

Informe sobre la situación de los Centros Especiales de Empleo en España



Salamanca, 6 de julio de 2010

**Francisco de Borja Jordán de Urrés Vega
Miguel Ángel Verdugo Alonso**

Índice

0. Introducción	2
1. Naturaleza y marco normativo.....	4
2. Perspectiva internacional.....	10
3. Impacto de los CEE en el empleo de personas con discapacidad y marco de desarrollo socioeconómico actual.....	15
4. Valoración de aspectos concretos.....	28
4.1. El ajuste a los objetivos para los que fueron creados	28
4.2. La evolución del gasto estatal y las ayudas económicas	40
4.3. Situación y percepción de los trabajadores.....	47
4.4. La representación sindical y negociación colectiva	63
4.5. La ética	64
5. Propuestas.....	69
5.1. Sobre las características de los centros	71
5.2. Sobre el acceso a los mismos.....	73
5.3. Sobre los tipos de contratos	77
5.4. Sobre las ayudas	78
5.5. Sobre las sinergias, los itinerarios laborales y los programas mixtos.....	80
5.6. Sobre el seguimiento y la evaluación.	81
5.7. Medidas complementarias	83
6. Conclusión	84
7. Referencias	86
8. Anexos	90
8.1. Normativa sobre traspaso de competencias a las CCAA.....	90
8.1.1. Registro y calificación.....	90
8.1.2. Ayudas a proyectos generadores de empleo por CCAA	91
8.1.3. Ayudas a mantenimiento de puestos de trabajo por CCAA.....	93
8.1.4. Ayudas y subvenciones para la creación y el mantenimiento de unidades de apoyo en CEE: Financiación de los costes salariales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de trabajadores de las unidades de apoyo.	95
8.1.5. Otras líneas de subvención de las CCAA	96

0. Introducción

El desarrollo del presente informe fue solicitado al INICO por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración. La demanda se enmarca en las acciones para el desarrollo de la *Estrategia de acción para el empleo de las personas con discapacidad 2008-2012*. En su inicio, consistía en desarrollar un informe sobre la *Relación laboral especial de los trabajadores con discapacidad en Centros Especiales de Empleo*, conforme al objetivo 6 de la estrategia, apartado C punto 6.8 pero tras analizar en profundidad los requerimientos jurídicos del informe, se decidió asignar la realización del mismo al Profesor Ricardo Esteban Legarreta de la Universidad Autónoma de Barcelona, por su especialización en la materia.

La demanda final hecha al INICO se reorientó hacia la realización de otro informe que tuviese por objeto el estudio de la *Situación de los Centros Especiales de Empleo en España*, el cual se desarrollaría mediante la revisión de documentos y estudios relevantes realizados sobre el tema para obtener una visión de la situación de estos centros. A esta revisión se aportaría la experiencia del equipo de trabajo para extraer conclusiones y propuestas de mejora de esta modalidad de inserción laboral.

Nos encontramos pues ante dos informes complementarios que si bien se han desarrollado por dos equipos independientes, presentan importantes relaciones e implicaciones. Por un lado, debido al desarrollo de un enfoque consensuado y compartido de necesaria renovación de los CEE, y por otro lado, debido al intercambio de información y perspectivas entre ambos equipos que ha llevado a producir informes finales con un alto grado de congruencia y consenso. El primero de ellos tratando de proporcionar un análisis en profundidad de la situación global de los CEE con propuestas específicas de reestructuración, y el segundo directamente enfocado a reestructurar la Relación Laboral Especial de los trabajadores de estos centros.

El objetivo de este informe ha sido pues generar propuestas de reestructuración y mejora de los Centros Especiales de Empleo. Para ello, el procedimiento desarrollado ha sido una revisión y análisis en profundidad de un conjunto de estudios, artículos de

opinión y datos estadísticos, de desarrollo reciente, seleccionados por su relevancia, rigor, y representatividad. Se ha tratado de enfocar tanto la obtención de información como el análisis de la misma con objetividad, a la luz de los principios de la Convención de Naciones Unidas de 2006, firmada por España. La convención establece, entre otros, los principios generales siguientes: *a)* El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas; *b)* La no discriminación; *c)* La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; *d)* La igualdad de oportunidades; y *e)* La igualdad entre el hombre y la mujer. Asimismo, los autores hemos escrito el informe de acuerdo con los planteamientos que desde el INICO venimos defendiendo desde su constitución, que han estado siempre apoyados en el consenso y la evidencia proporcionada a nivel internacional por la investigación y evaluación rigurosas.

1. Naturaleza y marco normativo

El desarrollo de los Centros Especiales de Empleo (CEE) tiene su origen en la Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración Social de los Minusválidos (LISMI). Un análisis de la misma como el realizado por Laloma (2007) nos permite ver que la LISMI establece las bases de los CEE en los artículos 37 y 41. El 37 establece como fin primordial de las políticas de empleo la integración en el mercado ordinario, o en su defecto al empleo protegido. El 41 establece que serán objeto del empleo protegido quienes no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales.

El artículo 42 define exactamente los CEE como “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”.

El artículo 10 establece la existencia de equipos multiprofesionales para atender a las personas con discapacidad (PCD) y garantizar su integración sociocomunitaria. El artículo 46 especifica entre otras funciones someter a revisiones periódicas a las PCD en CEE para impulsar su promoción. Otras funciones, según el artículo 10 serían la valoración de la discapacidad y el diagnóstico y orientación.

En la actualidad, en virtud de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social o Ley de Acompañamiento a los Presupuestos Generales del Estado en la disposición adicional 39ª, la plantilla de los CEE debe ser en el 70% al menos cubierta por PCD.

El artículo 43 de la LISMI establece la necesidad de compensaciones económicas para los CEE y el 45 que pueden ser creados por organismos públicos o privados como empresas.

La relación laboral especial de los trabajadores con discapacidad en CEE se regula en el RD 1368/1985, en el RD 427/1999 y en el Estatuto de los Trabajadores. Esta relación

laboral tiene una mayor flexibilidad. Los contratos pueden ajustarse a cualquiera de las modalidades previstas excepto el de formación, que tiene características especiales, al igual que el contrato a domicilio. Existe un modelo especial de contrato único para realizar cualquier tipo de contratación.

El RD 2273/1985 establece el Reglamento de los CEE, definiéndolos en el artículo 1 igual que lo hace la LISMI. Este reglamento plantea que los CEE pueden no solo ser públicos o privados, sino con ánimo de lucro o sin él. Establece también que los CEE deben estar inscritos en un registro del INEM o de la CCAA. Para ello han de cumplir varios requisitos. Uno presentar un plan de viabilidad. Dos que el 70% de la plantilla tenga una discapacidad superior al 33%.

El artículo 10 establece que se financiarán, entre otras fuentes, a través de ayudas de la administración. Una las subvenciones por puesto de trabajo de PCD. Dos las bonificaciones de la cuota empresarial de la SS. Tres las subvenciones para adaptación de puestos y eliminación de barreras. El artículo 11 establece también que las administraciones podrán establecer convenios con los CEE con compensaciones económicas para equilibrar su presupuesto cuando sean declarados de utilidad pública e imprescindibilidad. Para garantizar la correcta utilización de estas ayudas, el artículo 13 establece la obligación de realizar memorias justificativas de la actividad, cumplimiento de objetivos y económico-financiera.

Respecto a los tipos de ayudas y su cuantía, la Orden de 16 de Octubre de 1998 establece las subvenciones de ámbito nacional. Algunas de estas ayudas han sido recientemente mejoradas, como se comenta en un artículo de cermi.es (CERMI, 2010) por 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. A continuación se presentan las ayudas citadas:

- Proyectos generadores de empleo, de 12.020 € por puesto de trabajo creado de carácter estable para centros con un porcentaje de PCD en plantilla del 90%, que desciende a los 9.015 si el porcentaje de trabajadores con discapacidad en plantilla está entre el 70% y el 90%, aunque en ningún caso se computa el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social. Esta subvención puede aplicarse a tres tipos de conceptos:

- Asistencia técnica: para estudios de viabilidad, auditorías, etc.
- Subvención parcial de intereses de préstamos de hasta 3 puntos del tipo de interés en entidades bancarias con convenio a tal objeto.
- Subvención parcial para inversión fija en proyectos de interés social.
- Mantenimiento de puestos de trabajo que incluye:
 - 100% de la cuota empresarial de la SS.
 - 50% del SMI, o proporcionalmente para contratos a tiempo parcial.
 - Adaptación de puestos de trabajo o eliminación de barreras, 1.803,04€.
 - Subvención de una sola vez para equilibrar y sanear financieramente.
 - Subvención para equilibrar presupuesto en CEE sin ánimo de lucro que sean de utilidad pública e imprescindibilidad. Estas subvenciones tendrán 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 discapacidad 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, con o sin discapacidad.
 - Las variables económicas que concurran 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 con discapacidad.
- Otros dos tipos de ayuda son:
 - Deducción de 4.808€ en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades por cada persona de incremento medio de plantilla con contrato indefinido a jornada completa.
 - Ayudas complementarias de las CCAA

Las mejoras de la Ley 27/2009 implican:

1. Mejora de las bonificaciones de la SS. Pasan a ser bonificables con el 100% de las cuotas empresariales a la SS las transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos (antes solo eran los de fomento de empleo) sin efecto retroactivo.
2. Mejora del régimen de exclusiones de las bonificaciones de SS, en lo referente a la contratación de un trabajador que hubiera tenido un contrato indefinido en los tres meses anteriores en cualquier empresa, no se aplica la exclusión a trabajadores con discapacidad procedentes de CEE, tanto en el acceso a empresa ordinaria como en la vuelta a un CEE. No es retroactiva.
3. Ampliación transitoria de las subvenciones por mantenimiento del empleo en CEE. 75% del SMI (en lugar del 50%). Es transitoria del 10 julio 2009 a 31 diciembre 2010. Para trabajadores con especiales dificultades se extiende hasta 31 diciembre 2011.

En el año 2000 se desarrollo el RD 27/2000 de medidas alternativas, posteriormente modificado por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril. Estas normas disponen que, excepcionalmente, las empresas podrán quedar exentas de la obligación de contratar personas con discapacidad, en cuyo caso se acogerán a alguna de las medidas sustitutorias previstas en el, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad. La normativa permite entre otras las siguientes medidas alternativas que afectan directamente a la realidad de los CEE:

- Contrato mercantil o civil con un CEE o con un trabajador autónomo con discapacidad para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier tipo de bienes necesarios para la actividad de la empresa.
- Contrato mercantil o civil con un CEE o con un trabajador autónomo con discapacidad para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad de la empresa.
- Constitución de un enclave laboral (ver más abajo) mediante contrato con un centro especial de empleo de acuerdo con lo establecido en el Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento de empleo de las personas con discapacidad.

Los centros especiales de empleo que se beneficien del cumplimiento por parte de las empresas de las medidas alternativas deben destinar los recursos necesarios para el cumplimiento de sus obligaciones con la empresa, además de las propias de ajuste personal o social y de las precisas para promover el tránsito al mercado de trabajo ordinario, la formación permanente de sus trabajadores y la adaptación a las nuevas tecnologías. También deben presentar anualmente al Servicio Público de Empleo memoria relativa a las acciones realizadas y recursos financieros aplicados a las mismas.

En 2004 se crean los Enclaves Laborales. Regulados como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad por el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora. Con el desarrollo de los enclaves se pretende favorecer el paso del trabajador desde los Centros Especiales de Empleo a las empresas del mercado ordinario, conseguir que la empresa en la que se realiza tenga mejor conocimiento de las capacidades y aptitudes de los trabajadores con discapacidad y facilitar a las empresas el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva legal del 2% de trabajadores con discapacidad establecidos en el art. 38.1 de la LISMI.

En el año 2006 se regularon las Unidades de apoyo a la actividad profesional RD 469/2006 que son 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 son personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100; personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o

superior al 65 por 100; otros trabajadores del CEE siempre y cuando la dedicación a estos no menoscabe la atención de los anteriores. 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. Esta 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.

Cueto, Malo, Rodriguez y Francos (2009) recogen los desarrollos normativos de los CEE en las diferentes comunidades autónomas. Sin entrar aquí sobre esta cuestión, se añade como anexo (8.1) por considerarlo de interés para este informe.

2. Perspectiva internacional

Quizás una de las mejores aportaciones para obtener una perspectiva internacional de los CEE es la de Migliore (2009). Este autor señala que, en todo el mundo, el estatus de las personas con discapacidad que se encuentran en empleo protegido puede variar desde “pacientes” en situaciones de custodia a largo plazo, pasando por “personas en formación”, hasta ser considerados como “trabajadores”. La situación y naturaleza de este tipo de centros varía de la misma manera. El rango de posibles denominaciones puede incluir, entre otras, centros especiales de empleo, industrias, talleres industriales, industrias de discriminación positiva, talleres laborales, talleres de empleo, servicios de negocios, y talleres de rehabilitación.

Los centros de empleo protegido se establecieron por primera vez en Francia en el siglo dieciséis, y durante el siglo dieciocho, su presencia se expandió progresivamente a través de Europa y otras partes del mundo. Las décadas posteriores a la II Guerra Mundial, se caracterizaron por el elevado incremento de centros de empleo protegido y por la expansión de los servicios para incluir a las personas con discapacidad intelectual. En 2007 se estimaba una cifra de 136.000 adultos con discapacidad en empleo protegido en Estados Unidos, y a principios de los 90 en Europa se arrojaba una cifra de 350.000 personas en estos centros.

Laloma (2007) apunta que al comparar el empleo protegido entre países nos encontramos con diferentes definiciones en función de la discapacidad y del porcentaje mínimo requerido para que un trabajador con discapacidad pueda recurrir a él.

En todos los países las subvenciones estatales suponen una partida muy importante en la cuenta de resultados de las empresas de empleo protegido. La titularidad pública de estos centros suele garantizar la dispersión geográfica, mientras que si la titularidad es privada pueden existir regiones con carencias de esta oferta.

Según Migliore (2009) en décadas recientes se ha generado un debate sobre si los centros de empleo protegido deberían reemplazarse por empleo ordinario en mercado

abierto. En 2007, el estado de Vermont en Estados Unidos dejó de proveer este tipo de servicios reemplazándolos por servicios de empleo integrado. A principios de este siglo, el estado de Washington estableció una política de “empleo primero”, mediante la cual las personas con discapacidad solicitantes de empleo eran asistidas en primer lugar para encontrar un empleo ordinario abierto, antes de considerar cualquier otro tipo de alternativa. En la segunda mitad de los noventa en la Columbia Británica (Canadá), y con el cambio de siglo en Nueva Zelanda, revocaron en sus respectivas legislaciones la posibilidad de pagar a trabajadores en empleo protegido por debajo del salario mínimo.

En esta controversia hay aspectos a favor de este tipo de centros. Por un lado, se consideran alternativas de empleo más seguras que el empleo ordinario, y se considera que tienen una menor demanda personal para las personas con discapacidad en términos de habilidades sociales y laborales. Proporcionan más oportunidades de conseguir amistades, y ayudan a estructurar las jornadas y la semana.

También encontramos aspectos en contra. Las condiciones de trabajo con sueldos bajos, en ocasiones sin estatus de trabajador y con poca o ninguna capacidad de representación y negociación. También aparece una limitada transición al empleo ordinario, situada desde debajo del 1% a casi el 5%, estableciendo una importante razón en el conflicto por retener a los trabajadores mejores. También se les critica el no responder a estándares internacionales de promoción de la integración e inclusión (Organización Internacional del Trabajo, Naciones Unidas en la Declaración de Derechos de las Personas con Discapacidad Intelectual del 71, y la más reciente Convención de 2006). Finalmente, se les critica la falta de posibilidades de autodeterminación de sus trabajadores que, aunque lo deseen, no acceden al cambio ni a otras opciones de desarrollo personal y profesional.

Por su parte, Laloma (2007) señala que una característica común es que han de favorecer la transición al empleo ordinario. Esta es en general la asignatura pendiente en la mayor parte de modelos debido a que: por un lado, es necesario asignar recursos de los CEE para facilitar la integración en mercado ordinario y, por otro, al peligro que

supone para la supervivencia de los centros ya que la productividad puede verse afectada de manera negativa.

Cueto, Malo Rodríguez y Francos (2009) citando a Delsen (2001) indican sin embargo que el propósito más importante de los centros es proporcionar empleo para las PCD, siendo el segundo un propósito de ámbito social como es la asistencia personal y social para incrementar la capacidad laboral. Con menor importancia están la ayuda para el paso al empleo ordinario y la orientación profesional. De hecho, cifra el porcentaje de trabajadores que tras su paso por el empleo protegido consiguen un trabajo ordinario en valores inferiores al 3 por ciento.

Cueto et al. (2009) indican que la Comisión Europea pone como ejemplo en el Reino Unido a Remploy. La orientación de la empresa ha cambiado ya que inicialmente su papel era de empleador mientras que, a partir de los noventa, su objetivo es ayudar a las personas con discapacidad en la búsqueda de empleo en empresas ordinarias. De hecho, ha propuesto cerrar varias de sus plantas para concentrarse en la labor de formación y asesoramiento, reduciendo las barreras de entrada al mercado de trabajo ordinario. Esto implica considerar que la integración de las PCD es mayor si trabajan en empresas ordinarias y la posibilidad de apoyar a un mayor número de trabajadores, puesto que estiman que con el coste de un puesto en un centro de empleo protegido se podría integrar a cuatro en el mercado de trabajo ordinario.

Esteban, Moreno, Pastor, Solà e Ysas (2009) señalan que se han realizado comparaciones con Francia, Bélgica, Reino Unido y Alemania. Se ha observado la configuración de modelos de empleo protegido notablemente dispares, aunque se constata que responde, a grandes rasgos, a unos mismos objetivos en el conjunto de la UE, es decir, ofrecer un empleo adaptado a sus posibilidades a las PCD, mejorar su formación profesional, proporcionar asistencia personal, y conseguir la transición hacia el empleo ordinario. Resumidamente, en el Reino Unido el empleo protegido se caracteriza por una escasa regulación y mínima incidencia práctica. En Bélgica, está fuertemente reglamentado y los establecimientos no pueden tener ánimo de lucro, por lo que la financiación pública es esencial. Además la transición no se considera un objetivo prioritario. En Francia, con una larga tradición, hay una fuerte presencia de entidades privadas. Por último en Alemania, tiene una potente dimensión social, pero

los allí empleados no se consideran como trabajadores y los centros están fuertemente intervenidos.

Por otro lado, el informe de la OCDE de 2003 publicado en castellano en 2004 *Transformando la discapacidad en capacidad*, plantea que Holanda y Polonia son los dos países que han avanzado más en el desarrollo de empleo segregado en un mercado de trabajo protegido. Proporcionan este tipo de empleo a casi el 1% de la población en edad laboral. Esta práctica da como resultado la segregación particular de las personas con discapacidades en estos dos países. El empleo protegido está también extendido, con casi el 5 por 1.000 en Suiza, Suecia y Noruega, seguido por el 3 por 1.000 en Austria, Bélgica, Francia y Alemania. Aunque el empleo protegido se considera cada vez más inapropiado para una gran cantidad de personas con discapacidad, y la mayoría de los países preferirían reemplazarlo por iniciativas del tipo de empleo con apoyo, en la práctica no hay signos de ningún recorte importante todavía. En varios países se han llevado a cabo intentos para hacer que el sector protegido sea más empresarial y competitivo, con la esperanza de aumentar las oportunidades de transición al sector abierto. En Holanda en 1998, tuvo lugar un importante programa de reorientación con el objetivo de aumentar la eficacia (por ejemplo, transferir la responsabilidad a los municipios, subvenciones flexibles por persona en lugar de por empresa). En Reino Unido, se han introducido más recientemente objetivos de progreso con Workstep. En España, por poner un tercer ejemplo, desde 1997 las entidades protegidas tienen una mayor flexibilidad para contratar a sus trabajadores, pueden despedirlos bajo las mismas disposiciones y procedimientos que se aplican a los demás trabajadores, y tienen una mayor flexibilidad con relación al porcentaje de trabajadores sin discapacidades. Las empresas del mercado de trabajo noruego con un índice de transición del 30% en el empleo regular son, más bien, una excepción real. El informe indica también que los niveles salariales varían considerablemente tanto entre los diferentes países como dentro de ellos. Francia, con dos tipos de empleo protegido –uno para las personas con más de dos tercios de pérdida de capacidad para el trabajo y otro para las personas con menos– es un buen ejemplo.

La OCDE presenta datos sobre las PCD en empleo protegido por mil de población en 1999 en los que vemos que la proporción en España es comparativamente más baja que la mayoría.

Australia	1,5
Austria	2,7
Bélgica	2,9
Dinamarca	2,4
Francia	3,2
Alemania	3,3
Italia	0,6
Corea	0,2
Holanda	9,2
Noruega	4,3
Polonia	10,1
Portugal	0,1
España	0,6
Suecia	5,2
Suiza	5,6
Reino Unido	a
Estados Unidos	a
OCDE (17)	-

- No aplicable.

a) Programa importante, no hay datos disponibles.

OCDE (2003). Fuente: Base de datos de la OCDE relativos a los programas para las personas con discapacidad.

La OCDE recoge algunas buenas prácticas sobre los CEE y señala los ejemplos de Francia, con un sistema dual de (1) centros para discapacitados muy graves con más del 66 por ciento de discapacidad, donde la tasa de transición al empleo ordinario es nula, y (2) centros para discapacitados con menos del 66 por ciento, donde la tasa de transición es del 1,5 por ciento anual. Noruega, donde existe un sistema en tres fases: pruebas de las perspectivas de formación, pruebas de las probabilidades de transición, y empleo permanente. Los intentos para aumentar las tasas de transición al mercado de trabajo ordinario no han tenido efecto salvo en unos pocos casos, como Noruega.

Aunque el empleo protegido es considerado inapropiado para grupos numerosos de PCD, y muchos países preferirían sustituirlo con iniciativas del tipo del empleo con apoyo, empíricamente no se han encontrado descensos significativos del primer tipo por el momento.

3. Impacto de los CEE en el empleo de personas con discapacidad y marco de desarrollo socioeconómico actual

Una afirmación que aparece de manera sistemática en la mayoría de estudios o trabajos relacionados con los Centros Especiales de Empleo es que han sido y son un importante elemento de generación de empleo para personas con discapacidad (Barea y Monzón, 2008; CEPES, 2009; CERMI, 2009; Cueto, Malo Rodríguez y Francos, 2009, Huete, Solà y Lara, 2009; Laloma, 2007; Red2Red Consultores, 2009; Rodríguez García y Toharía, 2009). Algunos autores (Barea y Monzón, 2008; Casado, 2004) señalan incluso su potencial capacidad para incidir, no solo en el paro de las personas con discapacidad, sino también en su endémica inactividad.

La situación de los CEE hasta el año 2007, cuando la crisis económica presenta sus primeras manifestaciones, ha sido de constante crecimiento. Laloma (2007) nos presenta una evolución de los contratos en el periodo 1996 a 2001:

	1996	1997	1998	1999	2000	2001
PCD en CEE	8.372	10.033	13.380	16.231	17.837	16.920
Total contratos PCD	13.187	15.758	23.207	30.583	34.472	35.059
% CEE respecto total de contratos PCD	63%	64%	58%	53%	52%	48%

Laloma (2007). Elaborado por el autor a partir del Anuario de Estadísticas laborales de 2001

El peso de los contratos de PCD en CEE disminuye su peso del 63% al 48%, produciéndose un crecimiento de la integración en el mercado ordinario.

Por otro lado, Barea y Monzón (2008) aportan datos sobre la realidad de estos centros señalando que el empleo protegido constituye uno de los más importantes instrumentos de inserción laboral de las personas con discapacidad en España y que los Centros Especiales de Empleo constituyen en la actualidad la más importante palanca para la inserción laboral de las personas con discapacidad en España. Según estos autores Cataluña, Andalucía y País Vasco son las CC.AA. con mayor empleo de PCD en CEE. La estabilidad en el empleo de las PCD es mayor en los CEE (65% de

contratos indefinidos) que en la empresa ordinaria (53%). La gran mayoría de los CEE, con independencia de su estatuto jurídico, son entidades que forman parte de la economía social, y desarrollan mayoritariamente su actividad productiva en el sector servicios (limpieza, jardinería, telemarketing, tintorerías, lavanderías, servicios a empresas estandarizados,...). En el sector industrial se concentran actividades manufactureras y artesanales. Aportan un análisis de la evolución de número de centros y plantillas desde 2001 hasta 2006 viéndose el progresivo y claro incremento.

2001		2002		2003		2004		2005		2006	
Nº centros	Plantilla										
1.103	30.833	1.183	33.989	-	35.737	-	37.553	-	-	1.588	48.826

Laloma (2007). Centros y plantillas. Fuente: Servicio Público de Empleo.

Los autores destacan que la continuidad en el tiempo de las políticas públicas de apoyo a la inserción laboral de PCD a través de los CEE está en la base del éxito de los mismos.

En otro análisis realizado por Rodríguez, García y Toharía (2009) se señala que la importancia de los CEE es grande por el número de centros y de trabajadores integrados. El CEE suele ser la principal oportunidad de empleo para las personas con especiales dificultades de inserción.

	Centros	Trabajadores
1996	562	1.728
2007	24.823	54.146

Rodríguez, García y Toharía (2009). Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

Se analizan datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) de junio de 2005 a mayo de 2007. Los datos permiten distinguir entre los contratos en CEE y los demás, abarcando a todas las personas con discapacidad siempre que informen de ella.

En el periodo observado se firmaron 108.450 contratos con PCD, un 0.3% del total de contratos de ese periodo 36.755.177. De ese porcentaje, casi la mitad 51.590 corresponde a CEE y el resto 56.500 a otros. Los CEE desarrollan el 38,52% de contratos en la rama de "otras actividades empresariales" que engloba los servicios

productivos prestados a empresas (15,26% para otros, 26,40% para el total de PCD y 25,06% para el total general).

