

Presente y futuro de los centros especiales de empleo

COFINANCIA



COLABORA



Estudio elaborado por KPMG en el marco del Programa Operativo del FSE de Lucha contra la Discriminación 2007-2013 cofinanciado por el Fondo Social Europeo

Contenidos

1	Introducción	1
1.1	La LISMI y su repercusión en el empleo protegido	3
1.2	Los centros especiales de empleo, un caso de éxito	6
1.3	Un instrumento eficiente para la integración	9
1.4	Reforzar el futuro de los centros especiales de empleo para cumplir los objetivos comunes	11
2	Las personas con discapacidad en España son las más vulnerables de la OCDE	15
2.1	La vida también es más cara para las personas con discapacidad	19
3	La incorporación de las personas con discapacidad al empleo podría añadir un 0,3% anual al PIB de España	22
4	Los datos de empleo de las personas con discapacidad siguen siendo muy bajos	37
5	La discriminación todavía no ha desaparecido, especialmente en algunos colectivos	43
6	Alinear incentivos para conseguir la integración	47
6.1	Combatiendo la discriminación	48
6.2	Eliminando las barreras de entrada	49
6.3	Ofreciendo incentivos a empleadores y empleados	52
6.4	Desde el empleo protegido	53
6.5	Desde las agencias públicas de empleo	55
6.6	Ofreciendo una ventanilla única e incentivos públicos	57
6.7	Desde el emprendimiento con discapacidad	58
7	Retrato de los centros especiales de empleo en España	60
7.1	Centros especiales de empleo de iniciativa social	80
7.2	Lo que opinan las personas que trabajan en los centros	85
7.2.1	Un 12% de las personas tiene titulación universitaria	86
7.2.2	La formación en los centros, un área de mejora	88
7.2.3	La red asociativa, clave para el empleo	89
7.2.4	Un 45% de las personas proceden del desempleo	90
7.2.5	El salario y el deseo de aprender, las principales motivaciones al cambio	91

7.2.6	Un salario insuficiente	92
7.2.7	La importancia del transporte	94
7.2.8	Autonomía, autoestima y el buen clima laboral, las principales motivaciones que aporta el trabajo	95
7.3	La opinión de los gestores de centros especiales de empleo	96
8	Los modelos distintos al español	106
8.1	La calidad de las políticas de integración no es homogénea	106
8.2	Diferentes consideraciones sobre la definición de discapacidad	108
8.3	La tasa de discapacidad disminuye al relacionarla con la empleabilidad	111
8.4	Existen notables desigualdades en el nivel de empleo en función del país	112
8.4.1	La tasa española de fracaso escolar entre las personas con discapacidad multiplica por tres la de Suecia	117
8.4.2	El diferencial del riesgo de pobreza entre las personas con y sin discapacidad es menor en España que en Alemania y Reino Unido.	120
8.5	Existen diferentes medidas de discriminación positiva	125
8.6	El empleo protegido	129
8.7	Programas de apoyo al empleo y ejemplos destacados	133
8.8	Ayudas y beneficios para las personas con discapacidad	137
9	Impacto de los centros especiales de empleo en España	144
9.1	Premisas y limitaciones en la estimación del impacto de los centros especiales de empleo en España	145
9.2	Ayudas de la administración pública que implican salida de efectivo	149
9.3	Ayudas de la administración pública que no implican salida de efectivo	149
9.4	Retornos de los centros especiales de empleo que implican salida de efectivo	150
9.4.1	IRPF y cotizaciones a la seguridad social	151
9.4.2	Impuesto sobre el valor añadido	156
9.4.3	Impuesto de sociedades	157
9.5	Retornos de los centros especiales de empleo que no implican salida de efectivo	159
9.5.1	Ayudas de la LISMI	160
9.5.2	Pensiones no contributivas	165
9.5.3	Pensiones contributivas	169
9.5.4	Ahorro en gasto sanitario.	172
9.5.5	Ahorro en plazas ocupacionales	174
9.6	Conclusiones de la estimación del impacto	176
9.6.1	Si comparamos ayudas y retornos que implican salida de efectivo, por cada euro que reciben de las administraciones públicas, los centros especiales de empleo ingresan a las arcas del Estado 1,42 euros.	179

9.6.2	Si comparamos las ayudas y retornos que no implican salida de efectivo, por cada euro recibido de la administración, los centros especiales de empleo retornan 1,47	180
9.6.3	Si comparamos todos los conceptos, los centros especiales de empleo retornan 1,44 euros por cada euro que perciben de la administración pública	182
9.7	Otras consideraciones en el estudio de impacto	183
9.7.1	Prestaciones por desempleo	183
9.7.2	Los centros especiales de empleo dedican 772 millones de euros al pago de salarios a personas con discapacidad	184
9.8	Los centros especiales de empleo suponen el 0,3% de la economía nacional	186
9.9	La importancia de la convergencia salarial y la estructura de las ayudas para los retornos a la administración pública	188
9.10	Estimación a 2020 de las ayudas de la administración pública que implican salida de efectivo	191
9.11	Estimación a 2020 de las ayudas de la administración pública que no implican salida de efectivo	192
9.12	Retornos a 2020 de los centros especiales de empleo que implican salida de efectivo hacia las arcas públicas, en función de los escenarios	192
9.13	Retornos a 2020 de los centros especiales de empleo que no implican salida de efectivo	196
9.14	Retornos totales 2020 de las ayudas totales a los centros especiales de empleo	197
10	Una visión 2020 para los centros especiales de empleo	202
10.1	Una visión de empleabilidad, competitividad y confianza	205
10.2	Actuar sobre la empleabilidad	208
10.2.1	Foco en la empleabilidad y adaptación del objetivo de tránsito hacia el empleo ordinario que tienen actualmente los centros especiales de empleo	208
10.2.2	Mayor implicación de las empresas en el empleo de personas con discapacidad modificando la cuota de reserva y la aplicación de las medidas alternativas	214
10.2.3	Convergencia salarial	217
10.3	Actuar sobre la competitividad	221
10.3.1	Mayor unidad de mercado y menos trabas administrativas	221
10.3.2	Incentivos a la innovación, la eficiencia y la mejora	223
10.3.3	Dotar de mayor flexibilidad al modelo	227
10.3.4	Profesionalizar la gestión	229
10.4	Actuar sobre la confianza	232
10.4.1	Exigencia y rigor en el cumplimiento de la cuota de reserva y en las medidas alternativas.	232
10.4.2	Control y transparencia	236

10.4.3	Un marco de ayudas eficiente y sostenible	240
11	Bibliografía	246
11.1	Normativa	253
12	Anexos	257
12.1	Agradecimientos a las personas que han participado del estudio	257
12.2	Anexo I: Entrevistas a expertos del sector	259
12.3	Anexo II: Visitas a Centros Especiales de Empleo	260
12.4	Anexo III: Encuesta online enviada a los centros especiales de empleo	266
12.5	Anexo III: Mesas de trabajo	274

1 **Introducción**

Las personas con discapacidad se enfrentan a dificultades mayores que el resto de la población en numerosos ámbitos de la vida cotidiana. Especialmente en el educativo y en el de la inserción laboral. Ello redundaría en la generación de un proceso de feedback negativo, un círculo vicioso, que concluye con las personas con discapacidad sufriendo mayores tasas de pobreza y de exclusión social. España no es ajena a los problemas anteriores. Más bien al contrario; de entre los países más avanzados, España tiene el triste privilegio de encontrarse entre aquellos que ponen las cosas más difíciles a las personas con discapacidad. Quizá el relativo retraso español esté relacionado con el menor porcentaje del PIB que nuestro país dedica, en comparación con otros países europeos, y de acuerdo a los datos de los organismos internacionales, a la integración de personas con discapacidad.

Por si fuera poco, la situación económica del país no ayuda a la mejora del bienestar de colectivos vulnerables. Según recoge el documento “Assesing the impact of European Governments’ austerity plan son the rights of people with disabilities”, elaborado en octubre de 2012 por el European Foundation Centre, los recortes de presupuesto dedicado a servicios y beneficios sociales relacionados con la discapacidad han constituido uno de los focos de las políticas de austeridad. Con el objetivo de crear sistemas más sostenibles, las reformas ponen en riesgo la capacidad de las personas con discapacidad de encontrar un empleo. Este riesgo es aún mayor cuando no existen indicadores fiables a través de los que se pueda medir el impacto real de las medidas de austeridad, tal y como señala el mismo documento.

Los recortes en personal, presupuestos, y ayudas desde el sector público resultan en cierto modo contradictorias con el creciente número de personas que necesitan apoyo. No debemos olvidar, por ejemplo, que la pérdida de empleo y los problemas

económicos y personales que lleva asociada han provocado un incremento considerable de las enfermedades mentales¹.

Debido a que las personas con discapacidad tienen un mayor riesgo de pobreza, el acceso al trabajo constituye una de las vías principales para asegurar que, tal y como se establece en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, éstas puedan gozar plenamente de todos los derechos y libertades fundamentales. La misma convención establece el derecho de las personas con discapacidad a trabajar y ganarse la vida, en igualdad de condiciones con las demás, en un trabajo libremente elegido y en un entorno que sea abierto, inclusivo y accesible. En el mismo texto, además, se describe la discapacidad como un concepto que evoluciona y que depende de la integración de las personas y de las barreras actitudinales y de entorno que dificultan su participación plena y efectiva en la sociedad.

La integración en el mercado laboral es condición necesaria para garantizar los derechos de las personas con discapacidad y es un asunto poliédrico; en el que confluyen diversos actores y que puede ser analizado desde diferentes puntos de vista. Pasa, entre otros, por combatir la discriminación, por eliminar las barreras de entrada al mercado laboral o por incentivar a empleados y empleadores. Pero la integración también requiere de la existencia de entornos de trabajo en los que las personas con discapacidad puedan desarrollar su potencial, de agencias públicas de empleo o servicios especializados capaces de atender también a las necesidades de este colectivo o del apoyo y reconocimiento social a los empleadores que les ofrecen oportunidades.

La revisión de las iniciativas públicas y del marco institucional en otros países permite extraer algunas enseñanzas relevantes para nuestro país en lo que se refiere a la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Estas oportunidades son especialmente evidentes en lo que se refiere al papel que pueden desempeñar las

¹“GP experience of the impact of austerity on patients and general practices in very deprived areas” University of Glasgow. Marzo 2012.

agencias públicas de empleo; en el rigor en lo que se refiere a la convergencia salarial entre personas con y sin discapacidad; y en la normativa específica y el cumplimiento de las normas relacionadas con la incorporación al empleo de las personas con discapacidad. Por ejemplo, la cuota de reserva alemana es superior a la española y aplica a compañías de menor tamaño. Si tenemos en cuenta que el tamaño medio de las compañías alemanas es aproximadamente el doble que las españolas, nos encontramos con que las oportunidades de empleo ordinario, como resultado de la cuota, son significativamente mayores en Alemania que en España tanto en términos absolutos como ponderados al tamaño de nuestra economía.

1.1 La LISMI y su repercusión en el empleo protegido

El objetivo del sistema de empleo protegido en España ha sido el favorecer el acceso a los derechos de las personas con discapacidad. La LISMI, ley que data de 1982, ha desempeñado un papel esencial al considerar tres aspectos fundamentales: la prevención, el tratamiento y la rehabilitación. El origen de los logros alcanzados desde los años 80 pueden encontrarse en la mencionada ley. Sin embargo, los tiempos han cambiado y cabría reflexionar acerca de la necesidad de reformular el conjunto de la arquitectura normativa española para el acceso a los derechos de las personas con discapacidad.

Las políticas para el fomento del empleo deben ser diseñadas teniendo en cuenta las condiciones del mercado para poder facilitar el acceso a todos los segmentos o colectivos, incluidos aquéllos que presentan mayores dificultades. Este informe pretende orientar acerca de algunas de las claves a considerar para que una eventual reforma normativa permita seguir avanzando en la integración total y normalizada de las personas con discapacidad en el mercado laboral español.

Como se mencionaba anteriormente, las personas con discapacidad se enfrentan a impedimentos adicionales a los del resto de la población a la hora de integrarse en el

mercado laboral. El primero de los obstáculos lo encontramos en la propia definición de lo que se considera discapacidad ya que entran en juego factores contextuales que facilitan o dificultan la integridad funcional y la participación social. Esta definición, de hecho, ha sufrido una evolución significativa, pasando de un enfoque etiquetador e inamovible de la enfermedad, a uno adaptador que considera que el individuo es capaz de realizar actividades y finalmente a un enfoque más integrador del concepto. El segundo obstáculo lo encontramos en la propia legislación y en el escaso avance que se ha producido en los últimos años en lo que se refiere al diseño de políticas de inserción. De hecho, la reserva de plazas que establece la ley como forma de discriminación positiva hacia este colectivo continua sin cumplirse. En 2011, tan sólo el 1,08% del total de los contratos registrados por el Servicio Estatal de Empleo, según el Informe anual de mercado de trabajo estatal de 2012, correspondía a personas con discapacidad. Un dato que no se corresponde con el porcentaje de personas con discapacidad entre la población activa.

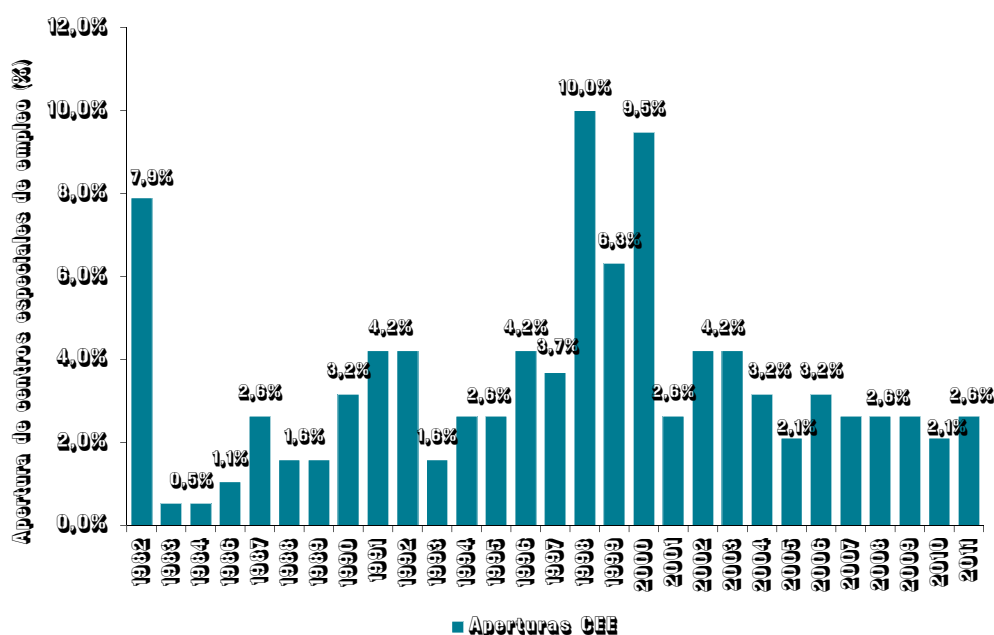
La LISMI define lo que es un centro especial de empleo por lo que se ha realizado un análisis de la evolución de la creación de centros especiales de empleo en España desde su publicación. Esta evolución parece ligada a determinadas modificaciones normativas orientadas a incentivar la constitución de centros. Partiendo de los resultados recibidos a partir de la encuesta realizada en el desarrollo de este estudio, observamos cuatro momentos clave en la creación de este tipo de centros:

- 1 En el año 1982 con la publicación de la LISMI 13/1982, en la que se definía por primera vez el centro especial de empleo.
- 2 Se observa un ligero crecimiento en los años 1986 y 1987 que podría deberse a la publicación de dos Reales Decretos, el 2273/1985 y el 1368/1985, que desarrollaban la legislación que regula los centros especiales de empleo.
- 3 Hacia el año 1998 se publicó la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que establecía las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones

públicas destinadas a la integración laboral de las personas con discapacidad. Esto pudo ser causado por la creación de centros especiales de empleo.

- El tercero de ellos se produjo en el año 2000 y pudo deberse a la publicación del Real Decreto 27/2000, por el que se establecían medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados de empresas de 50 o más trabajadores.

Respuestas registradas a la encuesta online (%), por comunidad autónoma.



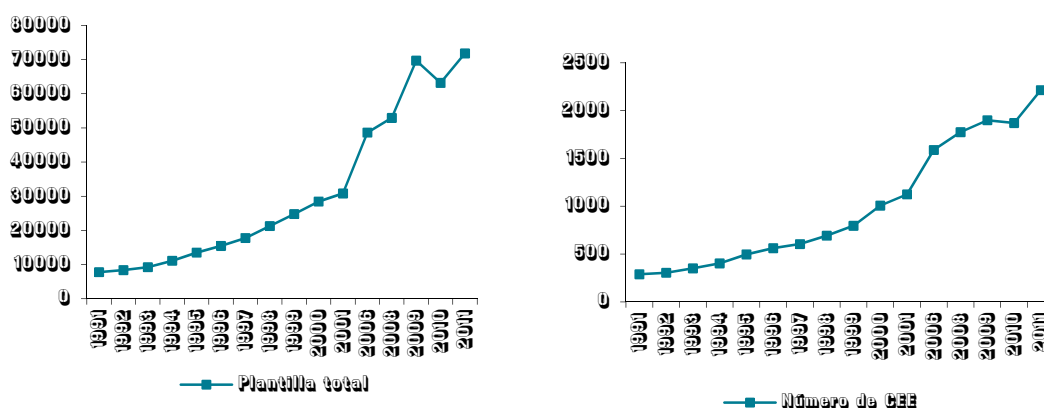
Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas recibidas.

Nota explicativa de la gráfica. Eje vertical, apertura de centros especiales de empleo (%). Eje horizontal: años desde 1982 hasta 2011. Los datos son los siguientes. (Solo se muestran los años que figuran en las respuestas registradas): año 1982 (7,9%), año 1983 (0,5%), año 1984 (0,5%), año 1986 (1,1%), año 1987 (2,6%), año 1988 (1,6%), año 1989 (1,6%), año 1990 (3,2%), año 1991 (4,2%), año 1992 (4,2%), año 1993 (1,6%), año 1994 (2,6%), año 1995 (2,6%), año 1996 (4,2%), año 1997 (3,7%), año 1998 (10,0%), año 1999 (6,3%), año 2000 (9,5%), año 2001 (2,6%), año 2002 (4,2%), año 2003 (4,2%), año 2004 (3,2%), año 2005 (2,1%), año 2006 (3,2%), año 2007 (2,6%), año 2008 (2,6%), año 2009 (2,6%), año 2010 (2,1) y año 2011 (2,6%).

1.2 Los centros especiales de empleo, un caso de éxito

Los centros especiales de empleo en España constituyen un caso de éxito único en Europa en la integración laboral de personas con discapacidad. Especialmente dado el volumen de empleo generado, la apuesta por el empleo de personas con especiales dificultades de empleabilidad y dada la estabilidad laboral que ofrecen incluso en un entorno como el actual, marcado por las dificultades económicas. En el caso particular de España, el acceso de las personas con discapacidad al pleno ejercicio de sus derechos económicos es inconcebible sin los centros especiales de empleo. Con una plantilla global de más de 70.000 trabajadores, un desembolso anual en salarios a personas con discapacidad de alrededor de 770 millones de euros, si los centros especiales de empleo fueran una sólo empresa, estaría situada entre las mayores del país en términos de empleo. Sobre una población activa total en España que se sitúa alrededor de los 22 millones de personas, los centros especiales de empleo suponen un 0,4% del total. Sus 70.000 trabajadores suponen, por dar otra cifra, el 0,4% de la población activa en España.

Evolución de personas contratadas (con y sin discapacidad) en centros especiales de empleo y número de centros especiales de empleo en España desde 1991 hasta 2011.



Fuente: Datos hasta 2001 INEM. Datos posteriores: Servicio Estatal de Empleo.

Nota explicativa de las gráficas. Gráfica de la izquierda: Eje vertical, número de personas en centros especiales de empleo (plantilla total). Eje horizontal: años. Los datos son los siguientes: año 1991 (7.793), año 1992 (8.393), año 1993 (9.249), año 1994 (11.130), año 1995 (13.525), año 1996 (15.469), año 1997 (17.786), año 1998 (21.284), año 1999 (24.796), año 2000 (28.463), año 2001 (30.833), año 2006 (48.634), año 2008 (52.924), año 2009 (69.691), año 2010 (63.179), año 2011 (71.815).

Gráfica de la derecha: Eje vertical, número de centros especiales de empleo. Eje horizontal: años. Los datos son los siguientes: año 1991 (289), año 1992 (305), año 1993 (351), año 1994 (403), año 1995 (497), año 1996 (562), año 1997 (605), año 1998 (693), año 1999 (796), año 2000 (1.007), año 2001 (1.125), año 2006 (1.589), año 2008 (1.775), año 2009 (1.900), año 2010 (1.871), año 2011 (2.215).

Cabe destacar especialmente la labor que desempeñan los centros de iniciativa social. De entre los centros especiales de empleo, los de iniciativa social son los que ofrecen más oportunidades a personas con especiales dificultades, los que han generado durante años mayores oportunidades de empleo, los que, en momentos de especiales dificultades económicas, han apostado por el mantenimiento del empleo y los que ofrecen mayores posibilidades de un desarrollo profesional y social de estas personas. Los centros especiales de empleo de iniciativa social comparten las tres características fundamentales de las empresas sociales:

- Creación de valor social como objetivo prioritario e irrenunciable.
- Generación de valor económico, un objetivo imprescindible.
- La estrategia y el enfoque empresarial.

Los centros especiales de empleo deben dar respuesta a un doble objetivo. De un lado, ofrecen productos y servicios en un mercado libre y abierto y, por lo tanto, deben ser comercialmente exitosos. De otro, no debemos olvidar que su misión principal es de carácter social: ofrecer oportunidades, desarrollar y mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad.

La legislación no deja lugar a dudas. El artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, define el objetivo de los centros especiales de empleo como el de *“realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de 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 doble objetivo de generar valor añadido social y de ser competitivos pone sobre la mesa -tal y como confirma la consulta a empleados de centros especiales de empleo desarrollada en el marco de este trabajo- la necesidad de avanzar en algunos elementos críticos. En primer lugar, es imprescindible avanzar en la convergencia salarial y mejorar las oportunidades de formación y desarrollo profesional que se ofrece a las personas con discapacidad. Para ello debe reforzarse el trabajo de las unidades de apoyo y del resto de elementos de desarrollo presentes en los centros. La convergencia y el desarrollo profesional son relevantes no sólo desde un punto de vista de equidad sino también para mejorar la capacidad de los centros de operar en sectores de mayor valor añadido que, por su parte, sean capaces de ofrecer empleos de mayor calidad y mejor remunerados. Esto subraya y pone de manifiesto otro asunto de enorme relevancia: la

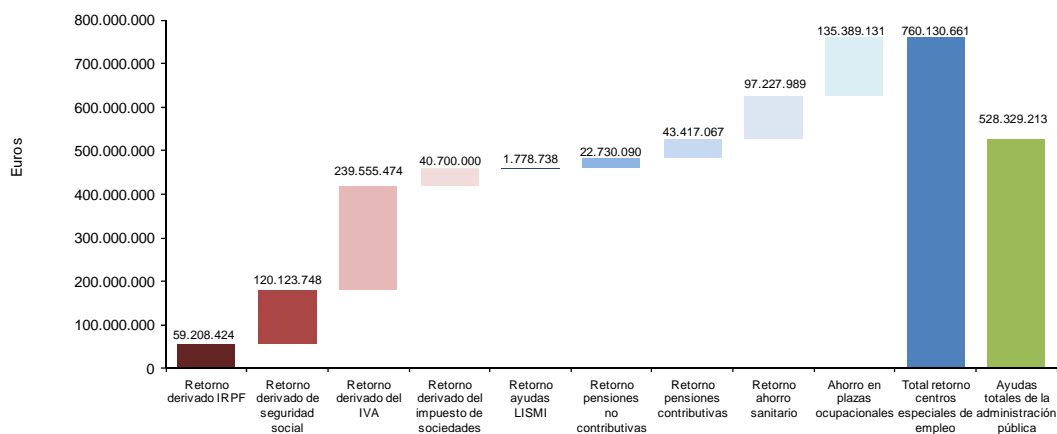
necesidad de una mayor atención de los servicios públicos de empleo a las personas con discapacidad. Sólo una mínima parte de las personas con discapacidad consultadas en la elaboración de este informe accedió a un centro especial de empleo gracias al apoyo de los servicios públicos de empleo, una fracción de las que lo hicieron gracias a los servicios ofrecidos por las asociaciones.

1.3 Un instrumento eficiente para la integración

Una de las tareas pendientes de los centros especiales de empleo es reforzar su percepción pública como organizaciones modernas, eficientes y que contribuyen de manera significativa y directa a la riqueza nacional.

