y gestionar los impactos de un proyecto, negocio, u organización. La metodología recoge las valoraciones de impacto de los distintos grupos de interés y asigna un valor económico a todos los impactos identificados aunque no tengan un valor de mercado.

La metodología SROI se inspira en el cálculo del ROI en la gestión financiera pero mientras que el ROI es el ratio único para la medición de la rentabilidad de las inversiones, el análisis SROI busca presentar una visión más completa del retorno de los recursos invertidos mediante la asignación de valores monetarios a los resultados de una organización, proyecto o iniciativa que normalmente son excluidos de este tipo de valoración por carecer de un valor de mercado.

Los principios centrales del análisis SROI son los siguientes:

- La **participación de los principales grupos de interés**, o *stakeholders*, es fundamental;
- Le **creación de un mapa de impacto** para ayudar a comprender los cambios e impactos que crean las organizaciones y/o iniciativas. El mapa de impacto pone de manifiesto la relación entre los recursos disponibles de una organización, sus actividades y los resultados de estas actividades;
- El **reconocimiento de los límites de los impactos de un programa u organización** asignando una parte de los resultados a otras organizaciones y /o circunstancias;
- La **inclusión solo de los impactos significativos** en el análisis mediante una evaluación de materialidad;
- La **asignación de valores económicos a los impactos** para asegurar la inclusión de todos los temas relevantes para los *stakeholders*

ANEXO III -- ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES GRUPOS DE INTERÉS

La **tabla 4** a continuación documenta la valoración sobre la materialidad de los grupos de interés identificados durante las fases iniciales del proyecto (en relación al proyecto de medición de impacto social) así como los métodos utilizados para las consultas con los que se han determinado ser más relevantes. Para estas consultas se han utilizado: 1) Técnicas cualitativas (grupos dinámicos y entrevistas) que han facilitado la identificación de resultados y la elaboración de la teoría del cambio (para más detalle ver mapa de impacto en el **Anexo IV**); y 2) Técnicas cuantitativas para evidenciar los resultados (encuestas y escalas de calidad de vida).

Grupo de Interés	Valoración de Materialidad para el análisis de medición de impacto social	Técnicas cualitativas empleadas	Técnicas cuantitativas empleadas
Empleados/as del CEE con discapacidad	Material: <i>Stakeholder</i> primario; impacto significativo del CEE sobre este colectivo.	1 grupo dinámico con representantes de los trabajadores con discapacidad del CEE	
Familiares de los empleados del CEE con discapacidad	Material: <i>Stakeholder</i> primario; impacto significativo del CEE sobre este colectivo.	1 grupo dinámico con representantes de los familiares de los trabajadores con discapacidad del CEE	Encuesta sobre la calidad de vida de los trabajadores con discapacidad así como cambios en la intensidad de apoyo/cuidado y posibilidades abiertas para el trabajo remunerado
Profesionales de apoyo (empleados de CEE)	Material: <i>Stakeholder</i> primario; impacto significativo del CEE sobre este colectivo.	1 grupo dinámico con representantes de los trabajadores de apoyo directo del CEE	Uso de profesionales de apoyo del CEE como informantes en la aplicación de la escala SIS de medición de intensidad de apoyos para personas
Otros empleados sin discapacidad del CEE	Materialidad baja: <i>Stakeholder</i> importante para el CEE pero se estima que el impacto social es menor que para otros grupos de interés.		

Grupo de Interés	Valoración de Materialidad para el análisis de medición de impacto social	Técnicas cualitativas empleadas	Técnicas cuantitativas empleadas
Organizaciones de apoyo a personas con discapacidad	Material: <i>Stakeholder</i> primario; impacto significativo del CEE sobre este colectivo.	1 grupo dinámico con trabajadores de la organización de apoyo a personas con discapacidad Anfas.	
Accionistas del CEE	Materialidad baja: <i>Stakeholder</i> importante para el CEE pero se estima que el impacto social es menor que para otros grupos de interés.		
Administraciones Públicas	Material: <i>Stakeholder</i> primario; impacto significativo del CEE sobre este colectivo.	Entrevistas con: D^a Marta Álvarez Alonso - Directora del Servicio de Promoción de Empleo e Igualdad de Oportunidades, del Servicio Navarro de Empleo D. Pedro Grávalos Falces – Director del Servicio de Planificación, Calidad e Inspección, del Dpto. de Política Social y Consumo, del Gobierno de Navarra D. Mariano Oto Vinués - Director General de Política Social y Consumo, del Departamento de Políticas Sociales, del Gobierno de Navarra	
Empresas contratantes (clientes)	Materialidad baja: <i>Stakeholder</i> importante para el CEE pero se estima que el impacto social es menor que para otros grupos de interés y más compleja para medir.		

A través de la participación de los *stakeholders* relevantes que fueron identificados al inicio del presente estudio se elaboró un mapa de impacto que muestra la relación entre los *inputs* (recursos económicos y humanos), las actividades llevadas a cabo por los distintos grupos y los resultados para cada grupo. Este mapa (**Tabla 5**) de resultados que se incluye a continuación tiene como objetivo ayudar a comprender y articular una **‘teoría del cambio’** para explicar cómo el CEE crea valor, a través del uso de recursos.

Fase 1		Fase 2				
Grupos de Interés	Cambios Intencionados / no intencionado	Insumos	Actividades	Salidas (Outputs)	Resultados (a corto plazo)	Resultados (a largo plazo)
		Descripción			Descripción	Descripción
¿A que grupos/entidades/etc. afectamos a través de nuestro trabajo?	¿Cuál es el cambio que sufre cada grupo identificado?	¿Qué recursos invierten?		Resumen de la actividad (cuantificar en lo posible)	Describir el cambio objetivo de la actividad anterior	
¿Cuales grupos/entidades/etc. tienen un efecto sobre nosotros?						
Empleados con discapacidad	Consecución de empleo	Tiempo / esfuerzo de trabajo	Actividad productiva (tareas del trabajo) Aprendizaje Esfuerzo Disciplina Hábitos Ejercicio físico	Número de personas con discapacidad empleados % Absentismo Productividad Horas de formación recibidas	Actividad laboral Inserción sociolaboral	Independencia económica (para trabajador y su familia) Bienestar material
	Transición a empleo ordinario (para un sub-grupo de empleados)					
	Desarrollo personal Mejoras en bienestar y calidad de vida	Tiempo / esfuerzo de trabajo			Mejoras en: autoestima motivación confianza seguridad autonomía relaciones interpersonales / sociales autodeterminación / derechos / empoderamiento	Mejoras en: Bienestar físico / mental / emocional
	Mejoras en salud	Tiempo / esfuerzo de trabajo			Mejoras : Salud	Mejoras en: Bienestar físico / mental / emocional

Fase 1		Fase 2				
Grupos de Interés	Cambios Intencionados / no intencionado	Insumos	Actividades	Salidas (Outputs)	Resultados (a corto plazo)	Resultados (a largo plazo)
		Descripción			Descripción	Descripción
¿A que grupos/entidades/etc. afectamos a través de nuestro trabajo?	¿Cuál es el cambio que sufre cada grupo identificado?	¿Qué recursos invierten?		Resumen de la actividad (cuantificar en lo posible)	Describir el cambio objetivo de la actividad anterior	
¿Cuales grupos/entidades/etc. tienen un efecto sobre nosotros?						
Familias de los trabajadores con discapacidad	Mejoras en calidad de vida	No procede	No procede	No procede	Seguridad emocional	Seguridad emocional
						Aceptación social de la familia
					Seguridad económica (vía ingresos de su hijo/hija)	Bienestar material
					Ingresos económicos (posibilidad de trabajar)	
					Ingresos económicos (aportación del empleado con discapacidad a la economía familiar)	
					Reducción en gastos relacionados con la discapacidad del familiar	
					Disminución en horas de atención	Independencia
					Relaciones sociales	Bienestar emocional

Fase 1		Fase 2				
Grupos de Interés	Cambios Intencionados / no intencionado	Insumos	Actividades	Salidas (Outputs)	Resultados (a corto plazo)	Resultados (a largo plazo)
		Descripción			Descripción	Descripción
¿A que grupos/entidades/etc. afectamos a través de nuestro trabajo? ¿Cuales grupos/entidades/etc. tienen un efecto sobre nosotros?	¿Cuál es el cambio que sufre cada grupo identificado?	¿Qué recursos invierten?		Resumen de la actividad (cuantificar en lo posible)	Describir el cambio objetivo de la actividad anterior	
Profesionales de apoyo (empleados de Tasubina)	Mejoras en satisfacción en el empleo Bienestar personal / profesional	Tiempo / esfuerzo de trabajo	Actividad laboral - Formación (adaptación al mundo de trabajo, habilidades vitales, empleabilidad general, específicas para la labor productiva) - Apoyo / atención directa - Intervención psicológica Comunicación / escucha Motivar	Horas supervisión de trabajadores con discapacidad	Disminución en absentismo Motivación Satisfacción laboral	Bienestar emocional Clima laboral positivo
					Bienestar material	
Otros empleados de Tasubinsa		Tiempo / esfuerzo de trabajo	Actividad laboral	Horas de trabajo	Bienestar material	

Fase 1		Fase 2				
Grupos de Interés	Cambios Intencionados / no intencionado	Insumos	Actividades	Salidas (Outputs)	Resultados (a corto plazo)	Resultados (a largo plazo)
		Descripción			Descripción	Descripción
¿A que grupos/entidades/etc. afectamos a través de nuestro trabajo? ¿Cuales grupos/entidades/etc. tienen un efecto sobre nosotros?	¿Cuál es el cambio que sufre cada grupo identificado?	¿Qué recursos invierten?		Resumen de la actividad (cuantificar en lo posible)	Describir el cambio objetivo de la actividad anterior	
Organizaciones de Apoyo a personas con discapacidad (ANFAS)	Mejoras en calidad de vida de personas con discapacidad usuarios de sus servicios	Apoyo a trabajadores de Tasubinsa	Actividades de ocio OTROS	Número de horas de servicios recibidos	Mejoras en bienestar físico, social, emocional de las personas con discapacidad	
	Ahorro en gastos en servicios adicionales para personas con discapacidad intelectual (en caso de cesión de la actividad del CEE)				Ahorro en gastos	
Accionistas (ANFAS y Fundosa)	Cumplimiento misión de las organizaciones	Participación en el consejo de dirección de Tasubinsa	Dirección estratégica / supervisión / monitoreo	Horas participación en consejos de dirección y otros actos de representación		

