



**MÁSTER EN DISCAPACIDAD, AUTONOMÍA PERSONAL Y ATENCIÓN A  
LA DEPENDENCIA**

**Trabajo Fin de Máster**

**EMPLEO PROTEGIDO.  
LA EFICACIA SOCIO-ECONOMICA DE LOS CENTROS  
ESPECIALES DE EMPLEO**

**Alumna: M<sup>a</sup> José López Sánchez**

**Tutora: Fátima Ramallo López. Doctora. Profesora de Derecho  
Administrativo de la Universidad de Granada**

**Madrid**

**Curso 2014-2015**

# **EMPLEO PROTEGIDO. LA EFICACIA SOCIO-ECONOMICA DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.**

**Autora: María José López Sánchez**

**Tutora: Fátima Ramallo López**

INDICE:

INTRODUCCIÓN.....	4
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	6
1. Planteamiento de Hipótesis.	
CAPÍTULO II. MARCO CONCEPTUAL.....	7
1. Marco Jurídico del empleo de las personas con discapacidad en España.	
2. Empleo protegido en el ámbito internacional.	
3. Diagnóstico de la situación actual del empleo para personas con discapacidad.	
3.1. Introducción	
3.2. Mercado laboral y discapacidad.	
3.3. Empleo ordinario o empleo protegido. Análisis estadístico.	
CAPITULO III. METODOLOGÍA.....	23
1. Metodología SROI.	
CAPÍTULO IV. PROPUESTA DE TESIS Y RECOMENDACIONES.	29
1. Comprobación de hipótesis.	
2. Recomendaciones.	
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES.....	31
BIBLIOGRAFÍA.....	34
ANEXOS.....	36
1. Anexo I. Tabla de cálculos	
2. Anexo II. Datos agregados obtenidos de los CEE.	
3. Modelo de encuesta.	

## INTRODUCCIÓN

En España la forma en que los poderes públicos deben impulsar la creación y mantenimiento de empleo de las personas con discapacidad, está ampliamente contemplada en el marco legal, desde la Constitución Española hasta la última recopilación de textos legales del RDL 1/2013. Todo este cuerpo normativo ha consagrado en nuestro ordenamiento jurídico y también en el espíritu de las leyes, que existan distintos mecanismos para que las administraciones públicas puedan acometer su obligación de promover y garantizar el empleo a las personas con discapacidad. Estos mecanismos son básicamente tres según el Artículo 37.2 del RDL 1/2013:

- ✓ Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluidos los servicios de empleo con apoyo. Estableciendo una cuota del 2% de reserva para personas con discapacidad en empresas de más de 50 trabajadores y en la administración pública (Artículo 42)
- ✓ Empleo protegido, en centros especiales de empleo y enclaves laborales, constituidos por el 70% de la plantilla con discapacidad. (Artículo 43) y que, por sus características, podrán ser compensados económicamente para la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral (artículo 44)
- ✓ Empleo autónomo. Que el RDL deja bastante abierta la forma en que los poderes públicos fomentarán esta fórmula de creación de empleo (artículo 47).

Esta situación legal nos podría llevar a la conclusión de que los mecanismos de promoción laboral para las personas con discapacidad en España son amplios y responden a distintas situaciones. Y que transcurridos ya 33 años desde que se reguló por primera vez en esta materia (Ley de Integración Social del Minusválido, LISMI, 1982) el problema de la integración laboral de las personas con discapacidad, debería estar resuelto o aproximadamente encaminado a solucionarse. Pero la realidad es bien distinta puesto que la tasa de desempleo de las personas con discapacidad aún supera considerablemente al de las personas sin discapacidad, situándose en 2013 en el 35%, y la tasa de actividad es del 37%, 40 puntos por debajo de la tasa de actividad de la población sin discapacidad. Solo con estos datos podríamos concluir que en España hay un 9% de la población (porcentaje de personas con discapacidad del total de la población española) que sigue sin tener las mismas oportunidades laborales.

Así pues, el presente estudio pretende focalizar la cuestión en por qué no está resuelto el problema, aún con el amplio apoyo a medidas de empleo de las administraciones públicas en los últimos 33 años. Para lo cual hemos diseñado un análisis de la eficiencia de las distintas medidas desde un punto de vista cualitativo, e intentar buscar los motivos por los que unas y otras han mostrado diferentes resultados. Sin embargo, existen datos objetivos que nos obligan a centrar el estudio en una de estas fórmulas de políticas activas de empleo, que es el empleo protegido y más concretamente los CEE. Ese dato es el hecho de que el empleo generado en estas entidades ha ido creciendo año tras año, mientras permanece invariable o se reduce significativamente el empleo en

empresas ordinarias. De tal manera que en 2014 el 71,8% del total de contratos que se firmaron en España por personas con discapacidad se hicieron en CEE. A partir de este significativo dato, hemos pretendido ofrecer información de utilidad que justifique y resuma las claves de porqué un CEE es tan eficaz en la creación de empleo para personas con discapacidad.

El presente estudio pretende calcular una tasa de retorno social (SROI) (del inglés social return on investment) que es un método basado en la medición y comprensión del valor extra financiero de una organización en relación a los recursos invertidos. Se trata de, basándose en los principios de contabilidad coste- beneficio, obtener un valor monetario de diferentes resultados o cambios producidos por la acción directa de la organización y que no se habrían producido de no ser por su actividad. El resultado de la tasa SROI es un coeficiente que indica cuanto valor total, en términos monetarios, se crea por cada euro invertido en la organización.

El análisis SROI es una metodología creada a mediados de los 90 en San Francisco por la sociedad filantrópica de la familia Roberts REDF, dedicada a proyectos de inclusión social para personas en riesgo de exclusión. ([www.redf.org](http://www.redf.org)) Posteriormente esta metodología ha sido revisada por la New Economics Foundation, con la colaboración de las distintas administraciones públicas del Reino Unido, para la medición del retorno social de las subvenciones públicas.

En nuestro análisis nos referiremos a las inversiones, como todos aquellos recursos que los centros especiales de empleo reciben de las administraciones públicas. Y serán resultados o cambios, aquellos que con o sin valor financiero se hayan podido producir como consecuencia directa de la actividad de los CEE.

La distribución de competencias entre el Estado central y las CC.AA, hace que las políticas activas de empleo estén transferidas a estas últimas, con lo que se hace indispensable acotar territorialmente nuestro análisis, puesto que existen en España distintas regulaciones en esta materia y que no nos permitiría valorar correctamente la gestión de estas entidades puesto que las cantidades recibidas en materia de apoyo al empleo pueden ser consecuencia de distintas líneas de actuación, por lo tanto nos centraremos en calcular la tasa SROI en CEE de la Comunidad autónoma de Andalucía y más concretamente en la provincia de Almería, pionera en este mecanismo de empleo en Andalucía. Centrándonos en líneas de ayudas directamente vinculadas a la creación y mantenimiento de puestos de trabajo en CEE, cuyas líneas son las siguientes:

- ✓ Incentivos al mantenimiento de empleo mediante compensación de costes salariales. Se incentiva el 50% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de cada puesto de trabajo a jornada completa o proporcionalmente a esta.
- ✓ Incentivos a la creación y mantenimiento de empleo indefinido en CEE. Se aporta 12.012 € por cada puesto de trabajo creado o transformado a indefinido a jornada completa o proporcionalmente a esta.
- ✓ Incentivos para el reequilibrio financiero de CEE
- ✓ Incentivos para la adaptación de puestos de trabajo.

- ✓ Reducción del 100% cuotas empresariales a la Seguridad Social, con cargo al Servicio Público de Empleo (SEPE). Este incentivo es de ámbito estatal.

En resumen, lo que pretendemos con nuestro estudio es saber cuanto valor añaden los CEE de Almería a cada €uro que reciben de las administraciones públicas. Además de cuantificar cuanto empleo crean para personas con discapacidad.

## CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

### 1. HIPÓTESIS DE PARTIDA.

El presente trabajo pretende dar respuesta empírica a una pregunta que está en la agenda política en un contexto de austeridad económica: ¿por qué es necesaria la inversión pública en empleo protegido? ¿Realmente el empleo protegido es social y económicamente sostenible? ¿Por qué no desviar o directamente reducir la ingente cantidad de fondos públicos que reciben los CEE en nuestro país?

Tal vez responder a estas preguntas no sea el objeto real de este trabajo, pero sí podemos aportar algo de luz científica a las respuestas. Para que la inversión pública sea viable y sostenible en el tiempo, sea cual sea su destino, debería poderse contrastar que es rentable en términos sociales y económicos, y además deberíamos poder saber cual sería el efecto de la no inversión, en términos igualmente comparables, legibles y útiles para el inversor. En el caso que nos ocupa, el inversor es la Administración pública (en adelante AAPP), y el destino de los fondos los CEE. Por lo tanto, lo que intentaremos será comprobar si dicha inversión crea valor económico y social, y las consecuencias que se producirían, en relación al gasto público de no producirse dicha inversión.

Por lo tanto, las hipótesis a las que vamos a tratar de dar respuesta con este trabajo son dos:

- 1. La actividad de los CEE crea una cadena de valor positiva, respecto a la inversión pública.**
- 2. No invertir en empleo protegido aumentaría de manera significativa el gasto público.**

Para poder contrastar nuestras hipótesis vamos a utilizar una metodología internacionalmente reconocida como método para medir la creación de valor económico-social de las inversiones. La tasa SROI (del inglés social return on investment) es un mecanismo de cálculo basado en la contabilidad y análisis coste beneficio, pero añade un enfoque social dándole valor monetario a cambios producidos en los grupos de interés como consecuencia de la actividad, programa u organización objeto del estudio. De tal manera que podríamos afirmar que la tasa SROI es el resultado de dividir los beneficios entre los costes de obtenerlos. Si el resultado es mayor que 1 significará que la

actividad, proyecto u organización objeto del análisis, ha creado valor. Así pues, el cálculo de la tasa SROI nos permitirá contrastar nuestra hipótesis número 1.

Entre los datos que obtendremos para calcular la tasa SROI, consideraremos beneficios aquellos ahorros para la administración pública que se producen como consecuencia de la actividad de los CEE, además de la recaudación que estas reciben en forma de impuestos fruto de la actividad económica de los CEE. Por lo que, si invertimos el signo de ambas magnitudes, es decir, el ahorro se convierte en gasto público y el ingreso deja de recibirse, obtendremos la cuantía de aumento del gasto público. Lo que nos permitirá contrastar la hipótesis número 2.

## CAPÍTULO II. MARCO CONCEPTUAL

### 1. MARCO JURÍDICO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA.

El empleo de las personas con discapacidad en España está ampliamente contemplado por la legislación, y aunque no es objeto del presente estudio hacer una valoración exhaustiva del marco jurídico, no podemos pasar por alto que es precisamente este marco normativo el que ha determinado como se han ocupado los poderes públicos de garantizar el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

El “cómo” se han ocupado los poderes públicos de garantizar el acceso de las personas con discapacidad al empleo, es lo que han venido a dilucidar las distintas normas que al respecto hemos tenido en España y que finalmente han acabado en el texto refundido de el Real Decreto Ley 1/2013.