Comparando las ayudas que reciben con los retornos que ofrecen en términos de impuestos y de ahorros de gasto social, la conclusión es que los centros especiales de empleo son contribuyentes netos a las arcas del estado. Para comprobarlo basta con comparar, de un lado, las ayudas que implican una salida efectiva de caja de las arcas del Estado y, por otro, lo que devuelven los centros especiales de empleo en términos de impuestos y contribuciones sociales. Por otro, cabe comparar también las ayudas que reciben los centros especiales de empleo y no implican una salida efectiva de caja por parte de la administración con los ahorros que los centros especiales de empleo generan al estado del bienestar como consecuencia del empleo de personas con discapacidad.

Resumen del análisis de las ayudas de la administración pública y los retornos de los centros especiales de empleo según los distintos conceptos.



Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, euros. Eje horizontal, conceptos considerados en la medición del impacto: Retorno derivado del IRPF (59.208.424 euros), retorno derivado de la cuota de seguridad social (120.123.748 euros), retorno derivado del IVA (239.555.474 euros), retorno derivado del impuesto de sociedades (40.700.000 euros), retorno derivado de las ayudas LISMI (1.778.738 euros), retorno pensiones no contributivas (22.730.090 euros), retorno derivado de las pensiones contributivas (43.417.067 euros), retorno derivado del ahorro sanitario (97.227.989 euros) y ahorro en plazas ocupacionales derivado de la transición desde el centro especial de empleo (135.389.131 euros). Total retorno de los centros especiales de empleo: 760.130.661 euros. Ayudas totales de la administración pública: 528.329.213 euros.

La finalidad de las subvenciones no consiste en obtener un retorno económico a las arcas del Estado. Sin embargo, el análisis de su impacto permite evaluar su utilidad en términos del valor añadido social que generan.

Además de los conceptos mencionados anteriormente como salida y sin salida de caja, se han de considerar otros aspectos que aunque no son directamente comparables con las ayudas y subvenciones del Estado, resultan una consecuencia directa de la actividad de los centros especiales de empleo. Se trata de:

- Ahorro en prestaciones por desempleo
- Pago de salarios a los trabajadores de los centros especiales de empleo

El impacto adicional de estos dos no está incluido en el apartado correspondiente a la estimación del impacto de los centros especiales de empleo en comparación con el apoyo que reciben de los poderes públicos. No obstante, si se estiman las cifras correspondientes a ambos conceptos, ya que se trata de elementos clave de la actividad laboral.

El ahorro en materia de prestaciones al desempleo que supone para el Estado que las personas con discapacidad estén desempeñando su actividad en los centros especiales de empleo supera los 400 millones de euros. Estimación realizada sobre las prestaciones al desempleo que la plantilla total de los centros a 31 de diciembre de 2011, deberían percibir en caso de que su actividad cesara.

Por otra parte, los trabajadores de centros especiales de empleo reciben una retribución por su trabajo que asciende a alrededor de 770 millones de euros. Estos salarios tienen un impacto subsiguiente, no calculado, relacionado con el consumo de bienes y servicios que tienen su origen en los salarios pagados por los centros especiales de empleo.

1.4 Reforzar el futuro de los centros especiales de empleo para cumplir los objetivos comunes

La Estrategia Europea 2020 establece ambiciosos objetivos para el conjunto de la Unión Europea en términos de empleo o de educación. En concreto, la Comisión Europea propone los siguientes objetivos principales²:

- El 75 % de la población de entre 20 y 64 años debería estar empleada.

² Fuente: Comisión Europea, Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

- El 3 % del PIB de la UE debería ser invertido en I+D.
- Debería alcanzarse el objetivo «20/20/20» en materia de clima y energía (incluido un incremento al 30 % de la reducción de emisiones si se dan las condiciones para ello).
- El porcentaje de abandono escolar debería ser inferior al 10 % y al menos el 40 % de la generación más joven debería tener estudios superiores.
- El riesgo de pobreza debería amenazar a 20 millones de personas menos que en la actualidad.

Las personas con discapacidad son un colectivo al que atañen especialmente los objetivos europeos establecidos, dado que sus indicadores tanto de educación como de ocupación se encuentran muy por detrás de la población general. En este sentido, es prioritario mejorar los indicadores de las personas con discapacidad para poder cumplir los objetivos globales.

Los centros especiales de empleo deben ser actores principales para asegurar la extensión y el cumplimiento de los objetivos de la estrategia europea al colectivo de personas con discapacidad. Que así sea dependerá de la introducción de cambios en el modelo de centros especiales de empleo que permitan optimizar el valor añadido que generan en términos de inserción de personas con discapacidad pero que también les permita competir con éxito, crecer y generar valor añadido económico para, de este modo, poder reforzar su impacto social.

Que los centros especiales de empleo puedan maximizar su impacto social positivo y crear cada vez más y mejores empleos para las personas con discapacidad dependerá de que puedan actuar en un contexto económico, institucional y social favorable. Esto requerirá avanzar en el reconocimiento social de los centros especiales de empleo, apostando por la transparencia y, desde la autoregulación, por la adopción de prácticas avanzadas de gestión y de desarrollo de las personas. En este sentido cabría reconsiderar el papel de los centros especiales de empleo como instrumento diseñado, siempre, para la transición al empleo ordinario y definir un marco de ayudas que promueva tanto la

competitividad de los centros como la mejora en la empleabilidad y el desarrollo de las personas. Pero también es necesario reflexionar acerca de la indudable importancia que, en términos de valor para el conjunto de la sociedad, tiene el carácter social de la iniciativa que promueve el centro. En el marco institucional, convendría contar con una estructura administrativa que elimine las barreras y trabas que dificultan la competitividad y el crecimiento de los centros especiales de empleo. Así, el marco público de apoyo a los centros podría apostar por un esquema de incentivos que impulsen a los centros hacia la innovación, la eficiencia, la generación de tamaño y la entrada en sectores de alto valor añadido.

La responsabilidad de avanzar en los ámbitos anteriores no requiere sólo de la participación, el impulso y la voluntad de los centros especiales de empleo. También necesita el concurso de todos los actores involucrados en la inserción laboral de las personas con discapacidad. De especial importancia es el papel de la administración pública, que debe asegurar que los centros especiales de empleo y, por ende, las personas con discapacidad cuentan con un marco institucional favorable y propio de una economía que debe ser inteligente, sostenible e integradora. Un marco, en definitiva, propio de una economía europea avanzada del siglo XXI.

Introducción. Puntos principales

- Las personas con discapacidad se enfrentan a dificultades mayores que el resto de la población, lo que resulta en mayores tasas de pobreza y de exclusión social. España no es ajena a estos problemas.
- La integración en el mercado laboral es condición necesaria para garantizar los derechos de las personas con discapacidad y esta integración es inconcebible en España sin los centros especiales de empleo.
- El doble objetivo de generar valor añadido social y de ser competitivos pone sobre la mesa la necesidad de avanzar en algunos elementos críticos tales como la convergencia salarial, la formación, el desarrollo profesional de las personas con discapacidad y la labor de los servicios públicos de empleo.

- Los centros especiales de empleo deben ser actores principales para asegurar la extensión y el cumplimiento de los objetivos de la estrategia europea al colectivo de personas con discapacidad y deben ser percibidos como organizaciones modernas, eficientes y que contribuyen de manera significativa y directa a la riqueza nacional.
- La administración pública debe asegurar que los centros especiales de empleo y, por ende, las personas con discapacidad cuenten con un marco institucional favorable y propio de una economía que debe ser inteligente, sostenible e integradora.
- De entre los centros especiales de empleo, tienen especial relevancia aquellos cuya iniciativa se considera social. Se consideran centros especiales de empleo de iniciativa social aquellos que sean promovidos y participados en más de un 50%, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos, ya sean asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social, así como también aquellos cuya titularidad corresponda a sociedades mercantiles en las que la mayoría de su capital social sea propiedad de alguna de las entidades señaladas anteriormente, ya sea de forma directa o bien indirecta a través del concepto de sociedad dominante regulado en el art. 42 del Código de Comercio, y siempre que en todos los casos en sus estatutos o en acuerdo social se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para la creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social, teniendo en todo caso la facultad de optar por reinvertirlos en el propio centro especial de empleo o en otros centros especiales de empleo de iniciativa social.

2 Las personas con discapacidad en España son las más vulnerables de la OCDE

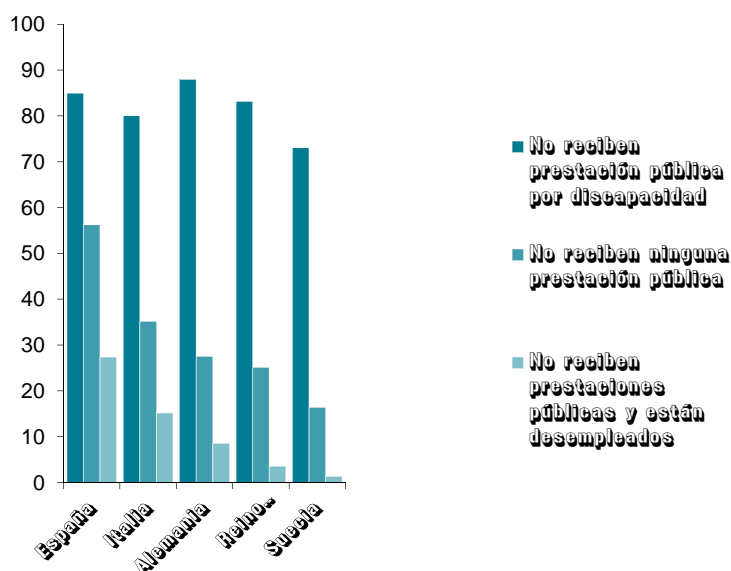
No por ser conocido deja de ser importante recordar que, de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, los hogares donde vive una persona con discapacidad tienen una mayor probabilidad de experimentar dificultades materiales. De acuerdo a la misma fuente, y tomadas individualmente, las personas con discapacidad tienen más dificultades en el ámbito educativo y obtienen peores resultados. También, por supuesto, tienen mayores dificultades en el ámbito laboral y una mayor probabilidad de sufrir pobreza. De acuerdo a la OCDE³, en España, la tasa de riesgo de pobreza de las personas con discapacidad es alrededor de un 80% mayor que la de las personas sin discapacidad. A este respecto, y según datos de la misma fuente, España lidera el ranking de países de la OCDE donde un mayor porcentaje de las personas con discapacidad no disfrutaban de ningún tipo de ayuda. En nuestro país, la tasa de personas con discapacidad que no reciben ayudas públicas y que no tienen un empleo multiplica por tres la de Alemania, por ocho la del Reino Unido, por veinte la de Suecia y es más de un 50% mayor a la de Italia.

El número 33 de la Colección Estudios Sociales de La Caixa⁴ se hace eco de un estudio promovido por la Comisión Europea que ponía de manifiesto la disparidad de ingresos entre las personas con y sin discapacidad en España. A este respecto, el informe apunta que los ingresos, antes de las ayudas, de las personas con discapacidad en edad laboral de ambos sexos en España eran un 34% inferior a la media de la población. Considerando las ayudas, la disparidad se reducía hasta el 13%. La proporción de personas con discapacidad bajo el umbral de la pobreza se situaba en el 19,5%, tasa que supera en un 50% la de las de personas sin discapacidad.

³ <http://www.oecd.org/els/socialpoliciesanddata/46488022.pdf>

⁴ Colección Estudios Sociales Num. 33. Discapacidades e inclusión social. La Caixa.

Porcentaje de personas con discapacidad que no reciben beneficios públicos



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de: *Sickness, disability and work*. OCDE. 2010.

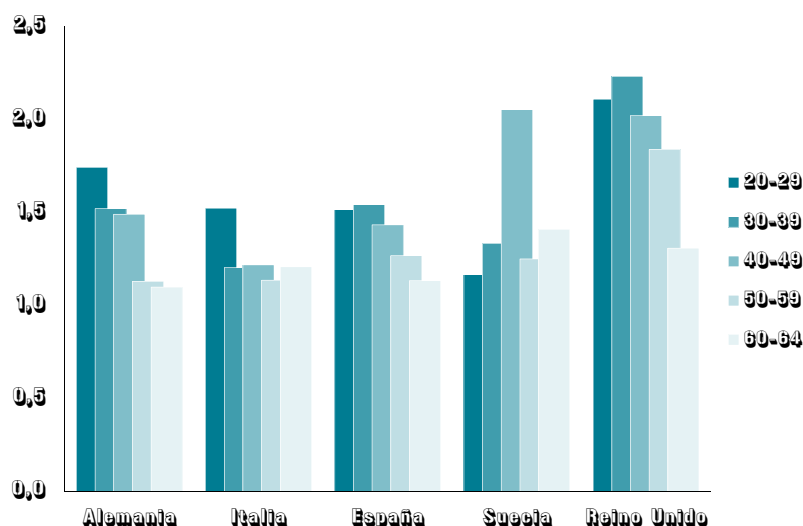
Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, porcentaje. Eje horizontal, países y prestaciones recibidas: En España no reciben prestación pública por discapacidad un 85%, no reciben ninguna prestación pública un 56,2% y no reciben prestaciones públicas y están desempleados un 27,4%. En Italia no reciben prestación pública por discapacidad un 80%, no reciben ninguna prestación pública un 35,5% y no reciben prestaciones públicas y están desempleados un 15,2%. En Alemania no reciben prestación pública por discapacidad un 87,9%, no reciben ninguna prestación pública un 27,5% y no reciben prestaciones públicas y están desempleados un 8,5%. En Reino Unido no reciben prestación pública por discapacidad un 83,1%, no reciben ninguna prestación pública un 25,0% y no reciben prestaciones públicas y están desempleados un 3,5%. En Suecia no reciben prestación pública por discapacidad un 73,1%, no reciben ninguna prestación pública un 16,4% y no reciben prestaciones públicas y están desempleados un 1,3%.

Este aspecto está también íntimamente ligado con el nivel formativo alcanzado por el colectivo de personas con discapacidad. No debemos olvidar tampoco que la enorme tasa de desempleo que sufre la economía española tiene una especial incidencia sobre los colectivos con un menor nivel de formación. Y que el colectivo de personas con discapacidad tiene, como media, un menor nivel de estudios que el de la población

general. No es de extrañar, por lo tanto, que el desempleo azote con mayor virulencia a este colectivo.

De acuerdo a la OCDE, el nivel educativo alcanzado por las personas con discapacidad para los 25 países para los que hay datos disponibles es sustancialmente inferior al de las personas sin discapacidad.

Ratio de personas sin discapacidad en edad de trabajar con un bajo nivel educativo, entre sus homólogos con discapacidad, por grupo de edad, a finales de la década de 2000



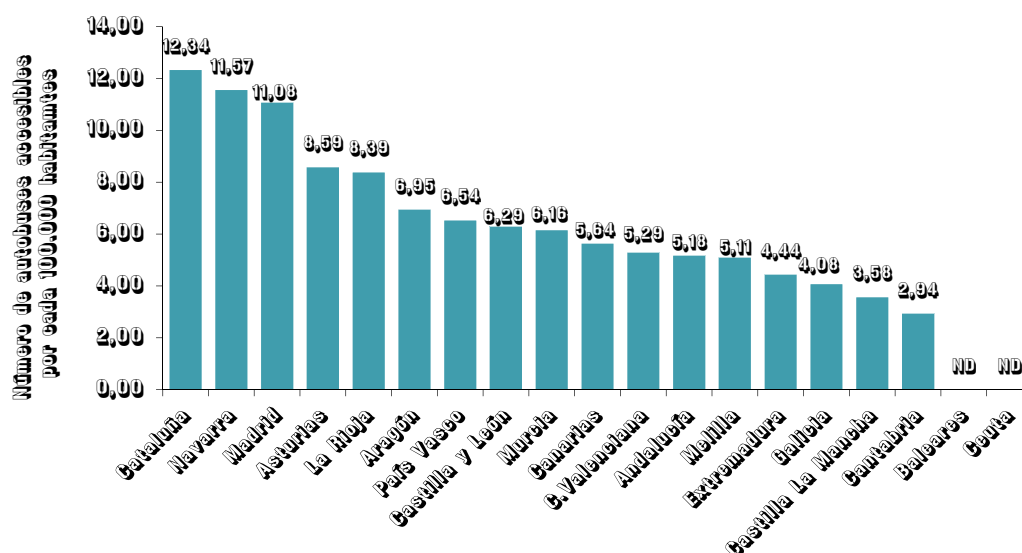
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Sickness, disability and work. OCDE. 2010.

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, Ratio de personas sin discapacidad en edad de trabajar con un bajo nivel educativo, entre sus homólogos con discapacidad. Eje horizontal, países y rangos de edad: En Alemania es de un 1,7 entre 20-29 años; de un 1,5 entre 30-39; de un 1,5 entre 40-49; de un 1,1 entre 50-59 y de un 1,1 entre 60-64. En Italia es de un 1,5 entre 20-29 años; de un 1,2 entre 30-39; de un 1,2 entre 40-49; de un 1,1 entre 50-59 y de un 1,2 entre 60-64. En España es de un 1,5 entre 20-29 años; de un 1,5 entre 30-39; de un 1,4 entre 40-49; de un 1,3 entre 50-59 y de un 1,1 entre 60-64. En Suecia es de un 1,2 entre 20-29 años; de un 1,3 entre 30-39; de un 2,1 entre 40-49; de un 1,2 entre 50-59 y de un 1,4 entre 60-64. En Reino Unido es de un 2,1 entre 20-29 años; de un 2,2 entre 30-39; de un 2,0 entre 40-49; de un 1,8 entre 50-59 y de un 1,3 entre 60-64.

Los datos anteriores muestran que todavía existe un largo camino por recorrer en España. Para el colectivo entre 20 y 49 años, el porcentaje de personas con discapacidad

que tienen un nivel educativo bajo es un 50% superior al de personas sin discapacidad. En una sociedad y economías donde el valor añadido está cada vez más relacionado con el conocimiento, este desfase de las personas con discapacidad les sitúa en una posición extremadamente desventajosa y contribuye a perpetuar las dificultades de inclusión social.

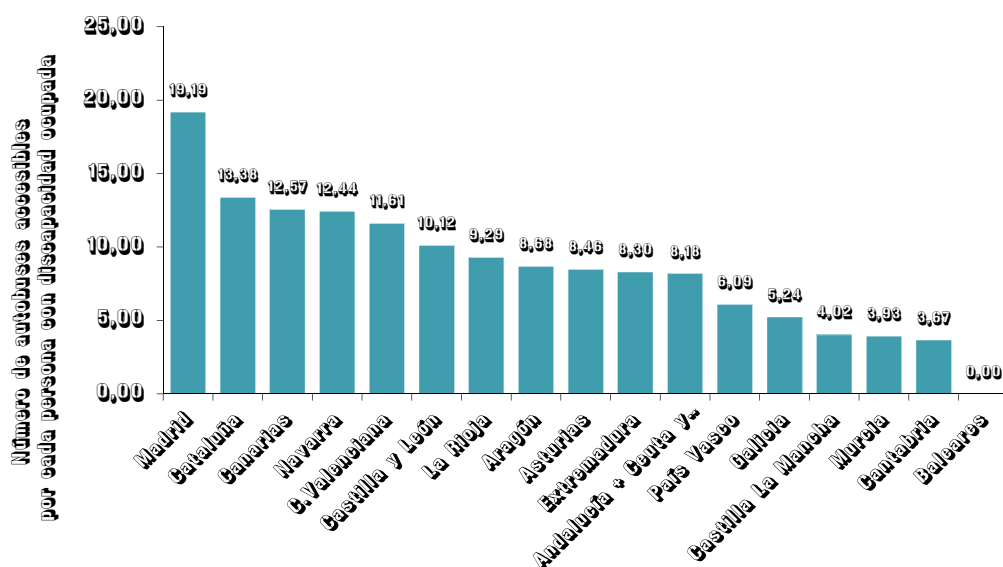
Ratio de autobuses accesibles por cada cien mil habitantes en cada comunidad autónoma. Datos acumulados a 2008. Orden decreciente.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE y del informe “Selección de indicadores sobre la situación de las personas con discapacidad en España 2008-2010”. Observatorio estatal de la discapacidad.

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número de autobuses accesibles por cada 100.000 habitantes. Eje horizontal, Comunidades Autónomas de mayor a menor: Cataluña 12,34; Navarra 11,57; Madrid 11,08; Asturias 8,59; La Rioja 8,39; Aragón 6,95; País Vasco 6,54; Castilla y León 6,29; Murcia 6,16; Canarias 5,64; Comunidad Valenciana 5,29; Andalucía 5,18; Melilla 5,11; Extremadura 4,44; Galicia 4,08; Castilla La Mancha 3,58; Cantabria 2,94; Baleares no hay datos disponibles; Ceuta no hay datos disponibles.

Ratio de autobuses accesibles por cada persona con discapacidad ocupada en cada comunidad autónoma.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE y del informe “Selección de indicadores sobre la situación de las personas con discapacidad en España 2008-2010”. Observatorio estatal de la discapacidad.

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número de autobuses accesibles por persona con discapacidad. Eje horizontal, Comunidades Autónomas de mayor a menor: Madrid 19,19; Cataluña 13,38; Canarias 12,57; Navarra 12,44; C.Valenciana 11,61; Castilla y León 10,12; La Rioja 9,29; Aragón 8,68; Asturias 8,46; Extremadura 8,30; Andalucía + Ceuta y Melilla 8,18; País Vasco 6,09; Galicia 5,24; Castilla La Mancha 4,02; Murcia 3,93; Cantabria 3,67 y Baleares no hay datos disponibles.

2.1 La vida también es más cara para las personas con discapacidad

La discapacidad no sólo dificulta la vida de las personas e incrementa el riesgo de exclusión social, sino que también supone un importante coste económico.

Estudios desarrollados en distintos países en los últimos años con el objetivo de evaluar los patrones de gastos de personas con y sin discapacidad, y de los que se hace eco el

Informe Mundial sobre Discapacidad⁵ correspondiente al ejercicio 2011, ponen de manifiesto el enorme gasto adicional que tienen que soportar las personas con discapacidad para alcanzar un nivel de vida similar al de la población general. Este gasto adicional puede estar relacionado, por ejemplo, con necesidades especiales en materia alimenticia, de transporte o de contar con equipos especiales que faciliten la vida diaria. Estos estudios muestran como las necesidades adicionales de gasto pueden suponer hasta el 69% del ingreso en el Reino Unido, o hasta el 37% en países como Irlanda o Australia. La discapacidad no sólo dificulta la vida diaria de las personas, sino que también tiene un impacto notable sobre la renta de las personas. El sobrecoste para alcanzar un nivel de bienestar equiparable al de las personas sin discapacidad podría ser trasladable al ámbito laboral.

En lo que se refiere a España, un estudio⁶ sobre datos de 2008, elaborado por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad en colaboración con la Universidad Carlos III, estima el gasto consecuencia de la discapacidad. Ascendería, para aquel año, a 3.300 millones de euros. El informe aclara que esa cifra probablemente subestima el gasto total. En cualquier caso, de acuerdo a las cifras publicadas, el gasto medio por hogar ascendió a 2.874 euros. O lo que es lo mismo, el 9% del gasto por hogar. El informe estima asimismo el coste de oportunidad del cuidado de las personas con discapacidad por sus familiares, que se estima en 87.000 millones de euros, aproximadamente el 7% del PIB de España para aquel año.

⁵ Informe Mundial sobre discapacidad. Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial

⁶ Estudio sobre el agravio comparativo económico que ocasiona la discapacidad. Universidad Carlos III y Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Año 2008.

Las personas con discapacidad en España son las más vulnerables de la OCDE. Puntos principales

- Según la Organización Mundial de la Salud, los hogares donde vive una persona con discapacidad tienen una mayor probabilidad de experimentar dificultades materiales.
- La discapacidad no sólo dificulta la vida diaria de las personas e incrementa el riesgo de exclusión social, sino que también supone un importante coste económico. El sobre coste para alcanzar un nivel de bienestar equiparable al de las personas sin discapacidad era equivalente, según un informe publicado en 2008, al 9% del gasto medio por hogar.