Fase 1		Fase 2				
Grupos de Interés	Cambios Intencionados / no intencionado	Insumos	Actividades	Salidas (Outputs)	Resultados (a corto plazo)	Resultados (a largo plazo)
		Descripción			Descripción	Descripción
¿A que grupos/entidades/etc. afectamos a través de nuestro trabajo? ¿Cuales grupos/entidades/etc. tienen un efecto sobre nosotros?	¿Cuál es el cambio que sufre cada grupo identificado?	¿Qué recursos invierten?		Resumen de la actividad (cuantificar en lo posible)	Describir el cambio objetivo de la actividad anterior	
Gobierno de Navarra	Ahorro en gastos en prestaciones sociales	Subvenciones	Otorgar subvenciones		Ahorro en gastos en prestaciones sociales	Incremento de los fondos públicos disponibles para mejorar / incrementar servicios para personas con discapacidad
	Ahorro en el sistema a de servicios sociales en recursos asistenciales				Ahorro en el sistema a de servicios sociales en recursos asistenciales	
	Ahorro en gasto sanitario		Monitoreo		Ahorro en gasto sanitario	
	Incremento en recaudación de impuestos (IRPF, IVA y otros impuestos)				Incremento en recaudación de impuestos (IRPF, IVA y otros impuestos)	
Administración central	Ahorro en gastos en prestaciones laborales				Ahorro en gastos en prestaciones laborales	
	Ahorro en gastos en prestaciones sociales				Ahorro en gastos en prestaciones sociales	
	Incremento recaudación de cotizaciones				Incremento recaudación de cotizaciones	

Fase 1		Fase 2				
Grupos de Interés	Cambios Intencionados / no intencionado	Insumos	Actividades	Salidas (Outputs)	Resultados (a corto plazo)	Resultados (a largo plazo)
		Descripción			Descripción	Descripción
¿A que grupos/entidades/etc. afectamos a través de nuestro trabajo? ¿Cuales grupos/entidades/etc. tienen un efecto sobre nosotros?	¿Cuál es el cambio que sufre cada grupo identificado?	¿Qué recursos invierten?		Resumen de la actividad (cuantificar en lo posible)	Describir el cambio objetivo de la actividad anterior	
Ayuntamiento de Pamplona	Incremento en impuestos y tasas locales				Incremento en impuestos y tasas locales	
Empresas contratantes	Valor intangible (RSE)	Contratación servicios				Mejoras en la reputación de la empresa
	Cumplimiento LISMI				Cumplimiento legal (LISMI)	

ANEXO V – CÁLCULO DEL RETORNO TOTAL SIGUIENDO PAUTAS DE LA METODOLOGÍA SROI

Tabla 6.Cálculo SROI

Número (en relación al grupo de interés)	Descripción Resultado	Resultado	Descripción Peso Muerto	Fuente Peso Muerto	Valor Peso Muerto	Cambio	Atribución	Valor Real o Sustitutivo (en euros)	Fuente Valor Real o Sustitutivo	Valor Total	Valor Total con Atribución
(A)		(B)			(C)	(B-C)	(D)	(E)		(B-C)*E	(B-C)*E*D
40	Integración sociolaboral para personas con discapacidad con especiales dificultades	40	Se ha determinado que el peso muerto es cero debido a ser el CEE uno de las pocas salidas laborales para personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción	NA	0	40	100%	11.385,63 €	Salario medio de las trabajadoras con discapacidad con dificultades especiales (dato TASUBINSA)	455.425,19 €	455.425,19 €
7	Integración sociolaboral para personas con discapacidad sin especiales dificultades	7	Porcentaje de trabajadores que estarían empleados dada situación económica actual.	Instituto Nacional de Estadística	76,7%	1,63	100%	12.100,42 €	Salario medio de las trabajadoras con discapacidad sin dificultades especiales (dato TASUBINSA)	19.735,78 €	19.735,78 €

Número (en relación al grupo de interés)	Descripción Resultado	Resultado	Descripción Peso Muerto	Fuente Peso Muerto	Valor Peso Muerto	Cambio	Atribución	Valor Real o Sustitutivo (en euros)	Fuente Valor Real o Sustitutivo	Valor Total	Valor Total con Atribución
(A)		(B)			(C)	(B-C)	(D)	(E)		(B-C)*E	(B-C)*E*D
40	Mejoras en calidad de vida (trabajadores con discapacidad intelectual o de desarrollo)	40	Se ha determinado que el peso muerto es cero. Los cambios no hubieran ocurrido sin el CEE	NA	0	40	100%	10.545,47 €	Encuesta Consultor. Aplicación Escala SIS de Intensidad de Apoyos	421.818,88 €	421.818,88 €
40	Reducción en gastos relacionados con la discapacidad	40		NA	0	40	100%	1.644,00 €	Estudio FEAPS ver anexo VII	65.760,00 €	65.760,00 €
	Disminución en horas de atención	40		NA	0	40	100%	4.551,68 €	Estudio FEAPS ver anexo VII	182.067,12 €	182.067,12 €
40	Seguridad económica (posibilidad de trabajar)	12	Se ha determinado que el peso muerto es cero. Los cambios no hubieran ocurrido sin el CEE	NA	0	12	100%	19.017,09 €	Salario mediano España 2010 (Fuente: INE)	228.205,08 €	228.205,08 €

Número (en relación al grupo de interés)	Descripción Resultado	Resultado	Descripción Peso Muerto	Fuente Peso Muerto	Valor Peso Muerto	Cambio	Atribución	Valor Real o Sustitutivo (en euros)	Fuente Valor Real o Sustitutivo	Valor Total	Valor Total con Atribución
(A)		(B)			(C)	(B-C)	(D)	(E)		(B-C)*E	(B-C)*E*D
1	Ingresos por impuestos y tributos	1	NA	NA	0	1	100%	110.476,28 €	Datos Tasubinsa	110.476,28 €	110.476,28 €
	Ingresos por aportaciones a la Seguridad Social	1	NA	NA	0	1	100%	107.164,06 €	Datos Tasubinsa	107.164,06 €	107.164,06 €
	Ingresos retorno bonificaciones de la Seguridad Social	1	NA	NA	0	1	100%	182.576,91 €	Datos Tasubinsa	182.576,91 €	182.576,91 €
	Ahorros para el Sistema de Salud	1	NA	NA	0	1	100%	3.570,00 €	Datos Tasubinsa	3.570,00 €	3.570,00 €
	Ahorro en presentaciones por desempleo	1	NA	NA	0	1	100%	466.822,10 €	Cálculo consultor	466.822,10 €	466.822,10 €
	Ahorro en pensiones no contributivas de invalidez	1	NA	NA	0	1	100%	35.054,60 €	Cálculo consultor	35.054,60 €	35.054,60 €
12	Empleo	12	Porcentaje de trabajadores que estarían empleados dada situación económica actual.	Instituto Nacional de Estadística	82,32%	2,12	100%	16.639,84 €	Tasa de paro Navarra del 17,68% (Fecha: 4º trimestre 2013)	35.303,09 €	35.303,09 €

Número (en relación al grupo de interés)	Descripción Resultado	Resultado	Descripción Peso Muerto	Fuente Peso Muerto	Valor Peso Muerto	Cambio	Atribución	Valor Real o Sustitutivo (en euros)	Fuente Valor Real o Sustitutivo	Valor Total	Valor Total con Atribución
(A)		(B)			(C)	(B-C)	(D)	(E)		(B-C)*E	(B-C)*E*D
1	Ahorro en gastos de atención	1	NA	NA	0	1	100%	18.327,27 €	Datos aportados por ANFAS y cálculos del consultor	18.327,27 €	18.327,27 €
1	Actividad económica	1	Porcentaje de total de compras asumida por empresa competidora en caso de desaparición de CEE objeto del estudio	Consultas CEE y equipo consultor	100%	0%	0%	277.923,84 €	Datos Tasubinsa	- €	- €
										TOTAL	2.332.306,35 €

ANEXO VI – ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD

El resultado SROI del CEE fue sometido a un análisis de sensibilidad para comprobar los resultados en el caso de cambiar los valores de algunas variables y/o supuestos susceptibles a interpretaciones diversas.

Los impactos susceptibles a interpretaciones divergentes son los siguientes:

- Mejoras en calidad de vida de los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción sociolaboral
- Ahorros por la reducción en las horas de dedicación o apoyo a sus familiares con discapacidad
- Ahorros por costes directos asociados a la vida diaria de personas con discapacidad.
- Beneficios económicos (y sociales) derivados de las posibilidades abiertas a los familiares de los empleados con discapacidad intelectual del CEE

Para cada uno de estos impactos, hemos variado algún supuesto clave de cálculo para estimar la sensibilidad del resultado final a estos cambios. Para mejoras en calidad de vida hemos ampliado el grupo de comparación para también incluir a personas que hayan puntuado en el percentil 25 a 50 en la escala SIS mientras que para los otros impactos hemos reducido el nivel de atribución del impacto a los efectos del empleo en el CEE. Una variación de este nivel de atribución, cambiará los resultados del análisis SROI. La tabla a continuación incluye los efectos de una reducción de este nivel de atribución del 100% al 50%. Vemos que al variar estos supuestos, la cuantificación del retorno de la inversión en el CEE se reduce en un 7,72%, lo cual equivale a reducir el impacto total de 3,94 euros por cada euro invertido en el CEE a 3,63 euros.

