



Integración laboral

UN NUEVO ESQUEMA DE CERTIFICACIÓN DEFINE LOS REQUISITOS DE UN SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA Y PROFESIONALIZADA EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.



**JOSÉ LUIS MARTÍNEZ DONOSO
Y JUAN NOVILLO**

Vicepresidente de FEACEM
y Presidente del Grupo de
Profesionalización /
Gerente de Consumo de AENOR

Los Centros Especiales de Empleo, en adelante CEE, son empresas cuya calificación administrativa deriva del hecho de contar en su plantilla con un porcentaje mínimo de personas con discapacidad con respecto al total. Dicho porcentaje de conformidad con la legislación actual representa un 70%.

Los CEE nacen como fórmula de empleo para personas con discapacidad,

puesto que la integración laboral es clave en el proceso de integración social de las personas. Y aún más de las personas con discapacidad, ya que se enfrentan a mayores barreras y discriminaciones en su proceso de integración laboral y social. Se trata pues de iniciativas empresariales que pueden ser promovidas tanto por asociaciones del movimiento asociativo de personas con discapacidad, por las administraciones o por cualquier persona física o jurídica.

AENOR y la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM) han elaborado una especificación técnica cuyo objetivo es definir los requisitos de un sistema de gestión ética y profesionalizada en los CEE, para que mediante su adopción y cumplimiento se logre aunar una gestión ética basada en principios y valores sociales identificados y reconocibles, y una gestión empresarial sustentada en principios orientados a la viabilidad y sostenibilidad del proyecto empresarial.

Los CEE cuentan en su plantilla con un porcentaje mínimo del 70% de personas con discapacidad

Una especificación técnica para todos los CEE

Los CEE presentan en la actualidad diferentes capacidades de gestión, eficiencia y transparencia. Hablar de estos centros como sector empresarial es hablar de multiplicidad de características y modelos de gestión, no pudiendo establecerse generalidades ni de sector, actividad y tamaño. Es por este motivo que la mencionada especificación técnica es de aplicación a los diferentes sectores de actividad económica, independientemente del tamaño y razón jurídica del CEE.

Esta especificación técnica tiene expresada en su primera parte una serie de principios que son los que deben proporcionar a los CEE un marco de referencia permanente para la orientación de su actividad y que dan sentido a su existencia. Estos principios están agrupados en dos ejes; uno como marco conceptual de referencia ineludible y esencial, los Derechos Humanos; y el otro relativo a los aspectos clave de la gestión ética y profesionalizada,

Gestión de vanguardia en los CEE



ANTONIO MILLÁN
Secretario General de
FEACEM

Los Centros Especiales de Empleo son empresas que dan trabajo a personas con discapacidad. Esta es su singularidad y también su mejor definición en cuanto engloban las dos características esenciales de una realidad que tiene una muy amplia difusión en todo el territorio nacional. En España, no menos de 1.700 empresas, constituidas como centros especiales de empleo, dan ocupación a cerca de 60.000 personas con discapacidad. Empresa y personas con discapacidad no son, pues, elementos opuestos o contradictorios sino plenamente coherentes según una larga experiencia de muchos años de éxito tanto en la vertiente empresarial como social.

De los aproximadamente cuatro millones de españoles que tienen alguna discapacidad, un alto porcentaje están en situación de incorporarse a tareas productivas de acuerdo con su singularidad y capacidad. A pesar del desconocimiento que con frecuencia se tiene de esta fecunda realidad, muchos de nuestros Centros Especiales de Empleo están en la vanguardia de diferentes sectores productivos. FEACEM, como federación empresarial de centros especiales de empleo, reivindica y promueve el empleo de calidad para las personas con discapacidad, prestando el asesoramiento y el apoyo técnico y profesional necesarios. FEACEM agrupa a los centros promovidos directamente por las organizaciones de la discapacidad integradas en el CERMI, como representación de todos los discapacitados españoles y, por lo tanto, sujetos a estrictos principios éticos y sociales.

A partir de esta característica social y de compromiso ético con las personas con discapacidad, los Centros Especiales de Empleo se encuentran en permanente proceso de mejora en su gestión y control. Esta es la razón de nuestro apoyo a la especificación de AENOR. ▀

La especificación técnica es de aplicación a los diferentes sectores de actividad económica, independientemente del tamaño y razón jurídica del CEE

que se subdivide a su vez en principios orientados a los trabajadores, la sociedad y la empresa. Así, quedan enunciados en la especificación, entre otros, los principios de igualdad y no discriminación, empleo de calidad, cooperación, legalidad, sostenibilidad económica, transparencia, eficiencia, aplicación de beneficios, racionalidad económico/financiera, mejora continua y profesionalización.

Por otro lado, esta especificación considera la necesidad de que los CEE utilicen de forma sistemática las herramientas más directamente relacionadas con la gestión empresarial. Es el caso de la elaboración de un Plan Estratégico donde se considere misión, visión y valores, líneas estratégicas y objetivos; o la elaboración de un plan operativo anual que incluirá al menos plan económico-financiero, plan comercial y plan de recursos humanos entre otras.

El enfoque dado a esta especificación técnica es de sistema de gestión. Es decir, el CEE deberá establecer una metodología que permita

la planificación ejecución, seguimiento y consecución de los objetivos (documentados) de su sistema de gestión ética y profesionalizada. Esta metodología deberá incluir elementos que permitan asegurar el compromiso de la organización con su misión, visión y valores propios en sus procesos, actividades, relaciones con grupos de interés y sociedad.

Mejora continua

Como en todos los esquemas de certificación relacionados con la calidad en la gestión, en esta especificación queda considerado el requisito de conocer la percepción que las partes interesadas están obteniendo de las actuaciones desarrolladas por el CEE. Por ello, es necesario que el CEE consiga esta información de los trabajadores, de los apartadores de fondos (Administración Pública y otros), de los clientes y de los proveedores, la analice y aplique la mejora continua, que también es un requisito incluido en la especificación. ▀