3 La incorporación de las personas con discapacidad al empleo podría añadir un 0,3% anual al PIB de España

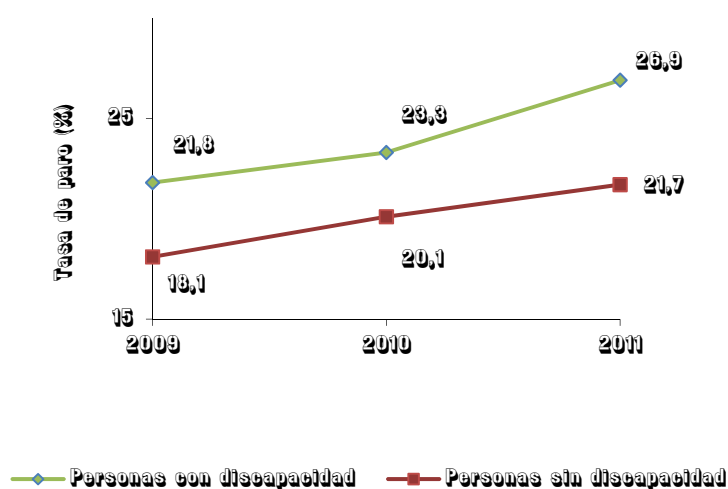
La incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral tiene distintas lecturas. En primer lugar, como veíamos anteriormente, existe un vínculo entre discapacidad y tasa de riesgo de pobreza. La incorporación al mercado laboral es la principal herramienta para reducir este riesgo y facilitar que las personas con discapacidad puedan vivir vidas satisfactorias y plenas. A este respecto queda un enorme camino por recorrer dada la reducida participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad. De acuerdo con la explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad (2011) llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadística, sólo el 36% de las personas con discapacidad participan activamente en el mercado laboral en España. Esta cifra se sitúa alrededor de 40 puntos por detrás de la tasa de participación de la población general. O lo que es lo mismo, la probabilidad de que una persona con discapacidad participe en el mercado laboral en España es menos de la mitad de la de una persona sin discapacidad. La incorporación de las personas al trabajo es uno de los elementos principales para romper el círculo vicioso de la dependencia, de la exclusión social y de la pobreza.

La incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral no es sólo un asunto de equidad. No debemos olvidar el enorme despilfarro de recursos humanos que supone la no participación laboral de este colectivo. Un simple cálculo, resultado de dividir el PIB de España por el número de personas empleadas, permite concluir que el coste de oportunidad anual en el que incurre la economía española como resultado de la no incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad podría situarse entre treinta y cuarenta mil millones de euros al año, alrededor de un 0,3% del PIB anual.

Según el informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad publicado por el Observatorio de las Ocupaciones (Ministerio de Empleo y Seguridad Social), con datos de 2011 existen en el conjunto del territorio español 110.158 personas con discapacidad en las listas de demandantes de empleo.

Además de remarcar los datos más recientes de 2011, exponiendo un mayor desglose por comunidades autónomas y sectores de actividad más adelante, a continuación se muestra un gráfico comparativo del número de demandantes de empleo de las personas con discapacidad, correspondiente al período 1999-2011.

Tasa de paro. Evolución 2009-2011. Personas con y sin discapacidad.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, 2011. Instituto Nacional de Estadística.

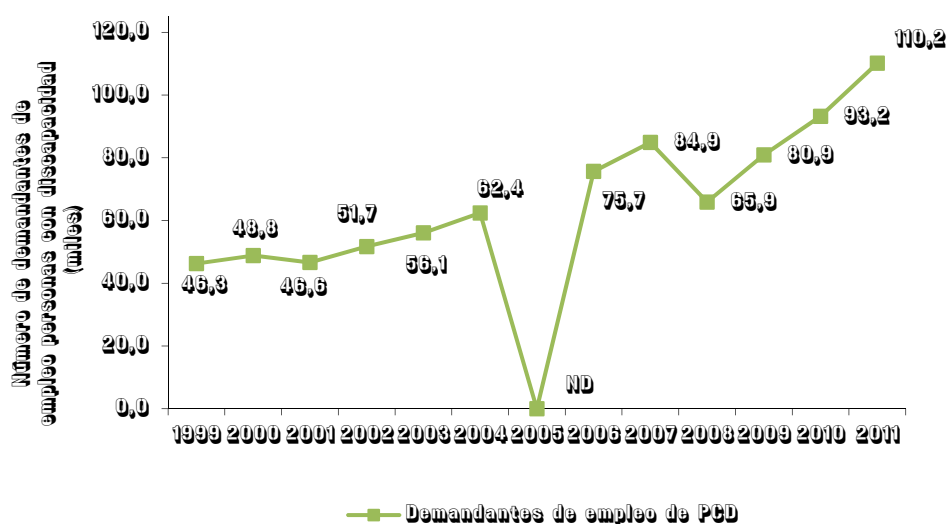
Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, tasa de paro en tanto por ciento. Eje horizontal, año 2009: Tasa de paro personas con discapacidad: 21,8%, personas sin discapacidad: 18,1%; año 2010: tasa de paro de personas con discapacidad: 23,3%, personas sin discapacidad: 20,1%; año 2011: Tasa de paro de personas con discapacidad: 26,9%, personas sin discapacidad: 21,7%.

El gráfico que se muestra a continuación, pone de manifiesto el incremento progresivo en el número de demandantes en el INEM (actual SPEE). Esto puede deberse

principalmente a un cambio cultural. A medida que han pasado los años, se ha inculcado una cultura o mentalidad de mayor integración laboral de las personas con discapacidad, de manera que en 1999 es posible que la mayor parte de éstas personas no estuvieran registradas en el INEM debido a que no se les consideraba útiles para trabajar. Es decir, con los años se ha producido un afortunado cambio cultural que ha incrementado la población activa de personas con discapacidad.

Una explicación alternativa tendría que ver con el aumento de la población de personas con discapacidad. Sin embargo, esta tesis no explica los resultados de la gráfica puesto que el porcentaje de población con discapacidad permanece estable en el 9% respecto de la población total.

Número de demandantes de empleo. Personas con discapacidad. Evolución 1999-2011. (miles)

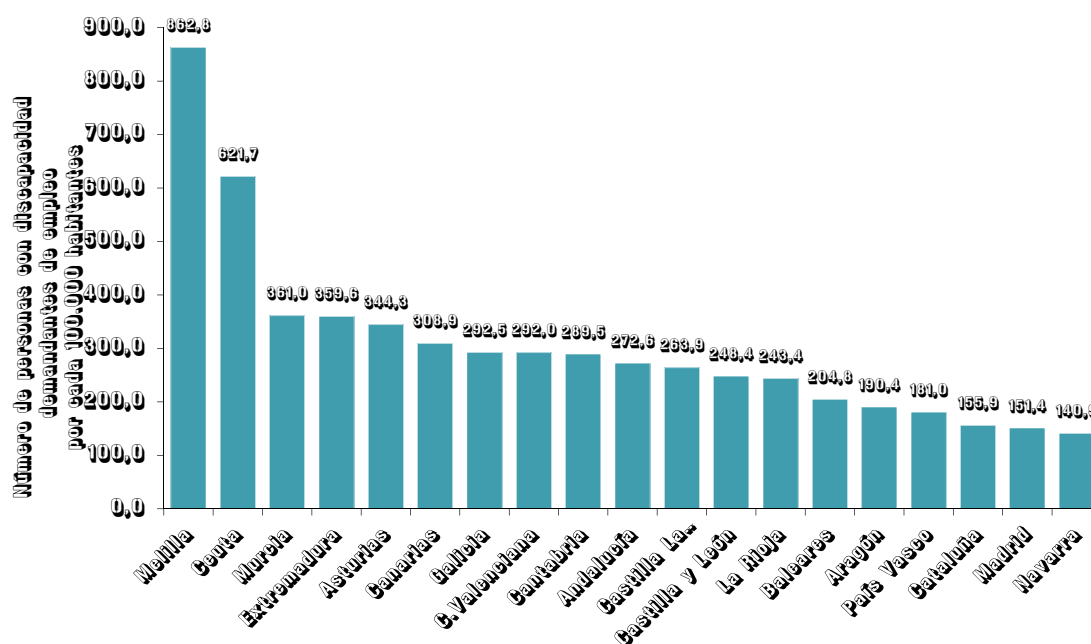


Fuente: Elaboración propia a partir de los informes de mercado de trabajo de los años correspondientes, SPEE.

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número de demandantes de empleo, personas con discapacidad (miles). Eje horizontal, año 1999: 46,3; año 2000: 48,8; año 2001: 46,6; año 2002: 51,7; año 2003: 56,1; año 2004: 62,4; año 2005: No Disponible; año 2006: 75,7; año 2007: 84,9; año 2008: 65,9; año 2009: 80,9; año 2010: 93,2; año 2011: 110,2.

A continuación, se muestran gráficos respecto de los datos disponibles más recientes (20011).

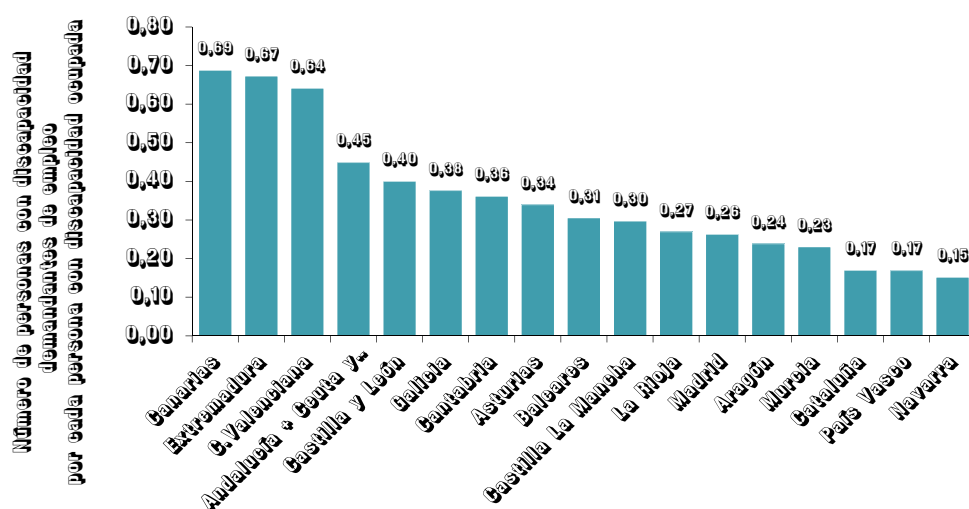
Ratio de personas con discapacidad en listas de demandantes de empleo, por cada 100.000 habitantes



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del informe de mercado de trabajo de las personas con discapacidad (Observatorio de las Ocupaciones). Datos 2010.

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número personas con discapacidad demandantes de empleo por cada 100.000 habitantes. Eje horizontal, Comunidades Autónomas de mayor a menor: Melilla 862,8; Ceuta 621,7; Murcia 361,0; Extremadura 359,6; Asturias 344,3; Canarias 308,9; Galicia 292,5; Comunidad Valenciana 292,0; Cantabria 289,5; Andalucía 272,6; Castilla La Mancha 263,9; Castilla y León 248,4; La Rioja 243,4; Baleares 204,8; Aragón 190,4; País Vasco 181,0; Cataluña 155,9; Madrid 151,4; Navarra 140,9.

Ratio de personas con discapacidad en listas de demandantes de empleo, por cada persona con discapacidad ocupada.

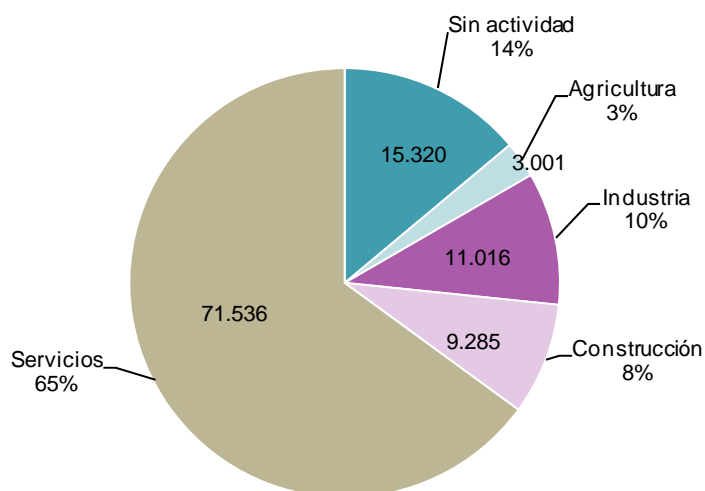


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del informe de mercado de trabajo de las personas con discapacidad (Observatorio de las Ocupaciones). Datos 2010.

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número personas con discapacidad demandantes de empleo por cada persona con discapacidad ocupada. Eje horizontal, Comunidades Autónomas de mayor a menor: Canarias 0,69; C.Valenciana 0,64; Andalucía + Ceuta y Melilla 0,45; Castilla y León 0,40; Galicia 0,38; Cantabria 0,36; Asturias 0,34; Baleares 0,31; Castilla La Mancha 0,30; La Rioja 0,27; Madrid 0,26; Aragón 0,24; Murcia 0,23; Cataluña 0,17; País Vasco 0,17; Navarra 0,15.

Según la actividad económica, los demandantes de empleo se sitúan los sectores que indica la siguiente gráfica.

Total demandantes de empleo con discapacidad según actividad económica

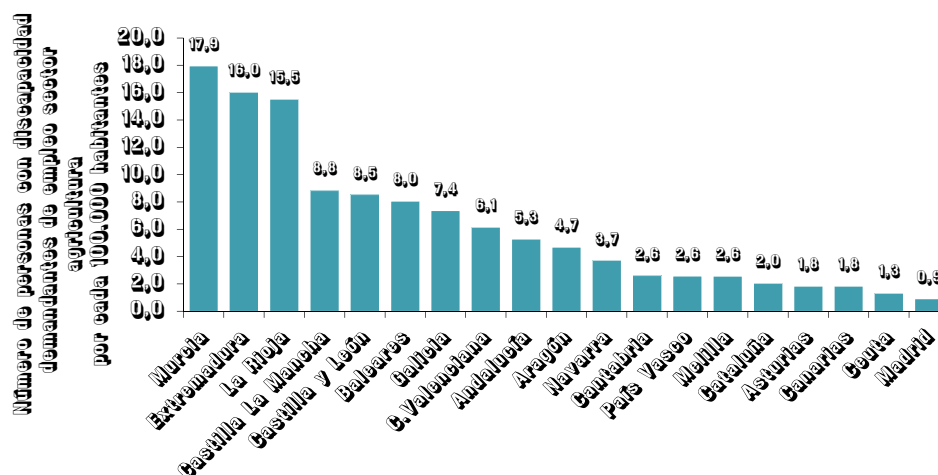


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del informe de mercado de trabajo de las personas con discapacidad (Observatorio de las Ocupaciones). Datos 2010.

Nota explicativa de la gráfica: En el sector servicios hay 71.536 demandantes de empleo con discapacidad, lo que supone un 65% del total; en construcción 9.285 (8%); en industria 11.016 (10% del total); en agricultura 3.001 (3% del total) y sin actividad 15.320 (14% del total).

A continuación, se muestran los gráficos correspondientes a los distintos sectores de actividad, excluyendo la información de demandantes que no presentan un sector de actividad definido. Esta información puede servir para poner de manifiesto las diferentes realidades en términos de demanda de empleo de personas con discapacidad en las distintas comunidades autónomas españolas.

Ratio de personas con discapacidad en listas de demandantes de empleo, por cada 100.000 habitantes.
Orden decreciente. Sector agricultura.

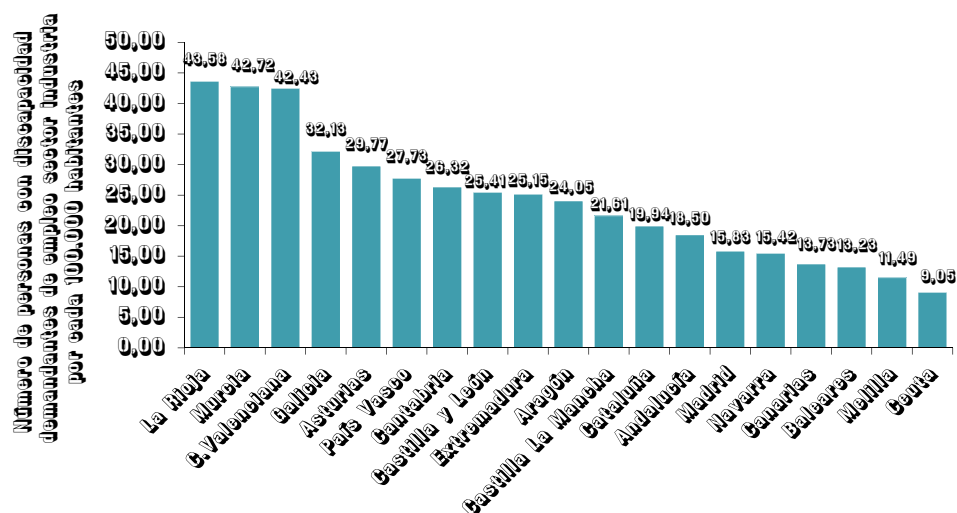


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del informe de mercado de trabajo de las personas con discapacidad (Observatorio de las Ocupaciones). Datos 2010.

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número personas con discapacidad demandantes de empleo en el sector agricultura por cada 100.000 habitantes. Eje horizontal, Comunidades Autónomas, de mayor a menor: Murcia 17,94; Extremadura 16,00; La Rioja 15,49; Castilla La Mancha 8,82; Castilla y León 8,53; Baleares 8,04; Galicia 7,35; Comunidad Valenciana 6,12; Andalucía 5,27; Aragón 4,67; Navarra 3,70; Cantabria 2,60; País Vasco 2,56; Melilla 2,55; Cataluña 2,04; Asturias 1,81; en Canarias 1,81; Ceuta 1,29; Madrid 0,91.

En cuanto a la actividad industrial, destacan la Comunidad Valenciana y La Rioja, con valores tres veces superiores a las comunidades insulares (Islas Canarias e Islas Baleares).

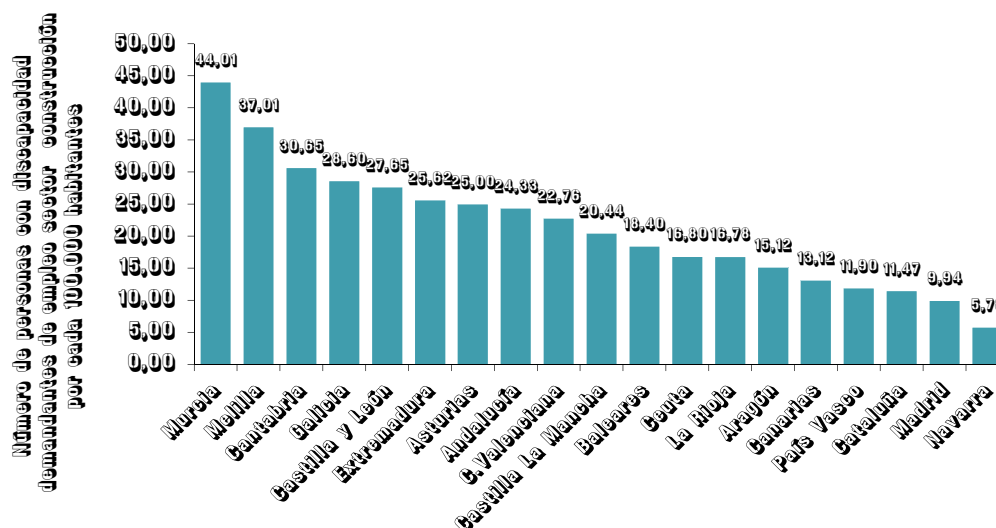
Ratio de personas con discapacidad en listas de demandantes de empleo, por cada 100.000 habitantes.
Orden decreciente. Sector industria.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe de mercado de trabajo de las personas con discapacidad (Observatorio de las Ocupaciones). Datos 2010.

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número de personas con discapacidad demandantes de empleo del sector industria por cada 100.000 habitantes. Eje horizontal, Comunidades Autónomas, de mayor a menor: La Rioja 43,58; Murcia 42,72; Comunidad Valenciana 42,43; Galicia 32,13; Asturias 29,77; País Vasco 27,73; Cantabria 26,32; Castilla y León 25,41; Extremadura 25,15; Aragón 24,05; Castilla La Mancha 21,61; Cataluña 19,94; Andalucía 18,50; Madrid 15,83; Navarra 15,42; Canarias 13,73; Baleares 13,23; Melilla 11,49 y Ceuta 9,05.

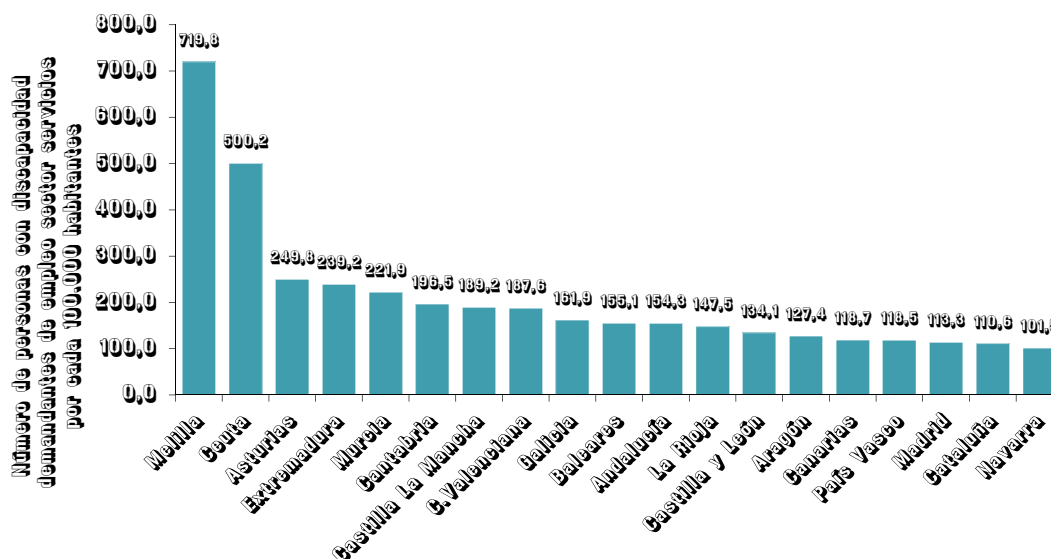
Ratio de personas con discapacidad en listas de demandantes de empleo, por cada 100.000 habitantes. Orden decreciente. Sector construcción.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe de mercado de trabajo de las personas con discapacidad (Observatorio de las Ocupaciones). Datos 2010.

Nota explicativa de la gráfica: Eje de vertical, número de personas con discapacidad demandantes de empleo del sector construcción por cada 100.000 habitantes. Eje horizontal, Comunidades Autónomas, de mayor a menor: Murcia 44,01; Melilla 37,01; Cantabria 30,65; Galicia 28,60; Castilla y León 27,65; Extremadura 25,62; Asturias 25,00; Andalucía 24,33; Comunidad Valenciana 22,76; Castilla La Mancha 20,44; Baleares 18,40; Ceuta 16,80; La Rioja 16,78 Aragón 15,12; Canarias 13,12País Vasco 11,90; Cataluña 11,47; Madrid 9,94; Navarra 5,78.

Ratio de personas con discapacidad en listas de demandantes de empleo, por cada 100.000 habitantes. Orden decreciente. Sector servicios.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe de mercado de trabajo de las personas con discapacidad (Observatorio de las Ocupaciones). Datos 2010.

Nota explicativa de la gráfica: Eje de vertical, número de personas con discapacidad demandantes de empleo del sector servicios por cada 100.000 habitantes. Eje horizontal, Comunidades Autónomas, de mayor a menor: Melilla 719,84; Ceuta 500,17; Asturias 249,77; en Extremadura 187,62; Murcia 221,94; Cantabria 196,51; Castilla La Mancha 189,16; Comunidad Valenciana 187,62; Galicia 161,90; Baleares 155,09; Andalucía 154,34; La Rioja 147,51; Castilla y León 134,09; Aragón 127,41; Canarias 118,72; País Vasco 118,50; Madrid 113,34; Cataluña 110,64; Navarra 101,55.

Adicionalmente, en un contexto en el que la inversión de la pirámide demográfica podría dificultar, a lo largo de los próximos años y décadas, el mantenimiento de los estados del bienestar en las economías avanzadas, la incorporación a la fuerza de trabajo de las personas con discapacidad, tal y como sostiene la OCDE, podría resultar clave. Las medidas en esta dirección podrían suavizar la curva decreciente a la que, en ausencia de cambios bruscos en los patrones demográficos y dado el envejecimiento de la población, está abocada la fuerza de trabajo en España.

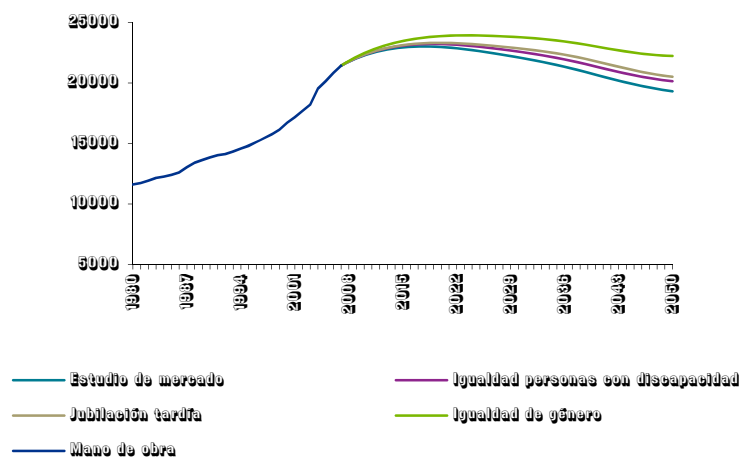
De esta manera, la proyección de población activa en 2050, según la OCDE (2010), será mayor que la tendencia actual, en función de los distintos escenarios:

- Igualdad de las personas con discapacidad
- Jubilación tardía
- Igualdad de género

Es decir, si los elementos anteriores se materializan, o al menos alguno de ellos, en 2050 habrá mayor mano de obra que lo estimado en el estudio de mercado de la OCDE según la tendencia actual.