Tabla 7. Análisis de Sensibilidad

Impacto	Valor monetario del impacto (por cada euro invertido en el CEE)	Supuesto utilizado para el análisis	Cambio en el supuesto
Mejoras en calidad de vida de los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción sociolaboral	0,71 €	Grupo de comparación compuesta por personas con resultados entre el percentil 35 y 50 a la Escala SIS Atribución del 100% del impacto al hecho de estar empleado en el CEE	Ampliación de grupo de comparación a los que hayan puntuado entre el percentil 25 y 50 Atribución reducido al 50%
Ahorros por la reducción en las horas de dedicación o apoyo a sus familiares con discapacidad.	0,31 €	Atribución del 100% del impacto al hecho de estar empleado en el CEE	Atribución reducido al 50%
Ahorros por costes directos asociados a la vida diaria de personas con discapacidad.	0,11 €	Atribución del 100% del impacto al hecho de estar empleado en el CEE	Atribución reducido al 50%
Retorno Económico indirecto derivado de las posibilidades abiertas a los familiares de los empleados con discapacidad intelectual del CEE	0,39 €	Atribución del 100% del impacto al hecho de estar empleado en el CEE	Atribución reducido al 50%
Efecto sobre el impacto total			Reducción del 7,72% del impacto medido de 3,94 por euro invertido a 3,63 por euro invertido

No obstante, creemos acertado la decisión de asignar el 100% del valor de estos impactos al CEE al estar cada uno muy intrínsecamente relacionado con la operación del CEE. Por ejemplo, los beneficios que reportan a los familiares de los/as trabajadores/as del CEE, entre ellos los ahorros por la reducción en las horas de dedicación o apoyo, los ahorros por costes directos asociados a la vida diaria de personas con discapacidad y los ingresos potenciales abiertas por la posibilidad de trabajar, están directamente y casi exclusivamente relacionados con la condición de tener al familiar empleado en el CEE. Adicionalmente, en el caso de la medición de las mejoras en calidad de vida de los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción sociolaboral, la metodología empleada para su medición que incluyó una comparación con un grupo de contraste hace más justificado la atribución completa del impacto al CEE.

ANEXO VII – DESCRIPCIÓN DE LOS CRITERIOS DE ANÁLISIS Y CÁLCULOS UTILIZADOS PARA LA OBTENCIÓN DE LOS RESULTADOS EXPUESTOS

A continuación se exponen los **criterios y cifras utilizadas** para la obtención de los distintos resultados presentados para calcular el retorno económico directo que genera la actividad de los CEE en relación con la inversión recibida para su actividad de inserción socio-laboral de personas con discapacidad.

En este apartado se analiza el retorno económico directo que la actividad del CEE sobre el que se desarrolla el pilotaje, supone, con respecto a la inversión aportada) por parte de la Administración (mediante subvenciones y ayudas públicas). El análisis se centra en los siguientes bloques:

- 1) **INVERSIÓN PÚBLICA APORTADA POR LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS:** es decir el importe de subvenciones y apoyos públicos recibidos por el CEE para el mantenimiento de empleo, generación de empleo, inversiones y unidades de apoyo.
- 2) **INGRESOS, CONTRIBUCIONES O APORTACIONES DIRECTAS Y AHORROS QUE RETORNA LA ACTIVIDAD DEL CEE A LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, A LAS FAMILIAS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD Y A OTRAS ORGANIZACIONES DE APOYO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD:** es decir el importe de los ingresos directos para las administraciones públicas que supone la actividad de inserción socio-laboral del CEE (vía impuestos o tributos devengados, IRPF, contribución a la Seguridad Social de los trabajadores/as con discapacidad) y los ahorros indirectos que la actividad de los CEE supone para los diferentes Sistemas de Protección Social (Salud, Pensiones, Desempleo, Servicios Sociales...), así como ahorros estimados en prestaciones por desempleo y en prestaciones del Sistema de Pensiones en relación con la Pensión No Contributiva por Invalidez calculados bajo el supuesto de la pérdida de la oportunidad de desarrollo en el ámbito laboral en el CEE por parte de las personas trabajadoras, lo cual impactaría directamente en un sobrecoste para los distintos Sistemas de Protección Social y en una mayor demanda de prestaciones y servicios de corte asistencial. Se calculan asimismo los beneficios económicos y ahorros para las familias de las personas con discapacidad así como los ahorros para otras organizaciones que prestan apoyo y servicios a personas con discapacidad.

INVERSIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

SUBVENCIONES Y APOYOS PÚBLICOS A LA ACTIVIDAD DEL CEE

Tabla 8. Evolución de subvenciones y apoyos públicos recibidos por el CEE (2010-2012)

	2010	2011	2012
• SUBVENCIONES PARA EL MANTENIMIENTO DE PUESTOS DE TRABAJO:	404.950,37 €	474.343,37 €	441.979,26 €
Subvención del coste salarial (50% SMI)	172.764,95 €	210.190,97 €	196.611,47 €
Subvención complementaria salarial para trabajadores/as con especiales dificultades (25% SMI)	86.382,48 €	81.575,49 €	81.505,73 €
Importe total de bonificaciones de la Seguridad Social	145.802,94 €	182.576,91 €	163.862,06 €
• SUBVENCIONES PARA PROYECTOS GENERADORES DE EMPLEO:	30.077,04 €	18.914,67 €	0,00 €
Ayudas para inversiones de CEE en proyectos de interés social, recibida en el ejercicio. (Subvenciones a fondo perdido para los centros especiales de empleo para la financiación parcial inversiones fijas)	30.077,04 €	18.914,67 €	0,00 €
• OTRAS SUBVENCIONES:	43.325,58 €	47.233,25 €	22.074,98 €
Subvenciones destinadas a equilibrar y sanear financieramente un CEE	43.325,58 €	47.233,25 €	22.074,98 €
Subvención financiera a CEE	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ayuda para la adaptación de puestos de trabajo en CEE	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ayuda para asistencia técnica en CEE	0,00 €	0,00 €	0,00 €
• SUBVENCIONES A LAS UNIDADES DE APOYO:	49.394,86 €	51.703,20 €	49.200,00 €
Subvenciones a las unidades de apoyo de los CEE	49.394,86 €	51.703,20 €	49.200,00 €
	527.747,85 €	592.194,49 €	513.254,24 €

INGRESOS, CONTRIBUCIONES O APORTACIONES DIRECTAS QUE RETORNA LA ACTIVIDAD DEL CEE A LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y A LA ECONOMÍA DE LA COMUNIDAD FORAL

CONTRIBUCIÓN A LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

Evolución nivel de compras y trabajos subcontratados:

Tabla 9. Evolución de nivel de compras y trabajos subcontratados vinculados a la actividad del CEE (2010-2012)

	2010	2011	2012 (previsión)
COMPRAS Y TRABAJOS SUBCONTRATADOS:			
Importe compras de materiales o productos necesarios para la producción o actividad del CEE.	113.135,65 €	277.923,84 €	103.526,00 €
Incremento con respecto al año anterior		146%	-63%

CONTRIBUCIÓN AL MANTENIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPLEO

Tasubinsa tiene por misión conseguir la plena integración laboral y social de todas las personas con discapacidad intelectual de Navarra, prestando un servicio que impulse su crecimiento y desarrollo personal y social.

En el ejercicio de esta misión, el CEE de Arazuri Tasubinsa posibilita el empleo de personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción (personas con discapacidad intelectual en su mayoría) y también de otras personas sin discapacidad.

Tabla 10. Evolución de la plantilla del CEE (2010-2012):

	2010	2011	2012 (previsión)
Personas con discapacidad	41	47	44
Disc física o sensorial	1	7	5
Disc intelectual y del desarrollo	40	40	39
Incremento de empleo sobre el año anterior		15%	-6%
Personas sin discapacidad	11	12	11
Incremento de empleo sobre el año anterior		9%	-8%

CONTRIBUCIÓN EN MATERIA DE IMPUESTOS Y TRIBUTOS A LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Tabla 11. Evolución de impuestos y tributos devengados por el CEE (2010-2012)

	2010	2011	2012 (previsión)
IVA DEVENGADO Y PAGADO	49.727,85 €	68.098,83 €	12.233,54 €
IVA REPERCUTIDO	147.034,00 €	194.532,83 €	179.541,23 €
IVA SOPORTADO	97.306,15 €	126.434,00 €	167.307,69 €
OTROS IMPUESTOS O TASAS DE ÁMBITO LOCAL (contribución, impuestos de circulación de vehículos, rótulos, etc.)	6.166,37 €	2.987,25 €	3.000,00 €
Total	55.894,22 €	71.086,08 €	15.233,54 €

Tabla 12. Evolución de salarios y aportación IRPF del CEE según trabajadores (2010-2012)

	Salario			% medio de retención de IRPF aplicado	Importe estimado aportación IRPF		
	2010	2011	2012 (previsión)		2010	2011	2012 (previsión)
Trabajadores/as con discapacidad con especiales dificultades de inserción.	438.895,88 €	488.915,93 €	463.172,27 €	0,50%	2.194,48 €	2.444,58 €	2.315,86 €
Trabajadores/as con discapacidad sin especiales dificultades de inserción.	36.999,70 €	92.419,99 €	66.880,65 €	2,00%	739,99 €	1.848,40 €	1.337,61 €
Total trabajadores con discapacidad	475.895,58 €	581.335,92 €	530.052,92 €		2.934,47 €	4.292,98 €	3.653,47 €
Trabajadores/as sin discapacidad en desarrollo de funciones de atención directa.	185.232,41 €	197.355,17 €	171.447,54 €	14,00%	25.932,54 €	27.629,72 €	24.002,66 €
Trabajadores/as sin discapacidad en desarrollo de funciones de atención indirecta (personal en servicios generales en la parte proporcional imputable y otras personas que desarrollen este tipo de funciones para el desarrollo de la actividad del CEE.	57.885,13 €	53.339,23 €	53.577,35 €	14,00%	8.103,92 €	7.467,49 €	7.500,83 €
Total trabajadores sin discapacidad	243.117,54 €	250.694,40 €	225.024,89 €		34.036,46 €	35.097,22 €	31.503,48 €
TOTAL	719.013,12 €	832.030,32 €	755.077,81 €		36.970,93 €	39.390,20 €	35.156,96 €
Variación respecto al año anterior		16%	-9%			7%	-11%

CONTRIBUCIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Con respecto a la contribución a la Seguridad Social:

- Por un lado, con respecto a los costes de seguridad social a cargo de la empresa, se consideran los costes del CEE en esta partida de su cuenta de resultados (años 2010 y 2011) y previsión para 2012. El porcentaje medio de retención aplicado (en relación con los trabajadores sin discapacidad) es del 31%.
- Por otro lado, con respecto a la seguridad social a cargo de los/as trabajadores/as se estima esta contribución considerando un porcentaje medio del 6,35% sobre su respectivo coste salarial (considerando los datos de la Seguridad Social en relación con los tipos de cotización a cargo del trabajador por contingencias comunes, desempleo (tipo general) y formación profesional.