El “por qué” son los poderes públicos los garantes de esta cuestión viene recogido directamente en la Constitución de 1978. Más concretamente en el artículo 14 se consagra la igualdad de derechos entre españoles:

*“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*

En este artículo 14, la constitución consagra por un lado la igualdad activa, que significa que no basta con ser iguales, sino que además los ciudadanos no pueden ser discriminados en el acceso a los demás derechos constitucionales, por razones expresamente tasadas en el propio artículo. Por otro lado, vinculando este artículo 14, con el 9.2 de la propia Constitución, serán los poderes públicos los encargados de velar por el cumplimiento de esta igualdad de trato y no discriminación. El texto de este artículo 9.2:

*“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar*



*la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”*

Es cierto que, en todos estos artículos de la CE, aún no hemos podido leer la palabra *discapacitado o persona con discapacidad*, si bien el término utilizado en 1978 sería *minusválido*. La verdad es que nuestra Constitución no cita expresamente a las personas con discapacidad, o en su variable de la época, *minusválido*, hasta el artículo 49, donde recoge la obligación de los poderes públicos de garantizar todas aquellas medidas necesarias para permitir la rehabilitación y asistencia de los disminuidos. Pero también dice el artículo 49 *“...integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos.”*

Así pues, estos tres artículos de la CE (9.2, 14 y 49) establecen el “por qué” los poderes públicos deben establecer todas aquellas medidas de acción positiva que evite la discriminación y garantice a los ciudadanos con discapacidad los mismos derechos que todo el Título I prevé para todos los demás ciudadanos, incluido el acceso al empleo.

A partir de aquí el marco normativo, se centra en decir como garantizarán los poderes públicos el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

La primera ley que se desarrolló en España para buscar formulas que permitiesen el acceso al empleo de las personas con discapacidad fue la Ley de Integración Social del Minusválido de 1982. Esta novedosa y pionera ley de integración supuso un antes y un después en la forma en que se iba a tratar la discapacidad en la legislación española. En palabras de Demetrio Casado, Ex director técnico del Real Patronato sobre discapacidad *“...la LISMI es una norma general, transversal, experta y abierta a la protección activa.”*

En materia de empleo, la LISMI, igual que en otras muchas cosas, fue la primera ley que establece y ordena las formas en las que los poderes públicos habrán de garantizar el acceso al empleo de personas con discapacidad, estableciendo una especie de jerarquía entre estas formas de acceso. De tal manera que en su artículo 37 establece *“será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo, o en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido...”*

Así pues, para la LISMI, existe un mecanismo fundamental de integración de las personas con discapacidad en el empleo: La empresa ordinaria, y si por las circunstancias del propio trabajador/a esto no fuese posible, tendrá a su disposición los mecanismos de empleo protegido en los Centros Especiales de Empleo, y finalmente en Centros Ocupacionales si la afectación no le permite al trabajador/a integrarse en un medio productivo. Tal vez, vista desde la distancia de los 33 años que han pasado desde su promulgación, la LISMI puede y debe recibir muchas críticas con respecto a esta jerarquización o prioridades de las políticas de empleo. Pero si somos capaces de no ver esos 33 años de por



medio, realmente esta fue una ley absolutamente pionera y muy avanzada con respecto a las legislaciones de 1982 en otros países europeos.

La LISMI, establece casi definitivamente y con variantes legislativas posteriores de menor calado en cuanto al empleo, los mecanismos de acción de los poderes públicos diferenciándolos básicamente en 2:

- ☐ Empleo ordinario, mediante el establecimiento de cuotas. En el artículo 38, se establece que las empresas privadas y administración pública, de más de 50 trabajadores en plantilla, deberán al menos tener un 2% de personas con discapacidad. Ya a finales de 2003, la Administración general del Estado reconoce que ha habido un claro incumplimiento en esta materia en las distintas administraciones, y a través de la Ley 53/2003 de 10 de diciembre, establece la reserva de un 5% de todas las plazas ofertadas por la Administración pública hasta que progresivamente se alcance el 2% de la plantilla de funcionarios de la administración. En 2015 la Administración pública sigue ofertando un 5%. Aunque en el RD 197/2015 de 22 de marzo, establece una modificación con respecto al cupo de las administraciones públicas, estableciendo una cuota de reserva del 7%, un 2% para personas con discapacidad intelectual y el resto de discapacidades un 5%. Además de la obligatoriedad de esta medida, la LISMI prevé una serie de incentivos fiscales y deducciones a la Seguridad Social, para las empresas del mercado ordinario que contraten a trabajadores con discapacidad, aunque su desarrollo normativo es posterior. La LISMI, encuadra también el autoempleo, como forma de empleo ordinario, de manera que no está expresamente recogido como un mecanismo distinto y con políticas distintas de empleo.
- ☐ Empleo protegido:
  - ✓ Centros Especiales de Empleo (en adelante CEE), desarrollados y definidos en el artículo 41 de la LISMI, no se les confiere personalidad jurídica independiente de la entidad que los organice. Es una fórmula de empleo subsidiaria, y así se recoge expresamente en el texto y la redacción de la ley, puesto que serán el mecanismo de trabajo de aquellas personas “...que por razón de la naturaleza o consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional, o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en Centros especiales de empleo...” (art. 41). La plantilla estará compuesta por el máximo posible de empleados con discapacidad, no pudiendo en todo caso ser menor al 70%. La finalidad de un CEE es participar regularmente de las operaciones del mercado y crear un medio de integración del mayor número de minusválidos en el mercado ordinario de trabajo (art. 42). Tendrán un régimen especial en la Seguridad Social (art. 43) aunque este finalmente se desarrolla con el RD 1368/1985, en una Relación Laboral de Carácter especial.
  - ✓ Los Centros Ocupacionales. Más abajo en la cadena, la LISMI quiso prever que algunas personas con discapacidad no pudiesen realizar una actividad laboral debido a su grave

afectación y diseña un mecanismo de pseudoempleo o ocupación pre laboral, que son los Centros Ocupacionales. La propia ley lo excluye de los mecanismos de empleo cuando su definición y sus objetivos quedan fijados por el Título VIII, que se refiere a la regulación de Servicios sociales asistenciales.

Si la LISMI otorga carácter prioritario a la integración laboral en el mercado ordinario, la fórmula escogida de las cuotas de reserva en empresas de más de 50 trabajadores, y dado que la propia ley considera que trabajarán aquellos trabajadores cuya deficiencia o minusvalía les permitiera desarrollar trabajos ordinarios, pronto aparece la primera gran dificultad de esta medida, y es la aplicación en todo tipo de empleos, en una sociedad en la que la formación de las personas con discapacidad es muy escasa en 1982. Sin embargo, la propia Ley fija la obligatoriedad de la medida pero no establece sanciones ante el incumplimiento y tampoco ninguna medida alternativa. No será hasta el año 2000, cuando se establecen las medidas alternativas en el RD 27/2000, de 14 de enero, para que empresas que por su actividad productiva no pueden encontrar un número suficiente y cualificado de personas con discapacidad para cumplir la ley. Dieciocho años habían pasado ya desde que la LISMI, obliga pero no castiga a tener al menos un 2% de personas con discapacidad en la plantilla. Más adelante analizaremos con datos estadísticos la ineficiencia de la cuota de reserva en su objetivo de crear empleo para personas con discapacidad.

El RD 27/2000 estableció las siguientes medidas alternativas, en principio encaminadas a que siguiese creándose empleo para personas con discapacidad, aunque esta vez, intentando trasladar la falta de creación de empleo de la empresa ordinaria a la cada vez mayor creación de empleo en los CEE:

- ☐ Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o de cualquier otro tipo de bienes necesarios para la actividad de la empresa, o bien para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa. El importe de dichos contratos ha de ser, al menos, 3 veces el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) anual por cada trabajador minusválido dejado de contratar por debajo de la cuota del 2 por 100.
- ☐ Realización de donaciones y acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario (de, al menos, 1,5 veces el SMI anual por cada trabajador discapacitado dejado de contratar por debajo de la cuota de reserva), para el desarrollo de actividades de inserción laboral y creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria sea una fundación o una asociación de utilidad pública.

Obviamente acogerse a una o varias de estas medidas alternativas será posible solo si se cumplen los criterios que establece la propia ley y que en todo caso quedarán sujetos a dictamen de los Servicios Públicos de empleo:

1. Imposibilidad de los servicios públicos de empleo, o de las agencias de colocación, tras efectuar las oportunas gestiones de intermediación, de atender la oferta de empleo.
2. Existencia de cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven una especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa.

En cierta manera el legislador, busca corregir la, entonces ya evidente falta de efectividad de la medida de cuotas, y trata de buscar un mecanismo que reconozca esta situación y la sustituya, cuando se cumplan con los criterios marcados, por otras la vía del empleo protegido.

Es difícil conocer con absoluta certeza cuanto ha incentivado la creación de empleo protegido estas medidas alternativas, en tanto que no disponemos de datos que vinculen directamente la adopción de medidas alternativas con la creación de empleo, es decir, no sabemos cuantas empresas optan por medidas alternativas y cuantas de estas contratan servicios con CEE, y por cuantos empleos directamente relacionados con estos servicios. Lo único que podemos apuntar al respecto es cuantos CEE había registrados en 1999, 17 años después de la publicación de la LISMI, y cuantos se crearon después de la publicación del RD 27/2000 de medidas alternativas:

Año	NÚMERO DE CEE
1999	796
2006	1.589
2011	2.215

FUENTE: Servicio Público de Empleo

En el año 2003, sin poner en duda su vigencia, el Estado considera necesario completar y mejorar a la LISMI (exposición de motivos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad) Y de esta forma, sin derogar la LISMI, entra en vigor la conocida como LIONDAU. Esta nueva legislación nace para dar respuesta a las normas comunitarias e internacionales que obligan a los poderes públicos a actuar de una forma activa en la prevención de la discriminación, sea cual sea su ámbito. Y aunque no modifica en nada la referencia a la LISMI en cuanto a empleo se refiere, si que enumera medidas de acción positiva que acabarán siendo una importante forma de fomentar, el empleo de personas con discapacidad, aunque todas estas medidas de acción positiva se desarrollarán en legislaciones posteriores. La LIONDAU, cambia la nomenclatura oficial del hasta entonces minusválido, para pasar a persona con discapacidad, e introduce conceptos muy novedosos, como el fomento del “diseño para todos”, empleo con apoyo, introduce como norma de obligado cumplimiento que las administraciones públicas deben tener en cuenta y trabajar con las entidades representativas de las personas con discapacidad a la hora de elaborar leyes.

Sin embargo lo más significativo en materia de empleo es sin duda la disposición final undécima en la que se insta al gobierno, que en el plazo de 2 años desde su entrada en vigor, a presentar a las Cortes un proyecto de ley que sancione el incumplimiento de la cuota de reserva o en su caso de las medidas alternativas.

Estas medidas sancionadoras, finalmente se plasmaron en la Ley 49/2007 de 26 de diciembre, cuatro años después de la entrada en vigor de la LIONDAU, y coincidiendo con el 25 aniversario de la LISMI, donde se recogía la obligatoriedad del cumplimiento de las cuotas de reserva. Aunque no es objeto de este trabajo, hacer una valoración de las intenciones del legislador, los 25 años que transcurren desde la adopción de las cuotas como mecanismo prioritario de fomento del empleo y la adopción de medidas sancionadoras, nos hace pensar que tal vez el carácter prioritario de dicha medida solo fue un planteamiento teórico.