	CEE	OTROS	TOTAL
INDEFINIDO ORDINARIO	0	24	24
INDEFINIDO DISCAPACIDAD	0	23.417	23.417
INDEFINIDO FOMENTO EMPLEO	5.375	812	6.187
CONVERSIÓN INDEFINIDOS	3.896	5.233	9.129
OBRA O SERVICIO	14.833	32	14.865
EVENTUAL CC DE LA PRODUCCION	12.563	43	12.606
INTERINIDAD	7.263	2.766	10.029
FORMATIVOS	612	1.986	2.598
OTROS	7.408	22.187	29.595
Total	51.950	56.500	108.450
% Temporales	82,15%	47,81%	64,26%

Rodríguez, García y Toharía (2009). Contratos de PCD junio 2005 a mayo 2007. Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

	CEE	OTROS	TOTAL PCD	TOTAL
Agricultura	1,62	1,30	1,45	9,81
Construcción	1,44	10,16	5,98	15,71
Otras actividades empresariales	38,52	15,26	26,40	25,06
Hostelería	0,66	6,31	3,61	9,15
Comercio	4,93	19,47	12,51	10,71
Admon. Publica	0,23	1,39	0,84	2,73
Sanidad	2,89	1,88	2,36	2,38
Educación	16,22	13,23	14,66	4,43
Otros servicios	10,50	7,07	8,71	5,22
Transportes y comunicaciones	3,34	5,52	4,47	4,48
Industria ligera	7,26	6,39	6,81	3,46
Metal y maquinaria	6,10	4,38	5,20	2,43
Instit. Fin. / Seguros / Bienes inmuebles	0,41	3,39	1,96	1,97
Otras ramas	5,87	4,24	5,02	2,47
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00
Nº de contratos	51.950	56.500	108.450	36.755.177

Rodríguez, García y Toharía (2009). Contratos firmados con PCD por rama de actividad (junio 2005 a mayo 2007). Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

En relación al tipo de ocupación, el mayor peso entre las PCD lo tienen los peones no cualificados, especialmente en los CEE donde alcanzan el 69,69%, frente al 34,29% de los contratos fuera de los CEE, 51,25% del conjunto de PCD y el 35,03% del total de los contratos. También destacan los empleados administrativos con 1 de cada 6 (16,47%) entre las PCD, alcanzando el 22,01% fuera de los CEE y el 10,44 en los CEE, siendo la referencia de la población total de 9,57%.

	CEE	OTROS	TOTAL PCD	TOTAL
Directivos y gerentes	0,41	0,64	0,40	0,35
Profesionales asociados a titulaciones de 2º ciclo	0,46	1,27	0,88	3,22
Profesionales asociados a titulaciones de 1º ciclo	0,38	0,91	0,65	1,84
Profesionales y técnicos de apoyo	1,76	7,47	4,74	6,40
Empleados administrativos	10,44	22,01	16,47	9,57
Trabajadores de servicios de restauración y personales	2,72	6,01	4,43	12,55
Trabajadores de servicios de protección y seguridad	0,09	0,52	0,31	0,64
Dependientes de comercio asimilados	2,48	7,63	5,16	6,51
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	2,60	1,38	1,96	3,92
Obreros cualificados en la industria y la construcción	2,51	10,20	6,51	13,51
Obreros semi-cualificados	6,75	7,68	7,23	6,47
Peones de los servicios	35,12	20,07	27,28	10,34
Peones de la agricultura, la industria y la construcción	34,57	14,22	23,97	24,69
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00
Nº de contratos	51.950	56.500	108.450	36.755.177

Rodríguez, García y Toharía (2009). Contratos firmados con PCD por actividades agrupadas (junio 2005 a mayo 2007). Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

Cueto, Malo, Rodríguez y Francos (2009) analizan también la evolución de los contratos en 2006 y 2007 viendo que los datos de contratos registrados del SPEE, muestran que casi la mitad de las contrataciones realizadas a personas con discapacidad se ha llevado a cabo en CEE (un 47,5 por ciento en 2006 y un 48,5 por ciento en 2007).

Contratos a minusválidos		Contratos en CEE		En CEE sobre total (%)		Crecimiento 2006-07 (%)	
2006	2007	2006	2007	2006	2007	total	en CEE
55.323	58.616	26.290	28.438	47,5	48,5	6,0	8,2

Cueto, Malo, Rodríguez y Francos (2009) Fuente: SPEE

Total	Indefinido ordinario	Indefinido fomento de la contratación indefinida	Obra o servicio	Eventual	Interinidad	Temporal Minusválidos	Prácticas / formación	Resto
28.438	828	2.358	7.776	6.584	4.400	4.311	322	1.859

Cueto, Malo, Rodríguez y Francos (2009). Contratos a PCD en CEE por tipo de contrato en 2007. Fuente: SPEE

Indefinidos	Indefinido para minusválidos	Temporal para minusválido	Otro temporal
7.994	13.096	20.787	16.739

Cueto, Malo, Rodríguez y Francos (2009). Contratos a PCD por tipo de contrato en 2007. Fuente: SPEE

Se observa que predomina la contratación temporal, al igual que ocurre con las contrataciones de personas con discapacidad en general. Dado que uno de los objetivos de los CEE es fomentar el tránsito al mercado de trabajo ordinario, una

mayor contratación temporal no tiene porqué reflejar mayor precariedad laboral, sino únicamente la idea de que, en un momento dado, los trabajadores abandonarán el CEE para trabajar en una empresa ordinaria. Sin embargo, si, tal y como ya hemos indicado, no parece que los CEE cumplan esta función, el volumen de contratación temporal utilizada podría estar indicando una elevada rotación.

Puntualizando respecto al desarrollo de los enclaves laborales, Red2Red Consultores (2009) señalan que hasta el momento no existen cifras oficiales sobre el resultado de esta fórmula de empleo protegido, aunque el Secretario General de Empleo apuntaba en octubre de 2007 que en los enclaves laborales trabajaban en esa fecha entre 600 y 700 trabajadores, y que se había asistido al crecimiento de los contratos indefinidos bajo esta fórmula contractual en un 600%. Desde FEACEM (Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo) se apunta que la implantación y el funcionamiento de los enclaves laborales se está produciendo de forma muy lenta, debido principalmente al desconocimiento de los CEE y de las empresas ordinarias de esta nueva forma de empleo, además de a la rigidez de la legislación correspondiente.

Según datos aportados a los autores de este trabajo por el Ministerio de Trabajo e Inmigración a través de la Subdirección de Políticas Activas, y en concreto del Servicio de Seguimiento de la Gestión y Apoyo al Empleo de Personas con Discapacidad, hay que precisar que la información sobre contratación de personas con discapacidad que proceden de enclaves laborales es parcial ya que sólo se dispone del número de contratos, los cuales han sido, según los datos facilitados por las CC.AA., realmente muy escasos: 4 en 2008 y otros 4 en el año 2009.

Dentro de este periodo de desarrollo hasta el año 2007, y a la luz de los datos obtenidos en una investigación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Madrid, Verdugo y Jordán de Urríes (2007) y Jordán de Urríes y Verdugo (en prensa) nos aportan una imagen de los CEE que podría acercarse a la general en España. Señalan que el 88% del total de las plantillas de los centros están formadas por personas con discapacidad, principalmente personas con discapacidad física (38,41%) e intelectual (26,88%), con un porcentaje de discapacidad entre el 33% y el 65%, y en su mayor parte (65,44%) entre 25 y 44 años.

Los contratos de los trabajadores son mayoritariamente indefinidos de jornada completa (64,17%) y estables (71,77%). No obstante, conviene examinar la tendencia al alza en los despidos en los últimos años (del 1,99% en 2004 al 6,35% en el 2006), aunque todavía la situación no es alarmante.

Una característica esencial y necesaria en el funcionamiento de los CEE, dado su carácter singular por el que se reciben ayudas públicas, es el desarrollar servicios de ajuste personal y social, tal como se indica en su regulación. Sin embargo, los resultados del estudio comentado muestran que solamente una cuarta parte de ellos (24,66%) disponen de unidades de apoyo a la actividad profesional. Las actividades que se hacen apenas inciden en la transición hacia alternativas más inclusivas. Dada la importancia crucial de estos servicios es oportuno proponer la necesidad de un estudio y análisis específico de estas actividades.

Los enclaves están presentes solamente en un 9,59% de los centros, y en su mayoría en el sector servicios (60,71%). Por las respuestas obtenidas al cuestionario se puede decir que los enclaves, hasta el momento, no están favoreciendo el acceso al empleo ordinario (lo hace solo un 3,88% de los trabajadores en enclaves y un 0,14% del total de trabajadores de los centros).

El balance de ingresos y gastos que comunican los centros es negativo, aunque la tendencia es a reducir el déficit. El origen principal de los ingresos es la producción (79,32%), con importante incidencia de las ayudas (16,79%) y menor de los enclaves (3,89%). Finalmente, respecto a los gastos, un 24,45% revierte en los propios trabajadores: en servicios de ajuste personal y social (15,04%), en actividades formativas (5,32%), o en servicios complementarios (3,99%).

Respecto a las ayudas económicas todavía no se aprecia que los centros hayan solicitado las que se refieren al desarrollo de unidades de apoyo a la actividad profesional de reciente implantación. La mayor parte de las ayudas recibidas provienen de Proyectos Generadores de Empleo, y se obtiene un dato contradictorio sobre el descenso anual de ayudas para Mantenimiento de Puestos de Trabajo a pesar de que estos han aumentado sustancialmente en el periodo estudiado. El conocimiento real de la situación económica de los centros requiere de otro tipo de estudio que permita obtener conclusiones más precisas que las ahora obtenidas.

Verdugo y Jordán de Urríes (2007) y Jordán de Urríes y Verdugo (en prensa) señalan también que las respuestas sobre los procesos organizativos de los centros muestran cierta contradicción entre la gran importancia (entre 7 y 9 sobre 10) que manifiestan hacia la mejora organizacional (respecto a la utilización de herramientas de evaluación de la calidad y respecto a la satisfacción de trabajadores y clientes) con la escasa proporción (19,15%) de centros que manifiestan acreditar con documentación la atención personalizada prestada y de procedimientos estandarizados de evaluación y gestión de la calidad (20,83% dispone de certificación ISO y 6,25 certificación EFQM). Para modificar esta situación, en la línea del interés manifestado por los propios centros, convendría fomentar e incentivar desde la administración un proceso de incorporación y generalización de la cultura de calidad. Además, en un sentido similar se debería avanzar en los procesos de planificación centrada en la persona para mejorar resultados personales en la calidad de vida de los trabajadores con discapacidad.

La planificación individualizada por un lado y el desarrollo profesional por otro son también muy bien valoradas por los centros que responden al cuestionario (entre 7 y 9 en su mayoría). Muchos centros (73,23%) manifiestan realizar planes personalizados, aunque solamente el 35,62% incluye en los mismos al propio trabajador o lo revisan con periodicidad (43,84%), y la mejora profesional y la transición al empleo ordinario son muy bajas (12,15% y 2,91% respectivamente). La causa de esta situación puede ser la baja presencia (30,14%) de un itinerario de inserción laboral conectado a otros servicios que muestran la mayor parte de los centros. Y es aquí precisamente donde se debe incidir en el futuro inmediato para facilitar el acceso progresivo a alternativas más inclusivas.

Llegados a este punto, consideramos importante plasmar cual es el marco de desarrollo socioeconómico en la actualidad, marcado por la crisis, y cuál ha sido el impacto de los CEE en el empleo de las personas con discapacidad en este último periodo. Para la primera de las dos cuestiones nos encontramos con un reciente informe de Huete, Solà y Lara (2009) sobre el *impacto de la crisis económica en las personas con discapacidad y sus familias* con un análisis certero sobre la coyuntura socioeconómica actual.

Los autores señalan que la *Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008* (EDAD) nos indica la existencia de 1,48 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar (16-64 años) es decir, potencialmente activos, de las que solo 526.100 eran población realmente activa, con una tasa del 35,5% muy inferior al 81,98% de la población general según EPA tercer trimestre de 2009. Podemos ver también que en 2008 trabajaban 419.100 personas con discapacidad, el 79,66% con un porcentaje de paro del 20,34%, tasa que duplica la del resto de la población en el primer trimestre de 2008 que era de 9,63%. El porcentaje de mujeres trabajando es casi 10 puntos inferior al de los hombres.

	Número de personas	% Varones	% Mujeres
Total	1482.100	100,00	100,00
ACTIVOS			
Trabajando	419.100	33,3	23,7
En paro	107.000	6,9	7,5
INACTIVOS			
Percibe pensión contributiva	451.400	38,2	23,5
Percibe otro tipo de pensión	158.200	9,5	11,8
Dedicado labores del hogar	183.600	0,2	23,5
Incapacitado para trabajar (sin pensión)	85.900	5,7	5,9
Estudiando	33.900	3	1,7
Otros inactivos	42.900	3,3	2,6

Huete, Solà y Lara (2009). Fuente: INE. Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD 2008): Panorámica de la Discapacidad en España.

Los autores citados señalan que el *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad de Marzo 2008*, recoge información proporcionada por el SPEE, en la que por tanto figuran solamente las personas con discapacidad que se han reconocido como tales al firmar un contrato, por lo que el número es menor. Este informe muestra que a 31 de diciembre de 2008 había 107.502 personas con discapacidad demandantes de empleo (es decir población activa), de los que 65.892 estaban paradas (61,29%) y 41.610 estaban trabajando (38,71%). Este número de parados lleva incrementándose desde mediados de 2007, cuando comenzó la crisis económica. Además, el *Informe de desarrollo del Pacto de Toledo*, señala que la tasa de actividad aumentó durante 2008 entre las personas con discapacidad llegando en junio de 2009 a 149.805 trabajadores afiliados a la SS. Esta cifra ha aumentado sin retrocesos desde 2001. Aunque no se puede explicar esto como impacto de la crisis, parte del aumento

puede ser consecuencia de la coyuntura económica que ha potenciado la demanda de empleo de las PCD por el aumento de las familias con todos los miembros en paro pasando las PCD a ser un factor de trabajo necesario para el sostenimiento familiar.

Según datos del SPEE en sus series a 1 octubre de 2009, el sector de la construcción ha triplicado sus cifras de paro en los últimos cuatro años. También el sector servicios ha aglutinado un importante aumento, siendo además del que más trabajos dependen. Según datos de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES), tanto el sector servicios como el de la construcción son los que acogen en su mayoría personas procedentes de Empresas de Economía Social que son claves en la integración laboral de las PCD.

	2008		2009	
	Absolutos	Porcentajes	Absolutos	Porcentajes
Temporal personas con discapacidad	11.960	27,90	9.750	25,81
Indefinido personas con discapacidad	8.147	19,00	5.876	15,55
Obra y Servicio	5.839	13,62	5.322	14,09
Eventual	5.777	13,48	6.253	16,55
Interinidad 4.545	10,60	5.288	14,00	
Convertidos en indefinidos	3.236	7,55	2.558	6,77
Indefinido FCF*	2.310	5,39	1.618	4,28
Indefinido ordinario	548	1,28	538	1,42
Formación	433	1,01	455	1,20
Otros contactos	68	0,16	114	0,30
Prácticas	6	0,01	6	0,02
Total	42.869	100,00	37.778	100,00

Huete, Solà y Lara (2009). Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal-INEM, 1 de Octubre de 2009.

Si analizamos los tipos de contratos, el contrato indefinido “Indefinido FCI”, el contrato “Indefinido personas con discapacidad” y los contratos “Convertidos en indefinidos” son los que mayores disminuciones han experimentado.

Huete, Sola y Lara (2009) señalan, respecto a los CEE, que existen 1.726 de los cuales 413 están dentro de la economía social, generando el 51,03% del total del empleo de estas empresas. Según datos de CEPES, el 60% de los CEE ha disminuido su facturación en el primer trimestre de 2009, el 50% tiene a parte de su plantilla sin actividad productiva, y el 40% ha destruido empleo en el último año. Según datos del SPEE-INEM

a 1 de octubre de 2009, la evolución de los contratos en CEE en 2008-2009 ha decrecido.

	2009		2008	
	Absolutos	Porcentajes	Absolutos	Porcentajes
Eventual	6.253	28,32	5.776	25,46
Obra y Servicio	5.322	24,10	5.839	25,74
Interinidad	4.033	18,27	3.510	15,47
Temporal	3.211	14,54	3.328	14,67
Indefinido FCF	1.342	6,08	1.953	8,61
Indefinido ordinario	538	2,44	542	2,39
Formación	221	1,00	265	1,17
Prácticas	6	0,03	0	0,00
Otros contactos	1.154	5,23	1.475	6,50
Total	22.080	100,00	22.688	100,00

Huete, Solà y Lara (2009). Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal-INEM, 1 de octubre de 2009.

Finalmente, los mismos autores indican que el estudio de Panelistas de FEACEM y AEDIS (Asociación Empresarial para la Discapacidad) (análisis de resultados, 2008-2009), presenta aspectos concretos de los CEE, permitiendo conocer los cambios que se han producido sobre algunos elementos del empleo durante 2008 y 2009, analizando las características y evolución de la opinión de los trabajadores de siete patronales de CEE. Se observa que variables como la CC.AA., la patronal, el tamaño de los centros, etc., determinan de manera importante la situación y funcionamiento de los CEE. Las oleadas de mayo y noviembre de 2009 confirman que muchos CEE padecen retrasos en el cobro de subvenciones. El 36,8% de esas demoras están ocasionando problemas de financiación y en un 1,8% están haciendo peligrar la existencia del propio centro. En el 40% de los CEE se ha destruido empleo si se compara el primer trimestre de 2008 con el primero de 2009.

Por su parte, la Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES) en su informe *La economía social en España 2008/2009* señala que según los últimos datos, el 60 por ciento de los CEE ha visto disminuida su facturación en el primer trimestre de 2009, el 50 por ciento tiene a parte de su plantilla sin actividad productiva y el 40 por ciento ha destruido empleo en el último año. La contratación ha descendido un 12 por ciento en los centros especiales de empleo. Y añadimos la falta de liquidez debido al

gran problema por impagos, el retraso en las subvenciones y las dificultades de acceso a las líneas de crédito.

En 2008 existían 47.993 empresas que facturaban el 10% del PIB nacional. Estas ofrecían empleo a más de 2.350.000 personas. Las entidades se dividen en 413 CEE, 150 Empresas de Inserción, 85 empresas de economía social con otras fórmulas jurídicas, 4.500 asociaciones del sector de la discapacidad, 403 mutualidades de previsión social, 13 fundaciones, 17.650 sociedades laborales y 24.779 cooperativas. En su Memoria de la Economía Social en España 2008-2009, en 2007 había 2.497.846 empleos de este tipo de entidades frente a 2.354.296 en 2008. Estas empresas, además de verse afectada como todas por la crisis, se enfrentan a la dificultad en el cumplimiento de los itinerarios establecidos con las personas de inserción contratadas, que posibilite su tránsito a la empresa ordinaria.

Por nuestra parte, se ha contactado con el Ministerio de Trabajo e Inmigración a través de la Subdirección de Políticas Activas, y en concreto del Servicio de Seguimiento de la Gestión y Apoyo al Empleo de Personas con Discapacidad, y los datos obtenidos de los enclaves en 2009, que completan los anteriores, muestran un total de 56 enclaves con 644 trabajadores.

	AÑO 2008 (*)		AÑO 2009 (**)	
	Nº DE ENCLAVES	Nº TRABAJ. EN ENCLAVE	Nº DE ENCLAVES	Nº TRABAJ. EN ENCLAVE
Información sobre enclaves laborales constituidos en el año	48	492	56	644

Evolución de número de enclaves y trabajadores en los mismos 2008-2010.

(*) En el año 2008 no hay información de Baleares, Cataluña y Navarra.

(**) En el año 2009

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos facilitados por las CC.AA. Los correspondientes al año 2009, son los recibidos hasta 30/04/2010 y están pendientes de validación.

Un artículo publicado en el periódico *cermi.es* (CERMI, 2009) señala en relación a la situación actual de los CEE que la plantilla de los mismos en 2008 asciende a 52.924 trabajadores y que el porcentaje de contratación temporal se sitúa en 82%. Señalan que en los últimos meses se está notando una caída en el volumen de negocio que ha provocado que en la mayoría de estos centros haya disminuido la facturación en torno

a un 20 por ciento y los ERES ya afectan a casi dos mil empleados. El artículo señala la existencia de 1.775 CEE que ocupan a 52.631 personas con discapacidad, según los datos de la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM). La previsión de FEACEM realizada en ese momento para el próximo trimestre era que se destruyese un 24 por ciento de los puestos de trabajo en la mitad de los CEE, como consecuencia de la disminución de la facturación en un 20 por ciento en la mayoría de los CEE. A esto se suma falta de liquidez y retrasos en el cobro de las ayudas públicas. Señala también que los enclaves laborales desarrollados en 2008 fueron 48 con un total de 492 trabajadores.

En contraposición a los datos arrojados por CEPES y CERMI, los datos más recientes elaborados por el Observatorio Estatal de la Discapacidad (2010) a partir de datos del Servicio Público de Empleo nos muestran la evolución reciente de los contratos para personas con discapacidad según tipo de contrato y paralelamente la evolución de contratos para personas con discapacidad en CEE según tipo de contrato a 1 de mayo de 2010. Los datos se presentan comparando con el mismo periodo en 2009. El Observatorio de la Discapacidad señala el incremento observado en las contrataciones tanto generales para PCD como las de los CEE por comparación con 2009 en su publicación El Observador de Abril de 2010.

	AÑO 2010		AÑO 2009		VARIACIÓN	
	ACUMULADO		ACUMULADO			
TIPO DE CONTRATO	N	%	N	%	Absoluta	Relativa
Indefinido ordinario	287	1,54%	266	1,69%	21	7,89
Indefinido F.C.I.	784	4,19%	715	4,54%	69	9,65
Indefinido personas con discapacidad	2.793	14,94%	2.738	17,39%	55	2,01
Obra o servicio	2.994	16,01%	2.288	14,53%	706	30,86
Eventual	2.843	15,21%	1.983	12,59%	860	43,37
Interinidad	2.555	13,67%	2.051	13,02%	504	24,57
Temporal personas discapacidad	4.805	25,70%	4.202	26,68%	603	14,35
Prácticas	2	0,01%	1	0,01%	1	100,00
Formación	135	0,72%	271	1,72%	-136	-50,18
Otros contratos	49	0,26%	59	0,37%	-10	-16,95
Convertidos en indefinidos	1449	7,75%	1175	7,46%	274	23,32
TOTAL	18.696	100,00%	15.749	100,00%	2.947	18,71

Observatorio Estatal de la Discapacidad (2010). Evolución de contratos de PCD a 1/5/2010. Fuente Servicio Público de Empleo Estatal.

	AÑO 2010		AÑO 2009		VARIACIÓN	
	ACUMULADO		ACUMULADO			
TIPO DE CONTRATO	N	%	N	%	Absoluta	Relativa
Indefinido ordinario	287	2,55%	266	3,16%	21	7,89
Indefinido F.C.I.	671	5,97%	600	7,13%	71	11,83
Obra o servicio	2.994	26,65%	2.288	27,18%	706	30,86
Eventual	2.843	25,30%	1.983	23,55%	860	43,37
Interinidad	1.936	17,23%	1.400	16,63%	536	38,29
Temporal personas discapacidad	1.690	15,04%	1.244	14,78%	446	35,85
Prácticas	2	0,02%	1	0,01%	1	100,00
Formación	79	0,70%	110	1,31%	-31	-28,18
Otros contratos	733	6,52%	527	6,26%	206	39,09
TOTAL	11.235	100%	8.419	100%	2.816	33,45

Observatorio Estatal de la Discapacidad (2010). Evolución de contratos de PCD en CEE a 1/5/2010. Fuente Servicio Público de Empleo Estatal.

4. Valoración de aspectos concretos

4.1. El ajuste a los objetivos para los que fueron creados

Los objetivos de los CEE según la LISMI son claros:

1. Proporcionar una alternativa de empleo a quienes no alcanzan el objetivo principal de las políticas de empleo para PCD, es decir, el empleo ordinario.
2. Asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores.
3. Ser un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal, es decir, empleo ordinario.

Consideramos que en la actualidad estas tres bases siguen absolutamente vigentes y vamos a realizar un análisis crítico de las aportaciones de diferentes autores en este sentido.

Respecto al primero de los objetivos de la LISMI, el acuerdo entre los expertos es unánime. Los datos presentados en el apartado anterior ponen de manifiesto la absoluta relevancia del empleo protegido en la provisión de oportunidades de empleo a una parte considerable del colectivo de personas con discapacidad. Esta realidad se ha ido consolidando anualmente consolidándose de manera progresiva un número muy importante de centros que proporcionan empleo a un número igualmente importante de personas con discapacidad con lo cual tienen garantizado un empleo remunerado. Esta unanimidad es también patente respecto a la práctica ausencia de prestación de servicios de ajuste personal y social y la absoluta ineficacia para favorecer el tránsito hacia el empleo ordinario. Sin embargo, existen discrepancias claras respecto a la naturaleza de los CEE y su finalidad a este respecto, dependiendo generalmente de que las opiniones provengan de dentro o de fuera del sector de los CEE.

En lo que se refiere a la postura crítica sobre las prácticas actuales, Casado (2004) señala que un inconveniente de esta clase de empleo es que no se aviene a los principios de normalización e integración, en cuanto que presenta las características de la especialidad y la segregación: se realiza en un régimen institucional y, para muchos casos, en espacios físicos separados del medio laboral común. De esto resulta que los Centros especiales de empleo son instrumentos de integración en el empleo mediante un régimen de segregación laboral, integradores y marginadores a la vez. Casado pone de manifiesto un aspecto al que volveremos más adelante, y es que la cuestión de coherencia de los Centros especiales de empleo no se plantea por su existencia, sino por la selección de sus trabajadores.