Tabla 13. Evolución de aportaciones a la Seguridad Social por el CEE (2010-2012)

	Coste Seguridad Social a cargo del CEE			Aportación a la SS por el trabajador		
	2010	2011	2012 (previsión)	2010	2011	2012 (previsión)
Trabajadores/as con discapacidad con especiales dificultades de inserción.	0,00 €	0,00 €	0,00 €	27.869,89 €	31.046,16 €	29.411,44 €
Trabajadores/as con discapacidad sin especiales dificultades de inserción.	0,00 €	0,00 €	0,00 €	2.349,48 €	5.868,67 €	4.246,92 €
Trabajadores/as sin discapacidad en desarrollo de funciones de atención directa.	53.071,95 €	42.770,53 €	42.805,62 €	11.762,26 €	12.532,05 €	10.886,92 €
Trabajadores/as sin discapacidad en desarrollo de funciones de atención indirecta (personal en servicios generales en la parte proporcional imputable y otras personas que desarrollen este tipo de funciones para el desarrollo de la actividad del CEE.	16.584,99 €	11.559,60 €	13.376,76 €	3.675,71 €	3.387,04 €	3.402,16 €
TOTAL	69.656,94 €	54.330,13 €	56.182,38 €	45.657,33 €	52.833,93 €	47.947,44 €

OTROS AHORROS INDIRECTOS QUE LA ACTIVIDAD DE LOS CEE SUPONE PARA LOS DIFERENTES SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL (SALUD, PENSIONES, DESEMPLEO, SERVICIOS SOCIALES...)

NOTA: En este epígrafe se recogen los ahorros que se estiman para el Sistema de Salud, Prestación por desempleo, Pensiones no contributivas, Familias y Otros Recursos, estando las personas con discapacidad en un escenario de trabajo en el CEE.

AHORROS PARA EL SISTEMA DE SALUD

Al margen de otros impactos de mayor relevancia sobre el Sistema de Salud que supone el hecho de que las personas con discapacidad se hallen trabajando, frente al sobrecoste que supondría que no estuvieran en esta situación (como consecuencia de un mayor agravamiento de su discapacidad o déficits, trastornos asociados especialmente vinculados a la enfermedad mental, pérdida de autonomía, etc., como consecuencia directa de su exclusión en el ámbito laboral, con la finalidad de tener una actitud totalmente conservadora en este sentido **se estiman únicamente los costes de ahorro para el Sistema de Salud que de facto suponen los reconocimientos médicos y analíticas vinculadas al sistema de prevención de riesgos laborales:**

Tabla 14. Evolución del ahorro estimado para el Sistema de Salud por reconocimientos médicos y analíticas vinculadas al sistema de prevención de riesgos laborales en el CEE (2010-2012)

	2010	2011	2012 (previsión)
Horas anuales dedicadas a reconocimientos médicos	26	30	28
Coste/hora médico Tasubinsa o Mutua	57,00 €	60,00 €	60,00 €
Coste de análisis realizados (Mutua)	1.482,00 €	1.770,00 €	1.650,00 €
TOTAL AHORRO ESTIMADO	2.964,00 €	3.570,00 €	3.330,00 €

Como se ha indicado, además del ahorro derivado de los reconocimientos médicos y analíticas vinculadas al sistema de prevención de riesgos laborales del CEE, **el hecho de que estas personas con discapacidad con especiales dificultades no estén trabajando redunda directamente en un agravamiento de su discapacidad** o déficits, trastornos asociados, pérdida de autonomía, etc., como consecuencia directa de su exclusión en el ámbito laboral.

AHORROS PARA OTROS SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

Se producen importantes ahorros para otros Sistemas de Protección Social según las distintas posibilidades, situaciones o alternativas de recursos que estas personas pueden requerir en el caso de que no se encuentren trabajando en el CEE. Así:

- El **ahorro en prestaciones por desempleo**: estima que este ahorro en prestaciones por desempleo alcanza los 7.890,56€ por trabajador/a con discapacidad y los 12.599,97€ por trabajador/a sin discapacidad (cálculos basados en la cuantía media por beneficiario de la prestación utilizando los datos del salario medio de los trabajadores del CEE y según datos

de diciembre de 2012 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para el cálculo de las cuantías de las prestaciones. Se ha calculado una duración media de desempleo de 14,8 (últimos datos disponibles de España de 14,8 meses según la OCDE en 2010).

Como se ha indicado anteriormente, considerando el acceso a esta prestación por desempleo para 40 de las personas trabajadoras del CEE con discapacidad (las 7 restantes podrían acceder a una pensión no contributiva de invalidez por su % de discapacidad, igual o superior al 65%, recogiendo en el apartado siguiente) y 12 personas trabajadoras sin discapacidad el ahorro total ascendería a 446.822,10 euros.

Tabla 15. Salario medio de los trabajadores del CEE objeto del estudio

	2011
Salario medio trabajador con discapacidad con especial dificultad de inserción del CEE	12.046,66 €
Salario medio trabajador sin discapacidad del CEE	20.456,81 €

Tabla 16. Prestaciones medias por desempleo de los trabajadores del CEE (2012)

	Primeros 6 meses	A partir de mes 7
Presentaciones medias por desempleo (con discapacidad)	655,54 €	454,76 €
Prestación Neta	655,54 €	454,76 €
Presentaciones medias por desempleo (sin discapacidad)	1.007,08 €	772,24 €
Prestación Neta	979,99 €	772,24 €
Tasa de descuento utilizado en la parte de la prestación recibida a partir del mes 12	4%	

- El ahorro en prestaciones del Sistema de Pensiones en relación con la **Pensión No Contributiva por Invalidez**: esta prestación asegura a todos los ciudadanos en situación de invalidez y en estado de necesidad una prestación económica, asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios, aunque no se haya cotizado o se haya hecho de forma insuficiente para tener derecho a una Pensión Contributiva.

De conformidad con la Ley 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado, en el caso de personas que con anterioridad al inicio de una actividad lucrativa vinieran percibiendo PNC de Invalidez, durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad, la suma de la cuantía de la pensión de invalidez y de los ingresos obtenidos por la actividad desarrollada no podrán ser superiores, en cómputo anual, al importe, también en cómputo anual, del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) vigente en cada momento. En caso de exceder de dicha cuantía, se minorará el importe de la

pensión en el 50 por 100 del exceso sin que, en ningún caso, la suma de la pensión y de los ingresos pueda superar 1,5 veces el IPREM.

A los efectos de este estudio, no se considera esta posibilidad de compatibilidad y se estima la posibilidad de acceder a esta prestación para el caso de personas con discapacidad que dejaran de trabajar en el CEE.

Entre los requisitos para acceder a la misma, se exige tener reconocido grado de discapacidad igual o superior al 65%. En el caso del CEE objeto de pilotaje, 7 de sus personas trabajadoras con discapacidad tenían reconocido este grado en 2011.

Para la estimación que se realiza en este epígrafe se considera que todas ellas cumplen los requisitos relativos a la carencia de ingresos suficientes exigida para acceder a esta prestación de la Seguridad Social.

La Pensión no Contributiva de Invalidez es incompatible con la PNC de Jubilación, con las Pensiones Asistenciales (PAS) y con los Subsidios de Garantía de Ingresos Mínimos y por Ayuda de Tercera Persona de la Ley de Integración Social de las personas con discapacidad (LISMI), así como con la condición de causante de la Asignación Familiar por Hijo a Cargo con Discapacidad.

La cuantía individual de la pensión se establece en función del número de beneficiarios de pensión no contributiva integrados en la misma unidad económica de convivencia, de los ingresos personales y/o de las personas que integran la unidad económica, no pudiendo ser inferior dicha cuantía a 1.251,95 € anuales, que se corresponde con el 25 por 100 del importe íntegro para el año 2012.

Considerando el acceso a esta prestación por desempleo para los 7 de las personas trabajadoras del CEE, con un mínimo del 65% de discapacidad reconocida, **este ahorro alcanza los 35.054,60 euros.**

AHORROS PARA LOS FAMILIARES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se producen importantes ahorros para las familias de las personas trabajadoras con discapacidad por reducción de horas de cuidado y apoyo de los empleados discapacitados del CEE.

Tabla 17. Estimación reducción horas de apoyo y cuidado

Reducción estimada en horas dedicadas el apoyo y cuidado del empleado con discapacidad del CEE*	Coste de Sustitución**	Valor Ahorro / mes	Total Ahorro / Año / Trabajador con discapacidad del CEE con especiales dificultades de inserción
50,5	7,51 €	379,31 €	4.551,68 €

* Cifra calculada en base a datos del Estudio del sobre esfuerzo económico que la discapacidad intelectual ocasiona en la familia en España – 2008” de FEAPS.