Una vez llegados a este punto, el marco legislativo español mantenía en vigor en todo o en parte la LISMI, LIONDAU, RD 27/2000, Ley 49/2007, en lo que a empleo se refiere. Ante esta situación el legislador se compromete a clarificar y refundir toda esta normativa en un único texto legal, que se plasmará en la RD Ley 1/2013, de 29 de noviembre. Este texto legal supone un texto refundido que deroga toda la normativa anterior excepto la Ley 49/2007. Según la Disposición derogatoria única. Derogación normativa de la Ley 1/2013 quedan derogadas la LISMI, la LIUNDAU y la Ley 49/2007

Sin embargo un texto refundido puede establecer algunos cambios con respecto a los textos legales originales, solo bajo argumentos de refundir textos o de incorporar nuevas filosofías o espíritu distinto por el trascurso del tiempo o porque las medidas de los textos originales no han cumplido con su objetivo. Y este es el primer y más significativo cambio que hace este texto legal con respecto a la consideración del empleo, ahora la norma elimina el carácter prioritario del empleo ordinario y el carácter subsidiario del empleo protegido. A partir de esta norma, el legislador entiende que existen distintas formas por las que las administraciones públicas deberán garantizar el acceso al empleo de las personas con discapacidad, no estableciendo entre ellos ningún orden de prioridad. Así pues, se establecen las siguientes fórmulas para acceder al empleo:

- ☐ Empleo ordinario:
  - Cuota de reserva del 2% en empresas de más de 50 trabajadores y 5% de la administración pública.
  - Trabajo de Autónomos.
- ☐ Empleo Protegido:
  - Centros Especiales de Empleo, con o sin apoyo.
  - Enclaves laborales.

Desaparecen los Centros Ocupacionales como fórmula de empleo protegido, puesto que en realidad la propia LISMI, los consideraba centros asistenciales.

Este sustancial cambio, en la forma en la que ya no se prioriza el empleo ordinario, nos hace afianzar la ya mencionada idea de que la priorización que la LISMI hacía del empleo ordinario, pronto se tornó para el legislador en una mera suposición teórica.

El artículo 43.1 define los CEE, eliminando la referencia de que serán el mecanismo para insertar a personas cuya discapacidad no les permita integrarse o trabajar en la empresa ordinaria: “*Los Centros Especiales de empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario.....*”

De esta definición debemos plantearnos que un CEE, tiene dos objetivos que cumplir y que los definen:

1. Servir de garantía de la obtención de un trabajo remunerado y productivo para las personas con discapacidad.
2. Ser un medio de inclusión de las personas con discapacidad en el régimen ordinario de empleo. Sin establecer la manera en que se hará esta inclusión, salvo para las personas con discapacidades severas o de difícil inclusión, que se hará por medio de los enclaves laborales. (J&A Garrigues, novedades legislativas)

Además de todo este desarrollo jurídico, los CEE han sido desarrolladas mas en profundidad, primero por el RD 2273/1985, de 4 de diciembre por el que se desarrolla el reglamento de CEE. Y posteriormente el Ministerio de trabajo en su Orden Ministerial del 16 de octubre de 1998, establece el mínimo de incentivos al empleo a los que tendrán derecho los CEE con objeto de “compensar” el posible mayor coste consecuencia del mantenimiento de una plantilla con al menos el 70% de personas con discapacidad. Finalmente habrán de ser las comunidades autónomas las que desarrollen sus propios incentivos para CEE, pero nunca por debajo de lo que establece esta orden ministerial:

- ☐ Incentivo de al menos el 50% del Salario mínimo interprofesional por cada persona con discapacidad empleada en un CEE a jornada completa.
- ☐ Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.
- ☐ Incentivos a la creación de empleo indefinido, por valor de 12.012€ a jornada completa.
- ☐ Incentivos a la supresión de barreras arquitectónicas y adaptación de puestos de trabajo.
- ☐ Incentivos al reequilibrio financiero, que solo se podrán obtener una sola vez con el fin de reorientar la actividad de un CEE.

En cuanto a la normativa vigente en la Comunidad autónoma de Andalucía, en el momento de la redacción del presente trabajo (octubre de 2015), no existe ninguna normativa en vigor que traslade la obligación de los poderes públicos de proveer los fondos necesarios para proteger el empleo de los CEE. Está derogada la orden de incentivos de 2014, que cubría el 50% de salario mínimo, y los incentivos a la creación de empleo estable y los de reequilibrio financiero y barreras arquitectónicas. Dicha orden solo permitió incentivar a los CEE de Andalucía desde el 1/1/2014 al 30/11/2014, y se publicó el 2 de enero de 2015. En la actualidad los CEE de Andalucía aún no han cobrado las resoluciones del periodo 2014, y no se ha aprobado ni partida presupuestaria ni orden regulatoria



para 2015. Esta situación irregular desde el punto de vista de la legalidad vigente, está vulnerando los derechos ya adquiridos por los CEE, además de situarlos en una situación financiera de extrema gravedad. La Junta de Andalucía deberá resolver esta situación claramente ilegal, a la mayor brevedad posible, contando con la participación de las organizaciones involucradas.

## **2. EL EMPLEO PROTEGIDO EN EL AMBITO INTERNACIONAL.**

El empleo protegido es una fórmula habitual en las políticas activas de empleo de los países desarrollados, aunque presentan distintas peculiaridades en los distintos países según la consideración que las personas con discapacidad (en adelante personas con discapacidad) tienen en estos centros, variando desde ser “pacientes” en custodia de larga duración hasta trabajadores plenamente integrados, con un status intermedio de trabajadores en formación.

En la mayoría de los países de nuestro entorno socio económico, los centros de empleo protegido, nacen con la intención de dar respuesta a los deseos de integración laboral a personas que por su condición personal, en cuanto al grado de discapacidad y/o formación, no podían ser integrados en el mercado ordinario de trabajo, es decir, como una alternativa subsidiaria. Si bien, en la actualidad son centros de empleo plenamente reconocidos como un mecanismo de integración con autonomía y eficaces en el cumplimiento de su objetivo de creación de empleo.

Sin embargo, la tendencia normativa general, y también las recomendaciones de la Comisión europea a este respecto es que se sustituya, en la medida de lo posible, el empleo protegido en centros de trabajo, por empleo ordinario con apoyo y/o acompañamiento formativo y laboral. Pero los países de la Unión Europea no han dado grandes pasos en este sentido por tanto que supone un importante esfuerzo de gestión directa de la administración pública.

El primer país europeo en utilizar la figura de empleo protegido fue Francia en el siglo XVI, y ya durante el S. XVIII se extienden a casi todos los países de Europa excepto a los países del sur, que hasta bien entrado el S.XX no incluyen esta figura como medida de empleo. Sin embargo su principal auge fue después de la II guerra mundial para dar salida laboral a los mutilados de guerra que en ese momento poblaban Europa y que debían ser recompensados por sus heridas y utilizados de alguna manera en la reconstrucción de Europa. Se podría decir que es precisamente el periodo inmediatamente posterior a la II Guerra Mundial cuando realmente se habla de las personas con discapacidad como parte integrante de la sociedad y desde un punto de vista transversal. Sin embargo se plantean estos centros desde una forma subsidiaria no como una autentica fórmula de normalización, con todo a principios de los 90 había unas 350.000 personas con discapacidad trabajando en este tipo de centros Europa.

En toda Europa la principal crítica que se hace a los CEE, es que apenas realizan de manera activa la transición de los trabajadores al mercado laboral ordinario, pero es la propia Comisión europea la que reconoce que no es posible dicha función debido a que esta actuación podría poner en peligro la

supervivencia económica y productiva de los propios CEE como empresas, ya que adoptar medidas que favorezcan el paso de sus trabajadores hacia otras empresas ordinarias, que parece lógico pensar que serán del mismo sector de actividad, supone de facto que son los propios CEE los que perderán voluntariamente su fuerza laboral para cederlo a empresas de la competencia, lo cual supondría a la larga su desaparición. Poniendo como ejemplo de esta paradójica situación al Reino Unido, y más concretamente a Remploy, un CEE que se vio en la necesidad de cerrar varias de sus plantas de producción y reconvertirse en una empresa de formación y asesoramiento para personas con discapacidad y empresas del mercado ordinario, pero ya no empleaba directamente a una gran cantidad de personas, como lo hacía anteriormente. Es decir, si el principal objetivo es la transición de sus trabajadores, el empleo que puedan generar será mínimo.

Intentar comparar los distintos modelos de empleo protegido en los países europeos, es particularmente complejo en tanto que los regulan distintas normas y tienen distintas estructuras que intentaremos resumir en la siguiente tabla:

PAIS	REGULACIÓN	ESTRUCTURA	FINANCIACIÓN MAYORITARIA	RESULTADOS PRÁCTICOS
Reino Unido	Escasa regulación	Pública y privada	Privada. Subvenciones puntuales por proyectos	Poca implantación. Nivel de empleo bajo
Bélgica	Fuerte regulación El transito al empleo ordinario no se considera.	Privadas sin ánimo de lucro.	Actividad económica + incentivos públicos	Amplia Implantación Empleo medio
Francia	Fuerte regulación La transición principal objetivo	Privadas	Pública	Amplia implantación Empleo medio
Alemania	Fuerte regulación	Privados pero muy intervenidos	Pública	Amplia implantación Empleo medio
Holanda	Fuerte regulación La transición no está contemplada como objetivo.	Privados sin ánimo de lucro	Actividad económica + incentivos públicos	Amplia implantación Alto nivel de empleo
Polonia	Fuerte regulación La transición no está contemplada como objetivo.	Privados sin ánimo de lucro	Actividad económica + incentivos públicos	Amplia implantación Alto nivel de empleo
Suecia	Fuerte regulación	Privados sin ánimo de lucro	Actividad económica + incentivos públicos	Amplia implantación Nivel de empleo Medio
Suiza	Fuerte regulación	Privados sin ánimo de lucro	Actividad económica + incentivos públicos	Amplia implantación Nivel de empleo Medio
Noruega	Fuerte regulación	Privados sin ánimo de lucro	Actividad económica + incentivos públicos	Amplia implantación Nivel de empleo Medio

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la Comisión Europea y el informe de la OCDE de 2003.

Según el informe de la OCDE “transformando la discapacidad en capacidad” los países más efectivos en cuanto a políticas de empleo protegido son Polonia y



Holanda, cuyo nivel de empleo en CEE llega al 1% del total de la población activa (con y sin discapacidad) aunque sus plantillas tengan más del 80% de personas con discapacidad. Estos dos países tienen regulaciones parecidas, y en ninguno de ellos se contempla la transición al mercado ordinario como un objetivo de los CEE, y reciben más de la mitad de los incentivos totales invertidos por estos países en políticas activas de empleo para personas con discapacidad. Sin embargo la OCDE, también recomienda a estos países que redirija sus políticas de empleo al empleo con apoyo en el mercado ordinario, por considerar que estos centros, aun cuando están regulados laboralmente como cualquier otra empresa, son en esencia empleo segregado.

A pesar de las recomendaciones, tanto de la Comisión Europea como de la OCDE, para redirigir las políticas de empleo protegido al empleo con apoyo, no se conocen en la actualidad ningún recorte significativo en este sentido en ningún país europeo. Más bien al contrario, en Holanda se han transformado los incentivos a las empresas en global, por incentivos a las personas empleadas con discapacidad, transfiriendo el férreo control a los municipios y aumentando los presupuestos. En el Reino Unido se han introducido objetivos de progreso con workstep, que aumenta el nivel de incentivos en la medida de avances formativos y laborales de los trabajadores con discapacidad dentro de los CEE, también aumentando los presupuestos, aunque este es un país con muy poca implantación de los CEE.