Cueto, Malo, Rodríguez y Francos (2009) recogen en su trabajo varias valoraciones respecto a este tema realizadas por otros autores. Así, indican como la OCDE (1992) manifiesta que la segregación inherente al empleo protegido hace que las PCD no puedan participar de forma normal en la comunidad. Incluso cuando la calidad de trabajo es sólida, los salarios son bajos, hay una pobre protección laboral y las tasas de transición son muy bajas, situándose entre el 1 y el 5 por ciento. También recogen la valoración de López y Seco (2005) que señala que los CEE en España se han convertido en un punto final para los trabajadores con discapacidad; o la de Pereda, de Prada y Actis (2003) que afirman que pocas veces se produce el objetivo de tránsito a la empresa ordinaria de los CEE, produciéndose un “efecto de campana de cristal” que proporciona a sus trabajadores una sensación de mayor seguridad, pero en un escenario de sobreprotección que limita sus expectativas y posibilidades de promoción laboral autónoma; o la de Malo y Rodríguez (2000) que pone de manifiesto que los CEE suelen ser más bien el final de la carrera laboral de las PCD que trabajan en ellos, y sus “mejores” trabajadores no son promocionados al empleo ordinario, puesto que la productividad del CEE se vería afectada. Se apoyan también en valoraciones de organismo con clara independencia y competencia como el Consejo Económico y Social (2003) que destaca el crecimiento de los CEE, pero observa que se están apartando de su objetivo principal como puente al empleo ordinario. El CES apoya a los CEE, siempre que mantengan su carácter social, su función de paso del empleo protegido al empleo ordinario y se basen en criterios de viabilidad económica.

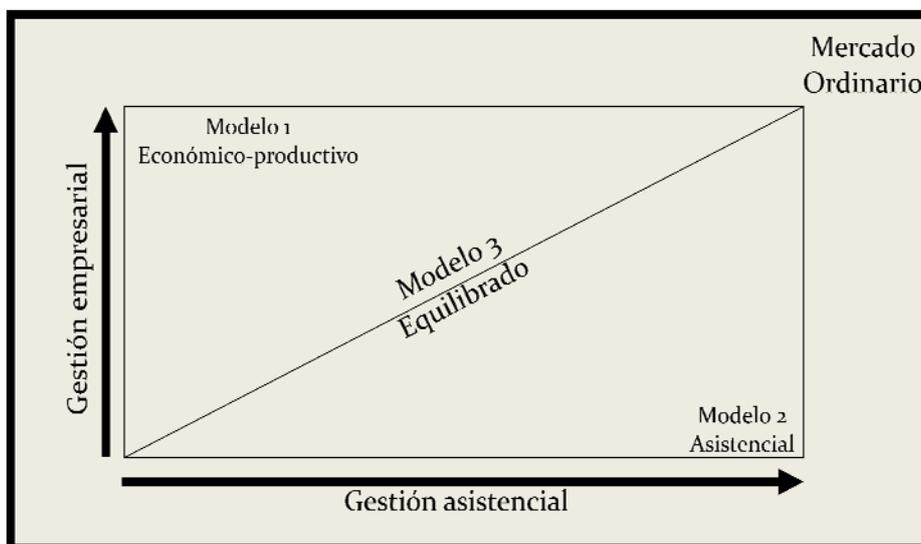
En una publicación extensa sobre el empleo, editada por el Ministerio de Trabajo Y asuntos Sociales, Villa (2007) indica que el incremento en el número de trabajadores de los CEE en los últimos años refleja que esta fórmula de empleo es de las más eficaces para la creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad. Pero los diferentes estudios señalan, aun indicando la falta de estadísticas precisas, que se ha descuidado el cumplimiento de su objetivo último de promover la inserción laboral de dichos trabajadores en el mercado ordinario de trabajo. Las investigaciones coinciden en diversos factores de explicación. Al plantearse la rentabilidad laboral como una meta importante, los gestores evitan transferir a sus mejores trabajadores hacia el mercado ordinario con lo que se corta el camino a la pretendida “normalización” laboral. Se plantea en este sentido incentivar económicamente tanto al CEE de origen como a la empresa ordinaria de llegada al producirse los traspasos. Otra razón es la falta de un seguimiento continuado por parte de los equipos multiprofesionales respecto de la capacitación laboral de los empleados.

Abundando entre otras en la idea del mantenimiento de los trabajadores cualificados en los CEE, Red2Red Consultores (2009) observan que en relación a los mecanismos que de alguna manera pudieran estar interfiriendo en la inserción laboral de las personas con discapacidad en el empleo ordinario, algunos relativos al propio funcionamiento de los CEE son: 1) tipo de contrato que se tiene en los Centros Especiales de Empleo, que es más estable; 2) reticencia de los empresarios y gestores de los CEE a que sus trabajadores más cualificados se vayan a trabajar a otro lugar; y 3) el cobro de las pensiones.

Los mismos autores indican respecto a estas entidades de empleo protegido, que las y los expertos señalan la sobreprotección de las personas en estos entornos, y sobre todo la desproporción en la cantidad de recursos destinados a estos centros en relación a las ayudas que se otorgan a las empresas de inserción, por ejemplo, teniendo en cuenta que no hay un éxito comparable en términos de inserción al mercado ordinario (apenas se promueve su transición de los CEE). También se reconoce que los CEE funcionan eficazmente como pasarelas de intermediación al empleo ordinario cuando la persona desea hacerlo (lo cual no es muy habitual). Así mismo, se considera que los CEE constituyen también una fórmula finalista de empleo

que otorga una gran estabilidad en el empleo, especialmente para aquellas personas con discapacidad severa, con bajos niveles de productividad. Manifiestan también que los procesos de transición entre las posibles diversas situaciones y recursos sociales y de empleo en el desarrollo de los itinerarios y trayectorias a lo largo de la vida de las personas no están resueltos en España.

Del Rio y Rubio (2003) y Rubio (2003) comentan la excesiva dependencia de las ayudas y subvenciones, y la fuerte dependencia de las asociaciones de familias como promotores, los cuales son aspectos débiles de los CEE. Sin embargo, como aspectos fuertes se constata su oferta de trabajo y su capacidad de mantenerlo en el tiempo. Además, abundan en la idea de la permanencia de los trabajadores más validos en los CEE afrontando el tema de la gestión de estos centros. Así, explican que en lo que se refiere a las estrategias directivas de los centros son heterogéneas. La mayoría de los directores y gestores manifiestan posiciones ideológicas competitivas para “la supervivencia”. En muchos casos se han convertido en empresas cuyo objetivo prioritario es la productividad y la competitividad en condiciones laborales precarias y sin sindicación. Los responsables muestran un discurso muy similar al de la empresa ordinaria en cuanto a la defensa de la calidad, de la eficacia, la comercialización de productos y/o servicios, el valor de la formación, la cuenta de resultados etc. Y podemos encontrarnos con tres modelos de gestión.



Obtenido de Del Rio y Rubio (2003)

Algunos CEE han reconocido que pueden estar realizando prácticas empresariales irregulares. Por ello ha de producirse el necesario control por parte de la administración (el que paga), de los sindicatos (como agentes sociales) y del sector empresarial (autocontrol).

El propio Ministerio del ramo en su momento (MTAS, 2006) señala que estamos asistiendo al reforzamiento de la idea de que el empleo protegido es en sí mismo la única posibilidad de inserción de las PCD. Parece olvidarse que su objetivo es ser paso previo al empleo ordinario. No se publica ningún dato del cumplimiento de este objetivo, presumiéndose al contrario que se favorece la permanencia en los CEE de los trabajadores más competentes. Indican que la extensión de la idea de que los CEE son la única posibilidad de empleo para las PCD es doblemente pernicioso ya que además de los CEE de carácter social, que realizan transición al mercado ordinario, hay también un espacio de negocio empresarial cuyo objetivo ya no es la inserción laboral de trabajadores y que compite con ventaja con el resto de empresas. Manifiestan también que estos centros presentan: 1) elevada tasa de temporalidad, 2) plantillas con un grado de discapacidad medio bajo y 3) falta de control y seguimiento de las administraciones en relación a los trabajadores que pasan a empleo ordinario. Por ello, podemos cuestionar el objetivo principal de los CEE de ser puente al empleo ordinario. También influye en esto la práctica inexistencia de equipos multidisciplinares. Se señala que es difícilmente justificable la elevada tasa de temporalidad. No hay información sobre el número de trabajadores que han realizado tránsito al empleo ordinario por no publicarse (si existen) estadísticas al respecto. Además, los fondos públicos son importantes, y es muy difícil evaluar su eficacia al carecer de indicadores fiables en la materia. Los diferentes desarrollos políticos y normativos desde 1997 se han caracterizado por desarrollarse entre el Ministerio correspondiente y las organizaciones de discapacidad (o mejor dicho, añadimos nosotros, a través del CERMI que representa principalmente las estructuras desarrolladas en el mundo de la discapacidad y es cautivo de ellas), sin hacer parte del debate a las organizaciones empresariales y sindicales como recomienda la UE. Indican finalmente que es conveniente mantener los CEE si mantienen su finalidad social y el objetivo del tránsito al empleo ordinario con criterios de viabilidad económica.

Barea y Monzón (2008) ponen de manifiesto respecto a la integración de modelos protegidos y ordinarios, que en la práctica no han existido medidas de acompañamiento que facilitaran, a través de programas combinados, el tránsito desde el empleo protegido al empleo ordinario. Las tasas de transferencia desde el trabajo protegido hacia el ordinario no llegan al 3%. Entre las causas están las dificultades para encontrar empresarios que quieran contratar a personas con discapacidad, las peores condiciones de empleo en entornos laborales no protegidos, el poco entusiasmo de las personas con discapacidad por abandonar las empresas de trabajo protegido, etc. La ausencia de programas de transición desde el empleo protegido hacia el ordinario ha hecho inviable, en la práctica, la superación de la dicotomía existente entre el empleo protegido y el ordinario. La integración de ambos modelos requiere tener en cuenta que: a) los programas de Empleo con Apoyo (ECA) deben integrarse en programas combinados que coordinen a diferentes actores y medidas a través de organismos que gestionen adecuadamente los procesos de tránsito e inserción; b) el tránsito, en el caso de personas con discapacidad congénita y/o intelectual o sensorial, es la culminación de un itinerario en el que los centros especiales de empleo y las asociaciones de personas con discapacidad desempeñan un papel determinante; c) los CEE por sí solos tienen grandes dificultades para desarrollar con éxito los procesos de transición sino se acompañan de ECA, pero parece que su activa participación resulta decisiva para el éxito de los programas combinados de inserción de PCD en empleo ordinario.

Esteban, Moreno, Pastor, Solà e Ysas (2009) reflexionan respecto a los usuarios de los CEE manifestando que la normativa debería de ser más exigente estableciendo la necesidad de una presencia significativa de personas afectadas por especiales dificultades en los CEE. A este respecto demandan la intervención de la administración laboral que la ley regula mediante la figura de los Equipos Multiprofesionales. Esta intervención es inexistente en la práctica, concluyéndose la necesidad de que la misma se lleve a cabo. También señalan que habría que modificar la norma, restringiendo el abanico de sujetos promotores a entidades sin ánimos de lucro, ya sean públicas o privadas. La falta de un claro deber de transición de las plantillas al medio ordinario de trabajo constituye un factor negativo, ya que la concentración y la inamovilidad de los

trabajadores en los CEE puede generar una sensación de empleo segregado, a la vez que limita la visibilidad laboral y, por ende, social de las PCD. Se propone establecer un modesto deber de transición, acompañado de una compensación económica para el CEE.

Laloma (2007) aporta que los CEE han demostrado su efectividad como mecanismos de generación de empleo incluso con tasas muy superiores respecto a las potencialmente esperadas a partir de los fondos económicos destinados a su financiación. Sin embargo, profundiza también en la idea de la selección de candidatos y la evolución de estos en los centros, lo cual está directamente ligado a las funciones de los equipos multiprofesionales del artículo 10 de la LISMI. Precisa que los dictámenes de los equipos multiprofesionales deberían afectar directamente a las tasas de empleo de las PCD por dos motivos. Uno porque limitarían el acceso al CEE solamente a las PCD con una capacidad entre los márgenes establecidos que realmente no pudieran acceder al empleo ordinario. Realizando evaluaciones permanentes de la capacidad laboral y articulando mecanismos de transición. Otro porque podrían establecer imparcialmente una evaluación del rendimiento del trabajador si se va a utilizar un contrato de bajo rendimiento, pudiéndose determinar su retribución y la productividad real en comparación con personas sin discapacidad en puesto similares. Señala que los CEE se han convertido en centros donde el trabajador es adiestrado exclusivamente para el desarrollo de la actividad laboral propia del centro, dejando a un lado su preparación para la integración laboral. Tampoco se han desarrollado mecanismos de transición, que sí han sido contemplados en el RD de Enclaves (si bien, a nuestro juicio, estos son absolutamente irrisorios). Actualmente, tras realizarse la calificación de un centro como CEE, no se está realizando el necesario seguimiento respecto al cumplimiento de los objetivos propuestos por el centro y de los establecidos por la normativa que los regula. Esta laxitud provoca que no se controle: uno la aplicación de las ayudas, y dos los criterios de gestión aplicados para asegurar la generación de mayor número de puestos de trabajo con salarios de mercado, rentabilidad y viabilidad, (a lo que consideramos se suma, que tampoco se realice la necesaria transición al empleo ordinario).

Analizando los contratos en CEE y en empleo ordinario, Laloma postula que una de las razones que podría justificar la similitud en el crecimiento de contratos a PCD en mercado abierto y en CEE en el periodo que analiza (1996-2002), podría ser el efecto rebote que provoca la generación de contratos en CEE y el avance que supone respecto a la cualificación de las PCD para el empleo ordinario y para la superación de determinados tabúes sociales. A nuestro juicio, esta hipótesis, sin dejar de tener algo de verosimilitud, se confirmaría si existiesen resultados evidentes de transición, que no son existentes. Parece por tanto que el mercado ordinario no se nutre de los CEE, y que la cualificación solo tiene repercusión dentro del propio empleo protegido. Lo que sí puede ocurrir es una influencia benéfica sobre la eliminación de tabúes al tomar la sociedad y los empresarios conciencia de que los trabajos y productos desarrollados por PCD son válidos y de calidad.

Tratemos de evidenciar la falta de transición con datos que son absolutamente reveladores. Rodríguez, García y Toharía (2009) que analizan datos del SPEE de junio de 2005 a mayo de 2007 distinguiendo entre los contratos en CEE y los demás, abarcando a todas las personas con discapacidad siempre que informen de ella, nos aportan que dentro del colectivo objeto de su estudio, solamente un 5% de PCD tuvo un contrato en un CEE y en otro tipo de centro de trabajo. El resto o bien lo tuvo siempre en un CEE 36,7% o en otro tipo de centro 58,3%. Esto evidencia que no se produce el “efecto trampolín” y la transición de los CEE hacia el empleo ordinario.

En un estudio basado en la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), Cueto, Malo, Rodríguez y Francos (2009) se plantean llevar a cabo un análisis econométrico para tratar de determinar en qué medida los CEE contribuyen a la inserción de los trabajadores con discapacidad en el mercado laboral ordinario. Para ello se utiliza como técnica el “propensity score matching”. El grupo de control estaba formado por todas las personas con discapacidad que nunca han trabajado en un CEE antes del último episodio de empleo. Los grupos de tratamiento: 1) personas que en algún episodio de empleo durante su trayectoria laboral (antes del último) trabajaron en un CEE; 2) personas que entraron en el mercado de trabajo a través de un CEE; 3) personas que han trabajado en alguna ocasión en CEE distinta del primer episodio de empleo. El primer grupo de tratamiento contiene a los otros dos. En el último episodio

de empleo todos los individuos pueden trabajar en una empresa ordinaria o en el CEE. El objetivo es estimar en qué medida la experiencia en un CEE contribuye a la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria.

Cueto y su equipo ponen de manifiesto, de acuerdo con las cifras obtenidas, que la experiencia laboral en CEE tiene un efecto negativo sobre la transición al mercado de trabajo ordinario. La probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria en el último episodio de empleo observado es en torno a 29 puntos porcentuales menor para las personas con discapacidad que han trabajado en algún momento de su trayectoria laboral en un CEE respecto a aquellas que nunca lo han hecho. Empezar la trayectoria laboral en un CEE reduce la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria entre 39 y 44 puntos porcentuales. Finalmente, la experiencia laboral en CEE en un episodio distinto al primer episodio disminuye la probabilidad de empleo en el mercado de trabajo ordinario en torno a 26 puntos porcentuales. De acuerdo con estos resultados la experiencia en CEE no favorece el paso a la empresa ordinaria; además, empezar la vida laboral en este tipo de centros reduce aún más la probabilidad de tránsito. Para todos los grupos de tratamiento considerados, el efecto es más negativo para las mujeres que para los hombres. En todas las CCAA los efectos son similares. Únicamente destaca el País Vasco con un efecto negativo más intenso, que supone que trabajar en un CEE en esta comunidad autónoma reduzca entre 40 y 50 puntos porcentuales la probabilidad de que una PCD trabaje en una empresa ordinaria. De acuerdo con estos resultados, los CEE no contribuyen a la inserción de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario, sino que constituyen un destino en sí mismos. Esto no implica que no favorezcan la inserción en el mercado de trabajo, es decir, el paso de la inactividad a la actividad de este colectivo, lo cual no ha sido objeto de análisis en este informe. Tampoco se presentan análisis según el tipo de discapacidad, el grado de afectación y el tipo de centro, en cuyo caso los análisis y conclusiones al respecto señaladas deberían matizarse mucho más.

Por otro lado, al revisar los estudios y publicaciones nos encontramos también con un posicionamiento claramente opuesto al que venimos destacando hasta el momento. Es el planteamiento realizado desde dentro del sector de los CEE.

La Asociación FEAPS para el Empleo (AFEM) (2006 y 2008) postula en su *Libro verde sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual* que el objetivo de los CEE es proporcionar a los trabajadores con discapacidad un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y, en principio, siempre que sea posible, de carácter estable. Señalan que la LISMI, define los CEE como “aquellos cuyo objeto 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”. En esta definición están presentes dos elementos: 1) son empresas que participan en las operaciones de mercado, y 2) tienen que asegurar un empleo remunerado en una actividad productiva y la prestación de servicios a la PCD. Podemos ver cómo, a nuestro juicio, se prescinde absolutamente de toda referencia al objetivo de transición planteado en la LISMI y no se hace ninguna referencia al mismo. Remarcan sin embargo al inicio, y de manera gratuita, ya que la LISMI no lo hace, que el empleo protegido ha de ser, siempre que sea posible, estable.

Posteriormente, en su *Libro blanco sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual* profundizan en este enfoque, y transcribimos varios apartados por lo significativo de los mismos, a la vez que sorprendente (e incluso alarmante). Señalan que si nos atenemos a la letra y al espíritu de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y a sus desarrollos posteriores, nos encontramos con que se habla de una ruta ideal que han de seguir las personas con discapacidad para lograr un empleo. El estribillo, dicen, es bien sabido: formación (en sus múltiples variantes), centro ocupacional, centro especial de empleo y empleo en el mercado abierto. Manifiestan que así concebido, el itinerario supone una suerte de “cosificación” de la persona con discapacidad, dando por supuesto que lo mejor para las personas con discapacidad intelectual es el empleo en el mercado abierto, que aparece como una falsa meta. Afirman que la meta no sólo es falsa porque, como se ha visto y se explica más adelante, el empleo en el mercado abierto es realmente extraordinario en nuestro colectivo, sino, fundamentalmente, porque, en tal

planteamiento, implícitamente queda fuera de los focos la posibilidad de que el itinerario en cuestión se recorra en uno u otro sentido. Postulan que es necesario describir los caminos, que llevan al empleo, expresando los lugares, los accidentes, etc., que en él existen, pero sin prejuzgar que el camino deba recorrerse siempre en el mismo sentido ni cuánto tiempo hay que emplear en cada uno.

Los autores del presente informe, si bien estamos absolutamente de acuerdo con AFEM en que el acceso al empleo se produce a través de diferentes caminos, también consideramos que el objetivo final deseable es el empleo ordinario. Igualmente compartimos la idea de que es la persona quien debe realizar sus elecciones, pero para ello, lo que es absolutamente imprescindible es proporcionarle las mismas oportunidades y sobre todo los mismos recursos para que pueda experimentar y alcanzar la integración en el empleo ordinario, y si aun así elige el ámbito del empleo protegido, que sea verdaderamente en una elección libre, bien informada, basada en la experiencia.

Para AFEM, la cuestión aquí es qué se entiende por inclusión. Exponen que si entendemos que ella consiste en participar en interacciones sociales de todo tipo, al margen de la existencia de la discapacidad, pudiera ser cierto que los CEE son más segregadores que integradores. Pero si pensásemos en la inclusión como la construcción de relaciones sociales estables, sólidas y profundas la cosa ya no está clara, pues, al menos a los ojos de los trabajadores con discapacidad, estas empresas constituyen un entorno seguro y enriquecedor, donde cumplen sus tareas productivas y se desarrollan como personas: puede que limite las posibilidades de relacionarse, pero esas posibilidades son reales, fiables y ciertas. Afirman incluso que, si nos paramos a pensar, ello no debe causarnos excesiva sorpresa, pues será más fácil, cómodo, agradable, enriquecedor y, por todo ello, apetecible, buscar la filiación con grupos de iguales, con personas con las que existe un buen número de elementos comunes, que pueden operar como modelos y elementos de contraste.

Se preguntan ¿cuál es la mecánica de la transición? ¿Es el promotor del CEE el que debe despedir a los trabajadores que son susceptibles de integrarse en un empleo en el mercado abierto? ¿O se espera que sea el trabajador el que de motu proprio se embarque en la aventura que le lleve a dar ese salto? Si de forma espontánea los

trabajadores no van a dar a un empleo en el mercado abierto, alguien tiene que hacer algo al respecto. Es decir, algún área, departamento o persona del CEE debe encargarse de ello, siendo algo así como el des-reclutador de recursos humanos, figura ésta que choca por completo con la idea del CEE como un proyecto empresarial sólido y con garantías de permanencia en el tiempo. Indican que si ha de haber promoción al mercado abierto, en cualquier caso esa tarea no corresponde al CEE sino a otro tipo de instancias, como por ejemplo, a los servicios de intermediación laboral. Afirman que es preciso dejar de pensar en que el CEE es un lugar de transición hacia otros puestos de trabajo. La persona con discapacidad intelectual, sopesando las consecuencias de una y otra opción, tomará el camino que más le interesa y que las circunstancias (propias, del mercado) le permitan.

Por otro lado, en la misma línea, la Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES) en 2009, señala que la idea de transición encaja mal con la del CEE como un proyecto empresarial sólido y con garantías de permanencia en el tiempo. Los CEE como empresas sostenibles y socialmente responsables promovidas por iniciativas sociales se inscriben decididamente en el marco de la Economía Social por varias razones: 1) por su génesis, pues nacen del tercer sector; 2) por su estructura empresarial pues el accionista es siempre una entidad del tercer sector; y 3) por el destino de los resultados, aplicados siempre a la creación y mantenimiento de empleo. Indican que es preciso dejar de pensar que es un lugar de transición hacia otros puestos de trabajo. Habrá trabajadores que del CEE pasen a una empresa de mercado abierto, pero habrá otros que no lo hagan y es de suma importancia que tránsito o permanencia no sea algo que le viene dado a la persona con discapacidad, sino que sea ella la que, sopesando las consecuencias de una y otra opción, tome el camino que más le interesa y las circunstancias le permitan.

Aquí, los autores de este informe queremos remarcar la idea de que para alcanzar la meta que CEPES plantea en el párrafo anterior, lo que haría falta *una asignación de recursos equitativa entre los modelos de empleo protegido y los integradores en empresa ordinaria.*

4.2. La evolución del gasto estatal y las ayudas económicas

Respecto a la descripción de las ayudas a las que pueden optar los CEE, han sido expuestas en el primer capítulo de este trabajo, por lo que no lo haremos aquí. Nos centraremos pues en la evolución del gasto y en algunas valoraciones sobre las ayudas y la inversión realizadas en diferentes trabajos. A pesar de la dificultad de acceso a los datos de este tipo, y a que muchas veces aparecen agregados a otros gastos siendo difícil su diferenciación, algunos autores han podido analizar la evolución del gasto realizado en los CEE.

Laloma (2007) explica que los programas de actuación para la generación de empleo de PCD desarrollados por la administración central son dos: CEE (que supone cerca del 99% del total de presupuesto) y Autónomos (que supone el 1% restante). Presenta la evolución del gasto del programa de CEE de 1994 a 2001 aunque con cifras que varían respecto a las recogidas por otros autores, como veremos más adelante.

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Proyectos generadores de empleo	9.802.850	8.150.698	8.442.483	9.412.384	28.212.055	33.416.465	19.947.886	26.004.289
% total de ayudas a CEE	24%	21%	18%	15%	31%	31%	24%	22%
Mantenimiento de puestos	30.495.030	30.982.793	38.984.608	53.071.364	62.291.960	73.692.240	63.935.644	92.356.903
% total de ayudas a CEE	76%	79%	82%	85%	69%	69%	76%	78%
Total	40.297.880	39.133.491	47.427.091	62.483.749	90.504.015	107.108.705	83.883.530	118.361.192¹
% presupuesto total de ayudas	97,9%	98,2%	98,0%	98,8%	99,4%	98,9%	98,8%	99,0%

Laloma (2007). Fuente: Elaborado por el autor a partir del Anuario de Estadísticas laborales de 2001

¹ Sin datos de Canarias ni de Castilla La Mancha

Laloma señala que el 75% de la inversión para los CEE se dedica a mantenimiento de puestos y el 25% a proyectos generadores de empleo. La partida de mantenimiento de puestos de trabajo se triplica en el periodo 1994 a 2001, al igual que la de proyectos generadores de empleo. La evolución de los contratos realizados en CEE y de las ayudas recibidas en los mismos, muestra una evolución al alza desde 1994 a 2000 con un ligero descenso en los contratos en 2001 y un descenso de las ayudas en 2000 con repunte en el 2001. Este panorama es similar al que muestran los contratos generales para PCD y las ayudas concedidas a integración laboral en general en el mismo periodo.