** Resolución de 29 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican las tablas salariales del V Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Número de familias afectadas (trabajadores del CEE con discapacidad con especiales dificultades de inserción)	Valor total ahorro año para colectivo de familias de trabajadores del CEE con especiales dificultades de inserción	Valor retorno por cada 1€ público invertido en el funcionamiento del CEE
40	182.067,12 €	0,31 €

EMPLEADOS/AS CON DISCAPACIDAD

IMPACTOS EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EMPLEADOS/AS CON DISCAPACIDAD

Tabla 18. Resultados Escala SIS de Intensidad de Apoyos

RESULTADOS ESCALA SIS DE INTENSIDAD DE APOYOS	
Mediana del Número horas / mes empleadas en actividades relevantes - muestra completa (percentil 17)	28
Mediana Número horas / mes - muestra percentil 35-50	145
Diferencia en número de horas mensuales de apoyo	117
Diferencia anual en número de horas de apoyo y cuidado	1.404
Salario Mensual Auxiliar Ayuda Domicilio*	941,56 €
Salario anual	13.181,84 €
Número de horas anuales según convenio	1.755
Salario / hora	7,51 €
Valor retorno calidad de vida por trabajador con discapacidad del CEE con especiales dificultades de inserción	10.545,47 €

* Resolución de 29 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican las tablas salariales del V Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Número de personas afectadas (trabajadores del CEE con discapacidad con especiales dificultades de inserción)	Valor total retorno calidad de vida de los trabajadores con discapacidad del CEE con especiales dificultades de inserción	Valor retorno por cada 1€ público invertido en el funcionamiento del CEE
40	421.818,88 €	0,71 €

Análisis SROI CEE Navarra y País Vasco

Encuesta a Familiares de los/as Trabajadores/as con Discapacidad del CEE

ECODES y Alter Civites están realizando un **estudio sobre el impacto social y económico de los Centros Espaciales de Empleo de Navarra y el País Vasco** objetivo es **visibilizar el potencial de este tipo de empresas sociales para la integración socio laboral de personas con discapacidad**.

Por este motivo, solicitamos su colaboración durante un máximo de 15 minutos, agradeciéndole de antemano su colaboración. Le garantizamos el absoluto anonimato y confidencialidad de sus respuestas en el más estricto cumplimiento de las leyes de protección de datos personales. Éstas solamente se utilizarán para los fines de este estudio.

1. Nombre:	2. Nombre familiar con empleo en el CEE :
2. Relación con la persona empleada en el CEE: <input type="checkbox"/> Madre / padre <input type="checkbox"/> Hermano / hermana <input type="checkbox"/> Tío / tía <input type="checkbox"/> Cuidador (no familiar) <input type="checkbox"/> Otro:	4. Antigüedad de familiar en el CEE: <input type="checkbox"/> Menos de un año <input type="checkbox"/> De 1 a 3 años <input type="checkbox"/> De 4 a 6 años <input type="checkbox"/> De 7 a 10 años <input type="checkbox"/> Más de 10 años

4. El hecho de estar trabajando en el CEE, ¿ha impactado la calidad de vida de su familiar?

El segundo bloque de preguntas tiene como objetivo medir sus percepciones acerca si el hecho de estar trabajando en un CEE afecta diferentes dimensiones de la calidad de vida de su familiar. El objetivo es evaluar en una escala de 1 a 5 el grado de acuerdo que tienes sobre cada una de los ítems.

Por favor seleccionar solo una opción.

	Muy de acuerdo 1	Más bien de acuerdo 2	Indiferente 3	Más bien en desacuerdo 4	Muy en desacuerdo 5
Bienestar emocional					
Desde que trabaja en Tasubinsa su (familiar) es más feliz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Desde que trabaja en Tasubinsa su (familiar) muestra más satisfacción consigo mismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Desde que trabaja en Tasubinsa su (familiar) sufre menos estrés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Desde que trabaja en Tasubinsa su (familiar) está más seguro de sí mismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Desde que trabaja en Tasubinsa su (familiar) muestra más satisfacción consigo mismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Muy de acuerdo 1	Más bien de acuerdo 2	Indiferente 3	Más bien en desacuerdo 4	Muy en desacuerdo 5
Relaciones interpersonales					
Desde que trabaja en Tasubinsa su (<i>familiar</i>) tiene más relaciones amistosas y/o afectivas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bienestar físico					
Desde que trabaja en Tasubinsa su (<i>familiar</i>) goza de mejor salud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Desde que trabaja en Tasubinsa su (<i>familiar</i>) visita menos veces al año al medico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Desde que trabaja en Tasubinsa su (<i>familiar</i>) disfruta más de actividades de ocio y recreo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Desde que trabaja en Tasubinsa su (<i>familiar</i>) cuida más de su dieta y nutrición	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autodeterminación					
Desde que trabaja en Tasubinsa su (<i>familiar</i>) es más autónomo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inclusión social					
Desde que trabaja en Tasubinsa su (<i>familiar</i>) está más integrado y participado en más actividades en la comunidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Desde que su familiar trabaja en el CEE, ¿se ha visto reducido el tiempo de atención, apoyo y cuidado que le tiene que dedicar?

Si, (continuar con la pregunta 6)	<input type="checkbox"/>
No (pasar a la sección 7)	<input type="checkbox"/>

6. ¿En cuánto tiempo se ha visto reducido su dedicación a labores de atención, apoyo y cuidado?

Menos de una hora diaria	<input type="checkbox"/>
De 1 a 2 horas diarias	<input type="checkbox"/>
De 3 a 4 horas diarias	<input type="checkbox"/>

De 5 a 6 horas diarias	<input type="checkbox"/>
De 7 a 8 horas diarias	<input type="checkbox"/>
Más de 8 horas diarias	<input type="checkbox"/>

7. El hecho de que su familiar esté trabajando en el CEE, ¿le ha permitido a usted o a alguien de su familia dedicarse al trabajo remunerado?

Si, (continuar con la pregunta 8)	<input type="checkbox"/>
No (fin de la encuesta)	<input type="checkbox"/>

8. ¿En caso afirmativo, que tipo de jornada laboral le ha permitido hacer?

A tiempo completo	<input type="checkbox"/>
A tiempo parcial	<input type="checkbox"/>

Muchas gracias por su colaboración. Está información es fundamental para poder medir con precisión el impacto total del CEE.

ANEXO IX– EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La realidad española se caracteriza por un alto déficit en empleabilidad, actividad y empleo de las personas con discapacidad respecto otros países UE y OCDE: tal como destaca la Encuesta sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad (Instituto Nacional de Estadística, serie 2008-2010), **laboralmente, lo más destacable de este colectivo es su baja participación, con una tasa de actividad del 36,2%, casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad.**

Tabla 19. Tasas de actividad, empleo y paro de las personas con discapacidad en relación con las personas sin discapacidad en España. Año 2010

Tasas de actividad, empleo y paro	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
Actividad	75,9	36,2
Empleo	60,6	27,7
Paro	20,1	23,3

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad (Instituto Nacional de Estadística, serie 2008-2010).

Tabla 20. Tasa de actividad de las personas con discapacidad en relación con las personas sin discapacidad en España, Navarra y CAPV. Año 2010

	Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	Miles de personas	%	Miles de personas	%
ESPAÑA	29656,3		1171,9	
Activos	22509	75,90%	423,7	36,15%
Inactivos	7147,3	24,10%	748,2	63,85%
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	393		14	
Activos	302,1	76,87%	5,1	36,43%
Inactivos	90,9	23,13%	8,9	63,57%
COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO	1350,4		63,1	
Activos	1020	75,53%	22,7	35,97%
Inactivos	330,5	24,47%	40,4	64,03%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad (Instituto Nacional de Estadística, serie 2008-2010).

Esta realidad de bajas tasas de actividad y empleo se agrava en relación a aquellas personas con discapacidad que por causas diversas –tipo o grado de la discapacidad, género, hábitat rural, etc. – presentan especial dificultad de inserción. De hecho, **la tasa de actividad entre las personas con discapacidad intelectual es únicamente del 27,4%, y de las personas con trastorno mental, del 25%.**

Tabla 21. Tasas de actividad y empleo de las personas con discapacidad en España según tipo de discapacidad. Año 2010

	Personas con discapacidad física	Personas con discapacidad intelectual	Personas con enfermedad mental	Personas con discapacidad sensorial
Actividad	38,4	27,4	25	50,8
Empleo	30,3	18,2	16,3	42,2

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad (Instituto Nacional de Estadística, serie 2008-2010).

Además, la tasa de actividad asociada a grado de discapacidad de menor intensidad (grado de discapacidad inferior al 45%) se situaba en torno al 55%. Según aumenta la intensidad de la discapacidad (hasta grado mayor o igual al 75%), la tasa de actividad disminuye hasta el 14,3%.

En cuanto a su relación con la actividad, la mayor parte de las personas con discapacidad se encuentran percibiendo una pensión contributiva o no contributiva.

Tabla 22. Población de 16 a 64 años con discapacidad según su relación con la actividad en España, Navarra y CAPV (2008).

	ESPAÑA		NAVARRA		CAPV	
	Miles de personas	%	Miles de personas	%	Miles de personas	%
Total	1482,1	100,00%	12,4	100,00%	61,3	100,00%
Trabajando	419,3	28,29%	4,5	36,29%	19,1	31,16%
En desempleo	106,8	7,21%	0,7	5,65%	2,2	3,59%
Percibiendo una pensión contributiva o no contributiva	608,3	41,04%	4,7	37,90%	24,1	39,31%
Incapacitado para trabajar	87,2	5,88%	0,5	4,03%	5	8,16%
Otros inactivos	260,5	17,58%	2	16,13%	10,9	17,78%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008.

Según los datos aportados por esta misma encuesta, las tasas más bajas de personas con discapacidad trabajando se producen entre quienes presentan deficiencias mentales (19%)¹⁶, deficiencias del sistema nervioso (11%) y deficiencias viscerales (14%).

En lo que respecta a la evolución en la contratación de personas con discapacidad, en la tabla siguiente se recoge la distribución y variaciones interanuales de la contratación a personas con discapacidad según duración de contratos por CCAA (acumulado Julio, 2011-2012).