Solo Noruega tiene un índice de transición al mercado ordinario muy alto, de entorno al 30%, sin embargo su normativa no contempla la transición como principal objetivo, pero si regula sobre las actividades a realizar que son básicamente de apoyo a la empleabilidad. Y donde el empleo en estos centros está dividido en tres fases, Perspectivas de formación, probabilidades de transición y empleo permanente. Las personas empleadas son divididas en cuanto a la actividad productiva en la medida en que se considera si pueden o no formarse y transitar al mercado laboral, de manera que solo los últimos, los que son empleados de forma permanente, se dedican a la actividad productiva de la entidad, y los demás son formados y se procura mejorar su empleabilidad con servicios de apoyo que son financiados al 100% por la administración pública. En ningún otro país han funcionado de manera significativa o nada, los programas de ayuda a la transición del trabajador con discapacidad al mercado ordinario. Por el contrario los CEE se consideran un mecanismo imprescindible de empleo de personas con discapacidad, y se da por superado el debate de la transición, hasta tal punto que estas recomendaciones de transición han desaparecido de la mayoría de las regulaciones de países europeos, y en la actualidad solo lo mantiene Francia, Italia y España.

### **3. DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

#### **3.1. Introducción.**

La LISMI se publicó en 1982, luego hace ya 33 años de la primera Ley en España que avanzaba en la normalización de las personas con discapacidad y su integración en la sociedad. Hoy hablamos de inclusión plena y de conceptos

que en 1982 los legisladores no podían ni llegar a intuir. Hemos avanzado en inclusión social mucho en estos 33 años, pero en materia de empleo solo nos hacen faltan unos cuantos datos para concluir que queda mucho por hacer:

- En 2013 el 4,7% de la población española en edad de trabajar (entre los 16 y 64 años) tiene algún tipo de discapacidad.
- Solo el 37,4 % de las personas con discapacidad en edad laboral son activos (buscan activamente empleo) 40 puntos por debajo que el resto de la población.
- La tasa de paro es del 35%, 9 puntos por encima de la población sin discapacidad.

Con estos pocos datos es acertado decir que en materia de empleo queda mucho por hacer.

En los puntos siguientes de este estudio vamos a intentar recopilar datos que nos permitan evaluar el mercado de trabajo y las personas con discapacidad en general, para después centrarnos en el empleo generado por la empresa ordinaria y el generado en los CEE.

### **3.2. Mercado Laboral y discapacidad.**

Los datos estadísticos a los que nos referiremos en este apartado son referentes al 2013, último año en el que existen datos contrastables en cuanto a mercado laboral y personas con discapacidad.

En España 1.450.800 personas entre 16 y 64 años tienen algún tipo de discapacidad, es decir un 4,76% de la población en edad laboral. Sin embargo no todas estas personas están buscando de forma activa trabajo, es decir, personas que aun estando en edad laboral desean estar ocupadas. Tradicionalmente se excluye de la población en edad de trabajar a estudiantes, amas de casa o personas que salen del mercado laboral español porque se encuentran residiendo en el extranjero. Cuando hablamos de población con discapacidad, además debemos añadir a personas que por sus condiciones físicas no pueden realizar ningún trabajo, o que no siendo del todo así, al recibir una pensión no contributiva se encuentran desincentivados para buscar trabajo. Todo esto nos lleva a la conclusión de que la tasa de población activa será menor entre las personas con discapacidad, que en el resto de la población. Y así es, esa tasa de actividad es de 37,4%, mientras que la población sin discapacidad es del 77,5%. Llegados a este punto cabría preguntarnos si esta diferencia de 40 puntos la explica las personas que tienen una pensión no contributiva o aquellos que tienen una gran discapacidad. Pues bien, los datos parecen corroborar esta teoría, dado que según el INE, de la población inactiva con discapacidad, un 1,25% son estudiantes, se dedican a actividades del hogar un 3,75%, y el mayor porcentaje lo encontramos entre pensiones de gran invalidez o jubilaciones por enfermedad e incapacidad permanente, un 60,4%, mientras que en la población sin discapacidad los jubilados en edad laboral son solo un 5% de los inactivos. Aún con estos datos, un 11,35% de la población inactiva con discapacidad queda sin explicar por los motivos tradicionales.

En cuanto a la población Ocupada, y siguiendo con el razonamiento de encontrar las causas de las diferencias, la siguiente tabla ilustra como se distribuye la población por grupos.

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística (V. Absolutos \* 1.000)

De estos datos podríamos concluir que el ocupado, digamos prototipo, de persona con discapacidad es un hombre mayor de 45 años con un nivel de estudios de

secundaria o Formación profesional, y con un contrato indefinido. Mientras que el ocupado medio en la población sin discapacidad es de un hombre entre 25 y 44 años con estudios medios o superiores y con contrato indefinido. Las principales diferencias están en el nivel de estudios y en el grupo de edad mayoritario.

Siguiendo con el análisis de las personas ocupadas con Discapacidad, la mayoría lo están son trabajadores por cuenta propia, y se observan pocas diferencias con respecto a la población sin discapacidad. Lo verdaderamente significativo está en la tercera columna de la siguiente tabla:

	POBLACION TOTAL		PERSONAS SIN DISCAPACIDAD		PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
	V. ABSOLUTOS	PORCENTAJE	V. ABSOLUTOS	PORCENTAJE	V. ABSOLUTOS	PORCENTAJE
TOTAL	17.001,6		16.655		346,6	
<b>POR SEXO</b>						
Hombres		54,3		54,2		58,4
Mujeres		45,7		45,8		41,6
<b>GRUPOS DE EDAD</b>						
16 a 24		4,4		4,5		1,6
25 a 44		55,6		55,9		39,5
45 a 64		39,9		39,6		58,9
<b>NIVEL DE ESTUDIOS</b>						
Sin estudios		0,2		0,2		1
Primaria		8,6		8,5		15,5
secundaria y FP		49,9		49,8		55,6
Superiores		41,3		41,5		27,9
<b>DURACION DEL CONTRATO</b>						
Menos de 6 meses		9,4		9,4		8
de 6 meses a 1 año		4,9		4,9		4,3
de 1 a 3 años		12,2		12,2		11
Mas de 3 años		73,5		73,4		76,7

**DISTRIBUCION DE LA POBLACION OCUPADA EN FUNCION DE SU SITUACIÓN PROFESIONAL**

SITUACION PROFESIONAL	% DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD OCUPADAS	% DE PSD OCUPADAS	TASA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL TOTAL DE POBLACION OCUPADA
<b>TRABAJADORES POR CUENTA AJENA</b>	<b>87,93</b>	<b>82,66</b>	<b>2,21</b>
Sector privado	73,16	79	2,04
Sector Público	26,87	21	2,81
<b>TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA</b>	<b>11,95</b>	<b>17,32</b>	<b>1,44</b>
Con Empleados	26,35	27,2	1,28
Sin Empleados	73,65	72,8	1,45
<b>OTRA SITUACION PROFESIONAL</b>	<b>0,08</b>	<b>0,02</b>	<b>3,61</b>
<b>TOTAL</b>			<b>2,08</b>

FUENTE: Instituto nacional de Estadística.

Las personas con discapacidad que tienen un trabajo en España suponen un 2,08% del total de personas ocupadas. Sin añadir más datos a esta tabla podríamos concluir que las medidas de cuotas no se cumplen en España, ya que el sector privado apenas tiene entre sus asalariados un 2,04% con discapacidad, pero es que en este dato también están incluidos los trabajadores de CEE. En cualquier caso las personas con discapacidad, a la vista de estos datos distan mucho de tener acceso normalizado al empleo en España.

Entre las personas con discapacidad existe otra barrera, esta vez mucho mas sutil en lo que se refiere a su normalización en el ámbito laboral, la mayoría de personas con discapacidad ocupadas tienen un puesto de trabajo de escasa o nula cualificación profesional. Pero es que además la brecha existente entre las personas con discapacidad y sin discapacidad entre los niveles profesionales de mayor cualificación es enorme, tanto es así que las probabilidades de que una persona con discapacidad ocupe un puesto de dirección es de un 45% menor que el del resto de la población, y entre las ocupaciones de nivel intermedio tales como técnicos cualificados o investigadores científicos, la brecha es de un 20% menor para las personas con discapacidad. Sin embargo, entre las profesiones de baja cualificación es justo, al contrario, las personas con discapacidad tienen una presencia mayor (19,4%) que el resto de la población (12,8%). Así pues, se produce una extraña paradoja, el nivel de estudios resulta especialmente significativo para encontrar empleo entre las personas con discapacidad (el 80,2% de los ocupados tienen estudios secundarios, FP o estudios superiores), pero las probabilidades de tener éxito profesional son muy escasas, en cualquier caso.

### 3.3. Empleo ordinario o empleo protegido. Análisis estadístico.

En este apartado intentaremos analizar la eficacia de los CEE para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, pero para poder hacer dicho análisis,

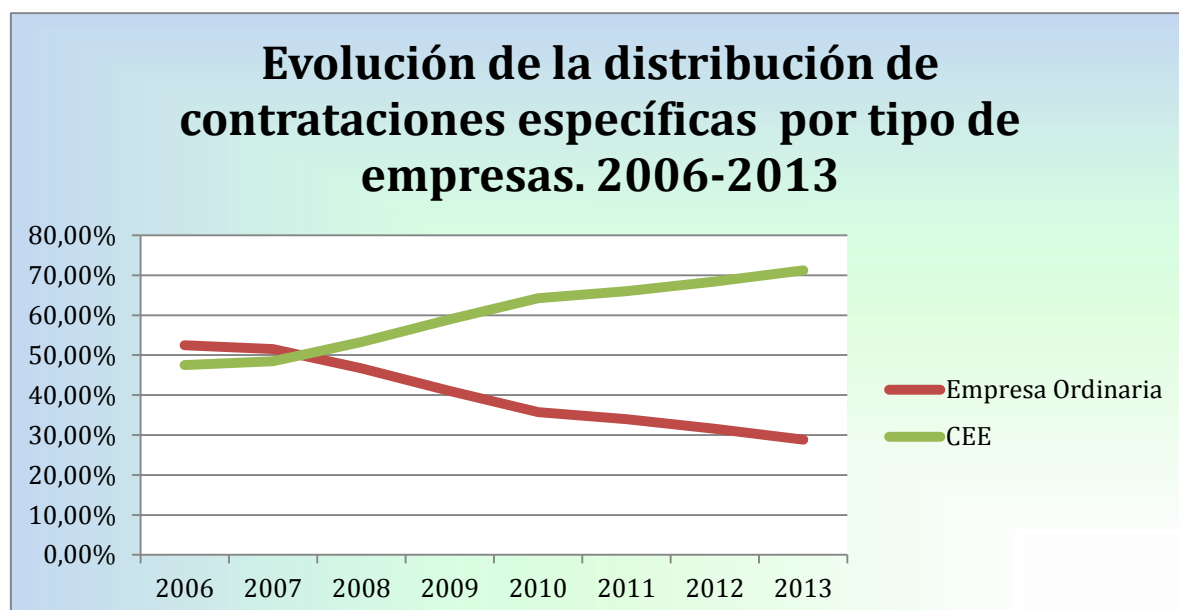
nos resulta imprescindible hacerlo en comparación a otras formas de empleo para personas con discapacidad, especialmente aquellas que han sido fomentadas por la acción de los poderes públicos, es decir el empleo de personas con discapacidad en la empresa ordinaria. Si hiciésemos este análisis sin comparación, solo obtendríamos un conjunto de datos aislados y poco significativos.

La primera pregunta que debemos intentar contestar es ¿cuánto empleo generan los CEE para personas con discapacidad?

En 2013 se registraron en el Servicio Público de Empleo (en adelante SEPE) 69.648 contratos específicos para personas con discapacidad, y de estos 49.608 los hicieron CEE. Este dato significa que el 71% de todas las contrataciones para personas con discapacidad se realizaron en un CEE, que el 9% de los activos con discapacidad los contrató un CEE. Entre 2012 y 2013 las contrataciones realizadas en los CEE crecieron un 18,9%, mientras que en la empresa ordinaria solo crecieron un 4%. A tenor de los datos, ya tenemos claro que la herramienta de los CEE como mecanismo de inserción laboral es en la actualidad imprescindible.