El estudio de mercado establece una cifra inferior a 20 millones de trabajadores, sin embargo, si se promueve la igualdad de las personas con discapacidad en el acceso al empleo, esta cifra podría incrementarse hasta los 21 millones; si se aplica la jubilación tardía sobre la población en edad de trabajar, el efecto no es muy brusco pero sería superior a la última cifra proporcionada. Y, por último, si se lograra la igualdad de género, la población total ocupada se incrementaría en 2050 a alrededor de 23 millones.

Proyección de la mano de obra de acuerdo a tres escenarios diferentes de tasas de participación en el mercado laboral de personas con discapacidad, género y jubilación tardía en España, 1980-2050 (en miles).

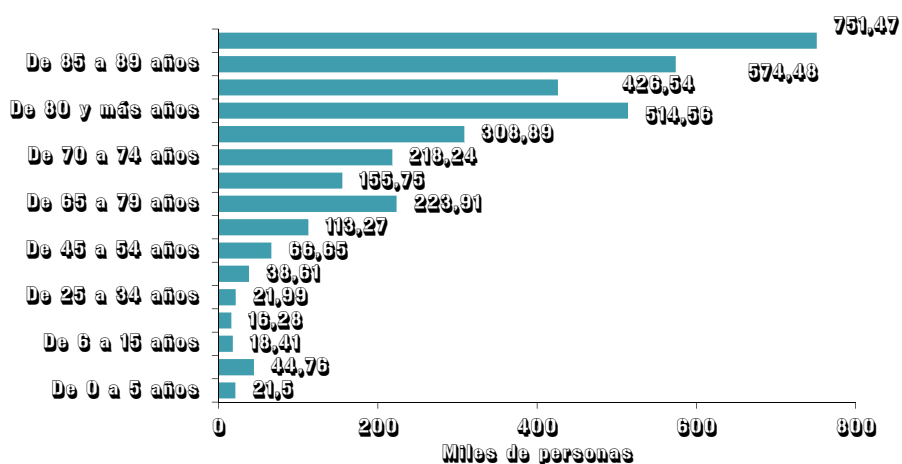


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de *Sickness, disability and work*. OCDE. 2010.

Nota explicativa de la gráfica: La proyección de la mano de obra en 2050 será mayor que la tendencia actual si se lleva a cabo la igualdad de las personas con discapacidad, mayor aún si se lleva a cabo la jubilación tardía y todavía más alta si se produce la igualdad de género.

No debemos olvidar que, además del envejecimiento que está sufriendo la población en general, el número de personas con discapacidad aumenta con la edad.

Tasa de personas con algún tipo de discapacidad por cada mil habitantes en función de los tramos de edad. Datos a 2008.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Nota explicativa de la gráfica: Eje de vertical, rangos de edad. Eje horizontal, Miles de personas. De 0 a 5 años 21,5; de 6 a 15 años 18,41; de 16 a 24 años 16,28; de 25 a 34 años 21,99; de 35 a 44 años 38,61; de 45 a 54 años 66,65; de 55 a 64 años 113,27; de 65 a 79 años 223,91; de 65 a 69 años 155,75; de 70 a 74 años 218,24; de 75 a 79 años 308,89; de 80 a 84 años 426,54; de 85 a 89 años 574,48; de 90 y más años 751,47

La incorporación de las personas con discapacidad al mercado de trabajo tiene, por lo tanto, un efecto adicional relacionado con el sostenimiento del estado del bienestar.

Desde el punto de vista del gasto público, conviene recordar asimismo el carácter permanente de las ayudas públicas a las personas con discapacidad. Tal y como muestran los estudios desarrollados al efecto por organizaciones internacionales como la OCDE, la salida de una persona con discapacidad del mercado laboral tiene carácter casi permanente. Esto es, la probabilidad de que una persona que recibe subsidios por discapacidad se reincorpore al mercado laboral es reducida. De este modo, las iniciativas y el apoyo público al empleo de las personas con discapacidad tiene como contrapartida una disminución que podríamos denominar estructural y de largo plazo sobre el gasto social y reduce las presiones sobre el estado del bienestar.

Por último, no debe olvidarse que las personas con discapacidad, según se proclama en el artículo 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, tienen reconocido el derecho a *“beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad”*. No se trata de un imperativo legal. Se trata de unas directrices de unión fundamentadas en valores universales de la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad. Asimismo, hay que tener presente el propósito que queda plasmado en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en su artículo primero: *“El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”*. Los principios generales de la Convención tienen una indudable lectura desde el punto de vista de la participación en el mercado laboral. Son los 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) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- e) La igualdad de oportunidades;
- f) La accesibilidad;
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer;
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

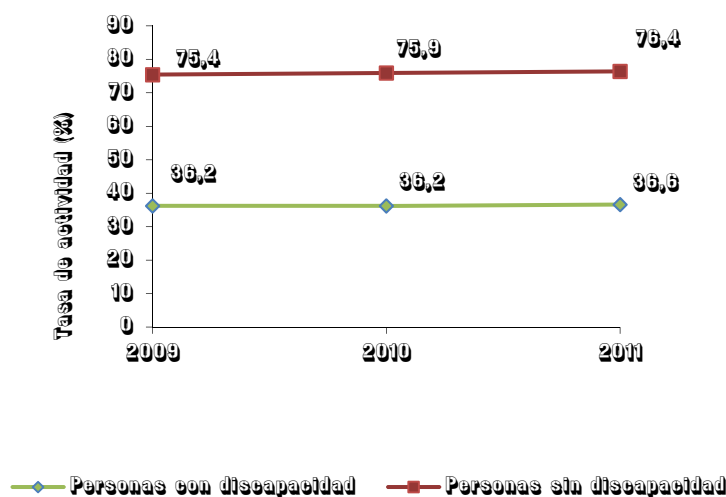
La incorporación de las personas con discapacidad al empleo podría añadir un 0,3% anual al PIB de España. Puntos principales

- La probabilidad de que una persona con discapacidad participe en el mercado laboral en España es menos de la mitad de la de una persona sin discapacidad. El coste de oportunidad anual en el que incurre la economía española como resultado de la no incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad podría situarse alrededor de un 0,3% del PIB.
- En un contexto en el que la inversión de la pirámide demográfica podría dificultar, a lo largo de los próximos años y décadas, el mantenimiento de los estados del bienestar en las economías avanzadas, la incorporación a la fuerza de trabajo de las personas con discapacidad podría resultar clave. Tanto desde el punto de vista del incremento de la fuerza laboral como de la disminución del gasto estructural.
- Las personas con discapacidad que figuran en las listas de demandantes de empleo del INEM (actual SPEE), ha ido en aumento desde el año 1999.

4 Los datos de empleo de las personas con discapacidad siguen siendo muy bajos

Los datos de la Encuesta de Población Activa de 2011 muestran como las tasas de empleo de las personas con discapacidad son sustancialmente inferiores a las de las personas sin discapacidad.

Evolución tasa de actividad. Periodo 2009-2011. Personas con y sin discapacidad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), 2011.

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, tasa de actividad en porcentaje (con discapacidad y sin discapacidad). Eje horizontal, años 2009, 2010 y 2011. Los datos son: en el año 2009, 36,2% personas con discapacidad, activas, 75,4% personas sin discapacidad, activas; en el año 2010, 36,2% personas con discapacidad activas, 75,9% de personas sin discapacidad, activas; en el año 2011, 36,6% de personas con discapacidad, activas, 76,4% de personas sin discapacidad activas.

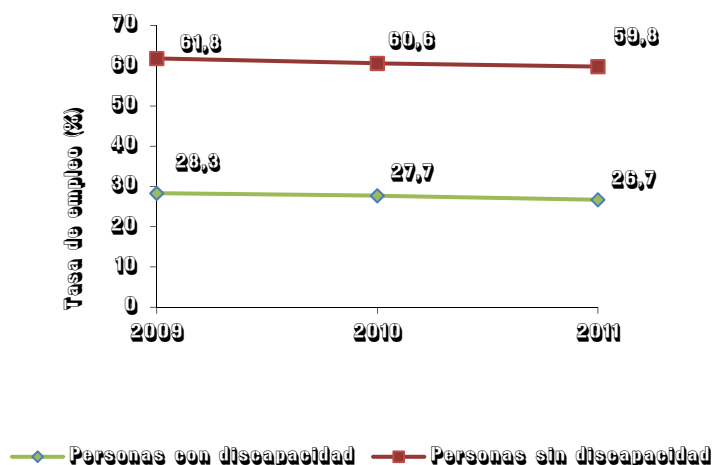
Hay varios elementos que resulta conveniente destacar respecto del caso español; la tasa de empleo de personas con discapacidad en países avanzados como Suecia, Alemania o Reino Unido es sustancialmente superior a la de España. En Suecia, la tasa de empleo superaba a la española, a finales de la pasada década y de acuerdo a los datos de la

OCDE, en un 74%. Las tasas de Alemania y Reino Unido superaban a la de España en un 41 y en un 26%, respectivamente.

Otro elemento que cabría tomar en consideración es el reducido impacto que los años de prosperidad económica en España tuvieron sobre la tasa de empleo de las personas con discapacidad en nuestro país. De acuerdo a los datos del INE, entre los años 1997 y 2007, la tasa de desempleo en España se redujo en aproximadamente un 50%. Sin embargo, esta reducción en la tasa de desempleo general del país no se tradujo en un aumento proporcional de la tasa de empleo de las personas con discapacidad, tal y como podía preverse dado el menor punto de partida de las persona con discapacidad. Desde mediados de los años noventa hasta finales de la primera década de los años 2000, el efecto convergencia que debería haberse producido en el aumento de la ocupación de las personas con discapacidad, dada su peor posición de partida, apenas es perceptible. La información más reciente data de 2011.

Según la encuesta de población activa (EPA), el 36,6% de las personas con discapacidad legalmente reconocida eran activos en 2011. Esta tasa de actividad es casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (76,4%). La tasa de empleo en las personas con discapacidad es del 26,7%, y por otro lado la tasa de paro del colectivo fue del 26,9%, más de 5 puntos superior a la de la población sin discapacidad.

Evolución tasa de empleo. Periodo 2009-2011. Personas con y sin discapacidad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), 2011.

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, tasa de empleo en porcentaje (con discapacidad y sin discapacidad). Eje horizontal, años 2009, 2010 y 2011. Los datos son: en el año 2009, 28,3% personas con discapacidad con empleo, 61,8% personas sin discapacidad con empleo; en el año 2010, 27,7% personas con discapacidad con empleo, 60,6% de personas sin discapacidad con empleo; en el año 2011, 26,7% de personas con discapacidad con empleo, 59,8% de personas sin discapacidad con empleo.

A pesar de las bajas tasas de empleo, cabe destacar que según datos del SPEE⁷, la contratación de las personas con discapacidad en España ha experimentado un cambio de tendencia en relación a años anteriores. Se observa, asimismo, que la temporalidad alcanza valores de contratación muy superiores a los de la contratación indefinida, coincidiendo con la realidad de nuestro mercado de trabajo en términos generales.

⁷ Informe del Mercado de Trabajo Estatal. SPEE. Datos 2011.

Evolución del número de contratos a personas con discapacidad (2006-2011). (En miles).

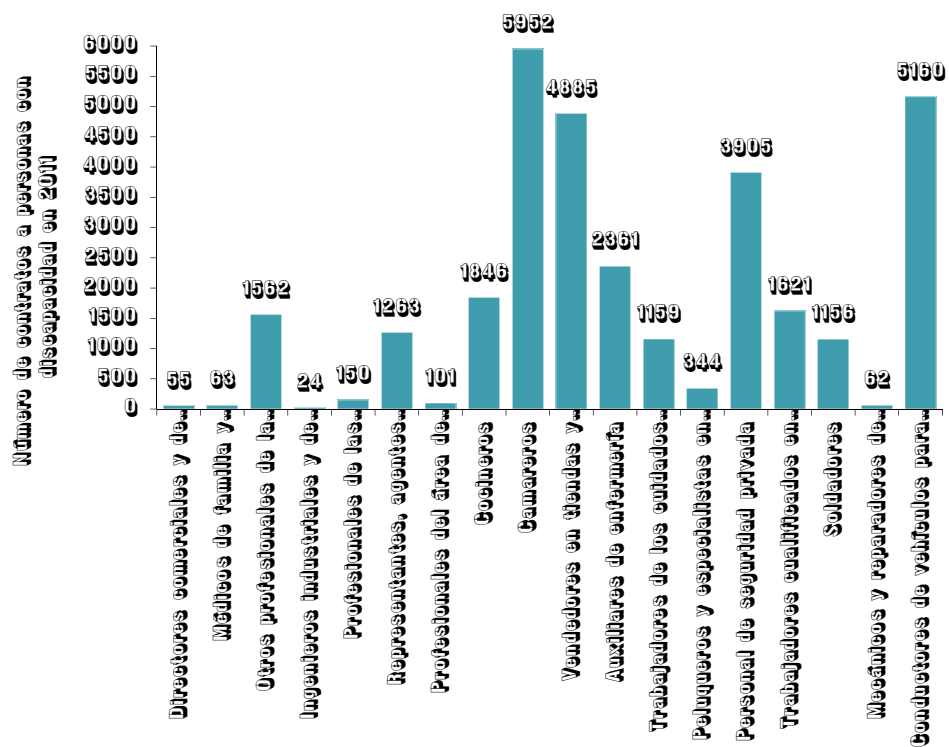


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SPEE.

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número de contratos a personas con discapacidad (en miles). Eje horizontal, años 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010. Los datos son: en el año 2006: 25,66 contratación indefinida, 125,17 contratación temporal. Total contratación: 150,82; en el año 2007: 27,90 contratación indefinida, 136,14 contratación temporal. Total contratación: 164,04; en el año 2008: 24,59 contratación indefinida, 128,69 contratación temporal. Total contratación: 153,28; en el año 2009: 18,78 contratación indefinida, 119,31 contratación temporal. Total contratación: 138,09; en el año 2010: 20,23 contratación indefinida, 131,17 contratación temporal, Total contratación: 151,40; en el año 2011: 7,166 contratación indefinida, 148,334 contratación temporal. Total contratación: 155,50.

Según el Informe de Mercado de Trabajo Estatal, en el último trimestre de 2011 la contratación de personas con discapacidad se situó en el 1,08% respecto del total de contrataciones. El mismo informe aporta datos parciales en cuanto a las profesiones o sectores de actividad asociados a los contratos de personas con discapacidad. Sobre un total de 31.669 contratos, la distribución sería la que se expone en el siguiente gráfico:

Número de contratos a personas con discapacidad según algunos sectores de actividad (2011).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SPEE.

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número de contratos a personas con discapacidad (2011). Eje horizontal, Actividades y/o perfiles profesionales de las personas contratadas. Los datos son: Directores comerciales y de investigación y desarrollo: 55; Médicos de familia y especialistas: 63; Otros profesionales de la formación: 1.562; Ingenieros industriales y de producción: 24; Profesionales de las tecnologías de la información: 150; Representantes, agentes comerciales y afines: 1.263; Profesionales del área de apoyo en la empresa: 101; Cocineros: 1.846; Camareros: 5.952; Vendedores en tiendas y almacenes: 4.885; Auxiliares de enfermería: 2.361; Trabajadores de los cuidados a personas: 1.159; Peluqueros y especialistas en tratamiento de estética: 344; Personal de seguridad privada: 3.905; Trabajadores cualificados en actividades agrícolas: 1.621; Soldadores: 1.156; Mecánicos y reparadores de equipos electrónicos: 62; Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera: 5.160.

Los datos de empleo de las personas con discapacidad siguen siendo muy bajos. Puntos principales

- La tasa de empleo de personas con discapacidad en países avanzados como Suecia, Alemania o Reino Unido es sustancialmente superior a la de España.
- Por otra parte, los años de prosperidad económica en España tuvieron un impacto reducido sobre la convergencia de la tasa de empleo de las personas con discapacidad con respecto a la de la población general.
- El número de contratos de personas con discapacidad se ha incrementado en un 2,71% respecto de los datos de 2010. En total, se han registrado 155.500 nuevos contratos, un 1,08% respecto de la contratación total registrada en España a finales de 2011.

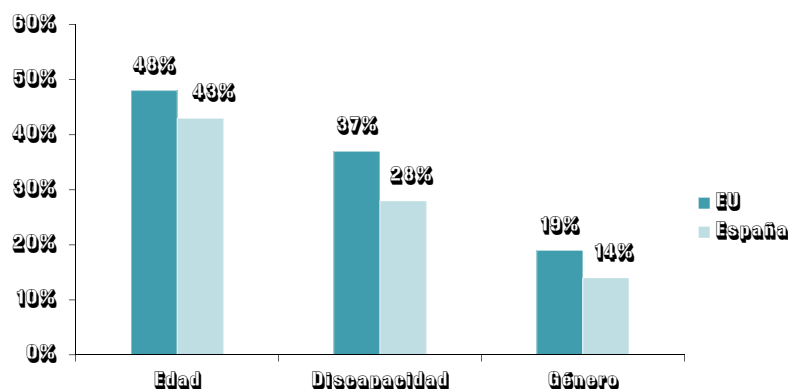
5 La discriminación todavía no ha desaparecido, especialmente en algunos colectivos

A pesar de que la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea proclamada por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, en diciembre del año 2000, realiza una mención expresa a la prohibición de todo tipo de discriminación debido a condiciones personales de cada individuo, los datos disponibles parecen indicar que todavía sigue existiendo un trato desigual o discriminatorio hacia las personas con discapacidad.

De acuerdo a los resultados del Eurobarómetro⁸ sobre discriminación del año 2009, la mayoría de los españoles considera que la discriminación hacia las personas con discapacidad está extendida en nuestra sociedad. Esta percepción es más acusada que la que puede encontrarse en el resto de países de la Unión Europea. Sin embargo, paradójicamente, las tornas cambian cuando la pregunta del Eurobarómetro se refiere a en qué medida las personas con discapacidad pueden sufrir discriminación a la hora de acceder a un empleo. Sólo un 28% de los españoles consultados en la elaboración del Eurobarómetro considera que una persona con discapacidad es discriminada en este ámbito. Este dato es sustancialmente inferior al correspondiente a la media de los países de la Unión Europea, donde la percepción de discriminación laboral se eleva a un 37%. Comparando los datos de discriminación por motivo de discapacidad con otras características de la persona, por ejemplo, la edad o el género, se observa que los esfuerzos por lograr la igualdad de oportunidades al acceder a un empleo son, a día de hoy, insuficientes.

⁸ Discrimination in the EU, Eurobarómetro 71.2

Percepción de la discriminación en el trabajo



Fuente: Discrimination in the EU, Eurobarómetro 71.2

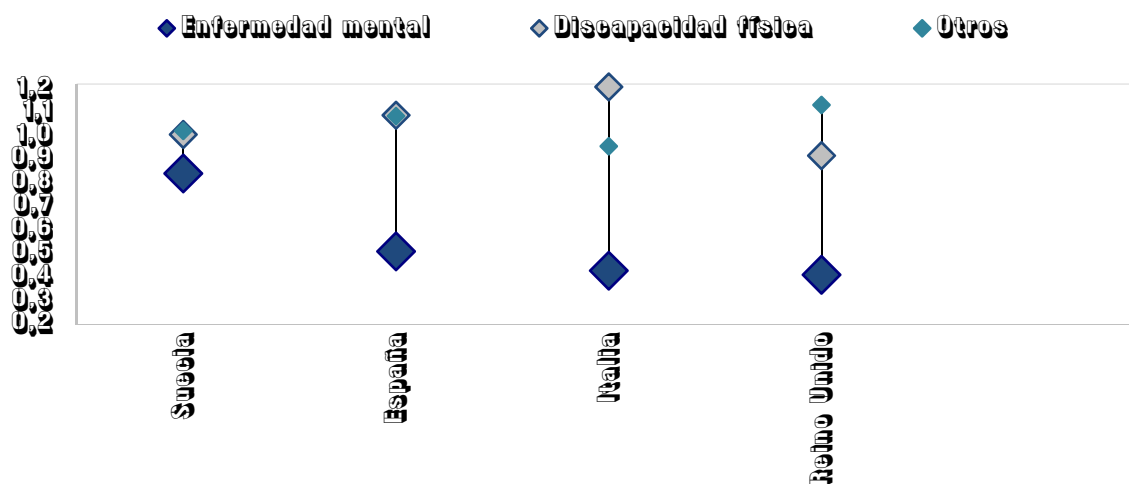
Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, percepción de la discriminación en el trabajo, en porcentaje. Eje horizontal, datos de EU y España, para edad, discapacidad y género. Los datos son: discriminación de la edad en el trabajo: 48% en EU, 43% en España; discriminación de la discapacidad en el trabajo: 37% en EU, 28% en España; discriminación de género en el trabajo: 19% en EU, 14% en España.

Los resultados anteriores pueden, en cierta medida, ser excesivamente optimistas cuando se enfrentan a lo que se pone de manifiesto en otras publicaciones de referencia. La última edición, correspondiente al ejercicio 2011, del Informe Mundial sobre Discapacidad pone de manifiesto la enorme incomprensión todavía existente en lo que se refiere a determinados tipos de discapacidad. Así, el informe se hace eco de un trabajo de investigación desarrollado por la Comisión Europea⁹ que establece que, entre otros aspectos, el público en general no comprende las capacidades de las personas con discapacidad intelectual. Y que las personas con enfermedades mentales son discriminadas incluso en lo que se refiere a la atención sanitaria.

Los datos anteriores coinciden con los publicados por la OCDE en lo que se refiere a las dificultades con las que se enfrentan la personas pertenecientes a colectivos tales como el de la enfermedad mental.

⁹ Quality in and equality of access to healthcare services. Brussels, European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2008.

Tasas de empleo por tipos de discapacidad, 2002



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OCDE

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, tasa de empleo por tipo de discapacidad. Eje horizontal, países: Suecia, España, Italia y Reino Unido. Los datos son: en Suecia: 0,84 tasa de empleo enfermedad mental, 1,01 tasa de empleo discapacidad física y 1,02 otros; en España: 0,51 tasa de empleo enfermedad mental, 1,09, 1,08 otros; en Italia: 0,43 tasa de empleo enfermedad mental, 1,21 discapacidad física, 0,96 otros; en Reino Unido: 0,41 tasa de empleo enfermedad mental, 0,92 discapacidad física, 1,13 otros.

Aunque los datos de la OCDE tienen ya una década, resulta significativo comprobar que en la Unión Europea la probabilidad de que una persona con enfermedad mental estuviera ocupando un empleo era un 40% inferior al de una persona con discapacidad física. Los datos permitían ver las significativas diferencias existentes entre los distintos países. Por ejemplo, el diferencial en Suecia era de tan sólo un 15%. En el otro extremo, las diferencias en el Reino Unido o en Eslovaquia se situaban alrededor o por encima del 60%.

Con respecto a España, los datos ponían de manifiesto que la probabilidad de que una persona con enfermedad mental encontrara un empleo se encontraba entre las más bajas de la OCDE. La probabilidad era, para el último año para el que existen datos, la mitad

de la de la población general de las personas con discapacidad. O, por expresarlo en términos más periodísticos, una persona con discapacidad mental en España tiene tres veces más dificultades para encontrar un empleo que una persona con la misma condición en Suecia. Este es, por lo tanto, un colectivo especialmente vulnerable a la discriminación.

De acuerdo a estudios empíricos desarrollados en algunos países, de los que se hace eco el mencionado Informe Mundial sobre Discapacidad del año 2011, las personas con discapacidad reciben también menores salarios. Las diferencias salariales no son explicables por el diferencial de productividad existente entre las personas con y sin discapacidad, lo que podría indicar una persistencia en la discriminación hacia este colectivo.

La discriminación todavía no ha desaparecido, especialmente en algunos colectivos. Puntos principales

- Según muestran diversos estudios, existe una mayor discriminación para determinados colectivos de la discapacidad. Una persona con enfermedad mental en España tiene tres veces más dificultades para encontrar un empleo, comparado con el conjunto de personas con discapacidad, que una persona con la misma condición en Suecia.
- Además, las diferencias salariales existentes entre las personas con y sin discapacidad no son explicables por el diferencial educativo entre las personas con y sin discapacidad, lo que podría indicar la presencia de discriminación.