¹⁶ La Encuesta EDAD 2008 incluye entre las denominadas “deficiencias mentales” el retraso madurativo, deficiencia intelectual profunda y severa, deficiencia intelectual moderada, deficiencia intelectual ligera, inteligencia límite, demencias, enfermedad mental, y otros trastornos mentales y del comportamiento.

Tabla 23. Distribución y variaciones interanuales de la contratación a personas con discapacidad según duración de contratos por CCAA. Acumulado Julio, 2011-2012.

ÁMBITO TERRITORIAL	INDEFINIDOS		TEMPORALES		OTROS CONTRATOS		TOTAL	
	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011
Andalucía	1.166	1.764	5.804	5.490	2	2	6.972	7.256
Aragón	283	303	682	778	0	0	965	1.081
Asturias	236	343	2.179	1.991	1	2	2.416	2.336
Illes Balears	235	239	429	383	28	19	692	641
Canarias	232	322	1.073	903	2	2	1.307	1.227
Cantabria	98	116	343	452	4	2	445	570
Castilla y León	382	525	1.535	1.640	2	2	1.919	2.167
Castilla-La Mancha	250	366	962	938	0	1	1.212	1.305
Catalunya	1.167	1.515	3.681	3.654	11	5	4.859	5.174
C. Valenciana	684	912	2.291	2.341	0	0	2.975	3.253
Extremadura	183	192	632	706	0	1	815	902
Galicia	384	520	1.053	1.288	0	4	1.437	1.811
Madrid	1.279	1.413	4.191	3.486	4	3	5.474	4.899
Murcia	269	365	645	720	0	0	914	1.085
Navarra	75	111	198	291	0	0	273	411
País Vasco	429	500	3.034	3.024	10	9	3.473	3.524
La Rioja	53	55	147	258	1	0	201	313
Ceuta y Melilla	28	31	34	41	0	0	62	72
Extranjero	7	10	0	7	0	0	7	17
ESPAÑA	7.440	9.602	28.913	28.391	65	52	36.418	38.045

Fuente: Observatorio Estatal de la Discapacidad. Informe sobre la contratación a personas con discapacidad en España. Datos acumulados julio de 2012

Según el **Art. 42. de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)**, *los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de Minusválidos al régimen de trabajo normal. La plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por el mayor número de trabajadores minusválidos que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70% de aquélla. A estos efectos no se contemplará el personal no minusválido dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.*

Pese a los años transcurridos desde esta Ley, el empleo protegido en España, y a pesar de su evolución, se encuentra a la cola en su desarrollo con respecto a otros países de la UE y de la OCDE.

Los datos comparativos de la OCDE sobre empleo protegido en varios países muestran cómo España se encuentra a la cola en el desarrollo del empleo protegido, al mismo nivel que Italia, y seguida de Corea y Portugal.

En efecto, en España, sólo 0,6 personas con discapacidad por cada 1.000 habitantes están en empleo protegido, frente al 10,1 en Polonia, el 9,2 en Holanda, el 5,6 en Suiza o el 5,2 en Suecia. En Francia y Alemania estos niveles se sitúan en 3,2 y 3,3.¹⁷

Las administraciones públicas en el ámbito de Navarra y la Comunidad Autónoma del País Vasco han venido apoyando en los últimos años la actividad de los CEE como mecanismo para favorecer oportunidades de empleo para las personas con discapacidad.

Así, entre la prioridades del Gobierno de Navarra explicitadas en su **IV Plan de Empleo 2009-2012** para conseguir un mercado laboral cohesionado, desde la consideración de que *el empleo es un factor imprescindible para favorecer la inclusión social, ya que favorece el sentido de pertenencia, reduciendo al máximo los riesgos de exclusión y conflictividad social, y para sentar las bases de una sociedad cohesionada*, y de que *el acceso a un trabajo de calidad es el elemento más importante para la integración social de las personas*, se apuesta, en relación con el colectivo de personas con discapacidad, por **profundizar en los Centros Especiales de Empleo** (Medida 5.4. del Plan). De hecho, este Plan destaca, con respecto a esta Medida, que *las personas con discapacidad constituyen un colectivo que soporta unas dificultades especiales para su incorporación al empleo. Esta situación exige una implicación especial de las Administraciones y de la sociedad en general. Los poderes públicos tienen la obligación de crear y financiar las medidas e instrumentos necesarios para garantizar el derecho al trabajo de este colectivo en condiciones de igualdad*. Para ello, *los Centros*

¹⁷ Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) 2003. Base de datos de la OCDE relativos a los programas para las personas con discapacidad sobre datos de 1999.

Especiales de Empleo citados son una importante herramienta de empleo protegido, de creación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad, y su mantenimiento y mejora continuos deben ser apoyados desde este Plan de Empleo, profundizando en su calidad, eficacia y desarrollo.

El apoyo de las administraciones públicas a la actividad de los CEE resulta fundamental para su subsistencia, sostenibilidad y desarrollo de su actividad, para seguir manteniendo empleo y generando nuevos puestos de trabajo para las personas con discapacidad (en particular quienes presentan dificultades de inserción laboral), así como para avanzar en su calidad, innovación y competitividad, y lograr mejores condiciones laborales para todas ellas.

El régimen de apoyo general al empleo protegido, con algunas adaptaciones posteriores, proviene de 1998 (**ORDEN de 16 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo**). Los ajustes de normativa posteriores han venido acogiendo medidas que tienen en cuenta las necesidades de apoyo suplementario que presentan las personas con discapacidad intelectual, personas con enfermedad mental o personas con parálisis cerebral (todas ellas con grado de discapacidad igual o superior al 33%), así como las personas con discapacidad física o sensorial con grado de discapacidad igual o superior al 65%.

A) APOYO A LA CREACIÓN DE EMPLEO MEDIANTE ACCIONES QUE AYUDEN A PONER EN MARCHA PROYECTOS GENERADORES DE EMPLEO DE CARÁCTER INNOVADOR (ORDEN 1998).

Su finalidad es financiar cualesquiera iniciativas que generen empleos preferentemente estables para trabajadores discapacitados desempleados, mediante la creación o ampliación de Centros Especiales de Empleo que figuren inscritos como tales en el Registro correspondiente.

Proyectos financiables:

- Financiación parcial de proyectos que generen empleo, preferentemente estables, para trabajadores discapacitados desempleados.
- Proyectos de creación de Centros Especiales de Empleo.
- Proyectos de ampliación de plantilla presentados por aquellos Centros Especiales de Empleo ya en funcionamiento.
- Ayudas de mantenimiento de puestos de trabajo de discapacitados en los Centros Especiales de Empleo.

Son beneficiarios aquellos Centros Especiales de Empleo que figuren inscritos como tales en el Registro correspondiente.

Todos los beneficiarios que soliciten las ayudas deberán acreditar:

- Hallarse al corriente en sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, justificándolo mediante la documentación correspondiente.
- Figurar inscrito como Centro Especial de Empleo en el Registro correspondiente.
- En cualquier caso, las solicitudes deberán ir acompañadas de las memorias explicativas de los proyectos objeto de las subvenciones.

Además de estos requisitos comunes deberán reunirse, según el tipo de ayuda que se solicite, los siguientes:

- Para proyectos de creación de empleo en Centros Especiales de Empleo:
- Que el proyecto tenga viabilidad técnica, económica y financiera, lo que se acreditará mediante la presentación del oportuno estudio económico detallado.
- Que supongan la creación de empleo estable para discapacitados.
- La asistencia técnica se prestará por empresas o personas físicas especializadas y que reúnan garantías de solvencia profesional.
- Los préstamos se acreditarán mediante certificación de la entidad prestamista donde se especifique nombre del prestatario, cuantía, interés y plazo de amortización.

Clases de subvenciones:

- Para asistencia técnica: la asistencia técnica podrá consistir en alguna de las modalidades siguientes:
 - Estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis y otros de naturaleza análoga.
 - Auditorías e informes económicos.
 - Asesoramiento en las diversas áreas de gestión empresarial.
- La petición de las ayudas para asistencia técnica podrá ser realizada a instancia de parte o promovida de oficio, cuando el estudio del expediente así lo demande.
- Para sufragar la inversión fija en proyectos de interés social.
 - Para subvención parcial de intereses de los préstamos que obtengan de entidades de crédito, públicas o privadas, que tengan suscrito convenio en las condiciones siguientes:
 - Los préstamos para ser subvencionables deberán ser concedidos por aquellas entidades de crédito, públicas o privadas, que tengan suscrito un convenio a tal objeto con el Ministerio de Trabajo e Inmigración.
 - La subvención financiera será, como máximo, de tres puntos del tipo de interés fijado por la entidad de crédito, pública o privada, que conceda el préstamo al solicitante, pagadera de una sola vez, en

cuantía calculada como si la subvención se devengase cada año de la duración del mismo, incluido el posible período de carencia.

Cuantía de las subvenciones

- Las subvenciones serán, en su conjunto, de 12.020,24 euros por puesto de trabajo creado con carácter estable, si el Centro Especial de Empleo supera el 90 por 100 de trabajadores discapacitados respecto del total de su plantilla.
- La cuantía de la subvención por puesto de trabajo creado de carácter estable será de 9.015,18 euros si el número de trabajadores discapacitados del Centro Especial de Empleo está comprendido entre el 70 y el 90 por 100 del total de la plantilla.

B) APOYO AL MANTENIMIENTO DE PUESTOS DE TRABAJO EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (ORDEN 1998).