Como decíamos al principio comprender la importancia de estos datos se completará cuando el análisis podamos hacerlo en comparación con el empleo que crean las empresas ordinarias para personas con discapacidad.

En este sentido, la evolución de la importancia de los CEE frente a la empresa ordinaria, marca una tendencia significativa, que reduce cada vez más la contratación en empresas ordinarias mientras que aumenta exponencialmente el volumen relativo de los CEE, siendo el año en que los CEE toman la delantera el 2008. Esta circunstancia no es en absoluto casual, porque como ya indicamos en capítulos anteriores es en el año 2007 cuando se publica la Ley 49/2007, de 26 de diciembre de régimen sancionador a las empresas de más de 50 trabajadores que no cumplan con la cuota del 2%. Si bien es cierto que este 2008, supone en realidad la culminación de la tendencia que se venía observando de crecimiento de las contrataciones en CEE mientras decrecía paulatinamente las de la empresa ordinaria, tendencia que empieza a verse después de la entrada en vigor del RD 27/2000, de 14 de enero, en el que se aprueban medidas alternativas al cumplimiento de las cuotas que, como ya vimos, fomentaba la contratación de servicios ofrecidos por los CEE. El siguiente gráfico ilustra perfectamente esta evolución desde 2006 hasta 2013.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

En los últimos años la distribución de personas con discapacidad en relación a la ocupación profesional, ha permanecido más o menos estable en el sector público y el auto empleo mientras que la empresa ordinaria descendía el numero de empleados con discapacidad y aumentaba en los CEE. La siguiente tabla muestra la distribución de las personas ocupadas según su situación profesional y contrataciones anuales más empleo estable:

AÑO	TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA	SECTOR PÚBLICO	EMPRESA ORDINARIA	CEE
2009	34.000	66.000	85.625	119.875
2010	33.100	78.100	75.250	135.450
2011	36.600	81.600	75.931	144.269
2012	42.400	83.400	71.656	157.644
2013	39.900	83.100	63.800	159.500

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA, el INE y SEPE

Como se aprecia claramente los ocupados en CEE suponen más del 46% de la población activa con discapacidad en 2013, aumentando la brecha de empleos a la significativa cifra de que por cada empleo generado en la empresa ordinaria se crean 2,5 en un CEE. Si bien es cierto que este aumento de la contratación viene acompañada de una mayor temporalidad, más incluso que en la empresa ordinaria. En estos centros ha caído la contratación indefinida en un 2,6%, mientras que aumenta la contratación temporal en un 18%.

Si atendemos a la distribución territorial de las contrataciones en CEE, nos encontramos con datos a destacar:

- La mayor parte de las contrataciones en términos absolutos se concentra en Andalucía, Madrid, y Cataluña.
- En términos relativos por cada 100 personas con discapacidad activos, se sitúan a la cabeza de contrataciones País Vasco y Asturias.
- En el País Vasco es además la primera en cuanto a brecha de contratación con la empresa ordinaria con una ventaja considerable sobre las demás, creando 11,1 contratos por cada nuevo contrato de la empresa ordinaria para personas con discapacidad.

Hemos de añadir a estos datos que en el País Vasco, es la comunidad autónoma que más apoyo financiero y de gestión realiza en los CEE, con una legislación que supera ampliamente los incentivos mínimos fijados por la Orden ministerial del 16 de octubre de 1998, aumentando hasta un 75% del Salario mínimo para trabajadores con más del 65% de discapacidad. Las ayudas a la financiación de CEE, no se establece como una ayuda a CEE en dificultades financieras sino que se vincula a proyectos laborales en nuevas actividades o proyectos de I+D. O la financiación a la creación de puestos indefinidos es de 28.000 € por contrato indefinido a jornada completa, siempre que se cumplan objetivos previamente fijados de workstep o escalones profesionales. Más ayudas para programas específicos de transición. Por otro lado, y sin necesidad de inversión directa, la Comunidad Autónoma vasca tiene establecido en su legislación sobre contratación pública, que tendrán prioridad en la contratación los CEE, estableciendo de partida unos puntos adicionales en la valoración de los concursos, cuando el CEE proviene además de una organización sin ánimo de lucro.

Por todo lo expuesto hasta ahora, en relación a los datos estadísticos, parece difícil imaginar que sea posible prescindir de los CEE como herramienta de inserción laboral, más bien al contrario, hasta el momento se han manifestado como el mecanismo más eficaz en la inserción laboral de las personas con discapacidad en su entorno laboral. Tal vez el debate no es si son o no la herramienta adecuada, sino como hacer de estas entidades centros más profesionalizados y competitivos que también, en un futuro inmediato puedan ofrecer carreras profesionales de largo recorrido.

## **CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.**



## 1. METODOLOGÍA SROI.

El presente estudio pretende calcular una tasa de retorno social (SROI) (del inglés social return on investment) que es un método basado en la medición y comprensión del valor extra financiero de una organización en relación a los recursos invertidos. Se trata de, basándose en los principios de contabilidad coste-beneficio, obtener un valor monetario de diferentes resultados o cambios producidos por la acción directa de la organización y que no se habrían producido de no ser por su actividad. El resultado de la tasa SROI es un coeficiente que indica cuanto valor total, en términos monetarios, se crea por cada euro invertido en la organización.

El análisis SROI es una metodología creada a mediados de los 90 en San Francisco por la sociedad filantrópica de la familia Roberts REDF, dedicada a proyectos de inclusión social para personas en riesgo de exclusión. ([www.redf.org](http://www.redf.org)) Posteriormente esta metodología ha sido revisada por la New Economics Foundation, con la colaboración de las distintas administraciones públicas del Reino Unido, para la medición del retorno social de las subvenciones públicas.

En nuestro análisis nos referiremos a las inversiones, como todos aquellos recursos que los centros especiales de empleo reciben de las administraciones públicas. Y serán resultados o cambios, aquellos que con o sin valor financiero se hayan podido producir como consecuencia directa de la actividad de los CEE.

Como ya explicamos en la introducción, hemos obtenidos los datos necesarios para el contraste de hipótesis de una muestra de CEE de Almería, enmarcados en el mismo marco normativo y con un tamaño importante, en relación a los CEE tipo que hemos analizado en Andalucía. Son entidades sin ánimo de lucro, su tamaño es parecido en cuanto a número de empleados con y sin discapacidad, aunque no sus actividades. Y aunque la Asociación Verdiblanca tiene actividad económica en otras provincias de Andalucía, solo hemos utilizado datos provinciales de empleo para no desvirtuar los posibles resultados. Entre las tres tienen una plantilla de 547 trabajadores, de los cuales 421 tienen discapacidad. Todos los datos obtenidos son del año 2014.

Estos tres CEE son:

- ✓ Asociación provincial de personas con discapacidad Verdiblanca, CEE.
- ✓ Asociación provincial de personas con discapacidad El Saliente, CEE.
- ✓ El CEE, de la Federación de asociaciones de personas con discapacidad de Almería (FAAM)

El método de cálculo SROI se divide en fases, que deben ser establecidas por orden hasta llegar al resultado final. En los siguientes epígrafes vamos a resumir las fases del cálculo aplicados al objeto de nuestro estudio.

### **FASE 1: Determinación de los grupos de interés.**

Podríamos definir los grupos de interés o *stakeholders* (en adelante GI), como todo aquel grupo o individuo, entidad u organización que vinculada o no, de

forma directa o indirecta a la actividad objeto del análisis, se ve influida o recibe directamente la acción de esta. Es importante definirlos con absoluta claridad puesto que deberemos poder medir los outputs (resultados medibles directamente con valor monetario) o outcomes (cambios cualitativos a los que deberemos atribuir valor en la medida de lo posible).

En nuestro caso, hemos definido como grupos de interés en la actividad de los CEE a los siguientes:

- ✓ **Las Administraciones públicas**, son los inversores y en consecuencia la actividad de los CEE, les reportará beneficios o no. En cualquier caso medibles con valor monetario.
- ✓ **Los trabajadores con discapacidad**. Puesto que de la existencia o no de los CEE, depende su trabajo son un grupo prioritario de interés.
- ✓ **Los trabajadores sin discapacidad**. Por el mismo motivo que los trabajadores con discapacidad, son un grupo de interés.
- ✓ **Los familiares de los trabajadores con discapacidad**. Existen ya numerosos estudios que han confirmado que son las familias las que asumen principalmente el cuidado y atención de las personas con discapacidad, por lo que si esta persona tiene un puesto de trabajo que le reporta una estabilidad económica y otros posibles beneficios, la familia se verá influida directamente por esos cambios.
- ✓ **Las empresas proveedoras de CEE**. Puesto que venden suministros a los CEE, que de no existir estos no venderían en el corto plazo.
- ✓ **La sociedad Almeriense**. Puesto que la labor social y de integración de las entidades objeto de estudio, reportará cambios en el entorno social puesto que los trabajadores con discapacidad y sus familias repercutirán su posible bienestar en una sociedad más igualitaria y socialmente comprometida. Si bien es cierto que los cambios que se pueden producir en el entorno social requerirían de un análisis dilatado en el tiempo para poder cuantificarlos. Así que hemos optado por una posición conservadora en este sentido, y no incluiremos en el estudio, aquellos cambios que intuimos se producen en el entorno social pero que para ser rigurosos no debemos asignar valor en un estudio con datos de un solo año.

## **FASE 2. Establecer un mapa de cambios.**

Cuando obtenemos una tasa SROI, no solo pretendemos buscar el valor económico de una inversión, sino que pretendemos aportar más información a los gestores e inversores a cerca de otros beneficios previstos o no, como consecuencia de la acción directa del objeto de estudio. Para lo cual, una vez establecidos los GI, debemos conocer cuáles son los cambios que se producen en ellos como consecuencia de la acción del objeto de estudio. Una cuestión fundamental en esta fase es la determinación clara e inequívoca de que los cambios producidos son atribuibles a la acción, en nuestro caso de los CEE. Si no somos capaces de valorar que no todos los cambios son producidos como consecuencia de la existencia de los CEE, incurriremos en un grave error de cálculo y el resultado obtenido podría llevarnos a conclusiones equivocadas. Así pues en todos los cambios determinaremos el “*peso muerto*” es decir, el valor

del cambio, que de no existir los CEE de empleo seguiría existiendo ese outcome. La determinación de los cambios ha de hacerse para cada grupo de Interés.

✓ **Las Administraciones Públicas**

→ CAMBIOS MEDIBLES:

- Recaudación de Cotizaciones a la Seguridad Social.
- Recaudación por impuestos directos e indirectos.
- Ahorro en prestaciones no contributivas de trabajadores con más del 65% de discapacidad.
- Ahorro en prestación por desempleo
- Ahorro en servicios asistenciales fruto de la mejora en el bienestar de los trabajadores con discapacidad.

Los outputs obtenidos para este GI, han sido recopilados directamente de los CEE y de las propias administraciones públicas.

✓ **Los trabajadores con discapacidad.**

→ CAMBIOS MEDIBLES:

- Tener empleo y recibir un salario.

→ OUTCOMES

- Mejoras en el estado emocional
- Mejoras en las relaciones interpersonales.
- Mejoras en la seguridad y la autoestima.
- Mejoras en la salud física y mental.