El autor realiza un cálculo de las ayudas de la administración por puesto de trabajo para PCD en CEE obteniendo los siguientes resultados: 1) subvención SMI: 3.000€, 2) bonificación cuotas SS, 2.578€ (estimando un salario medio de 7.800€ por trabajador en CEE) y 3) creación de puestos de trabajo, entre 9.000€ y 12.000€. Como resultado, el coste de mantenimiento de un puesto de trabajo de PCD en CEE está por encima de los 6.000€ anuales. Si se estima el número de puestos de trabajo para PCD en CEE que podrían haberse realizado con el volumen de ayudas destinadas cada año por la administración, en función del coste de mantenimiento de puesto de trabajo estimado, se aprecia que la tasa de trabajadores de los CEE está por encima de la tasa potencial. En 2001 la tasa potencial fue de 15.393 y los datos aproximan una cifra real de 28.448, lo que significa un 148% más. Esto hace pensar que la estimación del salario medio de 7.800€ era muy optimista, lo cual lleva a reflexionar sobre la calidad del empleo que se está realizando.

En una publicación del entonces MTAS (2006), se aporta la evolución del gasto desde 1998 a 2006, con cifras algo diferentes a las aportadas por Laloma, observándose casi una duplicación de la inversión en esos cinco años pasando de 87.246.585€ a 150.954.070€. Los autores manifiestan que los fondos son importantes, pero es muy difícil evaluar su eficacia por carecer de indicadores fiables con los que medir el impacto de las políticas y recursos dedicados a este fin.

1998	1999	2000	2001	2002
87.246.585€	149.370.199€	150.875.976€	150.049.164€	150.954.070€

MTAS (2006) Evolución dotación presupuestaria de los CEE

Barea y Monzón (2008) extienden ese análisis hasta 2007, concordando casi exactamente las cifras con las referidas en el párrafo anterior hasta 2002, y observándose que si bien se mantiene el aumento progresivo en el segundo quinquenio analizado, la progresión es menor, pasando de 161.028.180€ a 214.135.328€ en 2007. De cualquier manera, el incremento progresivo en esos diez años supuso el paso de 87.246.585€ a 214.135.328€, con un incremento del 245,5% o lo que es lo mismo, se ha incrementado dos veces y media.

1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
87.246.583	149.370.199	150.875.975	150.049.163	155.954.070	161.028.180	175.809.000	185.187.060	194.446.421	214.135.328

Barea y Monzón (2008). Evolución dotación presupuestaria de los CEE. Fuente: Servicio Público de Empleo. Datos estatales sin Navarra

Los autores del presente estudio, por medio de solicitud de datos al Ministerio de Trabajo e Inmigración a través de la Subdirección de Políticas Activas, y en concreto del Servicio de Seguimiento de la Gestión y Apoyo al Empleo de Personas con Discapacidad, han obtenido datos que completan los presentados hasta ahora. Respecto a estos datos deben realizarse algunas precisiones:

- En los cantidades asignadas, se incluyen tanto las correspondientes a Comunidades Autónomas que tienen asumidas competencias de gestión de estos programas, cuya asignación figura en las correspondiente Órdenes anuales de distribución según los criterios aprobados por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, como las de País Vasco, Ceuta y Melilla, que no tienen transferidas las competencias.
- Los datos son los facilitados por las Comunidades Autónomas. Estas tienen flexibilidad para redistribuir las cantidades asignadas, en función de las necesidades de cada programa y pueden asignar cuantías superiores, por lo que la ejecución presupuestaria real puede superar a la asignada.

Podemos con ellos comprobar que se mantiene el aumento de cuantías asignadas anualmente.

	AÑO 2008		AÑO 2009		AÑO 2010	
	ASIGNACIÓN (*)	EJECUCIÓN (*)	ASIGNACIÓN (*)	EJECUCIÓN (*)	ASIGNACIÓN (*)	EJECUCIÓN (*)
Ayudas y subvenciones para la integración laboral de las personas con discapacidad en CEE, incluidas las correspondientes a las unidades de apoyo para el ajuste personal y social	219.781.416,00	241.558.727,98	263.185.183,00	263.270.761,55	231.034.650,00	
(*)En estas cifras no figura la Comunidad de Navarra ya que no recibe fondos para este Programa a través de la Conferencia Sectorial, y los financia con fondos propios. Según la información facilitada por la Comunidad Autónoma las cantidades concedidas para este Programa han sido las siguientes		5.558.727,98		5.689.539,80		
Importe de las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social por la contratación de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo según datos facilitados por la Tesorería General de la Seguridad Social.		171.168.321,46		179.882.433,76		

Asignaciones y ejecuciones presupuestarias en empleo protegido 2008-2010. Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos facilitados por las CC.AA. Los correspondientes al año 2009, son los recibidos hasta 30/04/2010 y están pendientes de validación.

CC.AA.	ASIGNACIÓN
Andalucía	31.924.929,00
Aragón	8.129.014,00
Asturias	9.372.080,00
Illes Balears	2.860.030,00
Canarias	5.541.118,00
Cantabria	4.874.062,00
Castilla-La Mancha	8.631.308,00
Castilla y León	14.004.230,00
Cataluña	43.777.483,00
Comunidad Valenciana	19.312.730,00
Extremadura	6.369.132,00
Galicia	11.088.549,00
Madrid	25.909.425,00
Murcia	5.665.900,00
La Rioja	2.229.340,00
País Vasco	30.840.320,00
Ceuta	325.000,00
Melilla	180.000,00
TOTAL	231.034.650,00

Asignaciones presupuestarias en empleo protegido en 2010 por CCAA. Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Datos complementarios obtenidos a través de la misma vía nos muestran las asignaciones y ejecuciones presupuestarias relativas a empleo ordinario. Hay que precisar a este respecto que en el cuadro correspondiente a empleo con apoyo, la asignación no figura desagregada en los distintos programas (contratación en empresas ordinarias, contratación de personas con discapacidad procedente de

enclaves laborales y programa de empleo con apoyo) y que los datos de ejecución corresponden únicamente a este último programa. También se aportan las bonificaciones por contratos en el mercado ordinario.

	AÑO 2008		AÑO 2009		AÑO 2010	
	ASIGNACIÓN (*)	EJECUCIÓN (**)	ASIGNACIÓN (*)	EJECUCIÓN (**)	ASIGNACIÓN (*)	EJECUCIÓN (**)
Subvenciones para fomentar el empleo indefinido de las personas con discapacidad, incluidas las correspondientes a enclaves laborales, y ayudas al empleo con apoyo	76.612.857,00	3.752.798,93	78.649.098,00	450.779,69	79.247.840,00	
Importe de las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social por la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario según datos facilitados por la Tesorería General de la Seguridad Social. (***)		297.650.927,22		295.468.958,37		

Asignaciones y ejecuciones presupuestarias en empleo ordinario 2008-2010. Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos facilitados por las CC.AA. Los correspondientes al año 2009, son los recibidos hasta 30/04/2010 y están pendientes de validación.

(*) Asignación global para ambos programas

(**) Datos de las ayudas para empleo con apoyo financiados con fondos asignados por Conferencia Sectorial. No disponemos de información del importe de las subvenciones para contratación indefinida.

(***) Son bonificaciones de todos los contratos con personas con discapacidad vigentes en 2009 con derecho a bonificación, no solamente de los contratos realizados en el año 2009

NOTA: HAY COMUNIDADES QUE HAN SUBVENCIONADO PROGRAMAS DE APOYO CON FONDOS PROPIOS.

CC.AA.	ASIGNACIÓN
Andalucía	17.692.496,00
Aragón	2.080.843,00
Asturias	3.778.301,00
Illes Balears	1.281.380,00
Canarias	3.352.697,00
Cantabria	1.412.153,00
Castilla-La Mancha	3.848.321,00
Castilla y León	5.690.943,00
Cataluña	6.854.549,00
Comunidad Valenciana	9.245.323,00
Extremadura	3.723.434,00
Galicia	5.853.218,00
Madrid	8.371.676,00
Murcia	3.396.106,00
Navarra	1.220.770,00
La Rioja	706.030,00
País Vasco	682.100,00
Ceuta	16.000,00
Melilla	41.500,00
TOTAL	79.247.840,00

Asignaciones presupuestarias en empleo ordinario en 2010 por CCAA. Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Los datos nos permiten comparar las cifras de asignación en empleo protegido y ordinario así como las de ejecución real. Los datos de 2009 nos muestran que la asignación a empleo protegido fue de 263.185.183,00 frente a una asignación para empleo ordinario de 78.649.098,00. Esto supone una inversión 3,35 veces superior para el empleo protegido que para el ordinario y del total de 341.834.281,00 euros asignados el 77% era para empleo protegido y el 23% restante para empleo ordinario. Si comparamos el gasto real ejecutado, en el que también se contabilizan las bonificaciones de cuotas de seguridad social derivadas de los contratos, las cifras son 448.842.735,11 para el empleo protegido frente a 295.919.738,06 en empleo ordinario, lo cual supone un gasto 1,52 veces superior y del total de 744.762.473,17 euros asignados el 61% era para empleo protegido y el 39% restante para empleo ordinario. Estos datos nos permiten afirmar que existe un claro y desproporcionado sesgo en las asignaciones y asignaciones presupuestarias a favor el empleo protegido y una flagrante desventaja en este sentido para el empleo ordinario.

Otros trabajos, si bien no presentan evolución de cifras, si realizan valoraciones al respecto de la inversión y las ayudas. Del Rio y Rubio (2003) y Rubio (2003) afirman que los CEE para personas con discapacidad intelectual y grandes discapacidades físicas requieren mayores inversiones económicas y en recursos humanos. Sin embargo, indican que hay consenso entre directores y gestores en considerar las ayudas existentes como suficientes, valorándolas como positivas, aunque se quejan de los retrasos de la tramitación.

Por otro lado, Rodríguez, García y Toharía (2009) señalan que es necesario valorar las ayudas en subvenciones y apoyo a cambios tecnológicos con el objetivo de mejorar su eficacia y coordinación. El programa de ayudas tiene por objeto por un lado promover proyectos generadores de empleo y por otro ayudar al mantenimiento de puestos de trabajo. El importe de las ayudas (dentro del programa V. "Integración laboral del minusválido" que engloba CEE y autónomos) ha crecido de 2002 a 2006. Más del 80% con tendencia creciente se aplica al mantenimiento de puestos de trabajo frente a proyectos generadores de empleo. Igualmente, el número de ayudas dedicadas al mantenimiento de puestos es mucho más numeroso. Por ello, los importes medios de las ayudas a CEE se han reducido en términos reales, pasando de 2002 a 2006 a casi la

mitad, mientras que las de autónomos se han mantenido o crecido. Indican respecto a los enclaves que existe escasa información sobre ellos, lo que parece poner de manifiesto su limitada aplicación con un desarrollo que parece no cristalizar. Es necesario realizar una evaluación de la situación actual y de su oportunidad real como medida alternativa a la cuota de reserva.

Por último, en lo que a aportaciones ajenas se refiere, Esteban, Moreno, Pastor, Solà e Ysas (2009) señalan que las ayudas deben fundamentarse en la mayor o menor severidad de la discapacidad de los trabajadores del CEE, idea de la que participamos los autores de este trabajo. El régimen de las exenciones de cotizaciones a la SS está dificultando la transición a la empresa ordinaria y el retorno a los CEE si se fracasa. Se propone flexibilizar el régimen de bonificaciones a la seguridad social, así como una clarificación y potenciación de las ayudas a los CEE para superar situaciones de crisis empresarial, especialmente ante reconversiones de centros.

Una vez revisadas las aportaciones de otros trabajos, nos gustaría poner de manifiesto tres elementos que entendemos deben matizar cualquier orientación y decisión en este ámbito. El primero es *la redundancia histórica en el desarrollo de medidas para la inserción laboral de las personas con discapacidad que refuercen las alternativas del empleo protegido*, incluso cuando estas son medidas a favor de la inserción de personas con discapacidad en empresas ordinarias.

Desde la regulación del sistema de cuota para favorecer la inserción de PCD en el empleo ordinario, y la puesta en funcionamiento de los CEE, las diferentes medidas relevantes que se han desarrollado han sido:

1. El Real Decreto de medidas alternativas, que favorece la exención de obligatoriedad de contrato de PCD en empresas ordinarias, y plantea, entre otras alternativas, la contratación de bienes o servicios con CEE. Siendo esta alternativa un reforzamiento de las estructuras de empleo protegido.
2. El Real Decreto de Enclaves, que crea una figura de dudosa utilidad para favorecer la inserción laboral de PCD en empleo ordinario, pero que sí favorece el desarrollo de mercado y actividad de los CEE, proporcionando un eximente más a las empresas ordinarias para incumplir las cuotas de contratación.

3. El Real Decreto de Empleo con Apoyo, que paradójicamente proporciona a los CEE nuevos recursos por encima de las importantes asignaciones ya disponibles, para favorecer al tránsito al empleo ordinario que la LISMI contemplaba desde el inicio como una de sus funciones.
4. El Real Decreto que regula las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los CEE, que asigna una vez más nuevos recursos para el desarrollo de una actividad que los CEE deberían haber desarrollado desde el inicio como regula la LISMI.

Paralelamente, *el conjunto de medidas desarrolladas para favorecer de manera sólida la inserción de PCD en empleo ordinario*, independientemente de la estrategia de verificación de las contrataciones, y más allá del establecimiento de las cuotas, *se reducen a una, el Real Decreto de Empleo con Apoyo*, el cual hemos mencionado, también proporciona, una vez más, recursos a las estructuras de los CEE.

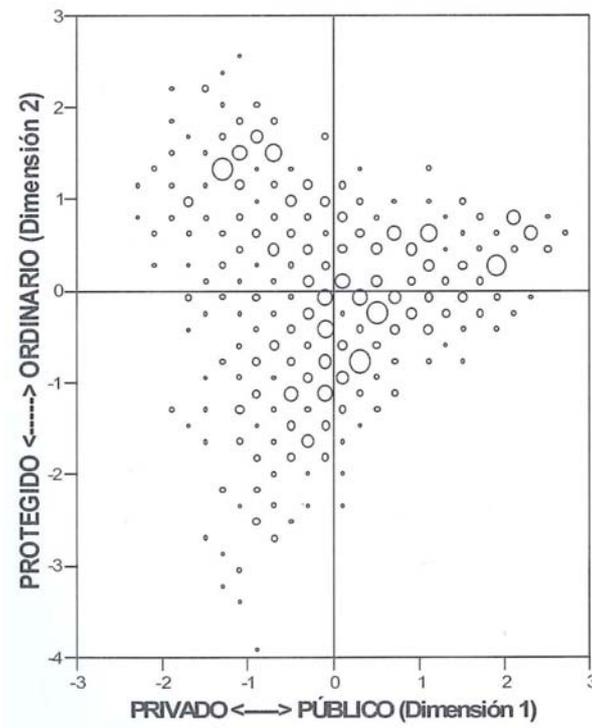
Este desarrollo pone de manifiesto una tendencia clara de la administración a favorecer especialmente a las estructuras ya creadas de empleo protegido frente al desarrollo de alternativas de promoción de la integración en el empleo ordinario. Probablemente bajo una fuerte influencia del CERMI, que si bien representa a las PCD, sobre todo representa a las estructuras que las agrupan en las cuales la red de CEE tiene una gran fuerza, y practicando políticas que se alejan de las recomendaciones de organismos internacionales como la OCDE, la OIT, la ONU y la propia UE respecto a la promoción de políticas activas de promoción del acceso al empleo ordinario, y de progresiva reducción del empleo protegido.

Finalmente, por otro lado, *si bien todos los desarrollos más recientes han realizado distinciones en las cuantías de las ayudas en función del tipo y grado de discapacidad*, esta diferenciación no existe en el ámbito de los CEE.

4.3. Situación y percepción de los trabajadores

La situación de los trabajadores de los CEE ha sido estudiada en varios trabajos recientes. Comenzaremos por ver cuáles son los factores que sitúan a las PCD en las

diferentes modalidades de empleo y concretamente en los CEE. Díaz, Corona, lañez, Navarro y Díaz (2005) realizan un estudio mediante un análisis factorial de correspondencias múltiples, ordenando las variables mediante segmentación, para poder situar a la PCD en función de la modalidad de empleo, tipo de discapacidad, nivel de formación, ocupación prelaboral, facilitadores y obstáculos para la inserción laboral. Se eligió la modalidad de empleo, respondiendo al modelo normativo, que establece que las PCD dispondrán de medidas que posibiliten su acceso al mercado ordinario o al empleo público. Para los casos con mayores dificultades queda la modalidad del empleo protegido. Por ello, cualquier PCD puede situarse en una de estas tres opciones.



Díaz, Corona, lañez, Navarro y Díaz (2005). Distribución de PCD por modalidad de empleo

Los resultados muestran dos grandes ejes o dimensiones. La primera diferencia empleo público y privado. La segunda diferencia empleo protegido y ordinario. Aplicando un análisis de clusters es posible determinar grupos homogéneos entre si y heterogéneos del resto. Los resultados dan lugar a tres grandes grupos. Personas situadas en empleo protegido, ordinario y público. Esto confirma los datos de los

no desarrollaban ninguna actividad previa preparatoria y consideran que nada les ha ayudado a conseguir ese empleo.

	TIPO DISCAPACIDAD	OCUPACIÓN PRELABORAL	FORMACIÓN	FACILITADORES	OBSTACULOS
EMPLEO PUBLICO	Física	Formación reglada	Universitaria reglada	Características personales	Genéricos
EMPLEO PROTEGIDO	Intelectual De hablar e. mental	Centro ocupacional	Sin estudios	Asociaciones Familias Sindicatos	Específicos
EMPLEO ORDINARIO	Visual Auditiva	Tareas del hogar Ninguna ocupación	Primarios Formación no reglada	Ninguno	Ninguno

Díaz, Corona, Iañez, Navarro y Díaz (2005). Tipo de empleo y facilitadores de influencia

Un estudio realizado por Red2Red Consultores (2009) concluye, analizando las trayectorias laborales de personas con y sin discapacidad en 2004 a partir de la MCVL, que existe una mayor proporción de hombres que de mujeres en todas las situaciones laborales estudiadas excepto en las trayectorias que se han desarrollado siempre en CEE, en dónde las mujeres suponen un 53,3%. Respecto a la variable del tiempo trabajado, el mayor periodo de tiempo acumulado con contratos indefinidos se produce entre las personas con discapacidad que siempre han trabajado en un CEE, con una media de 5,58 años, frente a los 4,76 años acumulados en este tipo de contratos de las personas con discapacidad que nunca ha trabajado en un CEE y los 3,17 años trabajados bajo esta modalidad de las personas sin discapacidad. Esto refleja mayor estabilidad en el empleo entre las personas con discapacidad que trabajan y, sobre todo, entre aquéllas que siempre han trabajado en un CEE. Respecto a la duración media de los contratos las personas que siempre han trabajado en los CEE muestran mayor estabilidad. La duración media de los contratos indefinidos en CEE ha sido de 7,14 años frente a los 4,67 años de media de los contratos indefinidos de las personas sin discapacidad y en torno a los 3 años en el resto de situaciones de personas con discapacidad que no ha trabajado siempre en un CEE. Otro indicador es el relativo a la rotación en el empleo (el número de contratos durante la vida laboral). Entre las personas que siempre han trabajado en los CEE existe una mayor estabilidad en el empleo, pues de media, los trabajadores de estos centros han tenido solo 3

contratos a lo largo de su trayectoria laboral mientras que en las personas sin discapacidad, esta cifra es de 10,1 y entre las personas con discapacidad que nunca han trabajado en un CEE es de 18,2 contratos. Se aprecia pues una elevada rotación que se produce entre las personas con discapacidad que han trabajado en el mercado ordinario.

	Personas con discapacidad				Personas sin discapacidad	
	Siempre en CEE	A veces en CEE			Nunca en CEE	
		No empezó en CEE	Empezó en CEE	No consta		
Tamaño muestral	182	1.494	266	1.760	5.608	993.849
Porcentaje de mujeres	53,3%	34,6%	42,5%	35,8%	30,3%	41,5%
Tiempo trabajado (años)						
Contratos indefinidos	5,58	3,03	3,67	3,13	4,76	3,17
Contratos temporales	0,94	2,32	1,80	2,24	1,72	1,53
En CEE	8,42	2,82	3,73	2,96	0,00	0,00
Duración media de los contratos (años)						
Contratos indefinidos	7,14	3,00	3,10	3,01	3,51	4,67
Contratos temporales	1,75	0,62	0,65	0,62	0,62	0,68
En CEE	4,77	1,37	1,89	1,45	0,00	0,00
Número de contratos						
Total	2,97	14,90	7,91	13,84	18,24	10,11
En CEE	2,97	2,81	2,80	2,81	0,00	0,00

Red2Red Consultores (2009). Fuente: MCVL (2004), a partir del borrador de la estrategia Global para el Empleo de las PCD del MTIN (2008)

Los autores han desarrollado una serie de perfiles de las PCD en relación al mercado laboral. Estos se basan en varias dimensiones que explican las diversas trayectorias laborales o itinerarios tipo entre las que están: 1) procesos de promoción; 2) mecanismos de búsqueda de empleo; 3) compatibilidad del empleo con pensiones contributivas; 4) procesos formativos; 5) papel de las empresas en el desarrollo de ajustes razonables; 6) nivel de proteccionismo del entorno; y 7) tipo de jornada.

VARIABLES	TIPO 1: "DESANIMADOS"	TIPO 2 EMPLEADOS ENTORNO PROTEGIDO	TIPO 3 EMPLEADOS MERCADO ORDINARIO	TIPO 4 EMPLEADOS INESTABLES	TIPO 5 EMPLEADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Percepción pensión	Sí, incompatibles con el empleo (Gran Invalidez o Absoluta)	No reciben pensiones como tal, sí algunas ayudas económicas concretas	Por lo general no, aunque hay excepciones en las que se compatibiliza el trabajo con Pensiones de Incapacidad Total.	De forma mayoritaria no, aunque en momentos concretos de desempleo se pueden percibir Pensiones No Contributivas.	No
Tipo empleo	Inactivo (no realiza búsqueda de empleo)	Mercado protegido, en CEE o entorno asociativo	Mercado ordinario	Alternancia de empleos temporales con periodos de paro.	Administración Pública
Estabilidad empleo (Tipo contrato)		Contratos Indefinidos Discapacidad	Contratos Indefinidos Discapacidad	Contratos temporales	Contratos de personal laboral fijo (funcionarios)
Nivel de formación	Medio-Bajo	Medio	Medio	Medio-bajo	Medio
DIMENSIONES DE LA TRAYECTORIA LABORAL					
Jornada laboral		Jornada completa. Se dan casos de jornadas reducidas, gracias al teletrabajo	Jornada completa	Diversidad: medias jornadas y completas.	Jornada completa (Horario de la Administración Pública)
Formación para el empleo	No	Sí	Diversidad de situaciones	Sí	Sí
Apoyo familiar	Sí, relativo proteccionismo	Sí, relativo proteccionismo	Sí	Diversidad de situaciones, desde la sobreprotección a la desatención	Sí
Apoyo asociativo	Apoyo en entornos diferentes al laboral	Apoyo laboral y formativo	Apoyo sobre todo formativo, pero también laboral y de ocio.	Apoyo fundamentalmente formativo y laboral. Hay casos que afirman no haber recibido apoyo.	Apoyo básicamente de ocio y asuntos ajenos a la formación y el empleo.
Adaptación puesto trabajo		Sí	Generalmente no es necesario o no se ha solicitado	O no se ha realizado o no se ha necesitado.	Si es necesario se han realizado, pero no siempre lo es.
Posibilidades de promoción		Posibilidades de promoción, que no se desean o para los que no se han dado las condiciones.	Mayoritariamente existen posibilidades para promocionar	No hay posibilidades de promoción	Posibilidades muy relativas para promocionar.
Dificultades conciliación	Necesidad de empleo compatible con proceso de rehabilitación funcional	No procede en la mayoría de los casos, pero existen facilidades (reducción de jornada, teletrabajo, etc.)	Hasta el momento no han tenido dificultades, pero aquellos que aún no tienen hijos creen poder tener problemas en el futuro.	Sí	En la mayoría de los casos la conciliación no es necesaria.
Mecanismos búsqueda empleo	"Desánimo"	Principalmente a través de entidades gestoras de empleo. También SPE y personalmente.	A través de contactos personales, y en ocasiones entidades gestoras de empleo y el SPE	Diversidad de mecanismos de búsqueda de empleo, principalmente a través de contactos personales.	De forma previa a la oposición, múltiples mecanismos de búsqueda de empleo.
Obstáculos en la trayectoria	Dificultad para el reciclaje en profesión diferente a habitual	No a partir de trabajo en CEE	Desconocimiento de empresariado de ventajas en contratación	La discapacidad es el principal obstáculo, además del bajo nivel formativo y la falta de comprensión empresarial.	Dificultad en el acceso al mercado: comunicación, etc.
Ventajas en la trayectoria		Mejores condiciones (salario, contrato, disponibilidad de formación, etc.) y facilidad de acceso.	Facilidad de acceso gracias a las subvenciones, y comprensión generalizada del entorno	Prestaciones	Cupo reserva oposiciones, comprensión y ayuda.
Expectativas de futuro	Disponibilidad en caso de compatibilidad con pensión o factibilidad de sistema de retorno a la protección	Continuidad	Continuidad, pero apertura a posibilidades de promoción dentro o fuera de la empresa.	Conseguir insertarse en el mercado de trabajo de forma estable.	Diversidad de expectativas: promoción y continuidad.
CARACTERIZACIÓN SOCIO DEMOGRÁFICA					
Tipo discapacidad	Física o psíquica	Física o sensorial	Mayoritariamente física	Físicas, psíquicas y sensoriales	Físicas, sensoriales, psíquicas
Grado/surgimiento	Elevada (inhabilita para ejercicio profesión) Sobrenvenida y o enfermedad crónica	Discapacidades severas. Diversidad de orígenes	Discapacidades de grado bajo-medio, fundamentalmente sobrenvidas.	Diversidad de grados y orígenes	Diversidad de grados y orígenes
Edad	Variedad y grupo de personas de edad avanzada	Edades jóvenes-medias	Edades medias.	Edades más bien avanzadas	Variedad de edades
Sexo	Hombres en su mayoría	Mujeres en su mayoría	Hombres en su mayoría	Mujeres	Diversidad hombres y mujeres

Red2Red Consultores (2009). Fuente: Elaborada por los autores a partir de entrevistas y los resultados de la MCVL 2006.