6 Alinear incentivos para conseguir la integración

La integración de las personas con discapacidad es, en último término, es un asunto de equidad o justicia social. Y por lo tanto una responsabilidad del conjunto de la sociedad. Un asunto que tiene que ver con asegurar que todos los ciudadanos disfrutan de los mismos derechos y oportunidades. Pero la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral es también un asunto de eficiencia económica, de evitar el despilfarro de esfuerzo y de talento que supone dejar fuera del tejido económico nacional a un colectivo significativo y capaz de aportar a la prosperidad y riqueza nacionales en la misma medida que el resto de la población. Como veíamos, en la medida en la que los problemas asociados a la pirámide poblacional se hagan patentes, la incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad cobrará una especial importancia.

Las medidas adoptadas en los países avanzados a lo largo de las últimas décadas tienen como objetivo incidir tanto en el ámbito de la equidad como en el de la eficiencia, poniendo el acento en los distintos ámbitos que pueden dificultar, entorpecer o desincentivar el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad. Desde instrumentos institucionales a incentivos de mercado, pasando por medidas que faciliten la empleabilidad de este colectivo eliminando ideas preconcebidas y poniendo freno a la discriminación. A este respecto, las medidas establecidas deben estimular a los actores involucrados en la incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad, incluyendo a este colectivo, a los empleadores y a las autoridades públicas.

- Para las personas con discapacidad, la arquitectura normativa establecida debe hacer atractiva la búsqueda de un empleo, el mantenimiento del puesto de trabajo, el desarrollo profesional o el retorno al mismo.

- Para los empleadores, deben existir incentivos para emplear a personas con discapacidad que eliminen las barreras de productividad y adaptación reales o percibidas.
- Las autoridades públicas deben ayudar a las personas con discapacidad a mejorar su empleabilidad, evaluando y mejorando sus capacidades y su empleabilidad con el objeto de evitar la consolidación de incentivos perversos que puedan alejarlas del mercado laboral.

6.1 Combatiendo la discriminación

En el ámbito institucional, en primer lugar, podemos encontrar las iniciativas adoptadas para erradicar la discriminación. Entre los primeros países en avanzar en esta dirección cabe destacar a Estados Unidos (1990), Canadá (1992) y el Reino Unido (1995). En España, la Ley de Integración Social de los Minusválidos (1982) sienta las bases de la discriminación positiva a través del establecimiento de cuotas en el empleo de las personas con discapacidad. La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad consagra en nuestro ordenamiento jurídico la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad. Otros países, como Brasil y Ghana han reflejado la no discriminación de las personas con discapacidad, de manera expresa, en sus constituciones.

Cabe resaltar lo reciente, en términos históricos, de las iniciativas destinadas a combatir, desde el ámbito normativo, la discriminación de las personas con discapacidad. En 2009, por ejemplo, Suecia aprobaba su Discrimination Act. La supervisión de su cumplimiento queda en manos del defensor de la igualdad (Equality Ombudsman¹⁰).

¹⁰ www.do.se

En 2006 vio la luz la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas. La convención reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones a las de las personas sin discapacidad. Esto incluye el derecho a ganarse la vida en un trabajo libremente elegido y en un ambiente de trabajo abierto, inclusivo y accesible. La convención prohíbe asimismo cualquier forma de discriminación en el empleo y promueve la formación, las oportunidades de autoempleo y pide que exista una adaptación de los puestos de trabajo a las personas con discapacidad, entre otros. La convención ha sido ratificada, hasta el otoño de 2012, por 154 países. Fue ratificada por España en el año 2007.

6.2 Eliminando las barreras de entrada

En segundo lugar cabría destacar las cuotas que incentivan la contratación de personas con discapacidad, estableciendo los porcentajes que estas personas deben suponer de las plantillas totales de las compañías del sector privado e, incluso, del sector público.

En el caso de España, este tipo de medidas también tienen como objetivo, aunque a modo de alternativa excepcional, incentivar la contratación de bienes o servicios con empresas que cuenten con un porcentaje significativo de personas con discapacidad en sus plantillas. Los avances más recientes en este ámbito incluyen el establecimiento de medidas más rigurosas en casos de incumplimiento, la extensión de las cuotas a las compañías de menor tamaño o la ampliación de los colectivos a los que las cuotas obligatorias pueden dar cabida.

Entre los países que, además de España, han implantado cuotas aplicables tanto al sector público como al sector privado¹¹ se encuentran Francia, Alemania, Italia, Holanda, Portugal e Italia. La cuota alemana, por ejemplo, alcanza al 5% de los empleados en compañías de más de 20 trabajadores. En el caso de España el tamaño de las compañías

¹¹ http://www.euro.centre.org/data/1201610451_25081.pdf

a las que aplica la cuota es de 50 empleados. Teniendo en cuenta que el tamaño medio de las compañías españolas es, en términos de empleados, la mitad del de las alemanas, puede afirmarse que el potencial número de puestos de trabajo que podrían ser ocupados por personas con discapacidad en España está muy lejos del equivalente alemán. Esto es, el límite de tamaño de las compañías que establece la legislación española en lo que se refiere a las personas con discapacidad no tiene en cuenta las particularidades de la demografía empresarial española. (LISMI 13/1982, artículo 38).

Ni Suecia ni el Reino Unido¹², países relevantes desde el punto de vista del estudio de la discapacidad, ha aplicado cuotas, ni en el sector público ni en el privado.

	Cuota de reserva de personas con discapacidad en administraciones públicas	Cuota de reserva de personas con discapacidad en empresas privadas
España	7%	2% (en empresas con 50 o más empleados)
Alemania	5%	5%
Holanda	2-5% (no es obligatoria)	2-5% (no es obligatoria)
Italia	-	7% (en empresas con 50 o más empleados)
Francia	-	6% (en empresas con 20 o más empleados)
Austria	4%	4%
Polonia	2%	6% (empresas con más de 25 empleados)

Fuente: National Disability Authority, Irlanda

Las medidas antidiscriminación y las cuotas establecen obligaciones universales a los empleadores, aunque no siempre adecuadamente implementadas. En este sentido cabe destacar que aunque los resultados son mejores en el ámbito público que en el privado, los objetivos establecidos en la LISMI continúan sin cumplirse en España décadas después de ser fijados.

¹² Equality Act 2010

Es por ello que el gobierno español se vio en la necesidad de establecer una serie de medidas alternativas a través del Real Decreto 27/2000 y la Orden de 24 de julio en la que se regula el procedimiento administrativo de aplicación. Estas disposiciones fueron derogadas por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, que contiene una nueva regulación del cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

Las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo en favor de las personas con discapacidad son las siguientes:

a) La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.

b) La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

c) Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad. La entidad beneficiaria de dichas acciones debe ser una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad.

d) La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el Real

Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

6.3 Ofreciendo incentivos a empleadores y empleados

En tercer lugar, cabe destacar los incentivos establecidos para aumentar la propensión de los empleadores a contratar personas con discapacidad. Su objetivo es erradicar el aparente diferencial de costes entre personas con y sin discapacidad, reforzando de esta manera el incentivo a su contratación. Los incentivos pueden ser fiscales, laborales o pueden tener que ver con el apoyo para la adaptación de los puestos de trabajo.

Los incentivos ofrecidos a los empleadores tienen que ver con compensar la aparente menor productividad de las personas con discapacidad. Incluyen ventajas fiscales a las que pueden acogerse al emplear a personas con discapacidad o ayudas directas. Pero los incentivos ofrecidos a los empleadores también pueden ser negativos y tener que ver con prevenir la posible aparición de casos de discriminación hacia las personas con discapacidad. Es en este ámbito en el que se encuadran las cuotas de reserva o las medidas contra la discriminación. Los incentivos pueden tener que ver también con eliminar el riesgo moral de los empleadores, entendido como la falta de estímulos que les animen a incorporar o reincorporar a trabajadores enfermos o con discapacidad. En este sentido se englobarían asimismo las medidas orientadas a asegurar la existencia de un sistema sancionador eficiente en el caso de incumplimiento de las cuotas de reserva por parte de las compañías.

En lo que se refiere a las personas con discapacidad, también son necesarios incentivos que animen a buscar un empleo o a conservarlo si ya lo tienen. El incentivo principal consiste en asegurar que el empleo sea atractivo económicamente y que no ocasione, como sucede en algunos casos, la pérdida de ayudas o ingresos. Los principales podrían ser la posibilidad de poder combinar ingresos por prestaciones públicas con un salario o los complementos económicos o en especie al estar empleado. Adicionalmente, los

incentivos pueden estar enfocados a la rehabilitación en lugar de a la discapacidad, a la graduación de las prestaciones según la discapacidad o a la posibilidad de tener prestaciones independientes de la condición laboral ligándolas, por ejemplo, a la evidencia empírica que indica que las personas con discapacidad se enfrentan a un mayor nivel de gasto para la obtención de un nivel de bienestar similar al de las personas sin discapacidad.

6.4 Desde el empleo protegido

El empleo protegido constituye otra de las medidas comúnmente adoptadas a lo largo de las últimas décadas para integrar en el mercado laboral a las personas con discapacidad. La percepción institucional del empleo protegido no siempre es positiva, dado que se entiende que puede conducir a la generación de “ghettos” laborales. De ahí que en los últimos años se hayan dado pasos para asegurar que las condiciones del empleo protegido son las adecuadas. En algunos países han sido introducidas acreditaciones, para garantizar que los centros de empleo protegido reúnen las condiciones necesarias para las personas con discapacidad. Este sería el caso, por ejemplo, del Disability Employment Services Scheme australiano. Otras legislaciones han establecido medidas para acercar el empleo protegido al ordinario, como las empresas sociales en Finlandia¹³.

Las empresas sociales finlandesas combinan el apoyo a las personas con discapacidad y al colectivo de desempleados de larga duración. Tienen el objetivo de ser un paso previo a la transición al mercado laboral ordinario y deben estar registradas en el Ministerio de Economía y Empleo del país. Los empleados perciben salarios de mercado, de acuerdo a lo establecido en los convenios colectivos correspondientes, y el empleador percibe una bonificación salarial. Un 30% de los empleados deben ser personas con discapacidad o una combinación de estas con desempleados de larga duración. Por el

¹³ Act on Social Enterprises 2003

momento, el número y el impacto en términos de empleados de las empresas sociales finlandesas son reducidos.

En otros países de la Unión Europea, en general, los requisitos en cuanto al porcentaje de personas con discapacidad que deben encontrarse en el empleo protegido son menores al 70% que se exige en España según artículo 42.2 de la Ley 13/1982 (LISMI) (según redacción dada por la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social). En el Reino Unido, por ejemplo, al menos el 50% de los empleados deben presentar un grado de discapacidad de entre un 30% y un 80%. En Suecia este valor se reduce al 40% de los trabajadores empleados en los talleres protegidos (Samhall) que deben ser personas con discapacidades más severas (más del 50%). Se sigue reduciendo en Italia, donde las cooperativas sociales deben contratar como mínimo a un 30% de personas pertenecientes al grupo objetivo, que no sólo incluye a las personas con discapacidad sino también a colectivos con especiales dificultades de inserción social hasta llegar a Alemania, donde la exigencia es del 20% del personal contratado.

Otros países, como Noruega, limitan el porcentaje de personas que pueden permanecer permanentemente en empleo protegido poniendo el acento en el aprendizaje necesario para acometer la transición. En Holanda, por otra parte, el acento se pone en la individualización del empleo protegido, que puede ser ofrecido también por compañías convencionales.

Como en tantos otros ámbitos relacionados con la discapacidad, existen sustanciales carencias informativas en lo que se refiere a la evaluación del impacto del empleo protegido, también en el ámbito de la Unión Europea. De acuerdo a los datos disponibles existen notables diferencias entre los países de la Unión Europea en lo que se refiere a la población con discapacidad en la modalidad de empleo protegido. De este modo, y aunque los datos no son recientes y cabría cuestionar su fiabilidad, más del 90% de las personas con discapacidad ocupadas en Suecia, y más del 70% en Alemania,

están en empleo protegido¹⁴, las cifras quedan alrededor del 20% para países como Italia o Bélgica.

El éxito de este modelo en algunos lugares es incuestionable. Por ejemplo, una mayoría de las personas con discapacidad en Suiza, uno de los países con una tasa de ocupación más alta para este colectivo, desempeñan sus funciones en el empleo protegido. No hay que olvidar tampoco que el modelo español de empleo protegido atiende, en mayor medida a personas con un mayor grado de discapacidad y de colectivos más vulnerables que el empleo ordinario. También existen notables diferencias en lo que se refiere al grado de discapacidad de las personas que pueden trabajar en el marco del empleo protegido.

Cabe destacar en España, asimismo, que la capacidad de generar empleo de los centros especiales de empleo se ha mostrado, en estos últimos años de destrucción masiva de puestos de trabajo en nuestro país, más resiliente que otras modalidades.

6.5 Desde las agencias públicas de empleo

Otra iniciativa que lleva algunos años abriéndose camino entre los países más avanzados consiste en apalancar los recursos de las agencias públicas de empleo para facilitar la incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad, prestándoles los mismos servicios que ofrecen al conjunto de la población en lugar de referirlas a organismos especiales. Durante las entrevistas a trabajadores con discapacidad durante las visitas a centros especiales de empleo, el 34% de los consultados respondió que encontró el empleo a través de la asociación de discapacidad a la que pertenecen. Esta vía parece ser la más efectiva, de acuerdo a los datos que proporciona la consulta desarrollada, para que las personas con discapacidad encuentren un empleo.

¹⁴ The Labour Market Situation of People with Disabilities in EU25. The European Centre. 2008

En algunos países se observa un cambio de modelo en el que el objetivo ya no es sólo encontrar un puesto de trabajo sino que, partiendo de las habilidades y conocimientos de la persona con discapacidad, se trata de encontrar un acomodo que se ajuste a la persona, con el objetivo de dar lugar a una mayor satisfacción en el empleo y al desarrollo de carreras extendidas en el tiempo.

Esto sugiere que, tanto los servicios públicos de empleo como las organizaciones ocupadas de la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, podrían ampliar el rango de servicios que prestan en materia de acceso al empleo.

En este ámbito, en el Reino Unido destaca la iniciativa “Pathways to Work”, impulsada en 2003, que proporciona apoyo en cuestiones relacionadas con la salud y el empleo a las personas con discapacidad. Incluye entrevistas de trabajo, que se celebran mensualmente durante un periodo de seis meses, así como otros servicios para ayudar a incorporar al mercado de trabajo a las personas con discapacidad. El objetivo de las entrevistas es desarrollar un plan de acción personal que ayude a adquirir o recuperar las competencias que permitan la incorporación. Asesores personales ayudan a la persona con discapacidad a buscar empleo, a encontrar formación relacionada ajustada a sus necesidades y le asisten a gestionar asuntos relacionados con la salud y la discapacidad.

Los programas de formación o rehabilitación tienen como objetivo desarrollar o restaurar las capacidades y competencias de las personas con discapacidad para que puedan participar en el mercado de empleo competitivo. Los servicios suelen consistir en la formación, asesoramiento y búsqueda. A este respecto cabe destacar que los programas de formación tradicionales suelen mostrar, en ocasiones, poca sintonía con las necesidades competenciales del sector privado y han tenido sólo un éxito relativo en la incorporación al empleo de las personas con discapacidad. En algunos países, como Suiza, las legislaciones han puesto el foco en la rehabilitación como sustituto de los subsidios, en lugar de considerar la rehabilitación como un paso previo a la percepción de prestaciones por discapacidad.

Este asunto está, asimismo, relacionado con la modificación de la naturaleza de los subsidios para generar mejores incentivos a la incorporación o al retorno al mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Países como el Reino Unido y Holanda distinguen claramente, a la hora de otorgar ayudas, a las personas cuya discapacidad les impide desarrollar un empleo. La reforma que tuvo lugar en el Reino Unido en 2008 equiparó las prestaciones por discapacidad a las recibidas por desempleo, aunque el nivel económico de la prestación es más elevado. La percepción de la prestación lleva aparejada la obligación de mantener entrevistas de trabajo para encontrar un empleo.

6.6 Ofreciendo una ventanilla única e incentivos públicos

Diferentes iniciativas nacionales tienen también como objetivo facilitar los trámites administrativos y burocráticos de las personas con discapacidad, aglutinando bajo un único organismo el conjunto de servicios y prestaciones a los que pueden acceder las personas con discapacidad. En el Reino Unido, “Job Centre Plus”, iniciativa constituida en 2001, aglutina los servicios de búsqueda de empleo, asesoramiento en materia de prestaciones y resto de servicios a la población en edad de trabajar.

También destacan las iniciativas orientadas a alinear de mejor modo los intereses de los poderes públicos ocupados en cuestiones relacionadas con la discapacidad. En Dinamarca, por ejemplo, las competencias en materia de apoyo a la discapacidad están transferidas desde el gobierno central a las autoridades locales. Sin embargo, las tasas de reembolso del gobierno central son más elevadas cuando los programas y gastos incurridos por las autoridades locales tienen como objetivo la incorporación al mercado de trabajo de las personas con discapacidad que cuando se trata de otorgar meras prestaciones por discapacidad. Las autoridades locales tienen, por lo tanto y desde 1998, un incentivo a la promoción de las políticas activas de empleo frente a las prestaciones no contributivas.

En este ámbito pueden encontrarse las políticas de prestaciones finalistas, donde el monto de los incentivos está relacionado con la consecución de determinados objetivos.

6.7 Desde el emprendimiento con discapacidad

Las personas con discapacidad pueden construir sus propias oportunidades convirtiéndose en emprendedores. Sin embargo, la viabilidad de este tipo de enfoques es muy dependiente del contexto institucional y de la cultura del emprendimiento existente en los distintos países. No sólo tiene que haber ideas, tiene que haber personas dispuestas a asumir el riesgo de llevarlas adelante. Pero también hace falta una administración que facilite el proceso y unas fuentes de financiación dispuestas a compartir el riesgo. En definitiva, tal y como ponía de manifiesto la estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012¹⁵, aprobada en 2008, es necesario un marco institucional que propicie la constitución de nuevas empresas. Este marco institucional no es especialmente favorable en España. No debemos olvidar que, regularmente, informes como el “Doing Business Report” del Banco Mundial denuncian las innumerables trabas administrativas y dificultades burocráticas a las que se enfrentan los potenciales empresarios españoles. Adicionalmente, y en el caso de las personas con discapacidad, se suma la dificultad asociada al menor nivel educativo del que, en media, disfruta este colectivo.

La mencionada estrategia ponía sobre la mesa algunos asuntos que son relevantes para convertir al emprendimiento en una alternativa real para las personas con discapacidad. En primer lugar, es necesario disponer de una formación que permita contar con los conocimientos necesarios para iniciar una aventura empresarial. En segundo, debe existir un cierto apoyo a las iniciativas, especialmente aquellas que puedan desarrollarse en sectores prometedores o de alto valor añadido. En tercero, deben existir fórmulas de financiación que permitan a las personas con discapacidad contar con el capital

¹⁵ Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

necesario para poner en marcha sus iniciativas. En el caso de las personas con discapacidad, los elementos anteriores son doblemente importantes. “Disabled Entrepreneurship: A viable route of opportunity for the disabled?”¹⁶ pone de manifiesto que el emprendimiento desde la discapacidad tiene un coste mayor y por lo tanto necesita un apoyo mayor. Esto se debe a que, en términos generales, la población con discapacidad sufre un mayor nivel de exclusión y falta de empoderamiento económico.

Alinear incentivos para conseguir la integración. Puntos principales

La plena integración de las personas con discapacidad pasa por alinear los incentivos de los actores involucrados para que trabajen en la misma dirección:

- Combatiendo la discriminación, tal y como se establece en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas.
- Eliminando las barreras de entrada en el mercado laboral mediante el cumplimiento de las cuotas de reserva establecidas, tanto en el sector público como en el privado. Estas cuotas de reserva, además, podrían hacerse más exigentes mediante establecimiento de medidas más rigurosas en casos de incumplimiento, la extensión de las cuotas a compañías de menor tamaño o la ampliación de los colectivos a los que las cuotas obligatorias pueden dar cabida, tal y como ocurre en otros países europeos.
- Incentivando a empleados (asegurando empleos atractivos económicamente) y empleadores, (mediante beneficios fiscales, laborales o que tengan que ver con el apoyo para la adaptación de los puestos de trabajo).
- Favoreciendo el empleo protegido ya que ha demostrado ser un caso de éxito en el empleo de personas con mayores discapacidades.
- Potenciando la labor de las agencias públicas de empleo en lo que a discapacidad se refiere, y a los servicios específicos de las entidades del movimiento asociativo de la discapacidad para que, partiendo de las habilidades y conocimientos de la persona con discapacidad, puedan encontrar un empleo que se ajuste a la persona.
- Facilitando los trámites administrativos que existen y apoyando a los emprendedores facilitando la constitución de nuevas empresas, favoreciendo la financiación, dando apoyo a la formación y a las iniciativas de alto valor añadido.

¹⁶ Naheed Nawazesh Roni. Manchester Metropolitan University. 2009

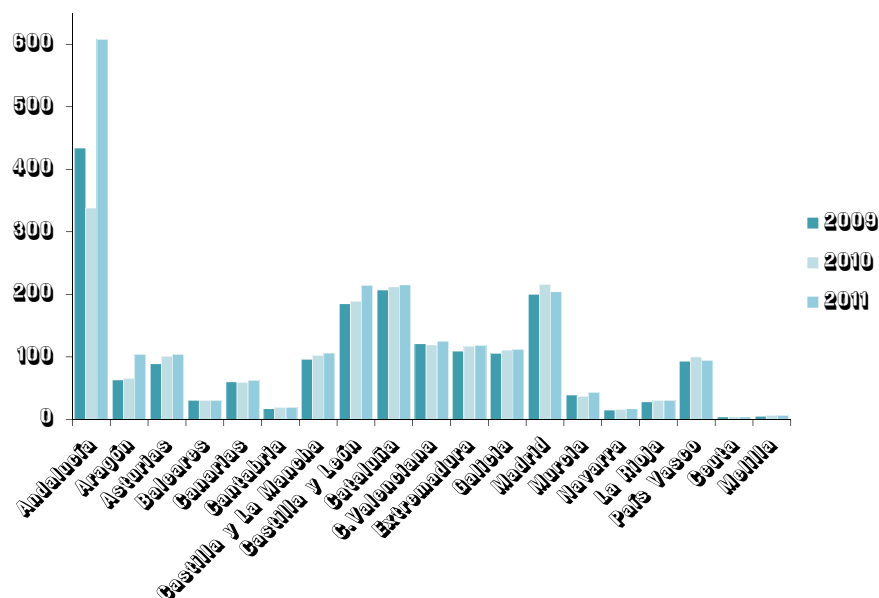
7 Retrato de los centros especiales de empleo en España

Los centros especiales de empleo surgen en España a resultas de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) en el año 1982. Si bien se trata de una normativa estatal, las competencias de gestión de los centros especiales de empleo fueron paulatinamente traspasadas a las comunidades autónomas. Hoy, los centros especiales de empleo están incluidos en las políticas activas de empleo de las comunidades autónomas a excepción de las ciudades autónomas de Ceuta y de Melilla, donde siguen siendo competencia del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).

Para ser constituidos como tales, los centros especiales de empleo han de solicitar a la administración pública su calificación que determine su naturaleza. Esto implica que deben formar parte de un registro público a efectos de control y de poder percibir las distintas ayudas públicas. Los requisitos normativos establecidos en España establecen que los centros deben estar formados por al menos un 70% de personas con discapacidad superior al 33%, y estar inscritos en el registro autonómico correspondiente.

El número de centros especiales de empleo en España experimentó, en 2011, un crecimiento del 19% con relación al año anterior.

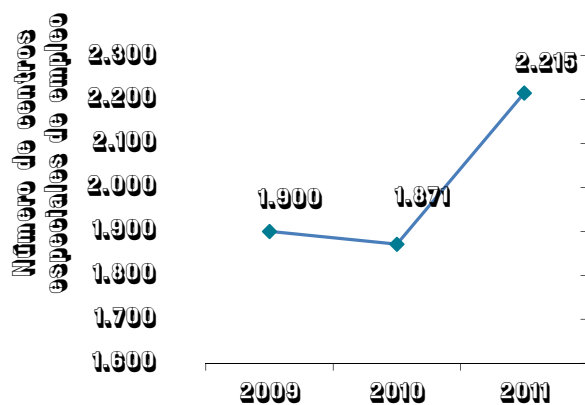
Evolución y distribución del número de centros especiales de empleo en España



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número de centros especiales de empleo. Eje horizontal, las 17 comunidades autónomas, y los años 2009, 2010 y 2011. Andalucía: en 2009: 434; en 2010: 338; en 2011: 608. Aragón: en 2009: 63; en 2010: 65; en 2011: 64. Asturias: en 2009: 89; en 2010: 101; en 2011: 104. Baleares: en 2009, 2010 y 2011: 30. Canarias: en 2009: 60; en 2010: 59; en 2011: 60. Cantabria: en 2009: 17; en 2010 y 2011: 19. Castilla La Mancha: en 2009: 96; en 2010: 102; en 2011: 106. Castilla y León: en 2009: 185; en 2010: 189; en 2011: 214. Cataluña: en 2009: 207; en 2010: 212; en 2011: 215. Comunidad Valenciana: en 2009: 121; en 2010: 119; en 2011: 125. Extremadura: en 2009: 109; en 2009 y 2010: 117. Galicia: en 2009: 105; en 2010: 111; en 2011: 112. Madrid: en 2009: 200; en 2010: 216; en 2011: 204. Murcia: en 2009: 39; en 2010: 37; en 2011: 43. Navarra: en 2009: 15; en 2010: 16; en 2011: 17. La Rioja: en 2009: 28; en 2010 y 2011: 30. País Vasco: en 2009: 93; en 2010: 100; en 2011: 94. Ceuta: en 2009, 2010 y 2011: 4 centros especiales de empleo. Melilla: en 2009: 5; en 2010 y 2011: 6 centros especiales de empleo.

