

# Situación de los Centros Especiales de Empleo en España (I): Impacto sobre el empleo<sup>1</sup>

**Francisco de Borja Jordán de Urríes Vega\* y Miguel Ángel Verdugo Alonso\*\***

\* Psicólogo, especialista en discapacidad.  
Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO)

Universidad de Salamanca

\*\* Catedrático de Psicología de la Discapacidad, Facultad de Psicología.

Director del Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO)  
Universidad de Salamanca

## **INTRODUCCIÓN. MARCO LEGISLATIVO, HISTÓRICO E INTERNACIONAL**

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 socioco-

munitaria. 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.

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

---

<sup>1</sup> Extraído de: Francisco de Borja Jordán de Urríes Vega y Miguel Ángel Verdugo Alonso, *Informe sobre la situación de los Centros Especiales de Empleo en España*. Salamanca, Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO). Universidad de Salamanca, 6 de julio de 2010.

Europa se arrojaba una cifra de 350.000 personas en estos centros.

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 res-

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.

### **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 e 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, Soló 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:

	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>
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.

ponder 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

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 for-

man 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	Nº centros	Plantilla	Nº centros	Plantilla	Nº centros	Plantilla	Nº centros	Plantilla	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
<b>1996</b>	562	1.728
<b>2007</b>	24.823	54.146

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

Estos autores 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).

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%.

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). (ver tablas en la página siguiente).

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 por qué 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 investiga-

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.

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.

ción en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Madrid, Verdugo y Jordán de Urríes (2007) y Jordán de Urríes y Verdugo (2011) 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.

En los estudios citados de Verdugo y Jordán de Urríes (2007) y Jordán de Urríes y Verdugo (2011) señala 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 clien-

tes) 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 cuál 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.

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 infor-

me 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.

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.

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 financia-

ción 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.

2009, que completan los anteriores, muestran un total de 56 enclaves con 644 trabajadores.

Un artículo publicado en el periódico *cermi.es* (CERMI, 2009) señala en relación a la situación actual de

	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.

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 afectadas 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

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. (ver tablas en la página siguiente).

	AÑO 2010		AÑO 2009		VARIACIÓN	
	ACUMULADO		ACUMULADO			
TIPO DE CONTRATO	N	%	N	%	Absoluta	Relativa
<b>Indefinido ordinario</b>	287	1,54%	266	1,69%	21	7,89
<b>Indefinido F.C.I.</b>	784	4,19%	715	4,54%	69	9,65
<b>Indefinido personas con discapacidad</b>	2.793	14,94%	2.738	17,39%	55	2,01
<b>Obra o servicio</b>	2.994	16,01%	2.288	14,53%	706	30,86
<b>Eventual</b>	2.843	15,21%	1.983	12,59%	860	43,37
<b>Interinidad</b>	2.555	13,67%	2.051	13,02%	504	24,57
<b>Temporal personas discapacidad</b>	4.805	25,70%	4.202	26,68%	603	14,35
<b>Prácticas</b>	2	0,01%	1	0,01%	1	100,00
<b>Formación</b>	135	0,72%	271	1,72%	_136	_50,18
<b>Otros contratos</b>	49	0,26%	59	0,37%	_10	_16,95
<b>Convertidos en indefinidos</b>	1449	7,75%	1175	7,46%	274	23,32
<b>TOTAL</b>	<b>18.696</b>	<b>100,00%</b>	<b>15.749</b>	<b>100,00%</b>	<b>2.947</b>	<b>18,71</b>

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
<b>Indefinido ordinario</b>	287	2,55%	266	3,16%	21	7,89
<b>Indefinido F.C.I.</b>	671	5,97%	600	7,13%	71	11,83
<b>Obra o servicio</b>	2.994	26,65%	2.288	27,18%	706	30,86
<b>Eventual</b>	2.843	25,30%	1.983	23,55%	860	43,37
<b>Interinidad</b>	1.936	17,23%	1.400	16,63%	53	38,29
<b>Temporal personas discapacidad</b>	1.690	15,04%	1.244	14,78%	446	35,85
<b>Prácticas</b>	2	0,02%	1	0,01%	1	100,00
<b>Formación</b>	79	0,70%	110	1,31%	_31	_28,18
<b>Otros contratos</b>	733	6,52%	527	6,26%	206	39,09
<b>TOTAL</b>	<b>11.235</b>	<b>100%</b>	<b>8.419</b>	<b>100%</b>	<b>2.816</b>	<b>33,45</b>

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

## BIBLIOGRFÍA

- 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*, n° 50, 47-72.
- CEPES (2009): *La economía social en España 2008/2009*. Madrid: Servimedia.
- CERMI (2009): La crisis se ceba en los centros especiales de empleo. *Cermi.es*, n° 81, 16-17.

- CUETO, B., MALO, M. A., RODRÍGUEZ, V. Y FRANCO, C. (2009): *Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y centros especiales de empleo: análisis empírico con la MCVL*.
- 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. (2011): 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*.
- LALOMA, M. (2007): *Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados*. Madrid: Cinca.
- 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>
- 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](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\\_contrataci\\_n\\_de\\_personas\\_con\\_discapacid](http://www.observatoriodeladiscapacidad.es/?q=es/productos/hoja/ficha_boletin/20042010/cifras_positivas_en_la_contrataci_n_de_personas_con_discapacid)
- RED2RED CONSULTORES (2009): *El empleo de las personas con discapacidad ante el nuevo paradigma de la flexibilidad*. Madrid: Fundación ONCE
- RODRIGUEZ, 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.
- 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.