Respecto a las *PCD que desarrollan su trayectoria laboral en el entorno laboral protegido*, la característica principal que homogeneiza a este conjunto de personas es que se trata de personas más protegidas laboralmente que otras personas con discapacidad en el mercado ordinario. La presencia en la sociedad de este tipo de perfil se estimaba en 1999 en un 9% de la población con discapacidad activa empleada (cifra

que con toda probabilidad habrá incrementado, debido al sustancial aumento de los CEE en los últimos años). Su trayectoria ha sido estable a nivel contractual (contratos indefinidos por discapacidad), situación habitual en dicho entorno de trabajo. Respecto a los *mecanismos de búsqueda de empleo*, fundamentalmente han utilizado las bolsas de empleo de entidades que gestionan los intereses laborales de las personas con discapacidad, aunque en ocasiones han recurrido a otras vías más como el INEM, Internet, contactos personales, etc., que no han sido tan eficaces.

Uno de los rasgos más peculiares es la *satisfacción* respecto a su situación en el mercado de trabajo. Conscientes de encontrarse en un contexto laboral privilegiado, consideran que su condición de discapacidad les ha facilitado el acceso a entornos protegidos, con buenas condiciones de trabajo, incluso mejores a las de las personas del mercado privado ordinario. Esto es coherente con la MCVL donde las PCD que han estado siempre en CEE presentan una estabilidad en el empleo notablemente mayor.

La *valoración de su trabajo* es muy positiva en cuanto a las condiciones de trabajo, horarios, retribuciones salariales, compromiso, sensibilidad y sentimiento de apoyo y comprensión. No descartan, en el plano de lo teórico al menos, la opción de emplearse en el mercado de trabajo ordinario, promocionando hacia puestos de mayor responsabilidad, pero manteniendo las condiciones actuales; si bien la mayoría no cree tener las mismas oportunidades en el mercado ordinario que les ha facilitado este entorno. Las personas empleadas en los CEE muestran mejor *conciliación de su vida personal y laboral*, y pueden contar con la adaptación del puesto de trabajo a las necesidades y capacidades de las personas en mucha mayor medida que en otros entornos de trabajo.

Sobre la *transición al mercado ordinario* es una posibilidad que existe para muchas de ellas; sin embargo, por un lado, hay casos en los que señalan que aún no ha llegado el momento de plantearse este salto, por juventud y escasa experiencia acumulada. También dudan de que las condiciones laborales de las que gozan en el CEE puedan reproducirse en el mercado normalizado y puedan alcanzar la misma estabilidad. Se caracterizan por encontrarse en un marco de empleo estable, del que no se sienten presionados a salir en ningún momento.

Las *pensiones*, tanto contributivas como no contributivas, son para las personas de este perfil herramientas de protección a las que prácticamente no han recurrido en ningún momento de su trayectoria laboral, a excepción de los casos donde la discapacidad es muy severa. En cualquier caso, estas personas, en la mayoría de los casos han podido contar con ayudas económicas de apoyo. Tan sólo de manera esporádica en periodos de recuperación o de transición entre empleos han sido beneficiarias de prestaciones no contributivas. La *trayectoria formativa* más común es un periodo de formación reglado inicial, y una acumulación complementaria de cursos de formación ocupacional. La *familia y el entorno asociativo* son elementos de vital importancia, al igual que para la mayoría de personas con discapacidad. La familia se reconoce de forma global el apoyo material y psicológico para la normalización de su vida laboral, así como el impulso motivador para el desempeño laboral. Es posible detectar, en este sentido, también casos de una marcada sobreprotección. El entorno asociativo es una fuente de apoyo común.

También a partir del estudio de la Muestra Continua de Vidas Laborales, Cueto, Malo, Rodríguez y Francos (2009) nos muestran que del total de trabajadores que en algún momento de su trayectoria han tenido discapacidad un 25 por ciento han trabajado en alguna ocasión en CEE y un 2,5 por ciento lo ha hecho siempre. Respecto a la distribución en relación al % de discapacidad podemos ver los datos en la tabla.

	Siempre en CEE	En ocasiones en CEE	Nunca en CEE	Total
Sin discapacidad	2,5	28,6	27,3	27,0
33%	38,6	27,0	30,1	29,6
34 - 64%	40,1	32,6	27,2	28,7
> 64%	18,8	11,8	15,4	14,7
Total	100	100	100	100

Cueto, Malo, Rodríguez y Francos (2009). PCD por % de discapacidad y su relación con CEE. Fuente: MCVL 2006

Los trabajadores que siempre han trabajado en CEE han tenido en su trayectoria laboral menos episodios de empleo, como muestra la tabla. En el tipo de contrato observado en el último episodio de empleo disponible, son mayoría los de tipo indefinido, que alcanzan en torno a dos terceras partes del total de contratos para las personas que siempre trabajan en CEE.

	Siempre en CEE	En ocasiones en CEE	Nunca en CEE	Total
1	35,5	-	5,3	4,8
2	22,3	4,2	5,9	5,9
3	20,3	5,7	6,8	6,9
4	7,6	6,1	6,5	6,5
5	5,1	5,7	6,4	6,2
6-10	6,6	26,4	26,1	25,6
11-20	2,0	30,8	25,3	26,0
21-30	-	11,4	9,4	9,6
>30	0,5	9,6	8,4	8,5
Total	100	100	100	100

Cueto, Malo, Rodríguez y Francos (2009). PCD por su relación con CEE y nº de episodios de empleo. Fuente: MCVL 2006

En la empresa ordinaria las diferencias salariales en función de si se comunica o no una discapacidad son reducidas. En los CEE, los trabajadores sin discapacidad tienen un salario por hora un euro mayor que los que sí la tienen. El salario medio en la empresa ordinaria es 1,3 euros superior que en los CEE. Ninguna de las personas que siempre trabajan en CEE compatibiliza pensión y empleo.

Sexo	No discapacitado	Discapacitado			Total		
	Empresa ordinaria	Empresa ordinaria	CEE	Total	Empresa ordinaria	CEE	Total
Mujer	5,48	5,33	4,21	5,14	5,38	4,21	5,24
Hombre	5,60	5,57	4,11	5,38	5,58	4,11	5,45
Total	5,57	5,49	4,15	5,30	5,52	4,15	5,38

Cueto, Malo, Rodríguez y Francos (2009). Fuente: MCVL 2006

Atendiendo a la vinculación a CEE, un 2,5 por ciento de los trabajadores con discapacidad ha trabajado siempre en este tipo de centros (un 4 por ciento de las mujeres y un 1,7 de los hombres) y un 25 por ciento lo ha hecho en ocasiones (un 24,1 por ciento de las mujeres y un 21,8 de los hombres). Los datos muestran que las trayectorias laborales de las personas que siempre han trabajado en CEE son sustancialmente diferentes de las que nunca (o en ocasiones) lo han hecho. Además, los que empiezan a trabajar en un CEE son más similares a los que siempre trabajan en CEE que a los que no empiezan pero han trabajado en alguna ocasión. Así, los que siempre han trabajado en CEE y lo que comienzan su trayectoria laboral en CEE se han incorporado más tarde al mercado de trabajo, son más jóvenes y tienen menos episodios de empleo y menos tiempo trabajado, es decir, tienen vidas laborales más cortas. Los salarios de los trabajadores sin discapacidad son superiores a los que sí la tienen y, dentro de este último colectivo, son los trabajadores de CEE los que tienen un salario menor; brecha que aumenta con la edad. En general, las mujeres tienen

salarios inferiores a los de los hombres. El País Vasco es una de las comunidades donde los trabajadores, tanto de empresas ordinarias (con o sin discapacidad) como de CEE presentan salarios más altos. También es una de las comunidades donde mayores son las diferencias salariales entre trabajadores con discapacidad según trabajen en la empresa ordinaria o en un CEE.

Los datos extraídos por Laloma (2007) analizan la distribución de hombres y mujeres en el periodo 1997 a 2002. En la evolución del género en los contratos se aprecia como los porcentajes de contratación de hombres y mujeres en los CEE siguen una pauta muy similar a la distribución por genero en el total de contratos del periodo analizado, y con ligeras diferencias a la alza en el grupo de las mujeres si comparamos con el conjunto de contratos realizados para personas con discapacidad.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Total contratos	9.807.514	11.663.279	14.235.327	13.808.919	14.056.484	13.220.911
Total contratos hombres	6.018.773	7.065.535	7.797.257	7.963.958	8.012.485	7.528.068
Total contratos mujeres	3.788.741	4.597.744	6.438.070	5.844.961	6.043.999	5.692.843
% Contratos hombres respecto al total de contratos	61%	61%	55%	58%	57%	57%
% Contratos mujeres respecto al total de contratos	39%	39%	45%	42%	43%	43%
Total contratos de PCD	15.758	23.207	30.583	33.472	35.059	16.342
Total contratos hombres con discapacidad	10.714	16.067	20.836	22.017	23.486	11.682
Total contratos mujeres con discapacidad	5.044	7.140	9.747	11.455	11.573	4.660
% contratos hombres respecto a total de contratos de PCD	68%	69%	68%	66%	67%	71%
% contratos mujeres respecto a total de contratos de PCD	32%	31%	32%	34%	33%	29%
Total contratos CEE	10.033	11.380	16.141	17.837	16.920	0
Contratos de hombres con discapacidad en CEE	6.297	6.440	9.838	10.686	10.102	—
Contratos de mujeres con discapacidad en CEE	3.736	4.940	6.303	7.151	6.818	—
% contratos hombres respecto a total de contratos en CEE	63%	57%	61%	60%	60%	—
% contratos mujeres respecto a total de contratos en CEE	37%	43%	39%	40%	40%	—

Elaborado a partir de la realizada por Laloma (2007) basada en el Anuario de Estadísticas laborales de 2001

Rodríguez, García y Toharía (2009) analizan un periodo posterior comprendido entre junio 2005 y mayo 2007, y observan que en los CEE predominaban los hombres en un 67,9%, por encima de lo que ocurría en otros centros o de la distribución del total de PCD trabajando. En lo que se refiere al nivel de estudios, la tónica general tanto en los

CEE como en el resto de centros y en el conjunto de PCD trabajando era mayoritariamente los estudios secundarios de primer nivel completos seguidos de los del mismo nivel pero incompletos.

	% HOMBRES	% MUJERES
CEE	67,9	32,1
OTROS CENTROS	59,3	40,7
TOTAL PCD	64,3	35,7
TOTAL	55,7	44,3

Extraído de Rodríguez, García y Toharía (2009). Distribución por sexo y tipo de centro en el periodo junio 2005 a mayo 2007

	PCD EN CEE	PCD EN OTROS CENTROS	TOTAL PCD	TOTAL
Analfabetos / sin estudios	6,11	6,35	6,21	8,63
Estudios primarios	6,70	7,48	7,02	16,27
FP básica / media	6,68	5,64	6,25	36,28
Secundarios primer nivel incompletos	17,62	22,50	19,66	12,21
Secundarios primer nivel completos	42,68	41,44	42,16	5,24
Bachillerato	10,46	9,56	10,09	4,28
FP Superior	4,60	3,70	4,22	3,86
Univ. Medios	2,37	1,76	2,12	5,09
Univ. Superiores	2,78	1,56	2,27	8,14
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00

Extraído de Rodríguez, García y Toharía (2009). Distribución por nivel de estudios y tipo de centro en el periodo junio 2005 a mayo 2007

Por otra parte, Barea y Monzón (2008) señalan que el 60% de las PCD empleadas son hombres, frente al 40% de mujeres. La mitad tienen discapacidad psíquica, un 39% física y un 11% sensorial. Estos autores aportan también una valoración de otros aspectos de los CEE. Respecto a la satisfacción con el trabajo, las personas con discapacidad empleadas en CEE están más satisfechas que las que están empleadas en empresas ordinarias (Fuente Encuesta CIRIEC [Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa] a personas con discapacidad asociadas 2006-2007). También consideran que los CEE son más sensibles que las empresas ordinarias con sus trabajadores y favorecen más los procesos de integración. En cuanto a la consideración del rendimiento laboral, la autoevaluación de los trabajadores de los CEE es superior a la del resto de PCD empleadas. La encuesta EMIKER [EM EMIKER (2006). *Situación real de las personas con discapacidad respecto al empleo (encuesta de relación respecto a la actividad laboral de las personas con*

discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco]] pone de manifiesto que hay insatisfacción en relación a la remuneración de las personas que trabajan en CEE, enclaves y ECA (más del 60% están poco o nada satisfechos) pero las personas en empleo ordinario reflejan en este tema menos insatisfacción (47%). Las personas ubicadas en empleos ordinarios y con apoyo consideran que las posibilidades de promoción son muy bajas (63%). Esta proporción se reduce al 55,7% en los CEE y al 33% en los enclaves. La presión psicológica es mayor en los empleos ordinarios y con apoyo (50%). Por el contrario, en los enclaves un 70% se considera satisfecho en este aspecto y un 59,1% en los CEE. Hay mayor dureza en el trabajo de los empleos ordinarios (42% insatisfechos en este aspecto) que en los CEE (29,6% de insatisfechos). Además, las personas con discapacidad que trabajan en empleos ordinarios y con apoyo, son las menos satisfechas con el nivel de riesgo en el trabajo (entre un 42% y un 48% están insatisfechas).

Flores (2008) presenta algunos resultados contrapuestos a los ofrecidos por Barea y Monzón. Señala que las evidencias de la investigación muestran que los trabajadores de CEE informan de menor satisfacción laboral que quienes se encuentran en empleo normalizado. La mayoría de autores coinciden en que las alternativas más inclusivas producen mayor satisfacción que las que presentan un menor nivel de inclusión. Respecto al análisis de la satisfacción con las condiciones laborales, como salario, promociones, apoyo de los compañeros, etc., numerosos estudios han llegado a la conclusión de que los aspectos que menor satisfacción generan son la remuneración, las oportunidades de promoción y la escasa capacidad para tomar decisiones sobre el trabajo. La satisfacción laboral está determinada también por el ambiente de trabajo experimentado por el trabajador, por la flexibilidad de dicho ambiente y por el adecuado equilibrio entre las características de la tarea y las habilidades del trabajador. Se encuentra un amplio consenso empírico en que cuanto más inclusivo es el entorno laboral, mayor calidad de vida perciben los trabajadores con discapacidad intelectual.

Flores indica también que existen mayores demandas psicológicas y físicas derivadas de la relación con el supervisor y con compañeros en trabajos de CEE frente a sus iguales en empleo con apoyo (ECA). Mientras que los trabajadores de ECA perciben

más apoyo social de su contexto laboral, los trabajadores de CEE manifiestan tener mayor control sobre las tareas. La primera evidencia puede deberse a los urgentes plazos de entrega de los trabajos subcontratados típicos de los CEE. Respecto a la segunda, puede derivarse del hecho de que la mayor parte de los trabajadores en CEE desarrollan tareas de manipulados muy rutinarias. Los trabajadores que se encuentran en alternativas laborales menos segregadas, como el empleo con apoyo, experimentan una calidad de vida laboral más elevada frente a sus iguales que trabajan en alternativas menos inclusivas. Del conjunto de 428 trabajadores evaluados en CEE y ECA, 28 trabajadores (6,28%) cumplen con los criterios del síndrome de *burnout*, es decir, se encuentran quemados por su trabajo. Todos ellos se encontraban trabajando en CEE. Por otro lado, 91 trabajadores (22,3%) del total, cumplen los tres criterios de *engagement* o ilusión por el trabajo (vigor o altos niveles de energía mientras se trabaja, dedicación o alta implicación laboral y absorción o concentración en el trabajo), es decir, puntúan alto en las tres dimensiones. Casi el 84% de los mismos se encontraba en CEE, lo cual es valorable. En términos generales, sin embargo, los trabajadores en CEE puntúan significativamente más alto en *burnout* y los trabajadores en ECA más alto en *engagement*. Estos resultados nos deben hacer reflexionar sobre la situación de los trabajadores de los CEE. La promoción hacia alternativas más inclusivas o bien, la realización de cambios en la organización del trabajo y el fomento de una participación más activa del trabajador en estas empresas pueden ayudar a reducir el sentimiento de quemarse en el trabajo.

Aportando algo más a este análisis, Del Rio y Rubio (2003) y Rubio (2003) señalan en sus trabajos que los CEE son para muchas PCD una meta. Los trabajadores perciben que no tienen problemas porque desarrollan su actividad laboral en un ambiente acogedor, protector, entre iguales. Tienen menos riesgos laborales y menos ocasiones para la frustración personal, con menos competitividad entre trabajadores. Por otro lado, los trabajadores son excesivamente conformistas, y están poco o nada informados de sus derechos y obligaciones como empleados. Hay una excesiva protección, con falta de autonomía e indefensión. Además, las adaptaciones de los puestos son escasas.

Hay bajas expectativas de salir al mercado laboral ordinario. Esto se debe a que no se ha cumplido el propósito que marcó la LISMI, pues deberían ser centros de trabajo transitorios para promover la inserción social y laboral en el mercado abierto. Entre los trabajadores hay un deficitario conocimiento del catálogo de sus derechos y obligaciones. Demandan más formación laboral y una participación más activa de los agentes sociales (sindicatos), valorando positivamente la presencia de estos en los CEE. Sin embargo, no existe representación sindical porque la ley no lo considera necesario, ya que se tratan de centros “especiales”, cuando la participación sindical de las PCD es un avance en su inserción sociolaboral.

Finalmente, nuestros propios desarrollos de investigación en este sentido (Jordán de Urríes y Verdugo, en prensa; Verdugo y Jordán de Urríes, 2007) nos muestran que el *acceso al empleo* en los CEE se produce principalmente por medio de una asociación (53,53%) aunque las mujeres recurren más a la familia (18,52%) que los hombres, quienes utilizan más otros medios (30,30%). Las *mujeres muestran menor experiencia laboral* previa, pues manifiestan trabajar por primera vez un 40,74% frente a un 30,30% de los hombres.

La *satisfacción laboral* que manifiestan es muy alta (93,33%), destacando la tarea (41,76%) y los compañeros (30,00%) como lo que más les gusta del trabajo, y lo que menos el dinero (35,59%). El 61,02% no desea cambiar de trabajo, y los que si lo desean (un porcentaje alto del 39,98%) aluden motivaciones de aprendizaje de nuevas tareas y de ganar más dinero (23% en ambos casos). En las respuestas dadas a la entrevista se aprecia la necesidad de realizar tareas diferentes en el puesto de trabajo (71,67%), sobre todo por aprender cosas nuevas (61,36%), y el deseo de ocupar posiciones de mayor responsabilidad (55,00% global; 60,61% en hombres y 48,15% en mujeres). Estos resultados indican cierto *estatismo laboral*, tanto en la posible movilidad entre centros como en la ubicación en posiciones laborales, rutinarias, que no cambian en el propio centro. Este resultado conviene confirmarlo con mayor profundidad en otros estudios. En todo caso, es recomendable que los CEE planteen activamente la movilidad externa e interna del personal empleado en los puestos de trabajo, pues beneficiaría el incremento de la satisfacción de los usuarios de los mismos.

Las *diferencias de género se aprecian en la longitud de la jornada laboral*, siendo los hombres en un 69,11% quienes trabajan como media 8 horas frente a un 49,29% de las mujeres, las cuales manifiestan un mayor deseo de aumentar su jornada. Y también se encuentran diferencias respecto a *formación laboral previa*, que siempre es baja pues un 58,33% no la ha recibido (aunque el 85,00% considera que es importante), siendo un 62,96% de mujeres frente a un 54,55% de hombres. La valoración que hacen de la formación previa es mayoritariamente negativa (54,55%) y consideran que debería haber sido diferente (65%). Las diferencias de género se observan también, aunque ligeramente, en la *antigüedad en el puesto de trabajo*, siendo las mujeres las que tienen menos permanencia en el mismo.

En lo referente al bienestar material, las preguntas realizadas se centraron exclusivamente en el salario y la disponibilidad de su uso para el trabajador, obteniéndose respuestas críticas con diferencias de género muy evidentes. La mitad de los trabajadores manifestó su *descontento con el salario percibido*, más los hombres (57,58%) que las mujeres (40,74%), considerándolo injusto aquellos en un 63,64% y las mujeres en un 37,04. Sin embargo, la *cuantía de los sueldos es discriminatoria para las mujeres*, pues perciben mensualmente una media de 548,70€ frente a la de 680,12€ en los hombres. Estos datos hay que contrastarlos con la jornada que realiza cada trabajador que podría explicar esas diferencias. El dato positivo obtenido está en la respuesta a la disponibilidad del sueldo, pues un 83,33% manifiesta, sin diferencias de género, su utilización sin trabas para lo que quieren.

Los resultados obtenidos en la *dimensión de autodeterminación* son muy relevantes. Un 86,67% considera que *su vida ha cambiado desde que trabaja*, siendo un 96,43% el que lo considera una mejora y un 98,33% (100% en las mujeres) los que manifiestan sentirse mejor. Todas las respuestas relacionadas con esta dimensión (decidir hacer compras pequeñas, compras grandes, tener más autonomía, posibilidad de irse de vacaciones) van en la misma dirección: *se ha incrementado* el porcentaje de personas que realizan la actividad, y en todos los casos el incremento en las mujeres es de mucha mayor entidad que en los hombres. A pesar de lo dicho en el párrafo anterior, sigue siendo un porcentaje elevado (41,67%) los que necesitan ayuda para administrar

su dinero. En este sentido, en investigaciones futuras sería oportuno poder desagregar los datos por discapacidades, o hacer estudios específicos en ese sentido.

Al examinar las *relaciones interpersonales* se les preguntaba si tenían más amigos desde que trabajaban (66,67%), si habían hecho nuevas amistades (85%), y si después de trabajar quedaban con sus amigos (50%). Se observó que *el círculo de amistades es más amplio al trabajar*, aunque no se ha avanzado tanto en tomar decisiones respecto a hacer algunas actividades juntos. En el mismo sentido muestran buenos niveles de integración social, contestando un 95,00% que les gustan sus compañeros de trabajo y la opinión que tienen de ellos es mayoritariamente buena (80%), aunque este resultado es algo inferior en las mujeres. Reciben mayoritariamente ayuda de sus compañeros de trabajo, y casi la totalidad consideran esta ayuda muy importante. Dos terceras partes (siempre un poco más en las mujeres en este caso) plantea que el ocio lo realizan con compañeros de trabajo, a lo cual dan importancia, y les gustaría pasar más tiempo así. Estos resultados implican la necesidad de programar o incrementar las oportunidades de ocio integrado con las personas preferidas por los usuarios.

Para finalizar, los participantes mostraron su opinión respecto a la relación entre calidad de vida y trabajo en general. La totalidad de participantes dijo que es importante tener un trabajo, lo cual les hace más felices (95,00%) y sentirse bien (96,67%).

Los estudios sobre la percepción de los trabajadores respecto a su ubicación laboral y la relación con la satisfacción, calidad de vida y otros aspectos todavía son muy iniciales en España. Hay que tener en cuenta que los estudios citados previamente adolecen en algunos casos de limitación importante en las muestras, y por tanto en su representatividad sobre la generalidad. Además, los enfoques metodológicos o el diseño de los instrumentos utilizados pueden condicionar las respuestas obtenidas. Por otro lado, en algunos casos las entidades responsables de los estudios pueden estar influenciadas por el organismo que les contrata. Por todo ello, se hace necesario promover estudios realizados por entidades independientes. En cualquier caso, solamente la repetición de más estudios arrojará información contrastada y confirmatoria de las conclusiones hasta ahora ofrecidas.

4.4. La representación sindical y negociación colectiva

Este es uno de los aspectos de los CEE que hasta el momento ha tenido poco desarrollo. Ni los propios sindicatos, ni los colectivos de personas con discapacidad, ni los trabajadores, ni las propias empresas (los CEE) han dedicado muchos esfuerzos a este ámbito. Nosotros dedicaremos un pequeño epígrafe a este punto en función de lo que se ha podido extraer de los documentos revisados.

Una publicación del MTAS (2006), específicamente centrada en la Negociación Colectiva y la Discapacidad, indica que no deben existir ámbitos negociadores diferentes para el empleo protegido y el ordinario, de modo que la negociación colectiva sea el mecanismo regulador de las relaciones laborales también del empleo protegido.

Se recomienda desarrollar un encuadramiento profesional más diversificado para las PCD en CEE, en correspondencia con las funciones que realizan, adecuando las retribuciones a las funciones profesionales. Y lo que es más importante, la negociación colectiva debe facilitar el tránsito al empleo ordinario.