Evolución del número de centros especiales de empleo, 2009-2011.

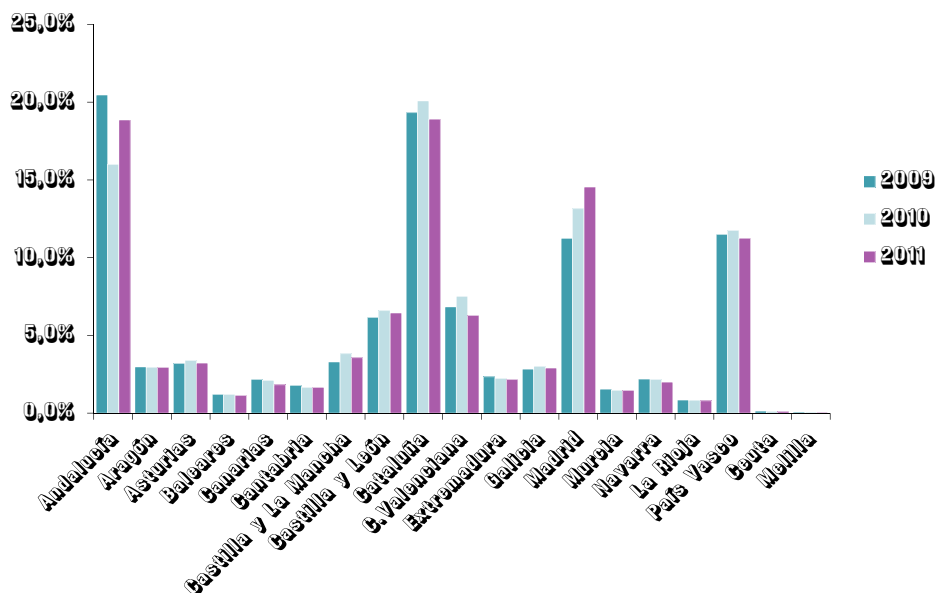


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical: número de centros especiales de empleo. Eje horizontal: año 2009, 1.900 centros; año 2010, 1.871 centros y año 2011, 2.215 centros.

Las comunidades autónomas que presentan mayor número de empleados con discapacidad en sus centros especiales de empleo son Andalucía, Cataluña, Madrid y País Vasco.

Distribución de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo por comunidades autónomas.

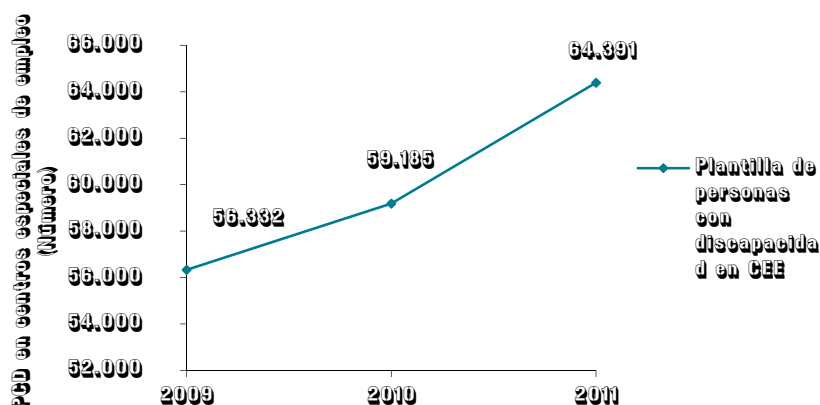


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, porcentaje de personas con discapacidad en centros especiales de empleo. Eje horizontal, las 17 comunidades autónomas, y los años 2009, 2010 y 2011. Andalucía: en 2009: 20,5%; en 2010: 16,0%; en 2011: 18,9%. Aragón: en 2009 y 2010: 3%; en 2011: 2,9%. Asturias: en 2009: 3,2%; en 2010: 3,4%; en 2011: 3,2%. Baleares: en 2009 y 2010: 1,2%; en 2011: 1,1%. Canarias: en 2009: 2,2%; en 2010: 2,1%; en 2011: 1,8%. Cantabria: en 2009: 1,8%; en 2010 y 2011: 1,6%. Castilla La Mancha: en 2009: 3,3%; en 2010: 3,8%; en 2011: 3,6%. Castilla y León: en 2009: 6,2%; en 2010: 6,6%; en 2011: 6,4%. Cataluña: en 2009: 19,3%; en 2010: 20,1%; en 2011: 18,9%. Comunidad Valenciana: en 2009: 6,8%; en 2010: 7,5%; en 2011: 6,3%. Extremadura: en 2009: 2,3%; en 2010: 2,2%; en 2011: 2,1%. Galicia: en 2009: 2,8%; en 2010: 3,0%; en 2011: 2,9%. Madrid: en 2009: 11,2%; en 2010: 13,1%; en 2011: 14,1%. Murcia: en 2009 y 2010: 1,5%; en 2011: 1,4%. Navarra: en 2009: 2,2%; en 2010: 2,1%; en 2011: 2,0%. La Rioja: en 2009, 2010 y 2011: 0,8%. País Vasco: en 2009: 11,5%; en 2010: 11,7%; en 2011: 11,2%. Ceuta: en 2009, 2010 y 2011: 0,1%. Melilla: en 2009, 2010 y 2011: 0,1%.

En lo que se refiere a la evolución del total de personas empleadas, cabe destacar que la plantilla de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo aumentó un 14% entre 2009 y 2011.

Evolución de la plantilla de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo de España



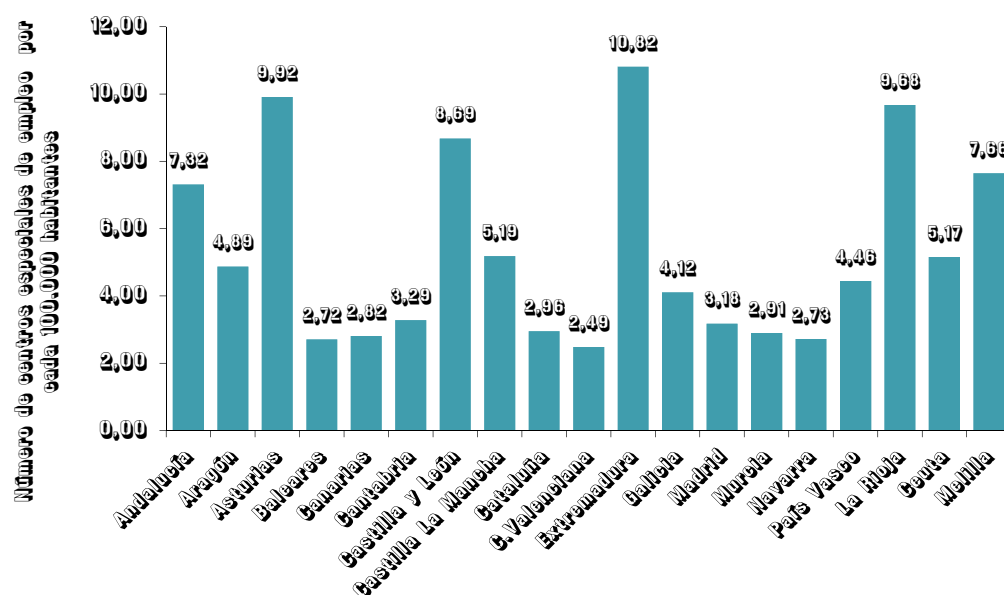
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical: plantilla de personas con discapacidad en centro especial de empleo, en número. Eje horizontal: año 2009, 56.332; año 2010, 59.185 y año 2011, 64.391, personas con discapacidad en centros especiales de empleo.

Algunos datos ponen de manifiesto la relevancia de los centros especiales de empleo:

- Con una plantilla global de más de 70.000 trabajadores, un desembolso anual en salarios a personas con discapacidad de alrededor de 770 millones de euros, si los centros especiales de empleo fueran una sólo empresa, estaría situada entre las mayores del país con un impacto en términos de empleo y salarios superior al de algunas compañías del IBEX35.
- Aproximadamente el 20% de las personas con discapacidad que están ocupadas desarrollan su actividad en un centro especial de empleo.
- Sobre una población activa total en España que se sitúa alrededor de los 22 millones de personas, los centros especiales de empleo suponen un 0,3% del total. Sus 70.000 trabajadores suponen, por dar otra cifra, el 0,4% de la población activa en España.

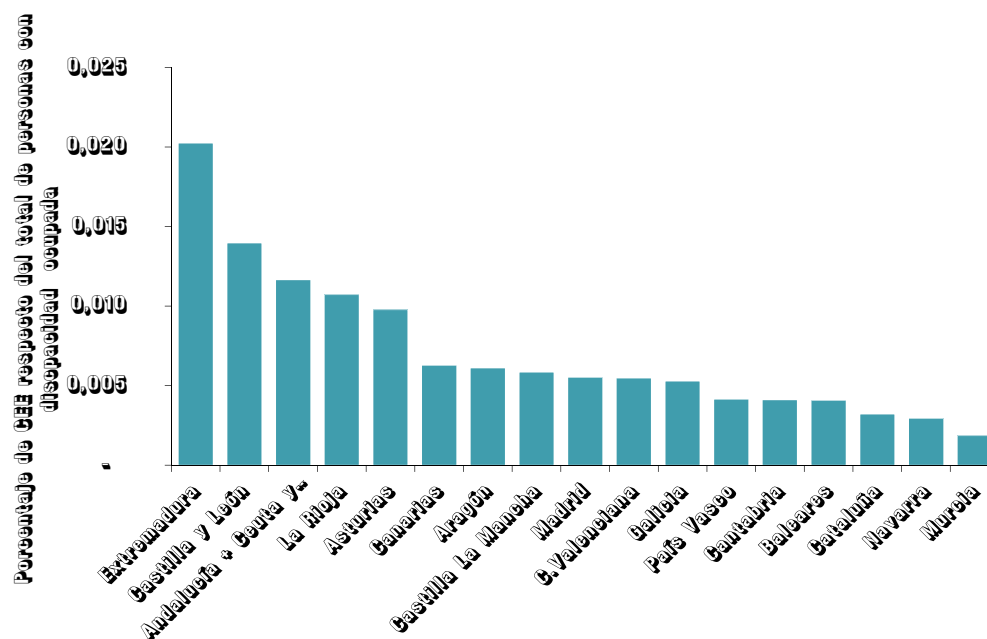
Número de centros especiales de empleo por 100.000 habitantes



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número de centros especiales de empleo por cada 100.000 habitantes. Eje horizontal, las 17 comunidades autónomas. Los datos son: Andalucía: 7,32; Aragón: 4,89; Asturias: 9,92; Baleares: 2,72; Canarias: 2,82; Cantabria: 3,29; Castilla y León: 8,69; Castilla La Mancha: 5,19; Cataluña: 2,96; Comunidad Valenciana: 2,49; Extremadura: 10,82; Galicia: 4,12; Madrid: 3,18; Murcia: 2,91; Navarra: 2,73; País Vasco: 4,46; La Rioja: 9,68; Ceuta: 5,17; Melilla: 7,66.

Número de centros especiales de empleo por persona con discapacidad ocupada.

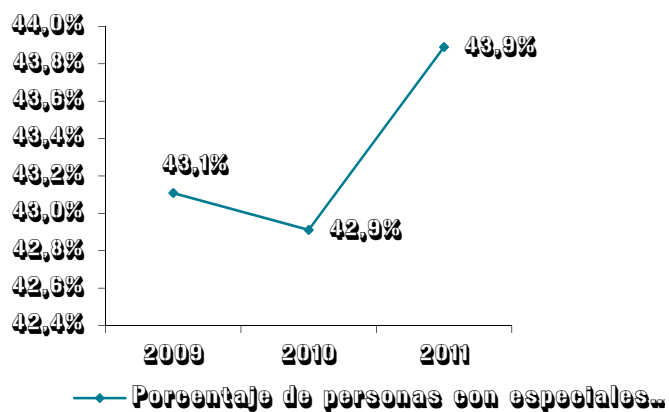


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número de centros especiales de empleo por cada persona con discapacidad ocupada. Eje horizontal, las 17 comunidades autónomas. Los datos son: Extremadura 0,020; Castilla y León 0,014; Andalucía + Ceuta y Melilla 0,012; La Rioja 0,011; Asturias 0,010; Canarias 0,006; Aragón 0,006; Castilla La Mancha 0,006; Madrid 0,006; C.Valenciana 0,005; Galicia 0,005; País Vasco 0,004; Cantabria 0,004; Baleares 0,004; Cataluña 0,003; Navarra 0,003; Murcia 0,002.

Adicionalmente, un crecimiento del 16,42% en el empleo de personas con especiales dificultades en el período 2009-2011. Este dato pone de manifiesto su creciente valor añadido social para las personas con discapacidad.

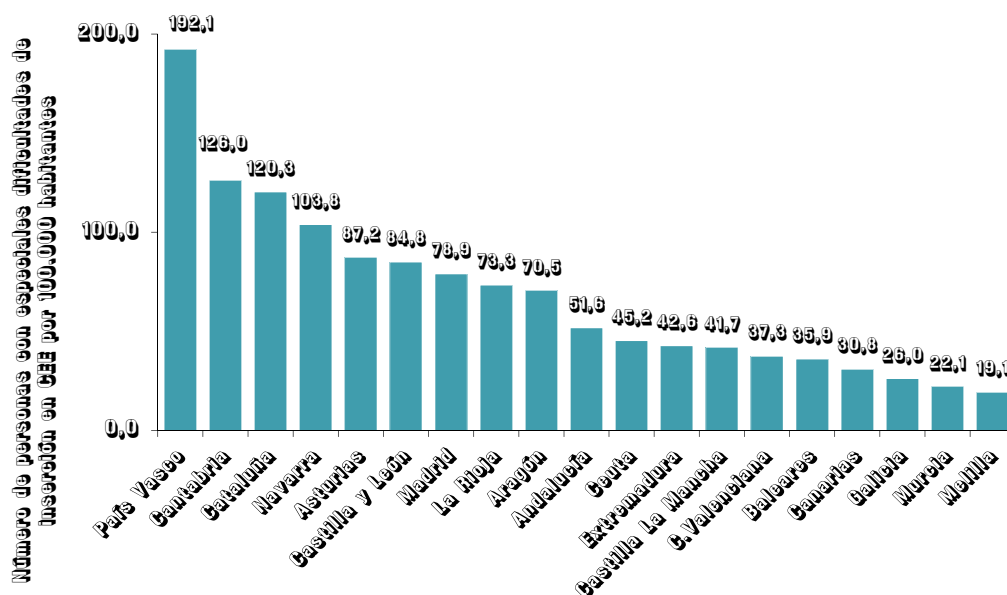
Evolución del porcentaje de personas con especiales dificultades de inserción laboral en centros especiales de empleo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, 2011.

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical: porcentaje de personas con especiales dificultades de inserción laboral en centro especial de empleo. Eje horizontal: año 2009, 43,1%; año 2010, 42,9% y año 2011, 43,9%.

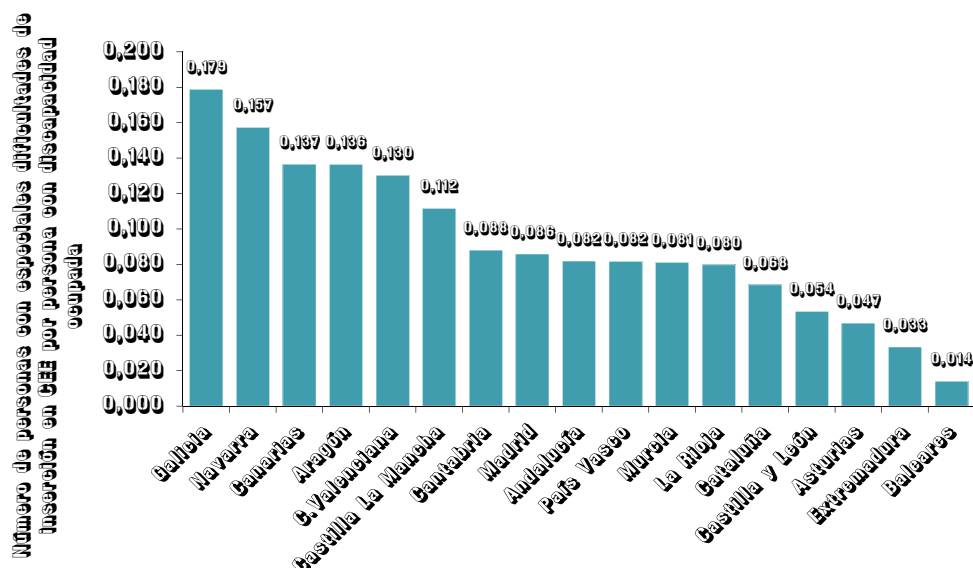
Personas con especiales dificultades de inserción en centros especiales de empleo, por 100.00 habitantes y comunidad autónoma. Orden descendente.



Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número de personas con especiales dificultades de inserción en CEE por cada 100.000 habitantes. Eje horizontal, las 17 comunidades autónomas de mayor a menor. Los datos son: País Vasco: 192,1; Cantabria: 126,0; Cataluña: 120,3; Navarra: 103,8; Asturias: 87,2; Castilla y León: 84,8; Madrid: 78,9; La Rioja: 73,3; Aragón: 70,5; Andalucía: 51,6; Ceuta: 45,2; Extremadura: 42,6; Castilla La Mancha: 41,7; Comunidad Valenciana: 37,3; Baleares: 35,9; Canarias: 30,8; Galicia: 26,0; Murcia: 22,1; Melilla: 19,1.

Personas con especiales dificultades de inserción en centros especiales de empleo, por persona con discapacidad ocupada y Comunidad Autónoma.

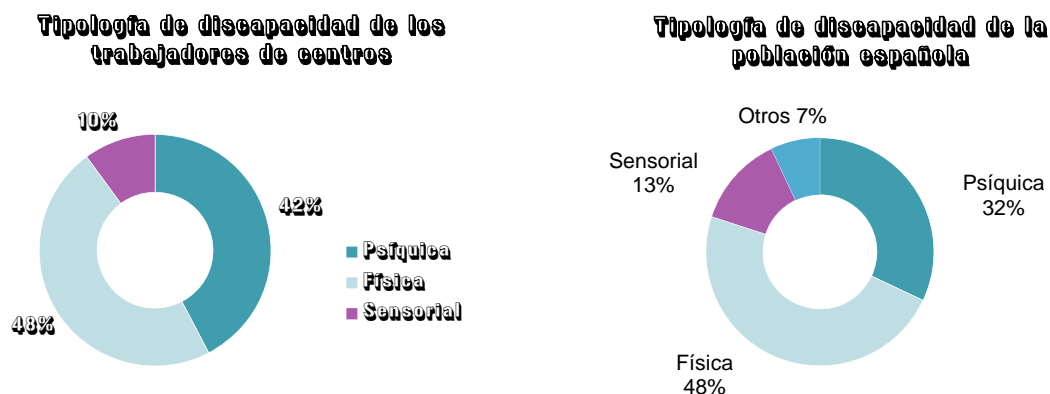


Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número personas con especiales dificultades de inserción en CEE por cada persona con discapacidad ocupada. Los datos son: Galicia 0,179; Navarra 0,157; Canarias 0,137; Aragón 0,136; C.Valenciana 0,130; Castilla La Mancha 0,112; Cantabria 0,088; Madrid 0,086; Andalucía 0,082; País Vasco 0,082; Murcia 0,081; La Rioja 0,080; Cataluña 0,068; Castilla y León 0,054; Asturias 0,047; Extremadura 0,033; Baleares 0,014.

En España, según el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), a 31 de diciembre de 2011, la plantilla de los centros especiales de empleo estaba formada por un 42% de personas con discapacidad psíquica, 48% con discapacidad física y 10% con discapacidad sensorial, utilizando la nomenclatura aplicada por este organismo. La comparación de estos datos con la demografía en los centros especiales de empleo españoles pone de manifiesto la especial atención de los centros a la discapacidad psíquica.

Tipo de discapacidad en los centros especiales de empleo y en la población en general



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, 2011

Nota explicativa de las gráficas: Gráfica circular de la izquierda, en la que aparece representado el tipo de discapacidad de las personas que trabajan en centros especiales de empleo, en porcentaje. Los datos son: 48% discapacidad física, 42% discapacidad psíquica (incluye enfermedad mental y discapacidad intelectual) y 10% discapacidad sensorial. Gráfica circular de la derecha, en la que aparece representado el tipo de discapacidad de las personas en España, en porcentaje. Los datos son: 48% discapacidad física, 42% discapacidad psíquica (incluye enfermedad mental y discapacidad intelectual) y 10% discapacidad sensorial.

La demografía de los centros en términos de los distintos colectivos a los que dan empleo muestra enfoques distintos en las distintas comunidades autónomas. En Cataluña, los centros especiales de empleo ponen el acento en personas con discapacidad intelectual-mental. En Castilla La Mancha, Extremadura, Galicia o Murcia, por el contrario, predomina la contratación de personas con discapacidad física.

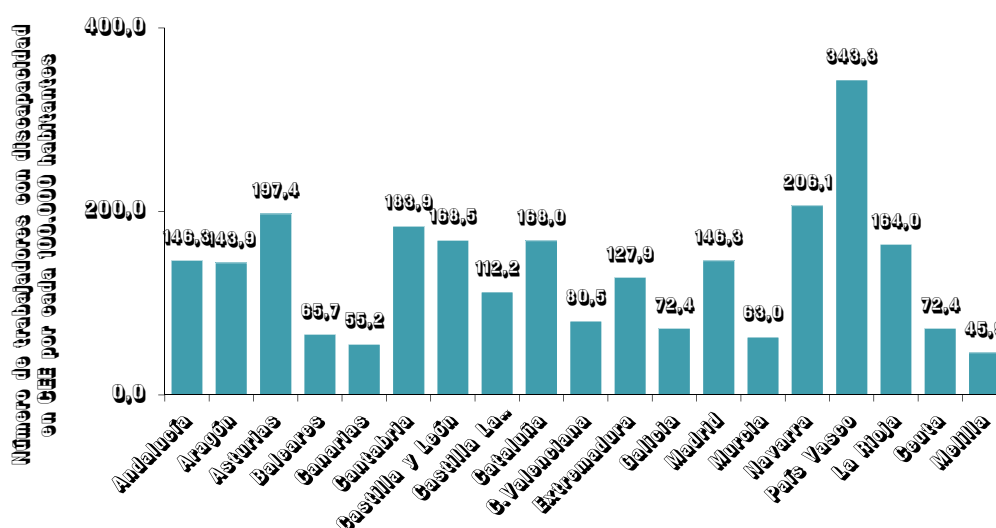
Porcentaje de trabajadores de centros especiales de empleo según tipo de discapacidad y comunidad autónoma.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, 2011

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, porcentaje de trabajadores de centros especiales de empleo según tipo de discapacidad. Eje horizontal, las 17 comunidades autónomas. Los datos son: Andalucía: 63,3% discapacidad física, 25,3% psíquica y 11,4% sensorial. Aragón: 50,2% discapacidad física, 41,2% psíquica y 8,6% sensorial. Asturias: 53,9% discapacidad física, 35,7% psíquica y 10,3% sensorial. Baleares: 45,9% discapacidad física, 48,6% psíquica y 5,5% sensorial. Canarias: 47,6% discapacidad física, 36,9% psíquica y 15,5% sensorial. Cantabria: 28,4% discapacidad física, 63,7% psíquica y 7,8% sensorial. Castilla La Mancha: 67,2% discapacidad física, 24,7% psíquica y 8,1% sensorial. Castilla y León: 44,4% discapacidad física, 43,3% psíquica y 12,3% sensorial. Cataluña: 27,9% discapacidad física, 65,9% psíquica y 6,3% sensorial. Comunidad Valenciana: 49,1% discapacidad física, 38,4% psíquica y 12,4% sensorial. Extremadura: 65,1% discapacidad física, 22,7% psíquica y 12,2% sensorial. Galicia: 64,7% discapacidad física, 25,5% psíquica y 9,8% sensorial. Madrid: 46,0% discapacidad física, 41,0% psíquica y 13,0% sensorial. Murcia: 46,0% discapacidad física, 41,0% psíquica y 13,0% sensorial. Navarra: 48,0% discapacidad física, 42,5% psíquica y 9,5% sensorial. La Rioja: 52,6% discapacidad física, 38,6% psíquica y 8,9% sensorial. País Vasco: 41,3% discapacidad física, 49,7% psíquica y 9,0% sensorial. Ceuta: 48,2% discapacidad física, 41,1% psíquica y 10,7% sensorial. Melilla: 63,9% discapacidad física, 13,9% psíquica y 22,2% sensorial.