Los outputs obtenidos para este GI, han sido recopilados directamente de los CEE, mientras que los outcomes han sido obtenidos mediante un cuestionario cerrado con preguntas cualitativas. Como *peso muerto* hemos considerado que podrían estar trabajando en una empresa ordinaria un 28,1% de los trabajadores con una discapacidad entre el 33 y el 65%, que es el porcentaje de contratos que realizó este tipo de empresas en 2013. También hemos considerado que los trabajadores con más del 65% de discapacidad difícilmente encontrarían otro trabajo, por lo que entendemos que todos ellos estarían en paro si no existiesen los CEE.

✓ **Los trabajadores sin discapacidad.**

→ CAMBIOS MEDIBLES.

- Tener empleo y recibir un salario

Los outputs obtenidos para este GI, han sido recopilados directamente de los CEE. El peso muerto calculado para estos trabajadores es el de porcentaje de ocupados de la población activa general según la EPA del cuarto trimestre de 2013, es decir, 73,97%.

✓ **Familiares de trabajadores con discapacidad.**

→ CAMBIOS MEDIBLES

- Disminución de horas de atención a la personas con discapacidad.
- Aumento de los ingresos familiares.
- Posibilidad de encontrar nuevos trabajos.

→ OUTCOMES

- Mejora de la seguridad del entorno familiar.

- Mejora de relaciones interfamiliares.

Los outputs obtenidos para este GI, mediante encuesta con cuestionario cerrado con preguntas cuantitativas y cualitativas. Si bien, hemos completado los cálculos con los datos de otros estudios, ya que continuando con la línea de ser rigurosos y conservadores, y aunque los datos obtenidos apuntaban a mayores resultados en algunos indicadores, hemos tenido en cuenta lo escaso de nuestra muestra y hemos preferido utilizar los datos de otros estudios como medida correctora de la atribución del cambio.

✓ **Las empresas proveedoras de CEE.**

→ CAMBIOS MEDIBLES

- Valor de las ventas de suministros.

Los outputs obtenidos para este GI, han sido recopilados directamente de los CEE.

### **FASE 3. Determinar el valor de los impactos.**

Determinar el valor de los cambios que se han producido como consecuencia de la existencia del objeto de estudio, en nuestro caso los CEE, significa dar valor monetario a los cambios. La dificultad radica en este caso en encontrar el valor de cambio adecuado para cada indicador, una vez que le hemos descontado el peso muerto. Para lo cual nos hemos apoyado en distintos estudios anteriores y que detallamos a continuación, junto con los datos obtenidos por nuestra encuesta cuantitativa y cualitativa (Anexo III). A continuación, detallamos como hemos llegado a los resultados obtenidos, que se encuentran en el Anexo I.

#### **TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.**

- Hemos determinado el sueldo de los trabajadores con discapacidad según los datos aportados por los CEE.
- El Peso muerto, hemos considerado que entre los trabajadores con una discapacidad inferior al 65%, podrían estar trabajando, aún no existiendo el CEE, el 28,10%, que es el porcentaje de trabajadores con discapacidad contratados en 2013, que lo hicieron en una empresa ordinaria. Pero, dado que las estadísticas del INE al respecto no son del todo clarificadoras, hemos considerado que, en la situación actual del mercado laboral, los trabajadores con discapacidad igual o superior al 65%, no trabajarían en la empresa ordinaria si no existen los CEE.
- Mejoras en la calidad de vida. Los resultados de nuestra encuesta dicen que de media todos los trabajadores experimentan en los ítems estudiados, una mejora significativa de la calidad de vida. Hemos clasificado y valorado estos ítems en función de la ECV (escala de calidad de vida para personas con discapacidad física) diseñada en la Universidad de Oviedo en 2008. Pero en nuestros resultados la

desviación típica era superior al de la ECV, por lo que, continuando con la línea de ser estrictos o mas bien conservadores en la aplicación de los resultados, hemos valorado la atribución en un 50%. El valor monetario de cambio, 5.500 € es el resultado del estudio de la Consejería de la presidencia de la Junta de Andalucía donde se valoraba a partir de una muestra poblacional y distintos componentes, en cuanto valoraban estas personas un cambio significativo en su estado de salud.

#### TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD.

- En el caso de los trabajadores sin discapacidad, consideramos el sueldo medio aportado por los CEE, y como peso muerto hemos considerado la tasa de ocupación de la población en general según la EPA del 4º trimestre de 2013, 73,97%.

#### FAMILIARES DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

- De los resultados de la encuesta se determinó que, de media semanal, cada familia dejaba de atender a su familiar ocupado en un CEE, en cuidados directamente relacionados con la discapacidad 2,45 horas. Al mismo tiempo entendemos que este dato es un indicador de cambio sin peso muerto, puesto que esta reducción de horas esta directamente relacionada con el trabajo. Si bien es cierto que no todas estas horas podrían valorarse al precio de horas de ayuda a domicilio (7,51 €, según el convenio estatal marco, de asistencia a la dependencia) por lo que la atribución se ha valorado al 75%.
- Aumento de los ingresos familiares, valorados por el salario medio de todos los trabajadores de los CEE. En este caso si hemos considerado peso muerto igual que en los apartados de cálculo salarial.
- Posibilidad de encontrar un nuevo empleo. Los resultados de la encuesta nos ofrecieron que un 16,6% de familiares encontraron un empleo remunerado al dejar de ocuparse de su familiar, ofreciéndonos también datos del sueldo medio que recibían por este nuevo empleo.

#### EMPRESAS PROVEEDORAS.

- Las empresas proveedoras realizan a los CEE unas ventas que no podrían efectuar si no existiesen, por lo tanto, solo hemos transcrito los datos aportados por los CEE.

#### ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

- Ingresos por aportaciones a la Seguridad Social y otros impuestos. Los reciben como consecuencia directa de la actividad de los CEE, por lo tanto, el peso muerto es 0, y el dato ha sido obtenido de los CEE.
- Ahorros como consecuencia de la menor asistencia a trabajadores con discapacidad en activo y ocupados. El estudio FEAPS de 2008, corrobora que la asistencia sanitaria a trabajadores ocupados, con discapacidad, disminuye de manera significativa. Los datos de nuestra encuesta también apuntan en este sentido. Pero dar valor a esta disminución

requeriría una población mucho mayor y además tener una muestra de contraste, cosa que no hemos podido obtener, de manera que para no dejar sin valor este indicador, hemos considerado que la administración se ahorra en apoyo socio sanitario, al menos el valor de los reconocimientos médicos que los CEE hacen a sus trabajadores. Dichos reconocimientos consultados los precios de varias entidades de prevención (MC mutual, Ibermutuamar, Fremap y Fraternidad) tienen un valor medio de 50 € por trabajador. En nuestro ánimo conservador atribuimos sólo el 75%, porque los trabajadores pueden renunciar al mismo.

- Ahorros en la prestación por desempleo. Este indicador si tiene peso muerto, calculado de la suma de trabajadores con o sin discapacidad que podrían estar trabajando en empresas ordinarias, de manera que solo hemos considerado a 346 personas, que tendrían que recibir un subsidio por desempleo a cargo de las AAPP. Por una cuestión de economicidad de cálculos hemos supuesto que todos ellos podrían recibir el subsidio correspondiente a un año natural. El importe del coste para la administración medio mensual por subsidio de desempleo en España en trabajadores con derecho a 12 meses de subsidio es de 830,70 € mensuales, según el Ministerio de trabajo y Seguridad Social.
- Ahorros en prestaciones no contributivas. En principio una persona con el 65% o mas de discapacidad podría tener derecho a una pensión no contributiva, en función de la renta de la unidad familiar, para garantizar su subsistencia. El importe mínimo a percibir, según el IMSERSO es de 5.136,60 € anuales. Los 38 trabajadores con discapacidad por encima del 65% han sido considerados al 100% para este cálculo.

#### **FASE 4. Obtención de resultados.**

Como su propio nombre indica esta fase simplemente calcula la tasa SROI como coeficiente entre el valor monetario asignado a los indicadores de cambio, y la inversión objeto de estudio, en nuestro caso la inversión publica:

$$\text{SROI} = \frac{\text{V. de los cambios}}{\text{V. Inversiones}}$$

Si el valor de esta tasa es mayor que 1, significa que la organización objeto de estudio crea o añade valor a la inversión recibida. En nuestro caso el resultado es:

$$\text{SROI} = 5,80$$

## **CAPÍTULO IV. PROPUESTA DE TESIS.**

### **1. Comprobación de hipótesis.**



**Comprobación de hipótesis Nº 1**

Este resultado confirma nuestra hipótesis número 1: **Los CEE crean un valor positivo para su entorno socio económico.** O dicho de otra forma, los CEE reintegran a la sociedad 5,80 € por cada 1 que reciben de las administración pública. En la siguiente tabla se resume la distribución de este reintegro a los distintos grupos de interés.

	AÑO 2014	
	CUANTIA DE LA INVERSIÓN	POR CADA EURO INVERTIDO
<b>INVERSIÓN PÚBLICA REALIZADA</b>	<b>2.994.326,39</b>	<b>1 €</b>
	CUANTÍA DEL RETORNO	SE RETORNA A LA SOCIEDAD
<b>RETORNO DE LA INVERSIÓN SEGÚN GRUPOS DE INTERÉS</b>	<b>17.356.305,58</b>	<b>5,80</b>
<b>TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD</b>	<b>4.770.725,94</b>	<b>1,59</b>
Salarios recibidos por su trabajo	3.612.975,94	1,21
Mejoras en su calidad de Vida	1.157.750,00	0,39
<b>TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD</b>	<b>417.904,28</b>	<b>0,14</b>
Salarios recibidos por su trabajo	417.904,28	0,14
<b>FAMILIARES DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD</b>	<b>4.450.143,48</b>	<b>1,49</b>
Reducción de horas de apoyo	302.101,39	0,10
Aumento de los ingresos familiares	4.085.742,09	1,36
Posibilidad de encontrar un trabajo remunerado	62.300,00	0,02
<b>ADMINISTRACIONES PÚBLICAS</b>	<b>5.219.939,08</b>	<b>1,74</b>
<b>INGRESOS DIRECTOS</b>	<b>1.555.169,38</b>	<b>0,52</b>
Ingresos por aportaciones a la Seguridad Social	505.644,61	0,17
Ingresos por impuestos directos o indirectos (IRPF, IVA, Tributos locales, Impuesto de Sociedades)	1.049.524,77	0,35
<b>AHORROS</b>	<b>3.664.769,70</b>	<b>1,22</b>
En servicios asistenciales	20.512,50	0,01
En prestaciones por desempleo	3.449.066,40	1,15
En prestaciones no contributivas	195.190,80	0,07
<b>EMPRESAS PROVEEDORAS</b>	<b>2.497.592,79</b>	<b>0,83</b>

FUENTE: Elaboración propia.



## Comprobación de la Hipótesis número 2.

Como explicamos al plantear la hipótesis N° 2, comprobar si la no existencia de los CEE, podría suponer un incremento en el gasto público, básicamente consiste en invertir el signo del ahorro de la administración pública y la inversión realizada en los CEE. De manera que, ahora la inversión no se produciría, mientras que el ahorro actual se convertiría en gasto público más los ingresos dejados de recibir por la no existencia de los CEE.

	SITUACIÓN ACTUAL	SITUACIÓN DE NO EXISTIR LOS CEE
<b>GASTO PÚBLICO</b>	<b>2.994.326,39</b>	<b>5.219.939,08</b>
<b>INGRESOS</b>	<b>1.555.169,38</b>	<b>0,00</b>
INGRESOS DIRECTOS	1.555.169,38	0,00
Ingresos por aportaciones a la Seguridad Social	505.644,61	0,00
Ingresos por impuestos directos o indirectos (IRPF, IVA, Tributos locales, Impuesto de Sociedades)	1.049.524,77	0,00
<b>AHORROS / COSTES</b>	<b>3.664.769,70</b>	<b>3.664.769,70</b>
En servicios asistenciales	20.512,50	20.512,50
En prestaciones por desempleo	3.449.066,40	3.449.066,40
En prestaciones no contributivas	195.190,80	195.190,80
<b>INCREMENTO DEL GASTO PÚBLICO</b>	<b>74,33%</b>	

Fuente: Elaboración propia.