Esteban, Moreno, Pastor, Solà e Ysas (2009) señalan que la normativa establece que “el ejercicio de los derechos de representación colectiva y reunión de los trabajadores minusválidos que presten servicio en los CEE, se ajustará a lo previsto en la normativa laboral común”. Sin embargo, un ejercicio efectivo y regular de dichos derechos puede exigir la adopción de determinadas cautelas o especificidades. En este sentido, se valora la posibilidad de adoptar alguna modificación legislativa que asegure la posibilidad de que los procedimientos electorales que se desarrollen en los CEE reflejen de manera adecuada la dualidad de plantillas que se constata en estos ámbitos empresariales. Por un lado, los trabajadores con discapacidad con una relación laboral especial, y por otro los trabajadores sin discapacidad sujetos a una relación laboral ordinaria.

Otra sugerencia se centra en la posibilidad de crear órganos de representación específicos, que superen el ámbito de la empresa o del centro de trabajo concreto.

Dentro de estos órganos se recomienda incorporar con distintos roles, a sujetos característicos de los CEE como los tutores o padres de los trabajadores con discapacidades cognitivas severas o los miembros de los equipos multiprofesionales.

Respecto a *la negociación colectiva*, la identificación del convenio colectivo aplicable a los CEE constituye en la actualidad un problema de enorme relevancia práctica y notable complejidad. Las situaciones más problemáticas se derivan por un lado de la coincidencia de convenios colectivos específicos de CEE con convenios colectivos sectoriales ordinarios, lo cual deber resolverse aplicando el convenio específico del CEE según el principio de especialidad. Por otro lado, está la posible coincidencia de diversos convenios colectivos específicos de CEE, para lo cual se deberá aplicar el principio de prioridad temporal.

Finalmente, un apunte de Rodríguez, García y Toharía (2009) pone de manifiesto que las orientaciones de los últimos acuerdos interconfederales para la negociación colectiva han atendido a la igualdad de trato y de oportunidades y a la lucha contra la discriminación, entre otras por discapacidad. Las cláusulas de igualdad y no discriminación se han ido extendiendo en los convenios.

4.5. La ética

La ética es un aspecto del que en raras ocasiones se habla al examinar la situación laboral de las PCD. En este trabajo se ha querido hacer hincapié al respecto, para lo cual nos hemos basado en dos artículos publicados en un mismo número de la revista *Siglo Cero*. Uno de ellos escrito por Carlos Santamaría, responsable en aquellos momentos de la AFEM, y el otro por Juan José Lacasta, director técnico de FEAPS, ambos artículos sirven, a nuestro juicio, para enmarcar este debate.

Santamaría (2005) plantea que el discurso ético es en este momento un tema de actualidad en el ámbito empresarial, favorecido, entre otros factores, por sensibilidades sociales en alza. Santamaría entiende que el discurso sobre empleo y ética debe asentarse en tres pilares.

En primer lugar, un *código ético* que debe ser parte del desarrollo de las organizaciones, como por ejemplo el de FEAPS. Este debe particularizarse a los ámbitos de trabajo concretos. Habrá aquí que reflexionar sobre la condición de trabajador y la propia relación contractual que le convierte tanto en objeto de derechos, como en sujeto de obligaciones, al formar parte activa de una institución. Es interesante dilucidar si la propia condición de persona con discapacidad añade a su condición de trabajador algún distintivo especial con relación a otros trabajadores no afectados por esta circunstancia. En otras palabras: si un trabajador con discapacidad intelectual tiene más derechos o menos obligaciones en su relación laboral por su especial condición personal. El valor y por lo tanto el derecho proclamado en primer término desde el propio Código Ético (como en el caso de FEAPS), exige la igualdad de estas personas con el resto. La discriminación positiva reclamada en algunas circunstancias de sus vidas, afecta a conductas, sistemas y procesos para garantizar derechos, pero no a los propios derechos.

El trabajador con discapacidad no es un trabajador especial. Sigue siendo, evidentemente una persona con necesidades especiales, y por supuesto, con derecho a recibir los apoyos necesarios y del género que sean para lograr el máximo disfrute de los bienes sociales comunes en nuestro entorno cultural. Y el trabajo, y los beneficios derivados del mismo, son algunos de ellos. Ocurre del mismo modo cuando se trata de deberes. Únicamente que, en este caso, por efecto de lo que hemos denominado discriminación positiva, justicia compensatoria o como se le quiera llamar, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a dichos deberes, cuando las personas con discapacidad intelectual no sean capaces con sus propios recursos de atenderlas adecuadamente, deberán ser suplidas por compensaciones a las empresas: en temas de productividad, de formación, de apoyos personales, y otros aspectos.

En segundo lugar, el *marco general regulador de las relaciones laborales*, ya que la reflexión ética relativa al ámbito del empleo deberá extraer, del sistema general que regula las relaciones laborales, tanto derechos como deberes. Derecho a una gestión eficaz de sus intereses y de su esfuerzo productivo en estructuras transparentes, participativas y respetuosas con el medio ambiente y con los derechos de cualquier colectivo concernido por la propia actividad empresarial. En resumidas cuentas,

derecho a un trabajo digno y estable, potenciador de capacidades personales y profesionales, integrador y normalizador, desarrollado en instituciones (empresas) justas.

En tercer lugar, el *marco empresarial*, ya que hay que contemplar la realidad de la empresa y la ética empresarial, que no es algo añadido ni externo a la propia actividad. Ninguna fórmula empresarial es más capaz de entender este discurso ético y de adaptar el marco de las relaciones laborales a las exigencias éticas y a las particularidades de las personas con discapacidad intelectual, que los Centros Especiales de Empleo vinculados a los movimientos asociativos tradicionales. El colocar a la persona en el centro de la actividad empresarial y hacer pivotar estructuras, objetivos, sistemas y procesos sobre razones de solidaridad, son características propias de la economía social, fórmula empresarial donde los Centros Especiales de Empleo vinculados a los movimientos asociativos, se encuadran por vocación y por derecho.

Si bien estamos de acuerdo con el planteamiento que hace Santamaría en su conjunto, consideramos que la última afirmación relativa a los CEE debe ser analizada en profundidad. En este sentido, el artículo de Lacasta (2005) es muy esclarecedor y plantea sin ambages varias cuestiones candentes. Lacasta entiende que la defensa efectiva del CEE solo se puede hacer junto con la defensa efectiva de otros modelos y modalidades de empleo, como una opción más, en el marco de un abanico de opciones donde el CEE se presente como una propuesta ya validada, que se coordina activamente con otras posibilidades y redes de las que emergen itinerarios enlazados de empleo.

El autor, basándose en su experiencia profesional y conocimiento del funcionamiento de muchos CEE, señala algunos posibles riesgos de situaciones no éticas que pueden existir en los CEE como son las siguientes:

- Que los CEE se alejen de la planificación individual integral de la persona o no la tengan en cuenta.
- Que se mantenga intencionalmente a trabajadores fuera de entornos más inclusivos por ser los más productivos.
- Que se mantenga a las personas cobrando de por vida el salario mínimo interprofesional.

- Que se mantenga a las personas sin derecho a complementos de antigüedad.
- Que se utilice el discurso de la integración y de la normalización enmascarando situaciones de segregación.
- Que se vulneren derechos laborales.
- Que se vulneren derechos sindicales.
- Que se produzcan despidos por embarazos.
- Que se produzcan estructuralmente puntas de trabajo que fuercen los horarios.
- Que se designen arbitrariamente los turnos de trabajo.
- Que se consideren como "atendidos" a los trabajadores con discapacidad intelectual y como "trabajadores" solo a los que no tienen discapacidad intelectual.
- Que el personal solo lo sea de oficio y nada sepa de discapacidad y de relaciones humanas.
- Que el personal con discapacidad no cuente con información transparente sobre cuál es la política de empresa en incentivos, promociones, estímulos, etc.
- Que no haya un apoyo efectivo para que los trabajadores con discapacidad puedan ejercer los derechos laborales y se produzca un intencionado desequilibrio entre empresa y trabajador.
- Que se produzcan agresiones verbales, broncas repetidas, amenazas...
- Que se produzcan castigos como son retenciones salariales.
- Que se produzcan situaciones de explotación.

Para paliar la aparición de problemas como los descritos Lacasta realiza una propuesta de líneas de acción para el futuro que resulta de gran interés:

- Reflexionar y llegar a un acuerdo sobre qué es lo esencial y qué es lo instrumental y operativo. Se trata de redefinir la Misión de los CEE y sus valores. Es preciso desarrollar una visión compartida de futuro del empleo que incorpore características éticas y de calidad.
- La gestión debe orientarse hacia un principio básico que es el de la promoción de sus empleados con discapacidad, ya sea dentro o fuera del CEE, aunque siempre desde el principio de autodeterminación.

- Generar un espacio para un pacto para el cambio. Interpretar el cambio (irrenunciable) en el sector del empleo es una tarea prioritaria: las personas lo exigen.
- Diseñar dentro del modelo los procesos de trabajo en red con todos los agentes que intervienen en la persona para garantizar la sinergia en las acciones, identificando el papel específico del CEE en el proceso.
- Iniciar un debate sobre la ética en los CEE.
- Incorporar procesos de gestión de la calidad total en los CEE, no solo la certificación ISO de sus productos.
- Desarrollar procesos de formación de los trabajadores que desarrollen las aptitudes y actitudes necesarias para desempeñar nuevos roles.
- Investigar y desarrollar documentos y guías que desarrollen la manera de cumplir el principio de autodeterminación en los CEE.
- Desarrollar un modelo de apoyo personal y social en los CEE.
- Formar al personal con discapacidad sobre sus derechos y obligaciones y sobre la manera de ejercerlos.
- Evitar la jerarquía en la práctica.
- Poner en marcha modelos de evaluación en los que se pongan en evidencia los rendimientos empresariales y los resultados en términos de calidad de vida.

Los análisis de Lacasta tienen un valor especial por afrontar directamente los problemas existentes en algunos CEE desde una perspectiva centrada en la persona y en los avances en su participación social, tal como la Convención de la ONU sobre derechos de las personas con discapacidad destaca claramente en sus principios y en su artículo 27.

5. Propuestas

Las propuestas para la modificación y mejora del empleo protegido desde nuestro punto de vista han de basarse en varios aspectos concretos:

1. La plena vigencia de los objetivos para los cuales los CEE fueron diseñados en la LISMI, es decir, proporcionar una alternativa laboral de calidad a quienes carecen de capacidades o tienen más dificultades para acceder al mercado ordinario, proporcionándoles ajuste personal y social para madurar personal y laboralmente, y favoreciendo el tránsito al empleo ordinario.
2. El reconocimiento del empleo protegido como una realidad que oferta un acceso al empleo a un número importante de personas con discapacidad, respetando la intensa y comprometida labor desarrollada desde su inicio por las organizaciones que apoyan a las PCD. Esto, lógicamente, no implica el que se reflexione sobre la situación actual y se hagan propuestas de mejora de la misma.
3. Las orientaciones y reflexiones de los organismos internacionales, que participan de una concepción de la discapacidad en la que, si bien es la persona quien debe elegir, siempre se tiene como objetivo el mayor grado de normalización e integración posibles. Para ello, a la persona deben ofertársele TODAS las oportunidades en igualdad de condiciones, dándole oportunidad de experimentarles y, en lo posible, favoreciendo el desarrollo de las alternativas más integradoras por encima de las que lo sean menos. De esta manera, las elecciones serán siempre libres y basadas en la experiencia y favorecerán la autodeterminación del individuo y su calidad de vida. Transcribimos a continuación el *artículo 27 de la Convención de la ONU de 2006, sobre Trabajo y empleo*, que es de obligado cumplimiento para España y muchos otros países, y que establece el marco que debe ser el marco de referencia de cualquier propuesta, y en todo caso lo es de las que nosotros a continuación hacemos.

Artículo 27. Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

A continuación presentamos un conjunto de ideas con afán de cambio y de mejora. Estas propuestas, más o menos innovadoras, suponen sin duda un avance significativo sobre el estado actual de los CEE, inspiradas en la Convención de la ONU, con una vuelta al espíritu de la LISMI, y una perspectiva inclusiva de los CEE. Para una lectura más clara se presentan organizadas en torno a diferentes aspectos que consideramos fundamentales: las características de los centros, el acceso a los mismos, los contratos, las ayudas, la transición, las sinergias junto con los itinerarios y programas mixtos, y el seguimiento y la evaluación. En cada propuesta, al final, señalamos el periodo en que puede llevarse a la práctica. Algunas de ellas consideramos que pueden ser de aplicación inmediata, otras necesitarían de un periodo de transitoriedad o adaptación. Es necesario finalmente señalar que este es un conjunto de medidas que se proponen en relación las unas con las otras, ya que muchas de ellas se complementan, y deben verse de manera global.

5.1. Sobre las características de los centros

Propuesta 1: Aumentar el porcentaje admisible de personas SIN discapacidad en la plantilla de los centros hasta alcanzar el 80% de la misma.

La realidad de los CEE como productores de empleo para las PCD es incontestable, e igualmente lo es su configuración segregadora. Consideramos que para mantener el empleo y aumentar la normalización la medida más adecuada es normalizar los CEE aumentando el porcentaje de personas sin discapacidad en su plantilla. La disminución del porcentaje de PCD en las plantillas generará posibilidades de empleo para el conjunto de la sociedad sin diferencias. También aumentará la viabilidad de los centros

como empresas al poder aumentar la capacidad de su plantilla. Este aumento de capacidad productiva suplirá la disminución de ayudas percibidas por descenso de la plantilla de PCD. Consideramos que esta medida favorecerá el desarrollo de nuevas iniciativas de este tipo, que serán mucho más normalizadas y generarán más oportunidades de empleo para PCD. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

Propuesta 2: Eliminar la distinción respecto a las ayudas actuales en función del porcentaje de plantilla de personas con discapacidad del 70% ó 90%.

Esta medida es consecuente con la anterior y con ello se dejará de incentivar económicamente un mayor nivel de segregación, y el único tamiz de la cuantía de las ayudas será, como proponemos en otra medida, el tipo de discapacidad y el grado o porcentaje de discapacidad ('minusvalía'). En propuesta posterior se plasma un enfoque radicalmente opuesto a la norma actual, favoreciendo las cuantías de las ayudas a los centros con menor nivel de segregación (ver propuesta 11). Esta propuesta puede aplicarse paralelamente a la anterior, pero con un periodo de adaptación de tres años en el cual cada CEE pueda acogerse a percibir las ayudas en el formato vigente, o elegir las medidas de la propuesta 11 que debe desarrollarse paralelamente a la 1 y la 2.

Propuesta 3: Desarrollo obligatorio de las Unidades de apoyo a la actividad profesional en las empresas calificadas como CEE con ratios de profesionales en función del total de la plantilla de PCD del centro.

Cualquier empresa que tenga la calificación de Centro Especial de Empleo deberá disponer de una unidad de apoyo a la actividad profesional que desarrollará las funciones descritas en el Real Decreto 469/2006 para TODAS las personas con discapacidad del centro. Estará configurada por los profesionales que indica el Real Decreto y en las ratios que señala, con la salvedad que para el cómputo se utilizará a TODAS las personas con discapacidad del centro. Las unidades se financiarán mediante el Real Decreto. Esta propuesta puede aplicarse con un periodo de adaptación de tres años para que puedan adaptarse los centros.

Propuesta 4: Desarrollar una clasificación de los centros en función de diferentes parámetros como puede ser su ánimo de lucro o no, el grado de normalización de plantilla, el grado en que favorecen el tránsito, etc., que establezca niveles de adecuación de los mismos que se utilicen para primar el acceso de los mejores a los recursos públicos.

De esta manera, aquellos centros que no tengan ánimo de lucro y reinviertan sus beneficios en sus usuarios con discapacidad, que sean más normalizados, que favorezcan el tránsito, etc., tendrán más puntos o facilidades para acceder a los recursos públicos. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

Propuesta 5: Abrir los CEE a la participación de las organizaciones sindicales favoreciendo el desarrollo de convenios colectivos sectoriales y no de convenios generales para los CEE.

Consideramos que las organizaciones sindicales deben estar presentes de forma responsable dentro de los CEE. Por otro lado, creemos que los convenios colectivos deben desarrollarse sectorialmente aunque dentro del ámbito de los CEE de cada sector, ya que cada sector tiene sus peculiaridades. Los convenios generales remarcan la segregación y la diferencia solo en función del tipo de trabajadores de estos centros, no de su actividad específica. Esta propuesta es de carácter conceptual más que práctico y necesita de especificaciones legales que superan nuestra competencia, si bien puede considerarse en relación a las propuestas jurídicas del informe complementario al presente realizado por el profesor Legarreta y su equipo.

5.2. Sobre el acceso a los mismos

Propuesta 6: Desarrollar un sistema de evaluación de las capacidades laborales de los trabajadores con discapacidad que permita discernir su adecuación o no para los CEE o para el empleo ordinario.

Si bien nos consta que el Ministerio de Trabajo e Inmigración está trabajando en herramientas de evaluación de la capacidad y sistemas de intercambio de esta información entre los agentes intervinientes en estos procesos, consideramos que ha de desarrollarse desde los equipos de valoración una evaluación de capacidades con un informe que sugiera con rigor la ubicación laboral de la persona con discapacidad en empleo protegido u ordinario, respondiendo al espíritu y objetivo de la LISMI de que los CEE sean realmente centros para quienes no pueden en ese momento acceder al empleo ordinario, y los Centros Ocupacionales para quienes en ese momento no puedan acceder al CEE. Remarcamos que las valoraciones responden a momentos vitales concretos de la persona y consideramos que deber revisarse anualmente en un trabajo conjunto entre los equipos de valoración y las unidades de apoyo a la actividad profesional de cada centro. No se debe de perder de vista que en cualquier caso la valoración de la capacidad de una persona se deberá realizar para cada puesto de trabajo concreto cuando la oportunidad surja, y si proviene de un CEE deberá de hacerse por la unidad de apoyo a la actividad profesional. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

Propuesta 7: Creación de un registro de trabajadores en CEE que facilite a las empresas ordinarias que busquen trabajadores con discapacidad acceder a profesionales capacitados siempre que les oferten un puesto de trabajo estable con contrato indefinido.

Con la información generada para cada trabajador a partir de la propuesta anterior (recogida de un documento del propio Ministerio de Trabajo), se puede establecer un registro útil para las empresas que necesiten trabajadores con discapacidad para cumplir con cuota de reserva. Sin embargo, este solo podría utilizarse cuando la empresa oferte al trabajador un puesto de trabajo estable y el CEE y el trabajador estén de acuerdo. De manera coherente con otra de las medidas propuestas, tanto la empresa ordinaria como el CEE se beneficiarían de las ayudas económicas por transición a contrato indefinido. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

Propuesta 8: Favorecer la transición mediante un criterio de cupos en función del tipo de discapacidad y porcentaje, y tamaños de la empresa.

Este sistema establecería unos cupos mínimos de transición obligatoria en función del tipo y porcentaje de discapacidad de manera coherente con el modelo que también postulamos para la asignación diferencial de ayudas. Se atiende también en este modelo al tamaño de la empresa.

	TIPO Y GRADO DE DISCAPACIDAD	CUPO	PERIODO COMPUTABLE
NIVEL 1	Disc. Física (33%-44%) Disc. Sensorial (33%-44%) Daño Cerebral (33%-44%)	OPCIÓN A 1 transición por cada tramo completo de 25 trabajadores de media en la plantilla total en el periodo computado (desarrollar en la norma uno de estos dos criterios solamente)	Cada 2 años
NIVEL 2	Disc. Intelectual (33%-64%) Enfermedad Mental (33%-64%) Parálisis Cerebral (33%-64%) Autismo (33%-64%) Disc. Sensorial (45%-64%) Disc. Física (45%-64%) Daño Cerebral (45%-64%)		Cada 4 años
NIVEL 3	Disc. Intelectual (65% o más) Disc. Sensorial (65% o más) Disc. Física (65% o más) Enfermedad Mental (65% o más) Parálisis Cerebral (65% o más) Autismo (65% o más) Daño Cerebral (65% o más)	OPCIÓN B: 1 transición por cada tramo o fracción de 50 trabajadores de media en la plantilla total en el periodo computado	Cada 6 años

Cupos de transición obligatorios

La unidad de apoyo a la actividad profesional trabajará con la persona en su itinerario profesional y en la búsqueda de opciones de empleo en colaboración con el servicio público de empleo y los recursos de la comunidad cercana.

El CEE deberá presentar anualmente al SPE un informe de transiciones por cupos. Los plazos para los cupos se establecerían desde fecha de promulgación de la norma respectiva o desde fecha de creación del CEE si es posterior. En caso de no cumplirse los cupos mínimos establecidos, el CEE será penalizado eliminándose las ayudas correspondientes a un contrato indefinido, para el número de trabajadores en los que se incurra en incumplimiento, por el periodo de un año. Por cada dos trabajadores que transiten por encima del cupo mínimo en cada nivel y en cada periodo, el CEE reducirá su cupo una unidad en ese nivel para el siguiente periodo.

Propuesta 9: Abrir el acceso a los enclaves a todo tipo de personas con discapacidad que trabajen en el CEE.

Desde nuestro punto de vista la existencia de los enclaves puede ser positiva para favorecer la visibilidad de las PCD en empresas normalizadas solamente si se abre la posibilidad de participación en los mismos a todo tipo de PCD trabajando en CEE. No encontramos ningún sentido a que los enclaves estén configurados solamente con personas con mayores dificultades y consideramos que en este caso el afán de promover el acceso al empleo de este grupo con más necesidad se ha enfocado de manera errónea. Esta propuesta va ligada a la siguiente. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

Propuesta 10: Dinamizar la transición desde los enclaves al empleo ordinario mediante la contratación en la empresa ordinaria de una PCD por año de desarrollo del enclave para enclaves de menos de 20 trabajadores y dos por año para los de más de 20 trabajadores, siendo los contratos a realizar de al menos seis meses de duración.

La naturaleza de los enclaves en su diseño era tanto promover líneas de negocio en los CEE como favorecer la transición al empleo ordinario mediante la visibilidad. Consideramos a la luz de los datos que ninguna de las dos se ha desarrollado adecuadamente, pero nos preocupa especialmente la segunda. La única obligatoriedad hasta el momento es que si pasados tres años se renovaba el enclave se debe contratar para enclaves de hasta 20 trabajadores, un trabajador como mínimo en la empresa ordinaria, y cuando el enclave es de más de 20 trabajadores a dos trabajadores como mínimo. Los contratos que proponemos podrán realizarse en la propia empresa o en otra ordinaria y no tendrán que ser indefinidos necesariamente, pudiendo ser temporales pero por periodos no inferiores a 6 meses de duración y para desarrollo de tareas diferenciadas del enclave (en el caso de ser en la misma empresa), no pudiendo el trabajador desarrollar su actividad junto con los trabajadores del enclave. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación a todos los enclaves de nueva creación posteriores a la norma,

aplicándose la normativa actual a los enclaves en vigor que deberán adaptarse a la nueva al renovarse.

5.3. Sobre los tipos de contratos

Propuesta 11: Aumentar por tramos la bonificación de los contratos indefinidos para los centros que mantengan en plantilla menores porcentajes de PCD.

De esta manera, sin dejar de favorecer la estabilidad en el empleo, se favorece más a los centros más normalizados para que se consiga empleo estable con un mayor nivel de integración. Para ello, y tomando de base los incentivos a la contratación indefinida vigentes, estos se aplicarían con el siguiente criterio:

% de aumento de la bonificación	Porcentaje de PCD en plantilla
10%	20% al 50%
5%	50% al 80%
0%	Superior al 80%

Niveles de asignación de ayudas

Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación y coherentemente con la propuesta 1.

Propuesta 12: Unificar el contrato indefinido para PCD con el contrato indefinido para PCD procedentes de enclaves.

De manera consistente con la propuesta de que los enclaves sean totalmente abiertos a todas las PCD del CEE con lo que su transición estaría amparada por el mismo tipo de contrato si es indefinido, con las mismas ayudas y bonificaciones que contempla el contrato indefinido para PCD ordinario. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación a todos los enclaves de nueva creación y las renovaciones de los existentes.

5.4. Sobre las ayudas

Propuesta 13: Aplicar las ayudas económicas de manera diferenciada en función de los tipos de discapacidad y del porcentaje de discapacidad

Para ello proponemos una diferenciación en tres niveles de asignación que es similar a la que se viene utilizando en el programa ECA Caja Madrid de ayudas al empleo con apoyo promovido por Obra Social de Caja Madrid (y gestionado por el INICO) a nivel nacional desde el año 2005.

NIVEL 1 20%	Disc. Física (33%-44%) Disc. Sensorial (33%-44%) Daño Cerebral (33%-44%)
NIVEL 2 50%	Disc. Intelectual (33%-64%) Enfermedad Mental (33%-64%) Parálisis Cerebral (33%-64%) Autismo (33%-64%) Disc. Sensorial (45%-64%) Disc. Física (45%-64%) Daño Cerebral (45%-64%)
NIVEL 3 100%	Disc. Intelectual (65% o más) Disc. Sensorial (65% o más) Disc. Física (65% o más) Enfermedad Mental (65% o más) Parálisis Cerebral (65% o más) Autismo (65% o más) Daño Cerebral (65% o más)

Niveles de asignación de ayudas

Esta propuesta plantea tomar como base las cuantías actuales de las ayudas a los CEE descritas en el apartado 1 de este estudio y tamizarlas en base a tres niveles de ayuda. El nivel 3, el configurado por las personas con mayores dificultades, recibiría el 100% de las cuantías actuales. El nivel 2 recibiría el 50% de las cuantías actuales. Finalmente, el nivel 1 recibiría el 20% de las cuantías actuales. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

Propuesta 14: Mantener la asignación presupuestaria actual de los CEE a nivel nacional y autonómico sin incrementarlas hasta que se equiparen las asignaciones para empleo protegido y ordinario en un plazo de cinco años.