Atendiendo a la edad de las personas en los centros especiales de empleo, y según datos del SPEE, el 65% de los empleados se sitúa entre los 25 y los 54 años. En lo que respecta al género, los hombres representan el 60,91% del total de personas empleadas.

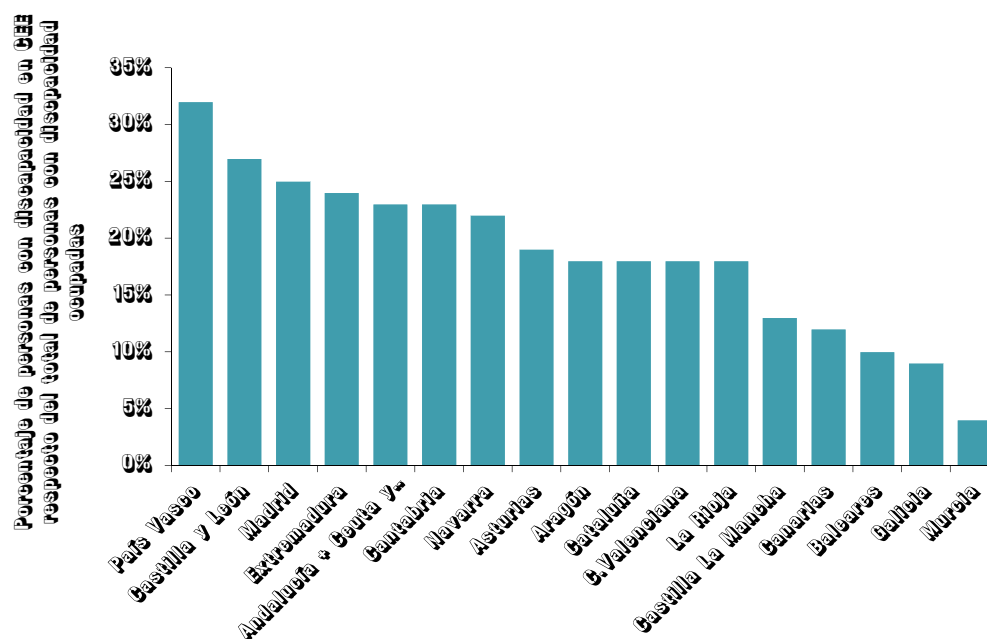
Número de personas con discapacidad ocupadas en centros especiales de empleo, por 100.000 habitantes y comunidad autónoma.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, 2011

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número de trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo por cada 100.000 habitantes. Eje horizontal, las 17 comunidades autónomas. Los datos son: Andalucía: 146,3; Aragón: 143,9; Asturias: 197,4; Baleares: 65,7; Canarias: 55,2; Cantabria: 183,9; Castilla y León: 168,5; Castilla La Mancha: 112,2; Cataluña: 168,0; Comunidad Valenciana: 80,5; Extremadura: 127,9; Galicia: 72,4; Madrid: 146,3; Murcia: 63,0; Navarra: 206,1; País Vasco: 343,3; La Rioja: 164,0; Ceuta: 72,4; Melilla: 45,9.

Número de personas con discapacidad ocupadas en centros especiales de empleo, por persona con discapacidad ocupada y comunidad autónoma.

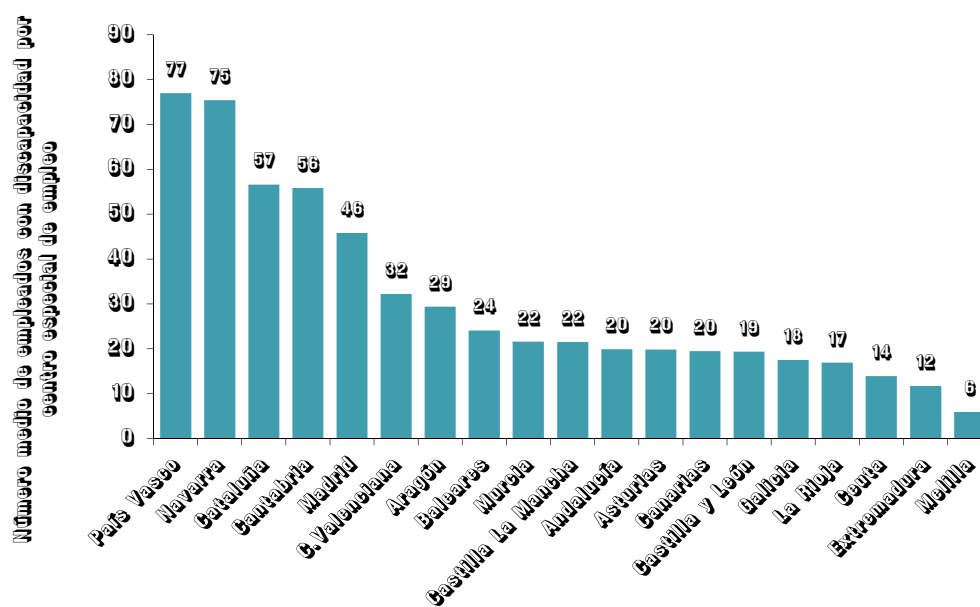


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, 2011

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número de trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo por cada persona con discapacidad ocupada. Eje horizontal, las 17 comunidades autónomas. Los datos son: País Vasco 32%; Castilla y León 27%; Madrid 25%; Extremadura 24%; Andalucía + Ceuta y Melilla 23%; Cantabria 23%; Navarra 22%; Asturias 19%; Aragón 18%; Cataluña 18%; C.Valenciana 18%; La Rioja 18%; Castilla La Mancha 13%; Canarias 12%; Baleares 10%; Galicia 9%; Murcia 4%.

En lo que se refiere al número medio de personas con discapacidad contratadas, el mayor tamaño de los centros especiales de empleo se encuentra en el País Vasco y Navarra. Su tamaño viene a ser alrededor de un 40% superior al de Cataluña y Cantabria, y algo más del doble del total nacional. País Vasco es también la primera comunidad autónoma en lo que se refiere al porcentaje del total de personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo. Le siguen Navarra y Madrid.

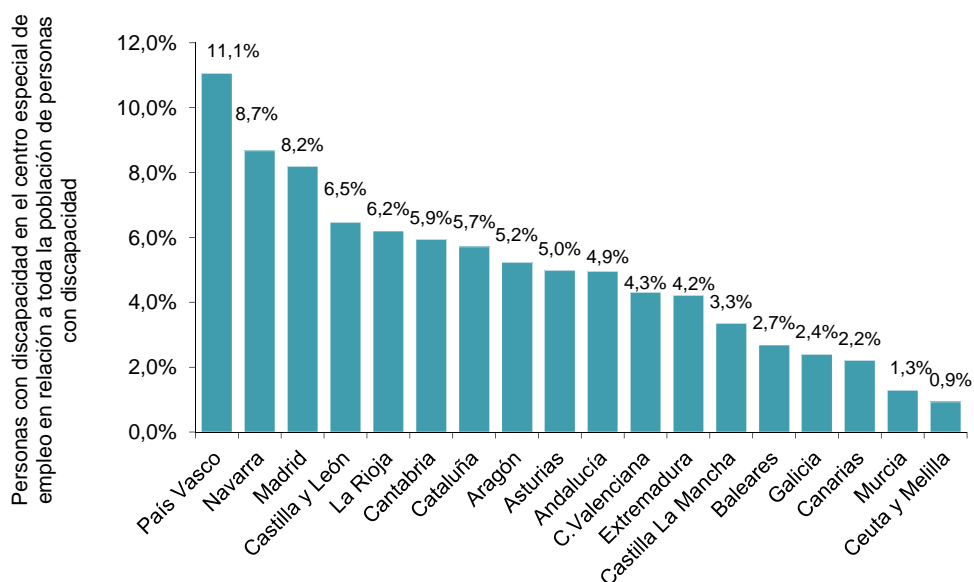
Número medio de empleados con discapacidad en centros especiales de empleo, por comunidad autónoma. Orden descendente.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, 2011

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, número medio de trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo. Eje horizontal, las 17 comunidades autónomas con los datos de mayor a menor. Los datos son: País Vasco: 77; Navarra: 75; Cataluña: 57; Cantabria: 56; Madrid: 46; Comunidad Valenciana: 32; Aragón: 29; Baleares: 24; Murcia: 22; Castilla La Mancha: 22; Andalucía: 20; Asturias: 20; Canarias: 20; Castilla y León: 19; Galicia: 18; La Rioja: 17; Ceuta: 14; Extremadura: 12; Melilla: 6.

Relación de las personas con discapacidad en centro especial de empleo y todas las personas con discapacidad, por comunidad autónoma. Orden descendente.

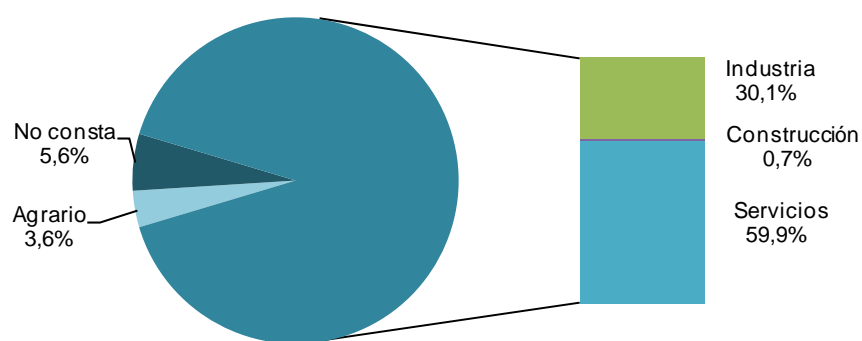


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal y el INE, 2011

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, personas con discapacidad en centros especiales de empleo en relación a las personas con discapacidad de la población general. Eje horizontal, las 17 comunidades autónomas con los datos de mayor a menor. Los datos son: País Vasco: 11,1%; Navarra: 8,7%; Madrid: 8,2%; Castilla y León: 6,5%; La Rioja: 6,2%; Cantabria: 5,9%; Cataluña: 5,7%; Aragón: 5,2%; Asturias: 5,0%; Andalucía: 4,9%; Comunidad Valenciana: 4,3%; Extremadura: 4,2%; Castilla La Mancha: 3,3%; Baleares: 2,7%; Galicia: 2,4%; Canarias: 2,2%; Murcia: 2,2%; Ceuta y Melilla: 0,9%.

El sector servicios constituye el foco principal de los centros especiales de empleo, incluyendo subsectores como el mantenimiento de jardines, limpieza de edificios, los servicios de lavandería o call center, entre otros. Su presencia también se hace patente, aunque de manera menos significativa, en la industria alimentaria, automovilística o farmacéutica.

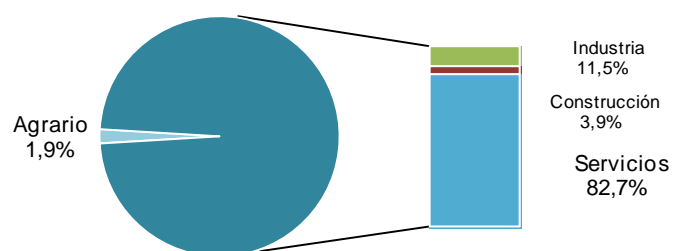
Sectores de actividad de los centros especiales de empleo.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, 2011

Nota explicativa de la gráfica: Gráfica circular en la que se representan los sectores de actividad de los centros especiales de empleo. Los datos son: Agrario, 3,6%, No consta, 5,6% y No agrario, 90,7%. Éste se subdivide en: Industria, 30,1%; Construcción: 0,7%; Servicios: 59,9%.

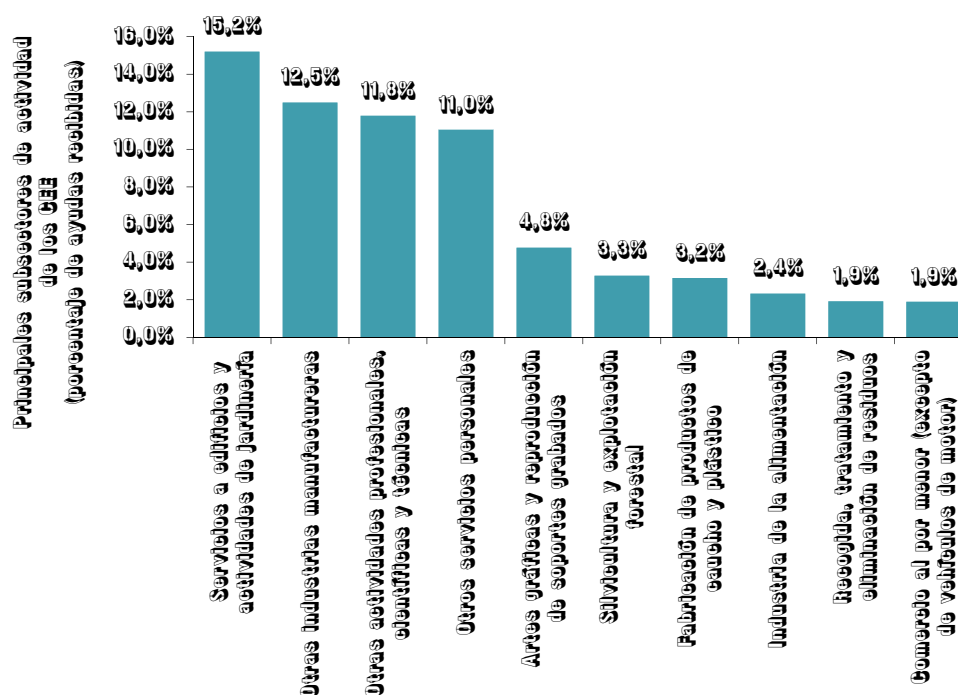
Sectores de actividad de personas con discapacidad ocupadas.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, 2011

Nota explicativa de la gráfica: Gráfica circular en la que se representan los sectores de actividad de las personas con discapacidad ocupadas. Los datos son: Agrario, 1,9% y No agrario, 98,1%. Éste se subdivide en: Industria, 11,5%; Construcción: 3,9%; Servicios: 82,7%.

Sectores de actividad de los centros especiales de empleo según las ayudas públicas recibidas. Detalle.

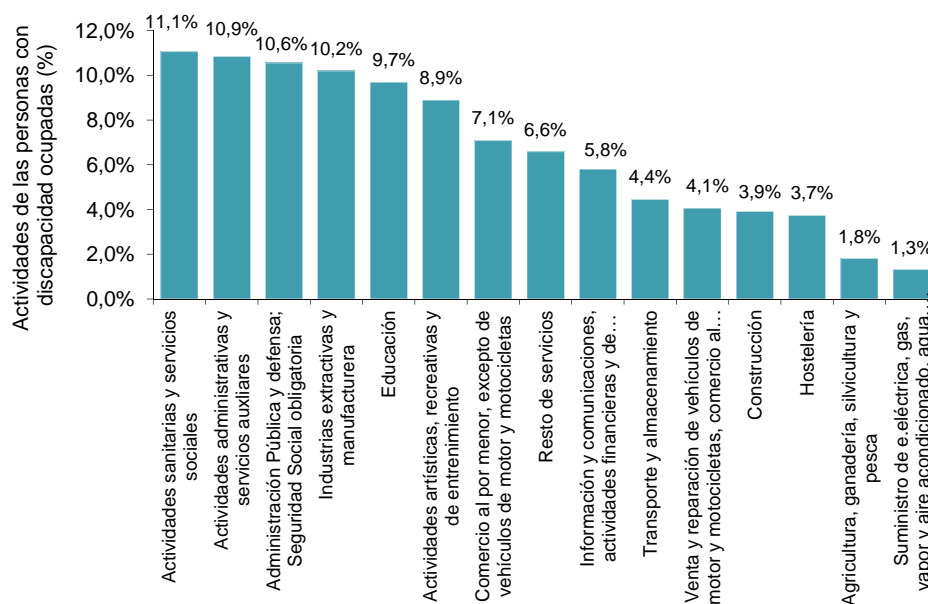


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Anuario de Estadística de la Seguridad Social, 2011

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, principales subsectores de actividad de los centros especiales de empleo según el porcentaje de ayudas recibidas. Los datos son: Servicios a edificios y actividades de jardinería: 15,2%; otras industrias manufactureras: 12,5%; otras actividades profesionales, científicas y técnicas: 11,8%; otros servicios personales: 11,0%; artes gráficas y reproducción de soportes grabados: 4,8%; silvicultura y explotación forestal: 3,3%; fabricación de productos de caucho y plástico: 3,2%; industria de la alimentación: 2,4%; recogida, tratamiento y eliminación de residuos: 1,9%; comercio al por menor (excepto de vehículos de motor): 1,9%.

Como se muestra a continuación, los sectores de actividad a los que se dedican los centros especiales guardan cierta relación con la información que dispone el INE acerca de los sectores de actividad en los que se desenvuelven las personas con discapacidad.

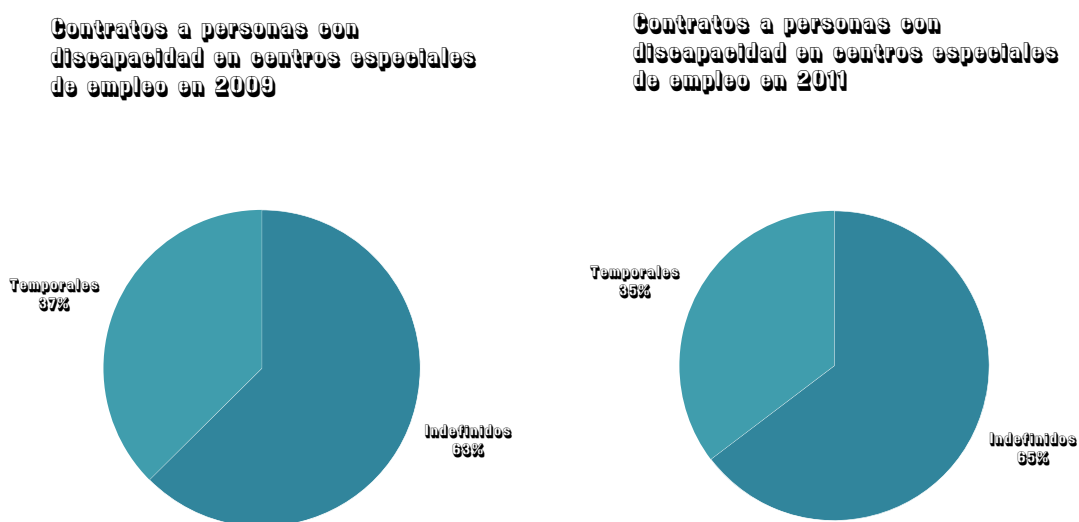
Sectores de actividad de las personas con discapacidad ocupadas.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, 2011

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, principales subsectores de actividad de las personas con discapacidad ocupadas. Los datos son: Actividades sanitarias y servicios sociales: 11,1%; Actividades administrativas y servicios auxiliares: 10,9%; Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria: 10,6%; Industrias extractivas y manufacturera: 10,2%; Educación: 9,7%; Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento: 8,9%; Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas: 7,1%; Resto de servicios: 6,6%; Información y comunicaciones, actividades financieras y de seguros, inmobiliarias, profesionales, científicas y técnicas: 5,8%; Transporte y almacenamiento: 4,4%; Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas: 4,1%; Construcción: 3,9%; Hostelería: 3,7%; Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca: 1,8% y Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación: 1,3%.

Independientemente de los sectores en los que los centros especiales de empleo desarrollan su actividad, en lo que respecta a la tipología de contratos realizados, se observa un marcado carácter indefinido que se ha mantenido en los años de crisis económica.



Fuente: SPEE (2009 y 2011)

Nota explicativa de las gráficas: Dos gráficas circulares. En la gráfica de la izquierda se representan los contratos a personas con discapacidad en centros especiales de empleo en 2009: 37% temporales y 63% indefinidos. En el gráfico de la derecha, se representan los contratos a personas con discapacidad en centros especiales de empleo en 2011: 35% temporales y 65% indefinidos.

7.1 Centros especiales de empleo de iniciativa social

De entre los centros especiales de empleo, tienen especial relevancia aquellos cuya iniciativa se considera social. Las organizaciones especializadas de consideran centros especiales de empleo de iniciativa social aquellos “*promovidos y participados en más de un 50%, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos, ya sean asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social, así como también aquellos cuya titularidad corresponda a sociedades mercantiles en las que la*

mayoría de su capital social sea propiedad de alguna de las entidades señaladas anteriormente, ya sea de forma directa o bien indirecta a través del concepto de sociedad dominante regulado en el art. 42 del Código de Comercio, y siempre que en todos los casos en sus estatutos o en acuerdo social se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para la creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social, teniendo en todo caso la facultad de optar por reinvertirlos en el propio centro especial de empleo o en otros centros especiales de empleo de iniciativa social”.

Los datos públicos y disponibles acerca de los centros especiales de empleo en España no presentan una especificación en cuanto a su iniciativa, social o empresarial. Debido a la dificultad de discernir una tipología de otra, y en aras de analizar a los centros de iniciativa social, se ha considerado tener en cuenta los datos aportados por FEACEM (Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo), cuyos centros asociados se ajustan a la definición anteriormente mencionada.

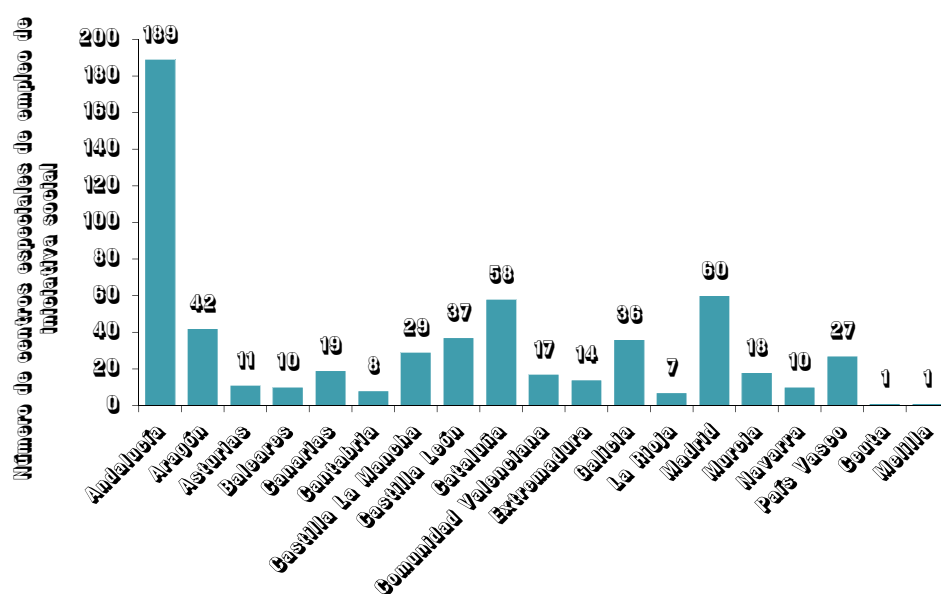
Los datos y gráficos que a continuación se muestran corresponden sólo a una parte de los centros de iniciativa social, aquellos asociados a FEACEM. No se refieren, por lo tanto, a todos los centros de iniciativa social en España.

Según datos facilitados por FEACEM, la federación representa el 27% de los centros especiales de empleo registrados a 31 de diciembre de 2011. O, lo que es lo mismo, el 46% de los trabajadores con discapacidad en los centros especiales de empleo de España.

Según las distintas comunidades autónomas, los centros de iniciativa social*, se distribuyen principalmente en: Andalucía, Madrid, Cataluña y Aragón.

En proporción al número de centros especiales de empleo por Comunidad Autónoma, destaca la Comunidad Foral de Navarra donde un 58,82% de los centros son de iniciativa social.