Así pues queda demostrada la hipótesis número 2. **El gasto público aumentaría en un 74% de no existir los CEE o en el caso de que las AAPP dejen de financiarlos**, debido a que estos CEE son deficitarios en resultados empresariales, y por tanto su viabilidad económica estaría seriamente comprometida.

## 2. Recomendaciones.

El análisis efectuado a lo largo de estos capítulos podría arrojar luz empírica al necesario debate sobre los CEE, pero desde luego entendemos que este es un documento limitado en tanto que el análisis sólo se ha podido realizar en una provincia, Almería. Lo ideal sería un análisis mucho más amplio y más ambicioso, que pudiese incluir una muestra territorialmente más amplia. Entre otras cosas porque los CEE de empleo utilizados como muestra son especialmente grandes en relación al tamaño medio de estas entidades.

En nuestro ánimo de rigurosidad, la encuesta diseñada para la recogida de información de trabajadores y familiares es un mecanismo válido, pero podría completarse con talleres de grupo que permitiesen corregir algunos de los resultados que hemos obtenido y cuya desviación típica se alejaba de las medianas de otros estudios consultados.

En cualquier caso, hacer un análisis SROI de una muestra amplia de CEE de Andalucía o de España, requiere la implicación y colaboración de las entidades participantes o de aquellas otras que agrupan a los CEE, de lo contrario cualquier resultado podría ser incierto como representativo, por cuanto no recibe la información ni los datos suficientes.

En este punto cabe recordar el apoyo que las organizaciones de Almería que han colaborado con este estudio, es sin duda un ejemplo de colaboración desinteresada y no podemos sino agradecer una vez más el apoyo de Verdiblanca, El Saliente y FAAM, sin los cuales no habría sido posible la realización de este trabajo. Ni tampoco sin la colaboración de cuantos trabajadores contestaron a la encuesta. A todos ellos nuestro agradecimiento más sincero.

La tasa SROI es un buen método para testar la idoneidad de las inversiones públicas y debería fomentarse su utilización como método para medir a qué proyectos, programas u organizaciones se destinan recursos públicos.

## **CAPÍTULO V. CONCLUSIONES.**

A lo largo del presente estudio, hemos puesto de manifiesto el valor estadístico y empírico de los CEE, y los datos obtenidos avalan una conclusión indiscutible, en estos momentos en España los CEE son absolutamente imprescindibles para llegar a alcanzar la normalización en el empleo de un colectivo que representa al 9% de la población, las personas con discapacidad.

Sin los CEE, las Administraciones públicas tendrían ante sí un panorama desalentador en cuanto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, además de tener un mayor gasto público derivado del deterioro a medio y largo plazo, del estado físico y psicológico de las personas con discapacidad que no se incorporarían al mercado laboral. Todo esto sin despreciar las enormes cuantías de subsidios no contributivos que deberían aportar a estas personas para garantizarles un mínimo de subsistencia más propio de sistemas arcaicos basados en la caridad gubernamental que en el reconocimiento de los derechos efectivos de los ciudadanos. No sería comprensible en modo alguno, que en pleno S XXI, una sociedad, llamada del bien estar, dejase al margen de esta prosperidad al 9% de la población.

Conseguir un trabajo que garantice una renta digna y la posibilidad de desarrollo profesional y personal, es el primero de los retos a los que se enfrenta una persona con discapacidad en su carrera hacia la inclusión en plenitud de derechos en nuestra sociedad. La empresa ordinaria, aún mantiene importantes

barreras de entrada o de progreso a estas personas, probablemente como consecuencia de estereotipos marcados previamente, y que como demuestran los estudios de Colella y otros en 1996, difícilmente cambian como consecuencia de la incorporación a las plantillas de personas con discapacidad para cumplir con la legislación. Así pues, el problema no es si las personas con discapacidad deben integrarse o no en la empresa ordinaria, el problema es conseguir que los gestores de las empresas, consideren a las personas con discapacidad parte de la diversidad social y cultural que les rodea. Pero esta circunstancia requiere de un verdadero impulso inclusivo empezando en la educación, y que a nuestro juicio requerirá, tal vez, de algunas décadas, como en su momento ocurrió con el movimiento feminista.

La implicación de las autoridades públicas en este cambio social transversal debe ser total, y debe iniciarse en las políticas educativas, pasando por la inclusión en medios de comunicación, política, visualización pública de las personas con discapacidad como parte de la variedad social y no como elementos distintos, dignos de ser señalados, aún en un sentido positivo.

Pero las autoridades cometerían un enorme error si mientras inician esta necesaria carrera de fondo, retiran el apoyo a aquellas fórmulas de inclusión que han venido supliendo la falta de implicación pública en la inclusión plena de las personas con discapacidad. Entendiendo que mientras la cifra de contrataciones entre la empresa ordinaria o los CEE, no se invierte, y sean las primeras las que incorporen a sus plantillas al mayor número de personas con discapacidad, deben continuar apoyando los CEE, mediante la financiación pública, o con otros mecanismos.

De hecho, estos otros mecanismos de apoyo al empleo de CEE, se ha desarrollado con enorme potencialidad en otros países, contribuyendo de manera decisiva a una mayor competitividad de estas entidades, y contribuyendo de forma inequívoca a su viabilidad económica. Algunas de estas fórmulas son la reserva de un porcentaje de contratación pública con CEE, que no debería estar por debajo del 30% del total del importe del valor contratado por todas las administraciones públicas. Con esta iniciativa se garantizaría el apoyo a los CEE a la vez que no supondría ningún desembolso extra para la administración. En países como Polonia y Holanda se desarrolla con éxito este tipo de medidas, que además contribuye a la visualización del colectivo en el entorno social con el consiguiente derribo de barreras mentales.

La administración debe garantizar, por responsabilidad con los contribuyentes, que la inversión en CEE, no solo ofrece un puesto de trabajo a una persona con discapacidad sino que su desarrollo profesional debería ser premiado con mayores incentivos, de manera que los CEE más profesionalizados y que mejores prácticas realicen reciban más apoyo de la administración. En países como el Reino Unido o Finlandia ya se han probado con éxito iniciativas de aumento de la inversión en función de programas de workstep. También en nuestro país hay ya alguna iniciativa de este tipo en el País Vasco, pero aún es pronto para evaluar sus resultados.

Por otro lado, el debate de si los CEE son centros de empleo segregado o deben ser un trampolín a el empleo ordinario, está ampliamente superado en todo el contexto de la Unión Europea. La propia Comisión recomienda a los estados miembros iniciar políticas de apoyo al empleo con una mayor implicación en la gestión por parte de la administración, encaminadas a aumentar la inclusión de personas con discapacidad en el mercado ordinario, pero de la misma manera reconoce la imposibilidad de no contar con el empleo protegido, mientras estas políticas dan sus frutos. Y también reconoce la Comisión que es imposible pedirle a los CEE que formen a sus trabajadores para que después acaben en empresas ordinarias de su directa competencia, porque tal cosa los haría de facto inviables económicamente, aún con la ayuda pública. Sin embargo, en España este debate está aún por iniciarse, tal vez por que no cuenta con una historia tan larga en la existencia de CEE, que no olvidemos en Europa aparecen casi tres décadas antes.

Es indudable que un CEE, a tenor de los resultados del estudio, lejos de ser un gasto para la administración es una fuente de ingresos y de creación de valor socio económico, contribuyendo de manera decisiva a la mejora de la sociedad y de la cultura de inclusión. Función, que, si bien no le fue atribuida por la Ley, han asumido en sustitución de los poderes públicos, que requerirían de enormes cantidades de dinero y de implicación para llevarla a cabo.

En definitiva, los CEE son imprescindibles en la larga carrera de fondo por la inclusión en igualdad de los ciudadanos con discapacidad.

## **BIBLIOGRAFIA:**

- Alcedo Rodríguez, Mari Ángeles y otros. Escala de Calidad de vida (ECV) para personas con discapacidad. Universidad de Oviedo. 2008
- Análisis del retorno de la inversión pública en un CEE de iniciativa social mediante la aplicación de la metodología SROI. Asociación de CEE de Navarra (ACEMNA). 2013
- Casado, Demetrio. LISMI, un gran paso a delante. Revista Quince (CERMI) 2012.
- Centro de Estudios Andaluces. Valor monetario de la salud. Metodología empírica. 2008
- Comisión Europea. Informe sobre políticas de empleo protegido. Comisión europea. 2007.
- Consejo Económico y Social. Informe de las personas con discapacidad en España. Sesión ordinaria del pleno del 17 de diciembre de 2003. CES 2003.
- CONSTITUCION ESPAÑOLA. 1978
- Coro Stranberg. Road map for corporate social responsibility. Canadian HRR Reporter. 2010
- Dianna Stone y Adrienne Colella A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. The academy of Management Review 1996.
- FEAPS. Estudio del sobreesfuerzo económico en las familias por la discapacidad. 2008.
- Fundación ONCE. Presente y Futuro de los CEE. Fundación ONCE. 2012
- Informe Cero de ODISMET. ODISMET 2014. [www. Odismet.es](http://www.Odismet.es)
- Informe de la OCDE. Transformando la discapacidad en capacidad. OCDE 2004.
- Informe del mercado de trabajo y las personas con discapacidad 2013. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2014
- Informes laborales de Garrigues Novedades del RD Legislativo 1/2003. J&A Garrigues. 2013
- Jie Shen y otros. Managing diversity through human resource management: an international perpesctive and conceptual framework. The international Journal of Human Resource management. 2009
- Karen S Markel y Lizabeth A. Barclay. Addressing the under employment of persons with disabilities. Business Media, LLC 2009
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. BOE 2003
- LISMI, BOE 103. BOE 1982.
- Narrillos Roux, Hugo. EL SROI. Un método para medir el impacto social de las inversiones. Revista Análisis financiero. 2010
- Orden Ministerial de 16 de octubre. Reglamento de incentivos de CEE. BOE
- Plan de apoyo para el mantenimiento y creación de empleo en los CEE de la CAPV. Departamento de empleo y asuntos sociales del Gobierno vasco. 2010
- RD 2273/1985. Reglamento de CEE. BOE

- RD 27/2000, de 14 de enero por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2%. BOE. 2000
- Rodríguez Álvarez, Vanesa. Discapacidad y mercado de trabajo. Tres análisis empíricos con la muestra continua de vidas laborales. Universidad de Oviedo Departamento de Economía Aplicada. 2012
- Rosa Labrea. La Diversidad: un mundo de oportunidades. Capital Humano. 2005.
- Sánchez-Cervera Senra, Jose Manuel. Nueva dimensión de integración laboral de las personas con discapacidad: principales manifestaciones. Universidad Pontificia de Comillas. 2005
- Thornton Patricia y Lunt Neil. Políticas de empleo para personas con discapacidad en dieciocho países occidentales. Universidad de York. 1998
- Torkild Thanem. Embodying disability in diversity management research. Equal Opportunities International. 2008
- Verdugo Alonso, Miguel Ángel y de Borja Jordán, Francisco. Informe sobre la situación de los CEE en España. Universidad de Salamanca. 2010
- Zoco Zabala, Cristina. Mandato de igualdad ante la ley en la Constitución española y en la Carta europea de derechos fundamentales: Un estudio comparado. Universidad Politécnica de Navarra. 2004.