Se prevén ayudas para las siguientes actuaciones:

- Para la bonificación de cuotas a la Seguridad Social, junto con la solicitud, se acompañarán, por una única vez, el contrato de trabajo y parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores discapacitados con el correspondiente certificado de minusvalía; igual procedimiento se seguirá con las sucesivas contrataciones.
- Para la subvención del coste salarial el Centro Especial de Empleo deberá haber abonado a sus trabajadores el salario correspondiente, lo que acreditará mediante la aportación de las nóminas debidamente firmadas.
- Subvención para la adaptación de los puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas, debiendo justificar su necesidad mediante la oportuna memoria.
- Subvención, por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente los Centros Especiales de Empleo: con carácter excepcional y extraordinario, el centro deberá acreditar, además de viabilidad técnica, económica y financiera si la situación financiera en que se encuentra en el momento de la solicitud pone en grave peligro su subsistencia y, consiguientemente, el mantenimiento de los puestos de trabajo.
- Subvención destinada a equilibrar los presupuestos de los Centros Especiales de Empleo, quienes deberán acreditar:
 - Que carecen de ánimo de lucro.
 - Que son de utilidad pública e imprescindibilidad.
 - Que los resultados adversos que se pretenden equilibrar no deriven de una gestión deficiente a juicio de la Administración.

Cuantía de las ayudas:

- Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta. Estas

bonificaciones serán deducidas directamente por los Centros Especiales de Empleo, previa autorización de la Administración, de las cuotas a liquidar mensualmente a la Seguridad Social, de acuerdo con la normativa vigente en esta materia.

- Subvenciones del coste salarial correspondiente al puesto de trabajo ocupado por discapacitados que realice una jornada de trabajo laboral normal y que esté en alta en la Seguridad Social, por un importe del 50% del salario mínimo interprofesional. En el caso de contrato de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.

De acuerdo con lo previsto en el **Art. 8 Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas**, el importe de esta ayuda será del 75 % del salario mínimo interprofesional durante el período comprendido entre el 10 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2010, con carácter general.

Para trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral, el período de vigencia se extenderá desde el 10 de julio de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.
- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.

En Comunidades Autónomas como Navarra, el Gobierno de la Comunidad Foral ha mantenido esta medida del 75% para trabajadores con discapacidad con especiales dificultades durante 2012 y se ha comprometido a seguir manteniéndola durante del 2013.

- Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 1.803,04 euros por puesto de trabajo, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación o eliminación.
- Subvención, por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente a los Centros Especiales de Empleo, con el fin de lograr una reestructuración para que alcancen niveles de productividad y rentabilidad que garanticen su viabilidad y estabilidad.
- Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de aquellos Centros Especiales de Empleo que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e imprescindibilidad. Esta subvención no podrá cubrir resultados adversos derivados de una gestión deficiente a juicio de la Administración. Para la concesión y determinación de la cuantía de la compensación se tendrá en cuenta:
 - La actividad, dimensión, estructura y gerencia del centro.

- La composición de su plantilla, con atención especial a la proporción de trabajadores discapacitados respecto del total en el Centro Especial de Empleo, así como a la naturaleza y grado de minusvalía de sus componentes, en relación con su capacidad de adaptación al puesto de trabajo que desempeñen.
 - La modalidad y condiciones de los contratos suscritos con los trabajadores de la plantilla del centro, discapacitados o no.
 - Las variables económicas que concurren en el centro en relación con su objetivo y función social.
 - Los servicios de ajuste personal y social que preste el centro a sus trabajadores discapacitados.
- Los Centros Especiales de Empleo podrán recibir asistencia técnica destinada al mantenimiento de puestos de trabajo, pudiendo ser concedida a instancia de parte o de oficio cuando el estudio del expediente así lo demande.

C) AYUDAS PARA LAS UNIDADES DE APOYO A LA ACTIVIDAD PROFESIONAL (REAL DECRETO 469/2006, DE 21 DE ABRIL, 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 Y RESOLUCIÓN 2782/2006, DE 20 DE SEPTIEMBRE, DE LA DIRECTORA GERENTE DEL SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO, POR LA QUE SE APRUEBA LA CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES A 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):

Se entiende por Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional los equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante el desarrollo de distintas funciones y cometidos, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo.

Los destinatarios finales de este programa serán los trabajadores con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo que se encuentren en alguno de los supuestos que se describen a continuación:

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.
- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

Las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional podrán prestar servicio también a los trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo no incluidos anteriormente,

siempre y cuando la dedicación a estos trabajadores no menoscabe la atención de los incluidos en el apartado anterior.

La subvención se destina a financiar costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida o temporal de duración igual o superior a 6 meses de los trabajadores de estas unidades de apoyo. La cuantía de la subvención se establece en 1.200 euros anuales por cada trabajador con discapacidad que se encuentre en el apartado destinatarios finales.

La subvención de 1.200 euros se reducirá proporcionalmente en función de la duración de los contratos, así como en función de la duración de la jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial.

Estas subvenciones se concederán por períodos máximos de un año y estará condicionada a la existencia de disponibilidades presupuestarias para dicho fin, según lo consignado anualmente en los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal.

Podrán ser beneficiarios de estas subvenciones las entidades titulares de los Centros Especiales de Empleo y dichos Centros, cuando tengan personalidad jurídica propia.

A nivel estatal, en FEACEM (Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo), se integran más de 440 CEE que dan empleo a más de **23.600 trabajadores con discapacidad**¹⁸.

En **Navarra**, según datos aportados por **ACEMNA** (Asociación de Centros de Empleo de Navarra), **en los CEE que engloba trabajan casi 1.500 personas (el 87% de ellas, con algún tipo de discapacidad)**. 798, además, son personas con discapacidad que presentan especiales dificultades de inserción laboral.

En **País Vasco**, según datos aportados por **EHLABE** (2012), en sus Centros en modalidad de empleo (CEE) hay 5.964 personas con discapacidad trabajando. De estas 5964 personas en CEE, 3.406 son personas de mayores dificultades de inserción.

¹⁸ Fuente: www.feacem.es.

- **Bienestar emocional:** Los ejemplos centrales propuestos de indicadores objetivos de esta dimensión son: la seguridad, la felicidad, la espiritualidad, la ausencia de estrés, el autoconcepto y la satisfacción con uno mismo. Para mejorar esta dimensión Schalock apunta las siguientes técnicas: aumentar la seguridad, permitir la espiritualidad, proporcionar feedback positivo, mantener el nivel de medicación lo más bajo posible, reducir el estrés, promocionar el éxito y promocionar estabilidad, seguridad y ambientes predecibles. Por ejemplo, con respecto a este último punto, son numerosas las experiencias llevadas a cabo con personas con discapacidad intelectual con necesidades de apoyo generalizado (los llamados gravemente afectados) y consistentes en el uso de agendas adaptadas mediante dibujos simples u objetos en miniatura para dar información por adelantado y así aumentar la capacidad de predicción sobre eventos significativos en sus vidas (por ejemplo, enseñar mediante fotos la comida que habrá al mediodía, o anticipar mediante una foto la visita a casa de un familiar, etc.).
- **Relaciones interpersonales:** Los indicadores centrales de esta dimensión son: intimidad, afecto, familia, interacciones, amistades, apoyos. Las técnicas de mejora propuestas son: permitir la intimidad, permitir el afecto, apoyar a la familia, fomentar interacciones, promover amistades, proporcionar apoyos. Si recordamos que las personas lo son gracias a la interacción significativa con los demás, nos daremos cuenta de la relevancia de esta dimensión.
- **Bienestar material:** Indicadores centrales propuestos para esta dimensión son: derechos, económico, seguridad, alimentos, empleo, pertenencias, estatus socioeconómico. Las técnicas para la mejora de esta dimensión son: permitir la propiedad, defender la seguridad financiera, asegurar ambientes seguros, empleo con apoyo, fomentar posesiones. Cuando en una encuesta adaptada se preguntaba a personas adultas con autismo y discapacidad intelectual acerca de lo que consideraban relevante para ellos y sus vidas, algunas de las respuestas fueron “poder cocinar la propia comida, elegir la comida, que el equipo de apoyo cuide de las pertenencias y del correo cuando uno no se esté en la casa...”
- **Desarrollo personal:** Indicadores centrales son: formación, habilidades, realización personal, competencia personal, capacidad resolutoria. Las técnicas de mejora consisten en: proporcionar educación y habilitación/rehabilitación, enseñar habilidades funcionales, proporcionar actividades profesionales y no profesionales, fomentar el desarrollo de habilidades, proporcionar actividades útiles y utilizar tecnología aumentativa. En este sentido, por ejemplo, el uso de sistemas alternativos tales como signos, pictogramas o símbolos ha servido para dotar de medios de comunicación a personas con muy bajos niveles de funcionamiento intelectual y se afirma con absoluta rotundidad la actitud de no exclusión de estos programas de ninguna persona debido a su nivel o capacidad.
- **Bienestar físico:** Ejemplos de indicadores son la salud, nutrición, movilidad, ocio, actividades de la vida diaria. Las técnicas de mejora son: asegurar el cuidado de la salud, maximizar la movilidad, apoyar oportunidades para el recreo y tiempo libre significativos, promover la nutrición apropiada, apoyar actividades de vida diaria, promover el bienestar poniendo énfasis en el ajuste, nutrición, estilos de vida saludables y manejo del estrés. En este sentido una cosa tan sencilla como educar y apoyar la alimentación baja en colesterol y grasas cuando se está en periodo de crecimiento, junto con el apoyo a actividades deportivas, asegura una vida adulta más confortable y saludable (como el

caso de un hombre con discapacidad intelectual cuya obesidad le impedía realizar las actividades de cuidado personal -higiene, vestido...- que con tanto esfuerzo había aprendido en sus años escolares).

- **Autodeterminación:** Los indicadores centrales de esta dimensión central son: autonomía, elecciones, decisiones, control personal, autorregulación, valores/metas personales. Las técnicas de mejora son: favorecer hacer elecciones, favorecer el control personal, favorecer tomar decisiones, ayudar en el desarrollo de metas personales. Debemos recordar que **el crecimiento personal tiene lugar cuando se es actor/agente del propio desarrollo y no mero espectador/paciente del mismo**. Una técnica para enseñar a elegir a niños y niñas con necesidades de apoyo generalizado consiste en ofrecerles diariamente dos ejemplares de ropa antes de vestirse y que indiquen con la mirada o el gesto cual de ambas desean y permitirles esa opción. Lo mismo se puede hacer con el postre de una comida, ofreciéndoles dos frutas diferentes. Si pensamos en personas con necesidades de apoyo menos intenso deberíamos plantear su derecho a disponer del propio salario, la posibilidad de elegir las personas con las que convivir o la decoración de su hogar.