Con ello se mantendrá el actual estatus de los CEE y se incrementará progresivamente el nivel de ayudas del empleo ordinario para favorecer los objetivos de la LISMI y la

Convención de la ONU en coherencia con todas las perspectivas internacionales. Pasado el plazo propuesto deberá revisarse el progreso del empleo ordinario en función del aumento de la asignación de recursos y la situación de los CEE como alternativa. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

Propuesta 15: Cuando un trabajador del CEE pase a un contrato indefinido en una empresa ordinaria, el CEE recibirá las mismas cuantías económicas de ayudas directas que la empresa ordinaria contratante y podrá deducir las mismas cuantías del impuesto de sociedades.

Para incentivar la transición de los trabajadores a empresas ordinarias y a la vez compensar la pérdida de capacidad productiva de los CEE por esta causa, los CEE podrían beneficiarse de las mismas ayudas que reciba la empresa ordinaria contratante siempre que los contratos sean indefinidos. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

Propuesta 16: Extender la medida transitoria propuesta por la ley 27/2009 referida a la subvención del 75% del SMI para el mantenimiento de empleo por un periodo de cinco años.

Estas medidas se revisarían al final de ese periodo y su permanencia o no estaría en función del cambio de realidad de estos centros que se produciría si se implementasen el resto de propuestas realizadas. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

Propuesta 17: Agilizar el pago de las ayudas provenientes de la administración y de los pagos de productos o servicios contratados por la misma a los CEE en un plazo no superior a tres meses.

Tratando de no poner en riesgo la solvencia económica y la estabilidad de la producción de los centros que ya está influida por otras variables de riesgo relativas a sus trabajadores. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

5.5. Sobre las sinergias, los itinerarios laborales y los programas mixtos

Propuesta 18: Desarrollar obligatoriamente planes individualizados con itinerarios laborales para los trabajadores con discapacidad de los CEE.

Presentar en la documentación de solicitud de calificación como CEE un plan de sinergias del centro con recursos de la comunidad cercana que puedan proporcionarles nuevos trabajadores en el desarrollo de un itinerario laboral (como Centros Ocupacionales) y con recursos que favorezcan la transición de los trabajadores al empleo ordinario (programas de empleo con apoyo), así como con organizaciones proveedoras de servicios para PCD que complementen aquellos necesarios para el desarrollo integral de la PCD en el CEE. En la documentación individualizada a exigir debe incluirse: a) Evaluación de las necesidades de apoyo del trabajador desde una perspectiva multidimensional, b) Planificación individual centrada en la persona con objetivos escritos referidos a la mejora de resultados personales en calidad de vida, y c) Actividades a desarrollar en el plan y sistema de seguimiento del mismo. Estos planes serán revisados anualmente por el SPE y los equipos de valoración, preferiblemente en el marco de los órganos de coordinación de la propuesta 19. Esta propuesta puede aplicarse con periodo de adaptación de un año para los centros en funcionamiento y de manera inmediata para los que vengán de nueva creación.

Propuesta 19: Crear al amparo de los Servicios Públicos de Empleo órganos mixtos de coordinación por demarcaciones geográficas urbanas o interurbanas.

Estos órganos se configurarían como foros de intercambio de información periódicos en los que deberían participar un representante del SPE y uno cada CEE, CO, Programa de Empleo con Apoyo, así como un representante de los Equipos de Valoración. Estos órganos tendrían ámbitos circunscritos a zonas geográficas determinadas en grandes ciudades, o a ciudades enteras o delimitaciones comarcales o de otro tipo en función de la incidencia poblacional y de recursos disponibles. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

Propuesta 20: El Servicio Público de Empleo deberá disponer de profesionales y servicios especializados para personas con discapacidad para una atención especializada y una búsqueda activa de opciones laborales para este colectivo.

Estos servicios especializados deberán trabajar de manera coordinada con los equipos de valoración de la administración y las unidades de apoyo a la actividad profesional de los CEE, para cada caso individualizado y para una coordinación a través de órganos como el descrito en la propuesta anterior. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata, estableciendo un periodo de máximo de un año para los SPE dispongan al menos de un profesional especializado en este campo.

5.6. Sobre el seguimiento y la evaluación.

Propuesta 21: Modificar los datos disponibles en los registros de CEE aumentando el número de datos recabados de los mismos con una actualización anual obligatoria que permita el seguimiento estadístico de la evolución de estos centros.

Esta actualización deberá ser exigida y controlada por los SPE de cada CCAA y deberán realizarse seguimientos estadísticos en las CCAA y a nivel nacional por parte de los SPE o por agencias investigadoras externas. Estos datos deberán publicarse y difundirse por los medios oportunos pero pudiendo utilizar entre otros los Observatorios de Empleo, el Observatorio de la Discapacidad y el Servicio de Información sobre Discapacidad. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

Propuesta 22: Cada centro deberá presentar a la administración y a los órganos mixtos de coordinación propuestos más arriba un informe de resultados económicos y sociales de su actividad.

De esta manera se obligará por un lado a los centros a reflexionar sobre su implicación en el desarrollo de los aspectos sociales y por otro lado se contribuirá al intercambio de información en los órganos de coordinación y al conocimiento por parte de la administración que deberá ejercer más control. Se aportarán datos referidos a la

mejora en resultados personales en la calidad de vida de cada usuario, de acuerdo con la ejecución y seguimiento de las actividades recogidas en los planes individuales propuestos. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

Propuesta 23: Promover y financiar estudios de ámbito estatal y autonómico referidos a distintos objetivos, entre los que se puede destacar: análisis coste beneficio de las alternativas de empleo para PCD, satisfacción laboral en el empleo ordinario y protegido, examen de las estrategias para promover un disfrute activo de los derechos a todas las personas con discapacidad (independientemente del tipo y gravedad de la misma), desarrollo de nuevas estrategias de evaluación de los apoyos y de la calidad de vida y autodeterminación de las PCD, etc..

Los estudios realizados en los últimos años aportan muchos datos de interés sobre la situación laboral y su mejora en las PCD, tal como se puede comprobar en la lectura de este informe. No obstante, todavía quedan muchos estudios e investigaciones que hacer para seguir arrojando luz sobre la ejecución de las normas, el impacto del empleo en las personas, las dinámicas organizacionales más eficaces, y muchos otros. Lo que hoy resulta irrenunciable en las políticas sociales es basar las conclusiones en los datos, y para ello hace falta obtenerlos de fuentes diferentes, y con independencia técnica. Y esos datos tienen un importante apartado en las personas y el impacto de las acciones sobre ellas. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

Propuesta 24: La administración deberá desarrollar un control más estricto de la actividad de los centros, del desarrollo de su función social de promoción, de la calidad de sus empleos y de la satisfacción de sus usuarios con discapacidad.

Para lo cual podrá utilizar a los órganos específicos que se han propuesto en medidas anteriores. Si no se mantiene un nivel de control considerable, se corre el problema de que los CEE, especialmente los que tienen ánimo de lucro y no provienen del tercer sector, se polaricen hacia una gestión meramente económica en detrimento de la social. Es responsabilidad de las administraciones encargar periódicamente evaluaciones externas del funcionamiento de los centros, y esto debe reflejarse

claramente en las normas que se aprueben. Ninguna norma garantiza su ejecución sin promover paralelamente sistemas para evaluarla. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

5.7. Medidas complementarias

Propuesta 25: Modificar las medidas alternativas para que sus repercusiones favorezcan el desarrollo de empleo en empresa ordinaria y no de empleo protegido.

No es lógico proporcionar alternativas a las empresas que rehúsan contratar a PCD y que los beneficios de las mismas no reviertan en favorecer el cumplimiento de la cuota y el acceso al empleo normalizado, sino que favorezcan el empleo segregado. Consideramos que todos los ingresos a la administración derivados de las sanciones que se establezcan a este respecto deben dirigirse única y exclusivamente a programas de apoyo al empleo ordinario o empleo con apoyo. Igualmente, las medidas alternativas deben contemplar prioritariamente las aportaciones a entidades o programas que desarrollen inserción laboral en el mercado ordinario o empleo con apoyo, de manera que en el computo total de inversión de la empresa para eximirse del cumplimiento de la cuota, un 50% al menos deba dedicarse a donaciones a organizaciones que desarrollen programas de inserción en mercado ordinario o empleo con apoyo y el otro 50% como máximo a adquisición de productos o servicios de los CEE. Esta propuesta puede aplicarse con un periodo de carencia de un año desde que se modifique la normativa.

6. Conclusión

Los CEE son una realidad con fuerte presencia en el ámbito de la discapacidad. Su labor de desarrollo de empleo para este colectivo a lo largo de estos años ha sido innegable. Igualmente es indiscutible la separación clara de su realidad actual de los objetivos con los que fueron definidos en la LISMI, y a la luz de la Convención de la ONU, en varios aspectos fundamentales. La realidad de los CEE se aleja en la actualidad de los marcos planteados como óptimos en el ámbito internacional por OCDE, OIT, UE, ONU, y OMS. Respecto a la situación del colectivo de trabajadores con discapacidad de estos centros, diferentes estudios muestran realidades contrapuestas en algunos casos, pero consideramos que si bien hay un nivel de satisfacción valorable, muchos aspectos son mejorables.

Los CEE han crecido y su implantación e impacto a aumentado considerablemente en los últimos años. Este aumento es consecuencia directa de una política social que ha primado en este campo el desarrollo de alternativas segregadoras por encima de aquellas normalizadoras. Esto se evidencia en la evolución de asignaciones presupuestarias y en el desarrollo de medidas que siempre han reincidento en el reforzamiento de esta alternativa de inserción laboral en detrimento de los programas y medidas de acceso al empleo ordinario.

A todo ello se añade, por un lado, la necesidad de integrar a quienes son los interlocutores habituales del mundo laboral, los sindicatos, en la realidad de este tipo de empleo. La responsabilidad es tanto del sector como de los propios sindicatos, que creemos han mantenido olvidadas a las personas con discapacidad en su actividad y su discurso. Por otro, la exigencia de aplicar una visión y una aproximación ética al desarrollo de estos centros, para evitar la comisión de transgresiones y favorecer la responsabilidad social.

Estamos convencidos y compartimos con los sectores que se posicionan en la defensa a ultranza de estos centros y de su ruptura con los preceptos originales de su diseño, en que la persona con discapacidad debe realizar sus elecciones en libertad, y de que

deben configurarse itinerarios laborales personalizados de doble vía y flexibles. Sin embargo, esto solo será una falacia si no asignamos recursos al menos en igualdad de condiciones a todas las opciones. El artículo 27 de la Convención de la ONU es el marco de referencia obligado para todos.

El panorama reflejado nos ha llevado a la propuesta de una serie de medidas que proponen un cambio significativo en la realidad de estos centros. Su objetivo es hacerlos inclusivos en lo posible sin ponerlos en riesgo. El ideal al que nos gustaría llegar, hoy utópico, es su desaparición por la existencia de mecanismos eficientes suficientes para favorecer el acceso de las personas con discapacidad al mercado ordinario. Mientras tanto, nuestro afán es el de remodelarlos para favorecer ese objetivo utópico pero socialmente exigible.

7. Referencias

AFEM (2006). *Libro verde sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual*. Badajoz: Asociación FEAPS para el Empleo.

AFEM (2008). *Libro blanco sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual*. Burgos: Asociación FEAPS para el Empleo.

Barea, J. y Monzón, J. L. (2008). *Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Casado, D. (2004). Conocimiento y gestión del empleo de las personas con discapacidad. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº50, 47-72.

CEPES (2009) *La economía social en España 2008/2009*. Madrid: Servimedia.

CERMI (2007) Congreso de AFEM, red de CEE de personas con discapacidad intelectual. *Cermi.es nº55*, pags. 20-21.

CERMI (2009) La crisis se ceba en los centros especiales de empleo. *Cermi.es*, nº81, 16-17.

CERMI (2010). Avances en empleo para la discapacidad. 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: incidencia sobre las personas con discapacidad. *Cermi.es*, nº87, 14.

Consejo Económico y Social (2003). *La situación de las personas con discapacidad en España*. Madrid: CES.

Cueto, B., Malo, M. A., Rodríguez, V. y Francos, C. (2009). *Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y centros especiales de empleo: análisis empírico con la MCVL*.

De Lorenzo, R. (2004). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº50, 73-89.

- Del Rio, D. y Rubio, F. J. (2003). *Aproximación sociolaboral al empleo protegido: los Centros Especiales de Empleo*. Madrid: GPS.
- Díaz, R. M., Corona, A., Iañez, A., Navarro, C. J. y Díaz, E. (2005). *El empleo de las personas con discapacidad y alternativas para su integración en el mercado de trabajo*. Sevilla: Unión General de Trabajadores de Andalucía.
- Esteban, R., Moreno, D., Pastor, A., Solà, X. e Ysas, H. (2009). La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros Especiales de Empleo. Algunos resultados. *Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad*, nº68, 4-8.
- Flores, N. (2008). *Calidad de vida laboral en empleo protegido. Evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Huete, A., Sola, A. y Lara, P. (2009). *El impacto de la crisis económica en las personas con discapacidad y sus familias*. Madrid: CERMI – Cinca.
- Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M. A. (en prensa). Sheltered Employment Centers. A study of their characteristics and way in which they are perceived by those who use them. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment, & Rehabilitation*.
- Lacasta, J. J. (2003). Calidad y ética en los centros especiales de empleo: una reflexión para el debate. *Siglo Cero* 36(2), pag. 5-20. [Ponencia presentada anteriormente en las “Jornadas Nacionales sobre la Atención Integral en el Ámbito Laboral de la Persona Adulta con Discapacidad Psíquica” celebradas en L’Hospitalet de Llobregat los días 4 y 5 de abril de 2003, con el título “Calidad y ética en los centros especiales de empleo”]
- Laloma, M. (2007). *Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados*. Madrid: Cinca.
- López, C.M. y Seco, E. (2005). Discapacidad y empleo en España: su visibilidad. *INNOVAR Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, Julio a Diciembre de 2005, 59-72.
- Malo, M.A. y Rodríguez, S. (2000). Centros Especiales de Empleo: una breve reflexión económica sobre los cambios recientes de la normativa. *Documentación Laboral*, nº 62, 181-193.

- Migliore A. (2010). Sheltered Workshops. En J. H. Stone y M. Blouin (Eds.), *International Encyclopedia of Rehabilitation*. Disponible online: <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/article.php?id=136&language=en>
- MTAS (2006). *Negociación colectiva e inserción laboral de personas con discapacidad. Informe aprobado por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la Negociación Colectiva el día 26 de enero de 2006*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Observatorio estatal de la Discapacidad (2010). Cifras positivas en la contratación de personas con discapacidad en el primer trimestre del año. *El Observador* 3(4). Disponible online: http://www.observatoriodeladiscapacidad.es/files/Contratacion_Abril_2010.pdf
- Observatorio estatal de la Discapacidad (2010). *Información estadística sobre contratación de personas con discapacidad a 1 de mayo 2010*. Disponible online: http://www.observatoriodeladiscapacidad.es/?q=es/productos/hoja/ficha_boletin/20042010/cifras_positivas_en_la_contratacion_de_personas_con_discapacidad
- OCDE (1992). Employment policies for people with disabilities. Report by an evaluation panel. *OCDE Labour market and social policy occasional papers nº 8*.
- OCDE (2004). *Transformando la discapacidad en capacidad. Políticas para fomentar la seguridad laboral y salarial de las personas con discapacidad*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [El informe original es OCDE (2003) Transformer le handicap en capacité. Promouvoir le travail et la sécurité des revenus des personnes handicapées. París: OCDE Publications]
- Pereda, C., de Prada, M.A. y Actis, W. (2003). *La inserción laboral de las personas con discapacidades*. Barcelona: La Caixa.
- Red2Red Consultores (2009). *El empleo de las personas con discapacidad ante el nuevo paradigma de la flexibilidad*. Madrid: Fundación ONCE
- Rodríguez, G., García, C. y Toharía, L. (2009). *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral*. Madrid: Cinca.

- Rubio, F. J. (2003). La construcción social del empleo protegido: los Centros Especiales de Empleo. *Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas Nómadas* 008.
- Santamaría, C. (2003). Ética y empleo de las personas con discapacidad intelectual. *Siglo Cero*, 36(2), 21-29.
- Verdugo, M. A. y Jordán de Urríes, F. B. (2007). *Los Centros Especiales de Empleo en la Comunidad de Madrid. Un estudio de sus características y de la percepción de sus usuarios*. Informe de Investigación. Salamanca: INICO, Universidad de Salamanca.
- Villa, N. (2007). *La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral (1902-2006)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

8. Anexos

8.1. Normativa sobre traspaso de competencias a las CCAA

El contenido de este anexo se ha extraído de Cueto, Malo, Rodriguez y Francos (2009).

8.1.1. Registro y calificación

CCAA	Traspaso de competencias	Norma autonómica para el registro y la calificación de CEE
Andalucía	RD 1056/1984	Orden de 4 de octubre de 2002
Aragón	RD 567/1995	Normativa estatal
Asturias	RD 2087/1999	Resolución de 25 de abril de 2000
Islas Baleares	RD 99/1996	Normativa estatal
Islas Canarias	RD 250/1985	Decreto 71/1986
Cantabria	RD 1901/1996	Normativa estatal
Castilla La Mancha	RD 383/1995	Normativa estatal
Castilla León	RD 832/1995	Orden de 3 de enero de 2001
Cataluña	RD 1576/1991	Orden de 12 de junio de 1992
Extremadura	RD 641/1995	Decreto 48/2004 (Sustituye a Decreto 95/1998)
Galicia	RD 1928/1984	Decreto 200/2005
C. de Madrid	RD 933/1995	Decreto 96/1997
Murcia	RD 374/1995	Normativa estatal
Navarra	RD 930/1986	Normativa estatal
País Vasco	-	Normativa estatal
La Rioja	RD 944/1995	Normativa estatal
C. Valenciana	RD 268/1985	Orden de 10 de abril de 1986

Cueto, Malo Rodriguez y Francos (2009)

Los Reales Decretos de traspaso de competencias establecen la obligación de las comunidades autónomas de facilitar a la Administración del Estado información estadística sobre el ejercicio de las funciones transferidas. El traspaso de competencias no ha implicado un cambio sustancial en la normativa. Así, en cuanto al registro y calificación de CEE, ocho comunidades autónomas siguen la normativa estatal (Aragón, Islas Baleares, Castilla la Mancha, Murcia, Navarra, País Vasco y La Rioja, Cantabria). Las restantes tienen una normativa propia, si bien algunas han copiado directamente la legislación nacional sin introducir cambios. Este es el caso de Asturias, Canarias, Cataluña y Comunidad Valenciana. Los cambios introducidos son menores, afectando exclusivamente a la forma que debe adoptar la solicitud y a los documentos que debe presentar el CEE solicitante.

8.1.2. Ayudas a proyectos generadores de empleo por CCAA

CCAA	CUANTÍA	TIPOS	FORMA DE PAGO	PLAZO DE RESOLUCION	OTROS
ESPAÑA Orden MTAS 16-101998	Hasta 9.015,18€ si el CEE tienen entre 70-90% trabajadores discapacitados o 12.020,24€ si tiene más del 90%	Para la asistencia técnica Para la inversión fija en proyectos de interés social Subvención parcial de los intereses de préstamos (máx. 3 ptos.)		6 meses. Silencio administrativo negativo	Concesión directa (RD 357/2006)
ANDALUCIA D 58/2007 Orden 4-10-2002 Orden 9-11-2005	12.021 € por cada puesto de trabajo que se cree a jornada completa y la cuantía proporcional en función de la jornada cuando el contrato sea a tiempo parcial indefinido		Pago en firme con contratos realizados antes de la fecha de concesión. Resto:; 75% anticipo, y 25% tras acreditar las contrataciones efectuadas	3 meses. Silencio administrativo negativo.	
ASTURIAS Resol 10-11-2006 Resol 25-09-2007	Hasta 12.020 € por cada puesto de trabajo estable si el centro tiene más del 90% de discapacitados o 9015 € entre el 70% y el 90%	Para la asistencia técnica (Hasta 4.808€) Para la inversión fija en proyectos de interés social (Hasta 12.020€). Subvencionar parcialmente los intereses de préstamos (máx. 3 ptos.)	Pago único	Igual que normativa estatal	Concesión directa
BALEARES Orden 4-05-2005 Resol 8-03-2007	Hasta 12.000 € por cada puesto de trabajo estable si el centro tiene > 90% de discapacitados o 9000 € entre el 70% - 90% para la totalidad de las líneas); Cuantía aumenta si se contrata a mujeres discap. o discap. graves: Mujeres con una discap. física o sensorial entre el 33 65%, hombres con una discap. severa: 15.000€ por puesto de trabajo creado si la plantilla discapacitada > 90%, y 12.000€ si está entre el 70 - 90%. Mujeres con una discap. severa: 18.000€ por puesto de trabajo creado si la plantilla discapacitada > 90%, y 15.000€ si está entre el 70 - 90%; 10% adicional si las mujeres son víctimas de violencia de género.		Posibilidad de anticipos de pago	2 meses. Silencio administrativo negativo.	Concesión directa
CASTILLA LA MANCHA Orden 14-03-2007	Igual que normativa estatal	Igual que normativa estatal	CEE sin ánimo de lucro: 75% de la ayuda a la presentación de la documentación; CEE con ánimo de lucro el 50%. El resto de una sola vez	Igual que normativa estatal	Concesión directa
CASTILLA LEON Orden EYE /2076/2007	Hasta 9.015€ si el CEE tienen entre 70-90% trabajadores discapacitados o 12.020€ si tiene más del 90%	Asistencia técnica (hasta el 100% de su coste o el 50% de los costes salariales y de la SS (cuota empresarial) durante un año de la contratación de personal para realizar las funciones de asesoramiento) Inversión en proyectos de interés social Subvención parcial de intereses de préstamos (3 ptos., hasta 3.005€)	Pueden concederse anticipos de las subvenciones	Igual que normativa estatal	Concesión directa
CATALUÑA Orden BEF/36/2005	Igual que normativa estatal	Igual que normativa estatal	Pueden otorgarse anticipos sin garantía hasta el total de la subvención concedida	Igual que normativa estatal	Criterio básico de prioridad: sin ánimo de lucro. Otros criterios: Acciones de equilibrio territorial. Inversión para la creación de puestos de trabajo que favorezcan la concentración de diversos CEE siempre que esto mejore su viabilidad

Informe sobre la situación de los Centros Especiales de Empleo en España
Jordán de Urries y Verdugo (2010)

					económica y social. CEE que acrediten resultados de integración normalizada
EXTREMADURA Resol 17-02-1999 D. 138/2005 modificado por D 79/2006	Igual que normativa estatal	Igual que normativa estatal	Una sola vez, previa justificación de la aplicación de los fondos	Igual que normativa estatal	Concesión directa.
GALICIA Orden 6-03-2007	Criterio a) Hasta 10.800€ si el CEE tienen entre 70-90% trabajadores discap. o 12.000€ si tiene más del 90%. Hasta 12.000€ si el nº de trabajadores está entre el 70-90% y se completa la plantilla hasta superar el 90% con colectivos en riesgo de exclusión social. Criterio b) Hasta el 100% cuando la discapacidad de los trabajadores contratados sea ≥ 49%. Si no, hasta el 90%. Criterio c) Hasta el 100% cuando el grado de discapacidad de los trabajadores del CEE sea ≥ 49%. Si no, hasta el 90%. Si CEE sin ánimo de lucro sólo criterio a)	Para la asistencia técnica (Hasta el 50% de su coste) Inversión en proyectos de interés social Subvención parcial de los intereses de préstamos (máx. 6 ptos.; el CEE debe satisfacer como mínimo 1 punto). En caso de constitución del CEE: hasta un 25% destinado a financiar el activo circulante.		Igual que normativa estatal	
LA RIOJA Orden 26-04-2004	Hasta 9.015,18€ si el CEE tienen entre 70-90% trabajadores discapacitados o 12.020,24€ si tiene más del 90%	Para la asistencia técnica (Sólo PYMES) Inversión en proyectos de interés social Subvención parcial de los intereses de préstamos (máx. 3 ptos.)	Una vez presentadas las facturas Previamente a la presentación de las facturas De una sola vez a la entidad crediticia.	Igual que normativa estatal	Concesión directa hasta agotar el crédito disponible, según orden de solicitud
MADRID Orden 2795/2007	Hasta 9.000€ si el CEE tienen entre 70-90% trabajadores discapacitados o 12.000€ si tiene más del 90%. Excepcionalmente hasta 24.000€ si al menos el 90% de la plantilla del centro está compuesta por discapacitados psíquicos y en proyectos que supongan una contratación de mujeres en un porcentaje de al menos el 50% sobre el total de los puestos a contratar.	Para la asistencia técnica Inversión en activos fijos (en función de la inversión realizada) Subvencionar parcialmente los intereses de préstamos (máx. 3 ptos.)	Previa justificación de la inversión y el empleo. Mediante "anticipo a cuenta" previo aval que garantice la inversión y contrataciones comprometidas.	3 meses. Silencio administrativo negativo	La cuantía depende del empleo y de la inversión: La inversión subvencionable máx. es el 95% de la inversión computable total; el empleo exigido máximo será el resultado de dividir la inversión subvencionable por 9.000,00 €, 12.000,00 € ó 24.000€ según la composición de plantilla del centro cuando se solicite la ayuda.
MURCIA Orden 6-04-2006 modificada por O 1503-2007 O 17-01-2008 modifica O 10-042006	Hasta 9.000€ si el CEE tienen entre 70-90% trabajadores discapacitados o 12.000€ si tiene más del 90%	- Para la asistencia técnica (Hasta 6.000€) - Inversión en activos fijos (Hasta el 100% si CEE sin ánimo de lucro y hasta el 70% para el resto). Cuantía máx. subvencionable: 300.000€. Subvención parcial de los intereses de préstamos (máx. 3 ptos.; cuantía máx. subvencionable: 800.000€ y subvención < 3.000€ por cada nuevo puesto de trabajo estable)		Igual que normativa estatal	Concesión directa.
COMUNIDAD VALENCIA Orden 27-12-2007	Hasta 9.016€ si el CEE tienen entre 70-90% trabajadores discapacitados o 12.021€ si tiene más del 90%	Asistencia técnica (<50% del coste del servicio prestado) Inversión en proyectos de interés social. Subvención parcial de los intereses de préstamos (máx. 3 ptos. Cuantía subvencionable entre 3.005 y 50.000€)	Se pagan de una sola vez	Igual que normativa estatal	Sistema de concesión directa