## ***ANEXOS***



ANEXO I. TÁBLA DE CÁLCULOS.

N DEL GL. (A)	Descripción del resultado	RESULTADO ( B)	DESCRIPCION DEL PESO MUERTO	VALOR DEL PESO MUERTO ( C )	CAMBIO (B-C)	ATRIBUCION ( D )	VALOR REAL SUSTITUTIVO EN EUROS ( E )	EXPLICACION VALOR SUSTITUTIVO	VALOR TOTAL ((B-C)*D)*E
<b>TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD ENTRE EL 33 Y EL 65% DE DISCAPACIDAD</b>									
383	Integración socio laboral para personas con discapacidad. Un sueldo	383	Porcentaje de los trabajadores con discapacidad que fueron contratados en 2013 por la empresa ordinaria	28,10%	275	100%	11.529,17	valor del sueldo bruto anual de los trabajadores con discapacidad. Según datos de los CEE	3.174.867,57
<b>TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD MAYOR AL 65% DE DISCAPACIDAD</b>									
38	Integración socio laboral para personas con discapacidad. Un sueldo	38	Se ha considerado un valor nulo del peso muerto, puesto que estos trabajadores muy rara vez son integrados en la empresa ordinaria	0	38	100%	11.529,17	valor del sueldo bruto anual de los trabajadores con discapacidad. Según datos de los CEE	438.108,37
<b>TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN GENERAL</b>									
421	Mejoras en la calidad de vida	421	El peso muerto es 0 porque esta mejor año se habría producido de no ser por la existencia del CEE	0	421	50%	5.500	Valor monetario atribuido a la mejora de la salud. Siguiendo los resultados de nuestra encuesta y la metodología Escala de calidad de vida. Atribuimos solo la mitad. Porque los resultados de nuestra encuesta tienen una Desviación típica muy alta con respecto a los resultados de la ECV	1.157.750,00
<b>TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD EN GENERAL</b>									

Empleo protegido. La eficacia socio – económica de los Centros Especiales de Empleo

126	ingresos de salarios mensual	126	El porcentaje de ocupados en la población en general en el 4º trimestre de 2013 según la EPA	73,97%	33	100%	12.741,84	Valor del sueldo bruto anual medio del trabajador sin discapacidad. Datos de CEE	417.904,28
FAMILIAS DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD									
421	reducción de horas de apoyo al familiar con discapacidad según nuestra encuesta es de 2,45 a la semana	53.635,40	El peso muerto es 0 porque si el familiar no estuviese trabajando no sería posible esta reducción de horas de apoyo.	0	53.635,40	75%	7,51	valor de la hora de atención según las tablas salariales del V convenio marco estatal de ayuda a la dependencia. Atribuimos solo el 75% porque entendemos que todas estas horas no son de ayuda a la dependencia y no deben ser valoradas al mismo precio.	302.101,39
421	aumento de los ingresos familiares	421	El peso muerto es la suma del peso muerto de los apartados referentes al salario	36,70%	346	100%	11.808,50	Valor del sueldo medio bruto de trabajador en CEE	4.085.742,09
421	Posibilidad de encontrar otro trabajo	421	Solo el 16,6% de los familiares que decían ocuparse de sus familiar con discapacidad dicen haber encontrado otro trabajo después que su familiar en CEE	83,33%	70	100%	890	Sueldo medio que el familiar dice ingresar después de encontrar trabajo.	62.300,00
EMPRESAS PROVEEDORAS DE CEE									
	Valor de las ventas a los CEE	2.497.592,79	el peso muerto es 0 porque este mejor año se habría producido de no ser por la existencia del CEE	0	2.497.592,79	100%		Valor obtenido de los CEE	2.497.592,79

Empleo protegido. La eficacia socio – económica de los Centros Especiales de Empleo

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS									
1	Ingresos por aportaciones a la Seguridad Social	1	El peso muerto es cero porque estos ingresos no se producirían de no ser por la actividad del CEE	0	1	100%	505.644,61	Valor obtenido de los CEE	505.644,61
1	Ingresos por impuestos directos o indirectos incluido el devengado de IRPF aportado por los trabajadores.	1	El peso muerto es cero porque estos ingresos no se producirían de no ser por la actividad del CEE	0	1	100%	1.049.524,77	Valor obtenido de los CEE	1.049.524,77
1	Ahorro de la Administración en servicios asistenciales calculadas en función de las horas medias al año de asistencia sanitaria y otras que no se producen cuando el trabajador esta en activo, calculados de una forma indirecta sustituyendo este valor por los costes derivados de la prevención de riesgos laborales y los costes de reconocimientos médicos.	547	el peso muerto es 0 porque no se produciría sin la existencia de los CEE	0	547	75%	50	Valor es el precio medio de un reconocimiento médico por parte de las entidades de prevención. La media se ha calculado con datos de ofertas para este tipo de entidad de los servicios de prevención de Fremap, MC Mutual, Ibermutua, y Fraternidad. La atribución del 75% es porque creemos que no se realizan todos los reconocimientos, todos los años ya que el trabajador puede renunciar a ello.	20.512,50

Empleo protegido. La eficacia socio – económica de los Centros Especiales de Empleo

1	Ahorro en prestaciones por desempleo	547	El peso muerto será el mismo que la suma de los apartados de empleo, es decir los trabajadores que estarían trabajando de no existir un CEE	201	346	100%	9.968,40	Es el coste medio por desempleo anual para el SEPE. El dato es de 2012	3.449.066,40
1	Ahorro en prestaciones no contributivas a las que tendrían derecho los trabajadores con un 65% o más de discapacidad, si no estuviesen trabajando en un CEE	38	El peso muerto es 0 porque no se produciría sin la existencia de los CEE	0	38	100%	5.136,60	Es la cuantía mínima anual de pensión no contributiva según el IMSERSO. Aunque esta cuantía es para una persona que tiene otros ingresos familiares, la hemos considerado por ser la única que no nos ofrece la necesidad de buscar información complementaria.	195.190,80
<b>TOTAL DEL RETORNO</b>									<b>17.356.305,58</b>
INVERSIÓN PÚBLICA									2.994.326,39
<b>TASA SROI</b>									<b>5,80</b>

ANEXO II. Tablas de datos:

<b>PAGOS DE LOS CEE</b>	
<b>RETORNO ECONÓMICO DIRECTO</b>	2014
<b>TRABAJADORE/AS DEL CEE</b>	
Salarios de los trabajadores con Discapacidad (cantidad Bruta anual)	4.853.779,54
Salario de los trabajadore/as Sin discapacidad (cantidad bruta anual)	1.605.471,69
Compras de Mercaderías	2.497.592,79
<b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>	
IVA anual líquido devengado	711.431,49
IRPF anual devengado	314.716,68
Tasas y tributos locales (cantidad anual)	10.088,23
Impuesto de Sociedades	13.288,37
Seguridad Social Líquido devengado anual	505.644,61
<b>TOTAL</b>	<b>10.512.013,40</b>

<b>INVERSIONES RECIBIDAS</b>	<b>AÑO</b>
<b>APORTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>	2014
<b>BONIFICACIONES DIRECTAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL</b>	
Bonificaciones con cargo al INEM, por trabajador con discapacidad en CEE	1.541.214,48
<b>SUBVENCIONES Y APORTACIONES DIRECTAS</b>	
Aportación para el mantenimiento de puestos de trabajo: SMI. (cantidad recibida durante el año)	1.453.111,91
Aportación Por puestos de trabajo Indefinidos	0
Aportación para la financiación de CEE	0
Otras ayudas públicas directamente ligadas al CEE (Informar cuales)	0
<b>DEVOLUCIONES DE APORTACIONES RECIBIDAS</b>	
SMI	0
Puestos de trabajo indefinidos	0
Aportaciones para CEE	0
Otras ayudas	0
<b>TOTAL</b>	<b>2.994.326,39</b>

<b>TRABAJADORE/AS DEL CEE</b>	<b>2014</b>
Número medio de empleados con discapacidad	421
entre el 33 y el 65% de discapacidad	383
Mas del 65% de discapacidad	38
Número medio de empleados sin discapacidad	126
<b>PLANTILLA TOTAL</b>	<b>547</b>



ANEXO III. Modelo de encuesta

1. Trabajador del CEE (Nombre de la entidad y provincia)
2. Antigüedad en el CEE:

- Menos de 1 año
- De 1 a 3 años
- De 4 a 6 años
- De 7 a 10 años
- Más de 10 años

*El segundo bloque de preguntas tiene por objetivo medir sus percepciones acerca de si estar trabajando en un CEE afecta directamente a distintas dimensiones de su calidad de vida. Tendrá que evaluar en una escala del 1 al 5 el grado de acuerdo que tiene con los distintos ítems. Siendo 1 acuerdo total y 5 en total desacuerdo. Por favor seleccionar solo una opción.*

	1	2	3	4	5
<b>Bienestar emocional</b>					
Desde que trabaja está más satisfecho consigo mismo					
Desde que trabaja se siente más estable emocionalmente					
Desde que trabaja está más seguro de si mismo.					
<b>Relaciones Interpersonales</b>					
Desde que trabaja tiene más relaciones amistosas					
Desde que trabaja tiene más oportunidades de relacionarse con otros.					

	1	2	3	4	5
<b>Bienestar físico</b>					
Desde que trabaja visita menos al médico					
Desde que trabaja disfruta más de actividades de ocio y tiempo libre					
Desde que trabaja cuida más de su dieta					
<b>Inclusión Social</b>					
Desde que trabaja es más autónomo para las actividades sociales					
Desde que trabaja participa más de la vida social de su comunidad.					

Los siguientes bloques de preguntas están destinados a los familiares directos del trabajador. Le agradeceríamos que transmitiese a sus familiares la importancia de este estudio y el poco tiempo que tendrán que dedicar a este cuestionario.

1. Relación con la persona empleada en el CEE.

- Padre / Madre
- Hermano/a
- Tío/a
- Cuidador no familiar
- Otros:

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

Si, (continuar en la pregunta 3)	<input type="checkbox"/>
No, (continuar en la pregunta 4)	<input type="checkbox"/>

3. ¿En cuanto tiempo estima que se ha visto reducida su dedicación a labores de atención y cuidado?

Menos de una hora diaria	<input type="checkbox"/>
De 1 a 2 horas diarias	<input type="checkbox"/>
De 3 a 4 horas diarias	<input type="checkbox"/>
De 5 a 6 horas diarias	<input type="checkbox"/>
De 7 a 8 horas diarias	<input type="checkbox"/>
Más de 8 h diarias	<input type="checkbox"/>

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

Si, (continuar en la pregunta 5)	<input type="checkbox"/>
No, (Fin de la encuesta)	<input type="checkbox"/>

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

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

6. ¿En que cuantía se ha visto aumentada la renta familiar gracias al trabajo que ahora si puede realizar?

Menos de 500 € mensuales	<input type="checkbox"/>
Entre 500 y 1.000 € mensuales	<input type="checkbox"/>
Más de 1.000 € mensuales	<input type="checkbox"/>

AGRADECIMIENTOS:

A los Centros Especiales de Empleo de la provincia de Almería, sin los cuales este estudio no habría podido ser realizado:

- Asociación de personas con discapacidad Verdiblanca, CEE
- Asociación de personas con discapacidad El Saliente, CEE
- Al CEE de la Federación almeriense de asociaciones de personas con discapacidad FAAM.

Y a todos los trabajadores de las tres entidades que han querido participar de este estudio.