- **Inclusión social:** Indicadores centrales de calidad de vida son: aceptación, estatus, apoyos, ambiente laboral, integración y participación en la comunidad, roles, actividades de voluntariado, entorno residencial. Las técnicas de mejora para esta dimensión son: conectar con redes de apoyo, promover funciones de rol y estilos de vida, fomentar ambientes normalizados e integrados, proporcionar oportunidades para la integración y participación en la comunidad, apoyar el voluntariado. Pensemos aquí que además de las habilidades que pueden enseñarse a las personas con discapacidad intelectual para su inclusión en la comunidad, es esencial la consideración de la obligación del entorno social de adaptarse y ajustarse para la realidad de esa inclusión. **No se trata tanto de acceder a entornos normalizados sino de construir entornos capaces de incluir en ellos a todas las personas independientemente de sus capacidades.**

- **Derechos:** Ejemplos de indicadores centrales de esta dimensión son: privacidad, voto, acceso a derechos y libertades reconocidos en la población general y especiales protecciones requeridas por el hecho de manifestar la condición de retraso mental (en este sentido, cabe preguntarse y debatir sobre temas tales como la esterilización, la incapacitación judicial...), juicio gratuito, derechos, responsabilidades civiles. Las técnicas de mejora son: asegurar la privacidad (por ejemplo, no leer su correo, no abrir sus armarios o cajones), fomentar el voto, reducir barreras (y no solo las físicas sino también las psicológicas y las sociales), proporcionar procesos justos, fomentar y respetar la propiedad, fomentar las responsabilidades cívicas.

La revisión sistemática de la literatura científica (Jin et al.) muestra que existe evidencia significativa que apoya conclusiones sobre una asociación entre el desempleo y un aumento en el riesgo de la morbilidad (enfermedad física o mental o uso de servicios de la previsión sanitaria) y de la mortalidad.¹⁹ Debido a la circunstancia de que la mayoría de los análisis y los datos de evidencia fueron obtenidos en los años 70, 80 y 90, ha resultado difícil citar directamente de estos documentos de evidencia. Por eso, en este párrafo nos referimos exclusivamente a los resultados del meta análisis llevado a cabo por Jin et al.

Analizando las diferencias estandarizadas de mortalidad (SMRs en sus siglas en inglés - standardized mortality ratios) y los RRs (riesgos relativos estimados de mortalidad), varios estudios encontraron evidencia de que el desempleo a largo plazo es aún más dañino para la salud que el desempleo a corto plazo ya que el SMR aumentó en paralelo a un incremento en la duración de desempleo. Además se observó que hay una asociación positiva entre el desempleo y el riesgo de muerte por todas las causas. Las causas de muerte más examinadas fueron enfermedades cardiovasculares (asumiendo que el desempleo induce estrés, siendo un factor de riesgo para enfermedades del corazón) y el suicidio. Más en concreto, Brenner reportó una correlación positiva entre el desempleo y la muerte debida a enfermedades de corazón en varios países como los Estados Unidos, Canadá, Australia, Dinamarca, Finlandia, Francia , Alemania, Suecia, Inglaterra, Gales y Escocia. En el área metropolitana de Londres se pudo observar una relación excedente de 5.4 muertes debido a un ataque apoplético por 100.000 hombres por cada incremento del 1% en la tasa de desempleo. Brenner y Mooney reportaron asociaciones positivas entre el desempleo y las tasas de mortalidad debido a causas cerebrovasculares en Canadá, Suecia, Francia y Alemania. Trabajadores de astilleros suecos en riesgo de perder su trabajo mostraron incrementos en los niveles medianos de colesterol y triglicérido y la presión sanguínea, así como un incremento de peso e insomnio debido al estrés.

Desempleados británicos, finlandeses y daneses evidenciaron tasas de muerte debidas al suicidio que fueron 1.6, 1.9 y 2.5 veces superiores a las tasas de las poblaciones de referencia. Otros análisis encontraron correlaciones fuertes entre el desempleo y el suicidio entre hombres jóvenes en Francia, Australia, los EE.UU. y Canadá entre 1966 y 1987, pero al mismo tiempo encontraron correlaciones débiles en Suecia, Japón y la antigua República Democrática de Alemania. Estos últimos tres países históricamente tienen tasas bajas de desempleo de los jóvenes y los desempleados reciben apoyo significativo del estado social. Varios estudios reportaron un incremento en el uso de servicios de previsión sanitaria en general. D'Arcy y Siddique encontraron que uno de cada seis desempleados registró admisiones al hospital comparado con uno de cada 13 entre las personas con empleo examinadas. Además, los desempleados reportaron 33% más visitas a los médicos. Aún más grave es la evidencia encontrada en un estudio a largo plazo examinando

¹⁹ Compárese Jin, R.L, Shah, C.P, Svoboda, T.J: The Impact of Unemployment on Health: A Review of The Evidence, en; Can Med Assoc J, Septiembre 1, 1995, 153 (5).

trabajadores británicos que perdieron su trabajo debido al cierre de la empresa. Estos trabajadores mostraron el doble en las tasas de admisiones al hospital, 60-63% más visitas de ambulancia y 20-57% más visitas a médicos generales comparados con todos los hombres en edad laboral.

En conclusión, se puede constatar que se evidencia una asociación positiva entre el desempleo y tasas más altas de mortalidad y la muerte debido a enfermedades cardiovasculares en los estudios a nivel agregado. Los estudios longitudinales a nivel individual mostraron una asociación entre el desempleo e incrementos en las tasas de suicidio, aumentos en problemas generales de la salud física y mental y un incremento en el uso de servicios de previsión sanitaria. No obstante esta asociación entre el desempleo y la salud también es afectada por otras consideraciones: ningún problema particular de la salud física o mental es causado exclusivamente por la falta de empleo; al contrario, y según los estudios, el desempleo no causó un sólo tipo de trastorno. El ámbito de los efectos en la salud resultó ser muy amplio en todos los estudios. Aunque Jin et al. no examinaron este criterio directamente, ellos infieren que la asociación entre el desempleo y la resultados adversos en salud está también influenciado por, otras condiciones sociales o económicas negativas (como la pobreza, niveles bajos de educación o la desigualdad entre las clases sociales). Estas asociaciones fueron reportadas por muchos autores. Los distintos mecanismos por los que el desempleo podría causar efectos perjudiciales son los siguientes: (1) por interrumpir relaciones personales y sentimientos de pertenencia a la comunidad y; (2) por causar un comportamiento o hábitos más arriesgados (consumo de alcohol y dietas menos nutritivas); (3) por causar estrés; y (4) por causar una reacción de pérdida.

FUENTES NORMATIVAS

- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.
- Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo.
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, 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 CEE.
- RD 1368/1985 de 17 de julio y 2273/1985 de 4 de diciembre.
- Orden de 16 de octubre de 1998.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que aprueba el texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE del 29 de junio).
- Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla en materia de pensiones no contributivas la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas (integrada en el Real Decreto Legislativo anterior), (BOE del 21 de marzo).
- Orden PRE/3113/2009, de 13 de noviembre, por la que se dictan normas de aplicación y desarrollo del Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, sobre rentas o ingresos computables y su imputación.
- Decreto foral 69/2008, por el que se aprueba la Cartera de Servicios Sociales de Ámbito General.

REFERENCIAS EN MATERIA DE PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS

- IV Plan de Empleo de Navarra 2009-2012. GOBIERNO DE NAVARRA.

OTROS ESTUDIOS E INVESTIGACIONES QUE SE HAN TENIDO EN CUENTA

- “Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral”. Gregorio Rodríguez Cabrero, Carlos García Serrano y Luis Toharia (Universidad de Alcalá). Volumen 9 Colección Telefónica Accesible CERMI. 2009.
- “Balanz social de les empreses d’inserció 2008-2009”. DEPARTAMENT DE TREBALL. GENERALITAT DE CATALUNYA.
- “Estudio de impacto social en Bizkaia”. LANTEGI BATUAK, 2006.
- “Estudio sobre el agravio comparativo económico que origina la discapacidad”. Antonio Jiménez Lara y Agustín Huete García. UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID. 2012.
- “El impacto social y económico de la atención a la dependencia en Cantabria”. GOBIERNO DE CANTABRIA, 2011.
- “Estudio del sobreesfuerzo económico que la discapacidad intelectual ocasiona en la familia en España” FEAPS, 2008.
- “Estudio del impacto económico de la discapacidad intelectual en Euskadi”. FEVAS, 2007.
- “Investigación sobre el envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito ocupacional y del empleo en Bizkaia”. LANTEGI BATUAK, 2011.
- “Estudio de la incidencia de problemáticas asociadas en personas con discapacidad intelectual en LANTEGI BATUAK”. LANTEGI BATUAK. 2006.
- “Estudio SENECA: envejecimiento y discapacidad intelectual en Cataluña. Federació catalana pro persones amb discapacitat Intel·lectual (APPS)”. Realizado entre los años 2000 y 2008. Presentados sus resultados en el año 2009.
- “Necesidades de la persona con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento en Bizkaia”. DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA (2007).
- “Envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito del empleo en la Comunidad Foral de Navarra”, FEAPS NAVARRA 2005.
- “Capacitados para el empleo”. ACEMNA. CEN (CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE NAVARRA). Cuadernos empresariales, octubre 2009.

OTRAS FUENTES Y REFERENCIAS

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA:
 - El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD)- Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Años 2010, 2009 y 2008. Datos definitivos. 21 de junio de 2012.
 - Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008.

- INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE NAVARRA. Encuesta sobre condiciones de vida.
- SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO. Estadística mensual de empleo.
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. Estadísticas.
- SEGURIDAD SOCIAL. MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Información general.