

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



Salamanca, 6 de julio de 2010

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

Índice

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

0. Introducción

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

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

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

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

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

1. Naturaleza y marco normativo

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

El artículo 42 define exactamente los CEE como “aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal”.

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

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

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

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

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

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

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

Respecto a los tipos de ayudas y su cuantía, la Orden de 16 de Octubre de 1998 establece las subvenciones de ámbito nacional. Algunas de estas ayudas han sido recientemente mejoradas, como se comenta en un artículo de cermi.es (CERMI, 2010) por la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas. A continuación se presentan las ayudas citadas:

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

- Asistencia técnica: para estudios de viabilidad, auditorías, etc.
- Subvención parcial de intereses de préstamos de hasta 3 puntos del tipo de interés en entidades bancarias con convenio a tal objeto.
- Subvención parcial para inversión fija en proyectos de interés social.
- Mantenimiento de puestos de trabajo que incluye:
 - 100% de la cuota empresarial de la SS.
 - 50% del SMI, o proporcionalmente para contratos a tiempo parcial.
 - Adaptación de puestos de trabajo o eliminación de barreras, 1.803,04€.
 - Subvención de una sola vez para equilibrar y sanear financieramente.
 - Subvención para equilibrar presupuesto en CEE sin ánimo de lucro que sean de utilidad pública e imprescindibilidad. Estas subvenciones tendrán en cuenta:
 - La actividad, dimensión, estructura y gerencia del centro.
 - La composición de su plantilla, con atención especial a la proporción de trabajadores discapacitados respecto del total en el Centro Especial de Empleo, así como a la naturaleza y grado de discapacidad de sus componentes, en relación con su capacidad de adaptación al puesto de trabajo que desempeñen.
 - La modalidad y condiciones de los contratos suscritos con los trabajadores de la plantilla del centro, con o sin discapacidad.
 - Las variables económicas que concurran en el centro en relación con su objetivo y función social.
 - Los servicios de ajuste personal y social que preste el centro a sus trabajadores con discapacidad.
- Otros dos tipos de ayuda son:
 - Deducción de 4.808€ en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades por cada persona de incremento medio de plantilla con contrato indefinido a jornada completa.
 - Ayudas complementarias de las CCAA

Las mejoras de la Ley 27/2009 implican:

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

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

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

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

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

En el año 2006 se regularon las Unidades de apoyo a la actividad profesional RD 469/2006 que son equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante el desarrollo de distintas funciones y cometidos, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo. Los destinatarios finales de este programa son personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100; personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o

superior al 65 por 100; otros trabajadores del CEE siempre y cuando la dedicación a estos no menoscabe la atención de los anteriores. La subvención se destina a financiar costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida o temporal de duración igual o superior a 6 meses de los trabajadores de estas unidades de apoyo. La cuantía de la subvención se establece en 1.200 euros anuales por cada trabajador con discapacidad que se encuentre en el apartado destinatarios finales. Esta se reducirá proporcionalmente en función de la duración de los contratos, así como en función de la duración de la jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial. Estas subvenciones se concederán por períodos máximos de un año y estará condicionada a la existencia de disponibilidades presupuestarias para dicho fin.

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

2. Perspectiva internacional

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- No aplicable.

a) Programa importante, no hay datos disponibles.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	Centros	Trabajadores
1996	562	1.728
2007	24.823	54.146

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(**) En el año 2009

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Valoración de aspectos concretos

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

Los objetivos de los CEE según la LISMI son claros:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.6. Sobre el seguimiento y la evaluación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.7. Medidas complementarias

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

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

6. Conclusión

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

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

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

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

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

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

7. Referencias

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

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

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

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

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

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

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

CERMI (2010). Avances en empleo para la discapacidad. Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas: incidencia sobre las personas con discapacidad. *Cermi.es*, nº87, 14.

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

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

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

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

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

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

8. Anexos

8.1. Normativa sobre traspaso de competencias a las CCAA

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

8.1.1. Registro y calificación

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

Cueto, Malo Rodriguez y Francos (2009)

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

8.1.2. Ayudas a proyectos generadores de empleo por CCAA

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

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

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

Cueto, Malo Rodríguez y Francos (2009)

8.1.3. Ayudas a mantenimiento de puestos de trabajo por CCAA

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

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

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

Cueto, Malo Rodríguez y Francos (2009)

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

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

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

Cueto, Malo Rodríguez y Francos (2009)

8.1.5. Otras líneas de subvención de las CCAA

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

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

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

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

Cueto, Malo Rodríguez y Francos (2009)

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

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

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

Cueto, Malo Rodríguez y Francos (2009)