Cueto, Malo Rodríguez y Francos (2009)

8.1.3. Ayudas a mantenimiento de puestos de trabajo por CCAA

CCAA	MANTENIMIENTO DE PUESTOS DE TRABAJO	REQUISITOS	FORMA DE PAGO	PLAZO DE RESOLUCION	OTROS
ESPAÑA O MTAS 16-101998 Ley 43/2006	Subvención del coste salarial (Hasta el 50% del SMI) Asistencia técnica: Estudios de viabilidad, Auditorias e informes económicos y Asesoramiento en diversas áreas de gestión empresarial. (Hasta 50% si es a instancia de parte o 100% si es de oficio) Adaptación de puestos de trabajo (Hasta 1.803€ por puesto) Equilibrio y saneamiento financiero los CEE Equilibrio del presupuesto de CEE sin ánimo de lucro y de utilidad pública, Bonificación de las cuotas de la SS			6 meses. Silencio administrativo negativo	
ANDALUCIA D 58/2007 modificando D 149/2005 O 4-10-2002 O 9-11-2005	Adaptación puestos de trabajo (1804€)/Eliminación barreras arquitectónicas 80% coste de inversión) Incentivos del 50% SMI con contratos a tiempo completo, y cuantía equivalente con contratos a tiempo parcial. Ayudas por una sola vez para equilibrar y reestructurar financieramente CEE para que garanticen su viabilidad y estabilidad en empleo Norma de <i>minimis</i> Reglamento CE 69/2001 Bonificación 100% cuota patronal SS		75% anticipo a partir de fecha de concesión, y 25% tras aportar documentos justificativos de gastos realizados. Justificación final con certificación con relación de gastos objeto de la subvención y aportación de documentación justificativa de los gastos realizados	3 meses. Silencio administrativo negativo.	
ASTURIAS Resol 10-11-2006 Resol 25-09-2007	Saneamiento financiero para que el CEE alcance los niveles de productividad y rentabilidad que garanticen su viabilidad y estabilidad Adaptación puestos de trabajo y eliminación barreras arquitectónicas (máx. 1800 € por puesto de trabajo) Límite del 40% del total de la inversión Subvención hasta el 50% SMI Bonificación cuota empresarial SS	- - Costes salariales devengados entre 1 Enero y 30 Junio 2008 -	Pago único. Cuantía según estudio de viabilidad Pago único Pago fraccionado mensual. Posibilidad de pago anticipado único (máximo al 75% de las subvención concedida)	Igual que normativa estatal.	Concesión directa
BALEARES O 4-05-2007 Resol 8-03-2007	Subvención del coste salarial 50 % SMI Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la SS Adaptación puestos de trabajo y eliminación barreras arquitectónicas (máx. 1805 € por puesto de trabajo) Saneamiento financiero para que el CEE alcance los niveles de productividad y rentabilidad que garanticen su viabilidad y Estabilidad Subvención para equilibrar el presupuesto de CEE sin ánimo de lucro y de utilidad pública		- - Posibilidad de anticipos de pago. Concesión y determinación de cuantía de acuerdo art. 12 RD 2273/1985 Igual anterior Igual anterior	1 mes. Silencio administrativo negativo. 2 meses. Silencio administrativo negativo.	Concesión directa
CANTABRIA D 27/2008	Igual que lo establecido a nivel nacional por la O MTAS 16-10-1998		Costes salariales pagados mensualmente dentro del mes siguiente a su devengo. Concesión y determinación de cuantía de acuerdo RD 2273/1985	Igual que normativa estatal	
CASTILLA LA MANCHA O 14-03-2007	Igual que lo establecido a nivel nacional por la O MTAS 16-10-1998		- Pagos trimestrales Cuantía determinada por la persona titular de la DG de Trabajo e Inmigración Concesión y determinación de cuantía de acuerdo art. 12 RD 2273/1985.	Igual que normativa estatal	Concesión directa
CASTILLA LEON O EYE/2076/2007	Igual que lo establecido a nivel nacional por la O MTAS 16-10-1998		Pueden concederse anticipos de las subvenciones	Igual que normativa estatal	Concesión directa, por orden de entrada de la solicitud
CATALUÑA O BEF/36/2005	Igual que lo establecido a nivel nacional por la O MTAS 16-10-1998			Igual que normativa estatal	Criterio de prioridad igual que en cuadro anterior
EXTREMADURA O MTAS 16-101998	Subvención del coste salarial (Hasta 50% del SMI)	No son subvencionables los costes salariales de	Una sola vez, previa justificación de la	Igual que normativa estatal	Concesión directa. No pueden ser

Informe sobre la situación de los Centros Especiales de Empleo en España
Jordán de Urries y Verdugo (2010)

Resol 17-02-1999 D 138/2005 modificado D 79/2006	Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo (Hasta 1.803€ por puesto) Subvención por una sola vez para equilibrar y sanear financieramente los CEE Subvención para equilibrar el presupuesto de CEE sin ánimo de lucro y de utilidad pública Asistencia técnica (Hasta el 90% de su coste con un límite de 3.000€)	contratos de menos de 1 mes (salvo interinidad o por renuncia del trabajador). Salvo para la subvención de coste salarial los CEE deben mantener el puesto de trabajo al menos 3 años.	aplicación de los fondos		beneficiarios de ayudas aquellos CEE que contraten trabajadores discapacitados de otros CEE con los que exista evidente vinculación.
GALICIA O 6-03-2007	Subvención del coste salarial (Hasta 50% del SMI) Adaptación de puestos de trabajo (Hasta 1.800€ por puesto) Subvención por una sola vez para equilibrar y sanear financieramente los CEE Subvención para equilibrar el presupuesto de CEE sin ánimo de lucro y de utilidad pública	No se subvenciona el coste salarial de trabajadores con más de un contrato temporal en la misma mensualidad.		Igual que normativa estatal	
LA RIOJA O 26-04-2004	Subvenciones por asistencia técnica (Sólo para PYMES) Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo (un 7,5% para CEE que sean empresas medianas y un 15% para CEE que sean empresas pequeñas). En el caso de zonas asistidas, al nivel de ayuda regional autorizado de acuerdo con el mapa español de ayudas de finalidad regional (20% -ESN- de la subvención neta equivalente), incrementado en 10 ptos. porcentuales brutos, sin exceder del 30% neto. Para los CEE que sean gran empresa, al nivel de ayuda regional previsto en el párrafo anterior. En todo caso, el beneficiario deberá financiar al menos el 25% del coste del proyecto) Subvención destinada a saneamiento financiero (regla de minimis) Subvención dirigida al equilibrio presupuestario			Igual que normativa estatal	Concesión directa, hasta agotar el crédito disponible, según orden de solicitud
MADRID O 421/2007 modificada O 1240/2007 O 2795/2007	Subvención del coste salarial (50% del SMI) Adaptación de puestos de trabajo (Hasta 1.800€) equilibrio presupuestario (Hasta el 100%) Saneamiento financiero (Hasta el 100%) Asistencia técnica (El 100% del coste de la acción)	Haber realizado el plan de PRL	En 4 pagos, el 1º comprende el importe justificado de octubre, noviembre y diciembre y la 2ª paga extra así como un anticipo del 25% del importe restante de la subvención. Resto trimestral Previa justificación de la inversión y el empleo. Mediante "anticipo a cuenta" previo aval que garantice la inversión y contrataciones comprometidas. - igual anterior - igual anterior - igual anterior - igual anterior	3 meses. Silencio administrativo negativo	Concesión directa
MURCIA O 6-04-2006 modificada O 15-032007 O 17-01-2008 modifica O 10-04-2006	Bonificación cuotas SS Subvención del coste salarial (50% del SMI) Subvenciones por asistencia técnica (Hasta el 50% del coste de los honorarios, sin superar los 2.500€ por CEE) Adaptación de puestos de trabajo (Hasta 1.800€ por puesto) Subvención por una sola vez para equilibrar y sanear financieramente los CEE (Hasta 60.000€) Subvención para equilibrar el presupuesto de CEE sin ánimo de lucro y de utilidad pública (Hasta 30.000€)			Igual que normativa estatal	Concesión directa
COMUNIDAD VALENCIA O 27-12-2007	Subvención del coste salarial (Hasta el 50% del SMI) Subvenciones por asistencia técnica: Estudios de viabilidad, Auditorias e informes económicos y Asesoramiento en diversas áreas de gestión empresarial (Hasta el 50% del coste de cada servicio con un total de hasta 200€ por cada trabajador discapacitado contratado en enero de 2008) Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo (Hasta 1.803€ por puesto) Subvención por una sola vez para equilibrar y sanear financieramente los CEE Subvención para equilibrar el presupuesto de CEE sin ánimo de lucro y de utilidad pública	No son subvencionables contratos de menos de 3 meses salvo que sean de interinidad o por renuncia del trabajador. Los CEE que hayan solicitado ayudas en el ejercicio podrán beneficiarse de una ayuda mínima de 3.000€, (si gastos subvencionables por importe suficiente) Excepto por puesto o trabajador por el que se hubiera obtenido subvención en los 4 años previos. - -	En función de los cinco plazos de presentación de documentación; se podrán acumular en un solo pago la justificación de uno o varios plazos. Para el personal fijo del CEE las ayudas se librarán de forma anticipada. Se pagan de una sola vez - Se pagan de una sola vez Se pagan de una sola vez		Concesión directa. El beneficiario se compromete a mantener el establecimiento y no cesar en la actividad en un período mínimo de 5 años.

Cueto, Malo Rodríguez y Francos (2009)

8.1.4. Ayudas y subvenciones para la creación y el mantenimiento de unidades de apoyo en CEE: Financiación de los costes salariales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de trabajadores de las unidades de apoyo.

CCAA	UNIDADES DE APOYO	REQUISITOS	FORMA DE PAGO	PLAZO DE RESOLUCION	CRITERIOS DE VALORACIÓN
ESPAÑA RD 469/2006	1.200€ anuales por cada trabajador discapacitado que cumpla los requisitos y que estén contratados mediante contrato indefinido o contrato temporal de duración superior a 6 meses. La subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada y duración de los contratos de los trabajadores discapacitados.	Personas con discapacidad severa: Personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad \geq 33%. Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad \geq 65%	Pago anticipado		Concurrencia competitiva. Valoración: a) % de trabajadores con discap. indefinidos sobre total de trabajadores con discap. de la plantilla del CEE; b) % de trabajadores con el tipo de discap. y grado de discapacidad descritos en los requisitos sobre el total de trabajadores con discap. del CEE; c) % de mujeres con el tipo de discap. y grado de discapacidad descritos en los requisitos sobre el total de trabajadores con dicho tipo de discap. y grado de discapacidad del CEE; d) nº de trabajadores con discap. procedentes del CEE, contratados indefinidamente o por al menos 6 meses, por empresas del mercado ordinario de trabajo en los últimos 2 años.
ANDALUCIA D 58/2007 modificando D 149/2005	1.200€ anuales por cada trabajador discapacitado				
ARAGON RD 469/2006 O 17-07-2006 Resol 7-06-2007	Igual que normativa estatal		Pago anticipado	6 meses. Silencio administrativo negativo	Concurrencia competitiva. Valoración: Igual que normativa estatal, con el siguiente baremo: Criterio a): < 50%=0 ptos. Entre 50-75%=15 ptos. Entre 75-90%=20 ptos. >90%= 25 ptos; Criterio b): Entre 25-50%=10 ptos. Entre 50-75%=15 ptos. Entre 75-90%=20 ptos. >90%= 25 ptos; Criterio c): < 50%=0 ptos. Entre 50-60%=15 ptos. Entre 60-75%=20 ptos. >75%= 25 ptos; Criterio d): 5 ptos. por cada trabajador hasta un máx.de 25 ptos.
ASTURIAS RD 469/2006 Resol 25-09-2007	Igual que normativa estatal	Trabajadores del CEE con discapacidad severa.	Posibilidad de pago anticipado del 75% de la subvención previa solicitud expresa	6 meses. Silencio administrativo negativo	Concurrencia competitiva. Criterios de valoración: Igual que normativa estatal
BALEARES RD 469/2006 O 4-05-2005 Resol 7-03-2008	Igual que normativa estatal	Trabajadores del CEE con discapacidad severa	Posibilidad de anticipos de pago	3 meses. Silencio administrativo negativo	Concurrencia competitiva. Criterios de valoración: Igual que normativa estatal. Teniendo todos los criterios un valor de hasta 3 ptos.
CANARIAS RD 469/2006 Resol 10-04-2007	Igual que normativa estatal	Trabajadores del CEE con discapacidad severa.	Posibilidad de pago anticipado del 75% de la subvención previa solicitud expresa	6 meses. Silencio administrativo negativo	Concurrencia competitiva. Valoración: Igual que normativa estatal, con el siguiente baremo: Criterio a): < 10%=2 ptos. 10-30%=4 ptos. 30-50%=7 ptos. \geq 50%= 10 ptos; b): < 5%=2 ptos. 5-15%=4 ptos. 15-35%=7 ptos. \geq 35%= 10 ptos; c): < 10%=2 ptos. 10-20%=4 ptos. 20-40%=7 ptos. \geq 40%=10 ptos.; d): 1-5 trabaj.: 2 ptos. 16-25: 5 ptos. 26-35= 7 ptos. > 35: 10 ptos.
CANTABRIA Orden 7/2007 Orden 17/2007	Igual que normativa estatal	Trabajadores del CEE con discapacidad severa.	Pago anticipado de hasta el 100% de la subvención	5 meses. Silencio administrativo negativo	Concurrencia competitiva. Criterios de valoración: Los de la normativa estatal, siguiendo la siguiente fórmula: [Criterio a)*4]+[Criterio b)*3]+[Criterio c)*2]+Criterio d)
CASTILLA LA MANCHA Orden 14-03-2007	Igual que normativa estatal	Trabajadores del CEE con discapacidad severa.	Abonos trimestrales mediante pagos anticipados	3 meses. Silencio administrativo negativo	Concurrencia competitiva. Criterios de valoración: Igual que normativa estatal
CASTILLA Y LEON Orden EYE / 2075/2007	Igual que normativa estatal	Trabajadores del CEE con discapacidad severa.	Podrán concederse anticipos	3 meses. Silencio administrativo negativo	Concurrencia competitiva. Criterios de valoración: Igual que normativa estatal
CATALUÑA Orden ASC/56/2008	Igual que normativa estatal	Trabajadores del CEE con discapacidad severa.	Mensualmente, tras acreditar altas y bajas de los trabaj. discapacitados.	6 meses. Silencio administrativo negativo	Criterios de valoración: Igual que normativa estatal, con el siguiente baremo: Criterio a): Hasta 20 ptos.; Criterio b): Hasta 30 ptos.; Criterio c): Hasta 10 ptos.; Criterio d): Hasta 10 ptos.

EXTREMADURA Orden 28-05-2007	Igual que normativa estatal	Trabajadores del CEE con discapacidad severa.	Por una sola vez, previa justificación.	6 meses. Silencio administrativo negativo	Concurrencia competitiva. Criterios: [(A/N)(4) + [(B/N)(3) + [(C/N)(2) + [(D/N)(1) A: Nº de mujeres con el tipo de discap. y grado de discapacidad descritos en requisitos; B: Nº de trabajadores con el tipo de discap. y grado de discapacidad descritos en requisitos; C: Nº de trabajadores con discap. con contrato indefinido; D: Nº de trabajadores con discap. del CEE, con contrato indefinido o temporal de al menos 6 meses, por empresas del mercado ordinario de trabajo en los últimos 2 años; N: Nº total de trabajadores con discapacidad del CEE.
GALICIA Orden 7-05-2007	2.400€ anuales por trabajador discapacitado y esté contratado de forma indefinida o temporal de duración superior a 6 meses; para los CEE ≤ 5 trabajadores que tengan un contrato indefinido y a jornada completa podrán recibir una subvención de hasta el 50% de los costes salariales y de SS.	Trabajadores del CEE con discapacidad severa.		3 meses. Silencio administrativo negativo	Concurrencia competitiva Las solicitudes admitidas serán valoradas con arreglo a los criterios establecidos por la normativa estatal (Todos tienen la misma importancia)
LA RIOJA Orden 30-10-2006 Resol 25-05-2007	Igual que normativa estatal.	Trabajadores del CEE con discapacidad severa.			Concurrencia competitiva Criterios de valoración: Igual que normativa estatal, con el siguiente baremo: Criterio a): Hasta 5 ptos.; Criterio b): Hasta 10 ptos.; Criterio c): Hasta 15 ptos.; Criterio d): Hasta 5 ptos.
MURCIA Resol 4-06-2007	Igual que normativa estatal	Trabajadores del CEE con discapacidad severa.			Concurrencia competitiva
NAVARRA Resol 2782/2006	Igual que normativa estatal	Trabajadores del CEE con discapacidad severa.	75% anticipada (en la concesión) y el 25% restante cuando el CEE justifique la permanencia durante todo el año de los trabajadores de las unidades de apoyo y de los discapacitados. En anticipos superiores a 60.000€ se pide un aval equivalente a la cantidad anticipada.	6 meses. Silencio administrativo negativo	Concesión en régimen de concurrencia competitiva. Criterios de valoración: Igual que normativa estatal
VALENCIA O 27-12-2007	Igual que normativa estatal	Trabajadores del CEE con discapacidad severa.	Pagos anticipados		Concesión en régimen de concurrencia competitiva. No son subvencionables aquellos trabajadores cuya actividad laboral semanal en la misma u otra empresa venga subvencionada por cualquier organismo público en jornada ≥ 40 horas.

Cueto, Malo Rodríguez y Francos (2009)

8.1.5. Otras líneas de subvención de las CCAA

Además de estos tres programas que son comunes a todas las comunidades autónomas, algunas han desarrollado otras líneas de actuación propias. Andalucía, Aragón, La Rioja y la Comunidad Valenciana han establecido subvenciones de apoyo a la transición de trabajadores en CEE a la empresa ordinaria.

Una de las cuestiones clave en este tipo de ayudas es cómo tratar de garantizar que, por una parte, el CEE ha contribuido a la inserción y, por otra, que efectivamente se produce esa transición al mercado de trabajo ordinario y que no es momentánea o

fugaz. En este sentido, Andalucía requiere que la persona con discapacidad haya trabajado en el CEE durante, al menos, tres años. Las otras tres CCAA han establecido requisitos sobre el tipo de contrato al que debe acceder el trabajador con discapacidad en la empresa ordinaria, ya sea respecto a su duración mínima o respecto al tipo.

CCAA	CUANTÍA	REQUISITOS
Andalucía D 141/2002 O 4-10-2002 O 9-11-2005	3.006 € por trabajador que formalice contrato de trabajo estable	Trabajador en plantilla CEE durante más de 3 años
Aragón D 47/2004	2.500 € por trabajador que formalice contrato de trabajo estable	Alta en empresa ordinaria en máx. 30 días de la baja en CEE. Duración mínima del contrato en empresa ordinaria 6 meses a jornada completa o parcial no inferior al 50% de la jornada ordinaria en la empresa
La Rioja O 26-04-2004	Hasta 3.005,06€	Si el trabajador tenía un contrato temporal en el CEE, su nuevo contrato debe ser como mínimo de 3 años. Si tenía un contrato indefinido, el nuevo contrato debe ser indefinido Justificar la necesidad de formar a otro trabajador para desempeñar la labor que venía realizando el que se incorporó a la empresa ordinaria
Comunidad Valenciana O 27-122007	Proyectos de inserción a través de CEE+I. 3.000€ por cada trabajador que al finalizar el itinerario de inserción sea contratado por tiempo indefinido y a jornada completa en una empresa ordinaria.	

Cueto, Malo Rodríguez y Francos (2009)

Siete CCAA han desarrollado algún otro programa de ayudas. Principalmente medidas que apoyan la contratación de personas que pueden contribuir a la mejora de la competitividad de las condiciones del CEE o que reconocen mayores dificultades para que el trabajo sea desarrollado.

CCAA	PROGRAMA Y CUANTÍA	REQUISITOS
Aragón D 47/2004	Contratación de personal de apoyo en los centros con discapacitados psíquicos o enfermos mentales 4.250 € anuales en centros con 3 a 10 discapacitados psíquicos o mentales; 400 € más por cada discapacitado en centro con 11 ó más.	Mínimo 3 discapacitados psíquicos o mentales, y en un número equivalente, al menos, al 50% del total de trabajadores discapacitados del CEE Acreditar prestación de servicios de acompañamiento por profesionales del centro
Asturias Resol 12-042005 Resol 25-092007	Subvención a la inversión en activos fijos. Máx. 40% del proyecto de inversión incentivable y el activo inmaterial no supere el 20% del total de la inversión. Inversión para proyectos de creación de nuevos establecimientos que originen una actividad empresarial, ampliación que suponga el desarrollo de una actividad ya establecida, aumentando capacidad productiva y empleo, traslado dentro de Asturias, modernización que alcance productividad o calidad superior al existente, o proyectos de innovación que impliquen cambios en los procedimientos productivos o en el producto	
Castilla La Mancha O 14-03-2007	Ayudas para el desarrollo y la mejora de la competitividad de los CEE	
	Ayuda a la contratación de gerente: para CEE sin ánimo de lucro, o para aquéllos que teniéndolo, sean de titularidad de entidades sin ánimo de lucro; ayuda del 70% el primer año, el 50% el segundo y el 30% para el tercer año de la cantidad fijada en el contrato. Salario de referencia no subvencionable no excederá 30.000 €/año. Mantenimiento del puesto de trabajo durante al menos dos años desde el fin del periodo subvencionable	
	Ayuda para la mejora de la competitividad de los CEE: proyectos que contribuyan de forma sustantiva a la mejora de la competitividad de los CEE (potenciación de la innovación y el desarrollo tecnológico, promoción de la calidad y la promoción del diseño) Importe para CEE sin ánimo de lucro, o de titularidad de entidades sin ánimo de lucro hasta el 70% de la inversión o gasto. En CEE con ánimo de lucro ayuda de hasta el 50%	
Ayuda al fomento de la comercialización y a la cooperación interempresarial.		

Castilla León O EYE /2071/2007	Compensar los costes adicionales del empleo de los trabajadores discapacitados en CEE (adaptación de las instalaciones de estos centros o adquisición o adaptación de equipos a las condiciones de estos trabajadores) Hasta el 85% de la actividad subvencionable. Gastos subvencionables: Maquinaria, incluida la agrícola, herramientas y utillaje. Equipos de oficina. Programas informáticos. Mobiliario. Vehículos agrícolas.	CEE que tengan contratados con carácter indefinido como mínimo a 6 trabajadores y que la plantilla de trabajadores discapacitados con contrato indefinido este compuesta, al menos, por un 65% de trabajadores con discapacidad psíquica o sensorial igual o superior al 33% o con discapacidad física igual o superior al 65%. Excluidos los CEE cuya actividad este incluida en los sectores de la minería, construcción naval o sector transporte. Mantenimiento de la plantilla al menos 3 años
Cataluña O ASC/56/2008	Ayudas complementarias en reconocimiento y compensación del esfuerzo de los CEE en la contratación de personas trabajadoras más cualificadas en las unidades de apoyo. 1.601,88€ anuales por cada trabajador discapacitado que cumpla los requisitos y que estén contratados mediante contrato indefinido o contrato temporal de duración superior a 6 meses. (max. 2.801,92€).	
Murcia O 6-04-2006 modificada O 15-03-2007	CEE sin ánimo de lucro promotores que a través de preparador laboral acompañen el proceso de inserción de personas con discapacidad pertenecientes al mismo e integradas en el enclave laboral Hasta el 100% de los costes salariales brutos del preparador laboral, durante el tiempo que dure el enclave (máx. 9 primeros meses). Hasta el 20% de los gastos derivados de la realización de las actividades que estén debidamente justificadas y sean estrictamente necesarias para llevar a cabo la experiencia. Si en el primer año de vigencia del enclave se produce la inserción en el mercado de trabajo ordinario de al menos el 40% de los trabajadores del enclave y, tras su sustitución, este continuara Subvención del 50% de los costes salariales del preparador durante los 9 primeros meses de ese segundo año. Si la inserción es superior al 60%, subvención del 100% de los costes salariales del preparador durante los 9 primeros meses	CEE sin ánimo de lucro. Haber desarrollado una actividad de forma continuada en los 6 meses anteriores al inicio del enclave. No tener como única actividad la realización de enclaves.
Comunidad Valenciana O 27-12-2007	Ayudas de gastos financieros derivados de los anticipos mensuales de la ayuda de mantenimiento salarial (Max. 120€ por cada 6.000€ que se anticipen). Ayudas complementarias a CEE que tengan trabajadores discapacitados de muy difícil inserción. 200€/mensuales por trabajador con discapacidad psíquica 100€/mensuales por trabajador con discapacidad física o sensorial \geq 65%	

Cueto, Malo Rodríguez y Francos (2009)