Número de centros especiales de empleo de iniciativa social*



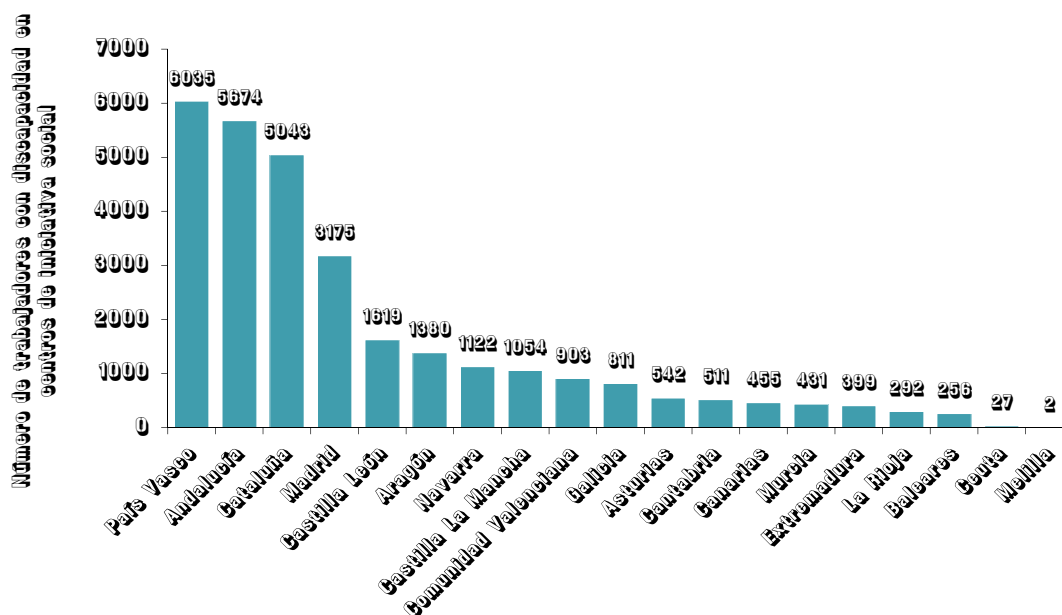
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de FEACEM, 2011

*Los datos sólo incluyen información de los centros especiales de empleo de iniciativa social que pertenecen a FEACEM.

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, Número de centros especiales de empleo de iniciativa social (sólo referentes a datos de FEACEM). Eje horizontal: Comunidades Autónomas. Los datos son: Andalucía: 189; Aragón: 42; Asturias: 11; Baleares: 10; Canarias: 19; Cantabria: 8; Castilla La Mancha: 29; Castilla y León: 37; Cataluña: 58; Comunidad Valenciana: 17; Extremadura: 14; Galicia: 36; La Rioja: 7; Madrid: 60; Murcia: 18; Navarra: 10; País Vasco: 27; Ceuta: 1 y Melilla: 1.

En lo que se refiere a las personas, la distribución geográfica varía considerablemente debido a la práctica existente en País Vasco y Navarra, que a pesar de no presentar un número muy elevado de centros, concentran a un número significativo de los trabajadores con discapacidad.

Número de trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo de iniciativa social*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de FEACEM, 2011

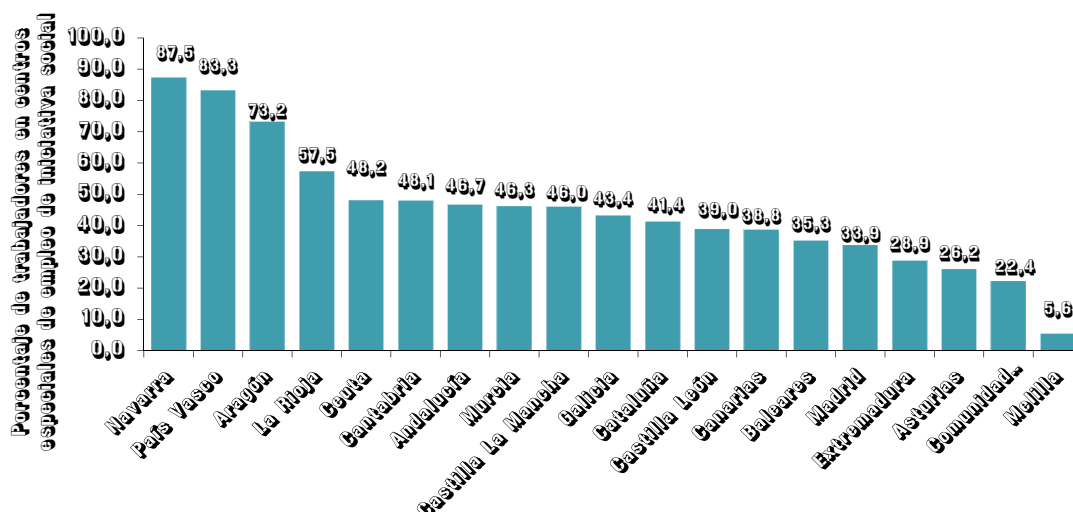
*Los datos sólo incluyen información de los centros especiales de empleo de iniciativa social que pertenecen a FEACEM.

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, Número de trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo de iniciativa social (sólo referentes a datos de FEACEM). Eje horizontal: Comunidades Autónomas de mayor a menor. Los datos son: País Vasco: 6.035; Andalucía: 5.674; Cataluña: 5.043; Madrid: 3.175; Castilla y León: 1.619; Aragón: 1.380; Navarra: 1.122; Castilla La Mancha: 1.054; Comunidad Valenciana: 903; Galicia: 811; Asturias: 542; Cantabria: 511; Canarias: 455; Murcia: 431; Extremadura: 399; La Rioja: 292; Baleares: 256; Ceuta: 27 y Melilla: 2.

Teniendo en cuenta los datos de todos los centros especiales de empleo en España, su tamaño medio está alrededor de 30 trabajadores con discapacidad. Sin embargo, para los centros especiales de empleo de iniciativa social asociados a FEACEM, esta cifra ascendería a aproximadamente 52 trabajadores.

Cabe destacar los ejemplos de Navarra y País Vasco, con un 87,5% y 83,3%, respectivamente, de trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo de iniciativa social.

Porcentaje de trabajadores con discapacidad en los centros especiales de empleo de iniciativa social* en comparación con el número de trabajadores con discapacidad de todos los centros especiales de empleo. Orden decreciente. (Unidades, %).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de FEACEM, 2011.

*Los datos sólo incluyen información de los centros especiales de empleo de iniciativa social que pertenecen a FEACEM.

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, Porcentaje de trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo de iniciativa social (sólo referentes a datos de FEACEM). Eje horizontal: Comunidades Autónomas, de mayor a menor. Los datos son: Navarra: 87,5%; País Vasco: 83,3%; Aragón: 73,2%, La Rioja: 57,5%; Ceuta: 48,2%; Cantabria: 48,1%; Andalucía: 46,7%; Murcia: 46,3%; Castilla La Mancha: 46,0%; Galicia: 43,4%; Cataluña: 41,4%; Castilla y León: 39%; Canarias: 38,8%; Baleares: 35,3%; Madrid: 33,9%; Extremadura: 28,9%; Asturias: 26,2%; Comunidad Valenciana: 22,4% y Melilla: 5,6%.

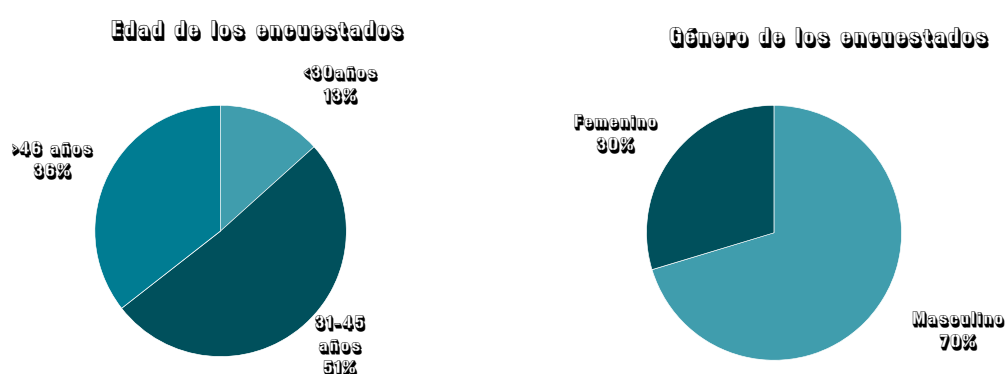
Los datos disponibles permiten estimar que alrededor 58% de las personas con discapacidad que desempeñan su trabajo en los centros de iniciativa social de FEACEM pertenecen a colectivos de difícil inserción.

7.2 Lo que opinan las personas que trabajan en los centros

Según pone de manifiesto el Informe Mundial sobre la Discapacidad¹⁷, las personas con discapacidad disfrutan de menores niveles de bienestar en términos de salud, de educación o de participación económica. En parte, esto es consecuencia de los obstáculos que entorpecen su acceso a servicios elementales y, por supuesto, al empleo.

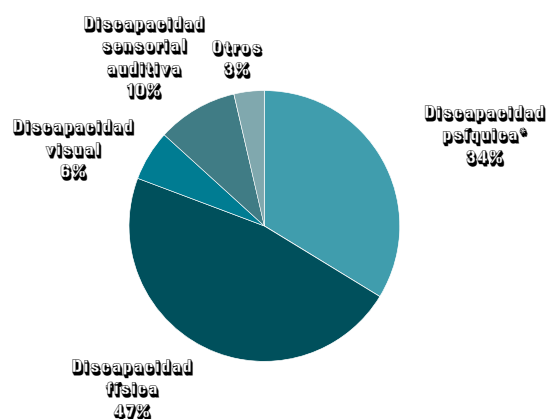
Durante la elaboración de este informe fueron entrevistadas 91 personas con discapacidad empleadas en distintos centros especiales de empleo. La muestra seleccionada engloba distintas áreas geográficas, modelos de gestión y colectivos de la discapacidad atendidos por los centros. Aunque la muestra no puede ser considerada estadísticamente representativa de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo, las opiniones de las personas arrojan luz acerca de algunos elementos reseñables acerca del modelo de centros especiales de empleo.

Distribución por género, edad y tipología de la discapacidad de las personas entrevistadas



¹⁷ Informe mundial sobre discapacidad. Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial

Tipo de discapacidad de los encuestados



Fuente: Elaboración propia a partir de una encuesta realizada a personas con discapacidad en centros especiales de empleo. (Datos a octubre de 2012).

Nota explicativa de las gráficas. Edad de los encuestados: Menos de 30 años el 13%; 31-45 años el 51%; Más de 46 años el 36%. Género de los encuestados: Femenino el 30%; Masculino el 70%. Tipo de discapacidad de los encuestados: Discapacidad psíquica el 34%; Discapacidad física el 47%; Discapacidad visual el 6%; Discapacidad sensorial auditiva el 10% y otros el 3%.

7.2.1 Un 12% de las personas tiene titulación universitaria

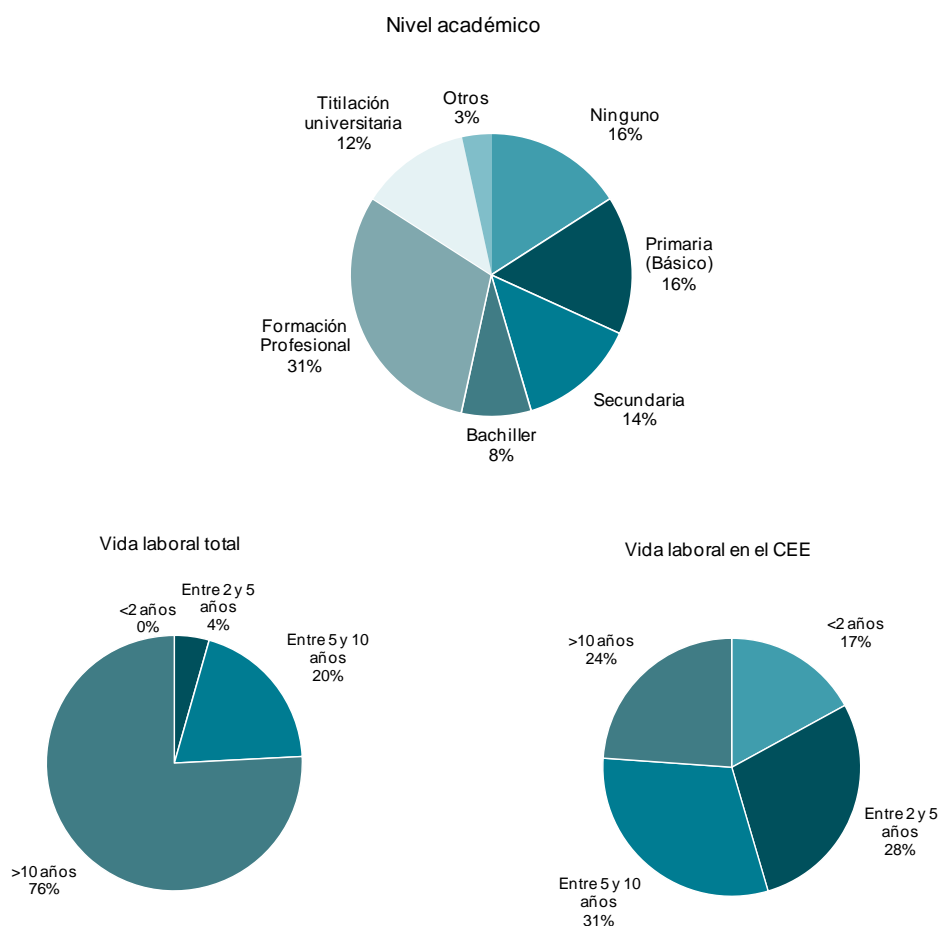
Uno de los aspectos de la agenda de la discapacidad es el relativo a la formación. Cabe destacar que entre las entrevistadas hay un mayor porcentaje de personas sin ningún tipo de título educativo que con titulación universitaria. Los datos relacionados con el nivel educativo muestran unas diferencias notables con las que se puede encontrar en la población general. De acuerdo a los datos de la OCDE¹⁸, el porcentaje de personas entre 45 y 54 años en España que tienen un título universitario se sitúa por encima del 20%. Para las personas entre 25 y 34 años, el porcentaje se sitúa en el 45%. En cuanto a las personas con discapacidad, a partir de los datos obtenidos de las consultas a

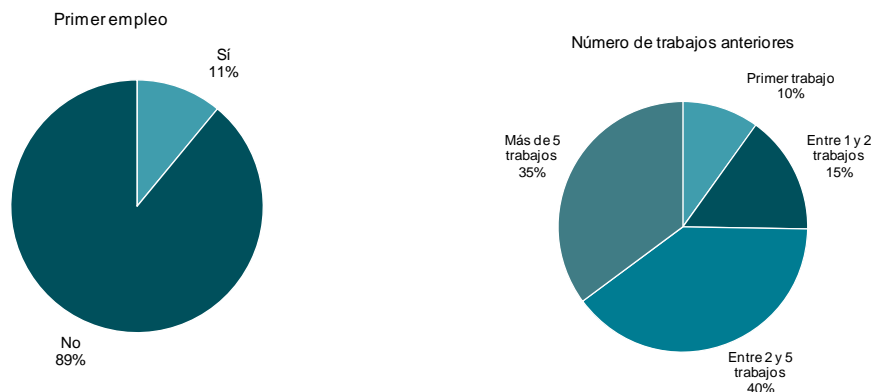
¹⁸ <http://www.oecd.org/els/familiesandchildren/CO3.1%20Educational%20attainment%20by%20gender%20-%20updated%20051012.pdf>

trabajadores de centros especiales de empleo, sólo un 12% disponían de titulación universitaria, con un rango de edad de 32 a 53 años.

Por otra parte, un porcentaje significativo de las personas entrevistadas tenían experiencia laboral previa. La mayoría de ellos había trabajado durante más de 10 años y, en el 75% de los casos, habían tenido al menos dos trabajos anteriores.

Nivel académico y experiencia profesional de las personas con discapacidad entrevistadas.





Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas realizada a personas con discapacidad en centros especiales de empleo. (Datos a octubre de 2012).

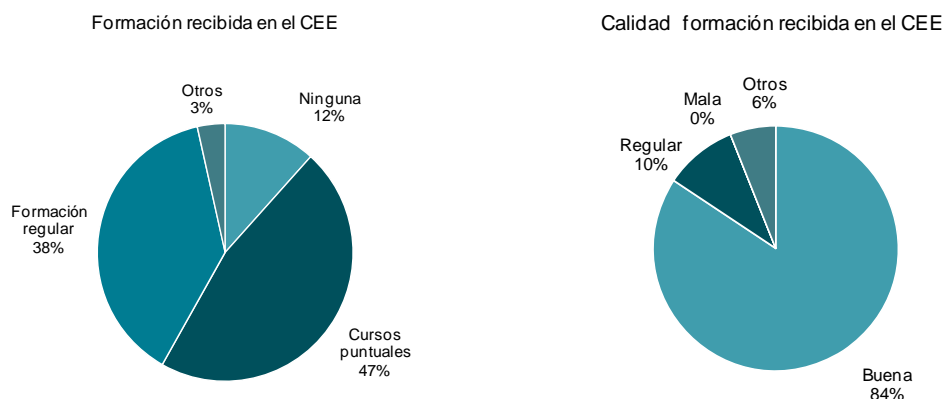
Nota explicativa de las gráficas. Nivel académico: Titulación universitaria el 12%; Formación Profesional el 31%; Bachiller el 8%; Secundaria el 14%; Primaria (Básico) el 16%; Ninguno el 16%; Otros el 3%. Vida laboral total: más de 10 años el 76%; entre 5 y 10 años el 20%; entre 2 y 5 años el 4%; menos de 2 años el 0%. Vida laboral en el CEE: más de 10 años el 24%; entre 5 y 10 años el 31%; entre 2 y 5 años el 28%; menos de 2 años el 17%. Primer empleo: No el 89%; Sí el 11%. Número de trabajos anteriores: Más de 5 trabajos el 35%; Entre 2 y 5 trabajos el 40%; Entre 1 y 2 trabajos el 15%; Primer trabajo el 10%.

7.2.2 La formación en los centros, un área de mejora

El 12% de las personas entrevistadas no ha recibido ningún tipo de formación y casi la mitad de ellos (el 47%) ha recibido formación puntual. La percepción de las personas que recibían formación fue que la formación recibida era escasa y que éste constituía un claro aspecto de mejora. Esta circunstancia pone de manifiesto la necesidad de eliminar la dualidad entre los servicios de ajuste y las unidades de apoyo, de reformular su función y de asegurar que su existencia responde al objetivo de mejorar la empleabilidad de las personas.

Aun así, la calidad de la formación recibida en los centros fue calificada como buena en el 84% de los casos por aquellas personas a las que fue impartida.

Formación recibida y calidad de la formación.



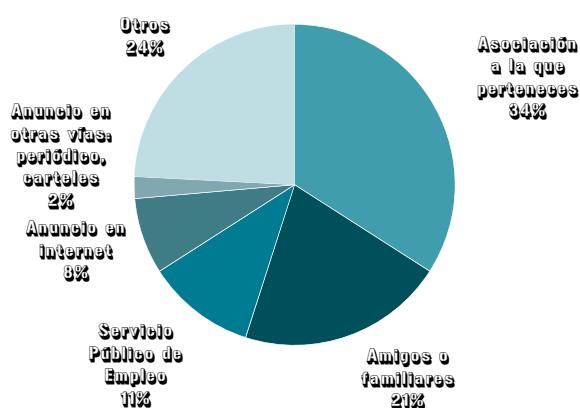
Fuente: Elaboración propia a partir de una encuesta realizada a personas con discapacidad en centros especiales de empleo. (Datos a octubre de 2012).

Nota explicativa de las gráficas. Formación recibida en el CEE: Formación regular el 38%; Cursos puntuales el 47%; Ninguna el 12%; Otros el 3%. Calidad formación recibida en el CEE: Buena el 84%; Regular el 10%; Mala el 0%; Otros el 6%.

7.2.3 La red asociativa, clave para el empleo

Para la población general, la vía más común para conseguir un trabajo es la red de relaciones personales y profesionales que tenga esa persona. En el caso de las personas con discapacidad, muchas veces esta red es menos tupida, lo que añade dificultades a la hora de conseguir un empleo. Sin embargo, esta dificultad de partida se ve compensada gracias al trabajo desarrollado por la red asociativa. El 34% de las personas consultadas obtuvo su empleo a través de la misma. Esta información soporta la tesis de que las personas que forman parte de una asociación tienen más facilidades a la hora de encontrar un empleo y pone de manifiesto la necesidad de reforzar el papel de los servicios públicos en el apoyo laboral a las personas con discapacidad. Esto es especialmente reseñable teniendo en cuenta que tan sólo el 11% las personas con discapacidad entrevistadas manifestó haber accedido a su trabajo a través de los servicios públicos de empleo.

Vía de obtención del trabajo actual de las personas entrevistadas



Fuente: Elaboración propia a partir de una encuesta realizada a personas con discapacidad en centros especiales de empleo. (Datos a octubre de 2012).

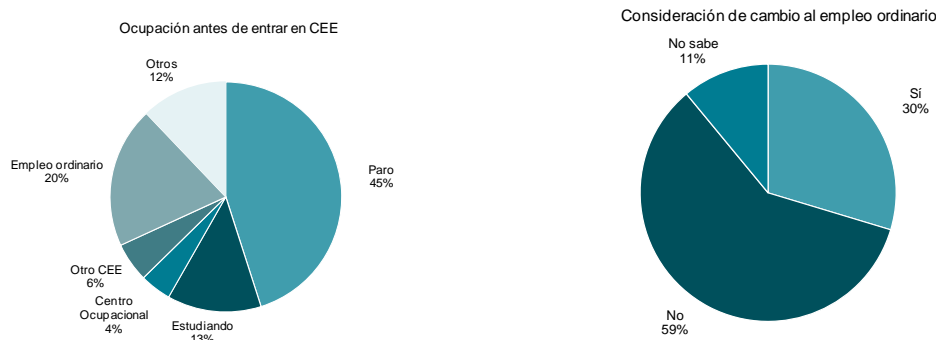
Nota explicativa de las gráficas. Vía de obtención del trabajo actual de las personas entrevistadas: Asociación a la que perteneces el 34%; Amigos o familiares el 21%; Servicio Público de Empleo el 11%; Anuncio en internet el 8%; Anuncio en otras vías: periódico, carteles el 2%; Otros el 24%.

7.2.4 Un 45% de las personas proceden del desempleo

El 45% de los empleados consultados estaba en situación de desempleo antes de su entrada en el centro especial de empleo. Por su parte, el 13% se encontraba estudiando y el 4% trabajaba en un centro ocupacional antes de comenzar su actividad.

Un 20% de los entrevistados trabajaba antes en empleos ordinarios. La percepción de las personas indica que el entorno de trabajo en un centro especial de empleo es muy similar al del empleo ordinario. Las personas no sienten la necesidad, en general, de realizar la transición hacia el mercado ordinario de empleo. Hasta un 59% de las personas entrevistadas manifestó que no contemplaba la posibilidad de cambiar su empleo actual por uno en el empleo ordinario.

Ocupación de las personas con discapacidad antes de entrar en el centro especial de empleo y consideración de realización del traspaso al empleo ordinario.



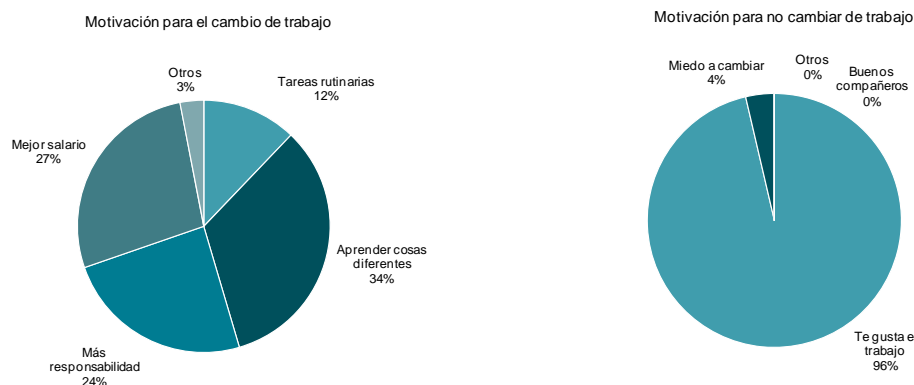
Fuente: Elaboración propia a partir de una encuesta realizada a personas con discapacidad en centros especiales de empleo. (Datos a octubre de 2012).

Nota explicativa de las gráficas. Ocupación antes de entrar en CEE: Empleo ordinario el 20%; Otro CEE el 6%; Centro Ocupacional el 4%; Estudiando el 13%; Paro el 45%; Otros el 12%. Consideración de cambio al empleo ordinario: Sí el 30%; No el 59%; No sabe el 11%.

7.2.5 El salario y el deseo de aprender, las principales motivaciones al cambio

En lo que se refiere a las posibles motivaciones a un cambio de empleo, las respuestas ponen de manifiesto la necesidad de reforzar la capacidad de los centros de retener el talento a través de la formación y la convergencia salarial. Un 34% de las personas que manifestaron estar dispuestos a cambiar de empleo lo harían por aprender cosas diferentes y el 27% para obtener un mejor salario. En el 24% de los casos les gustaría tener una mayor responsabilidad y el 12% considera que las tareas que se realiza son muy rutinarias.

Motivaciones para cambiar o no cambiar de trabajo de las personas entrevistadas



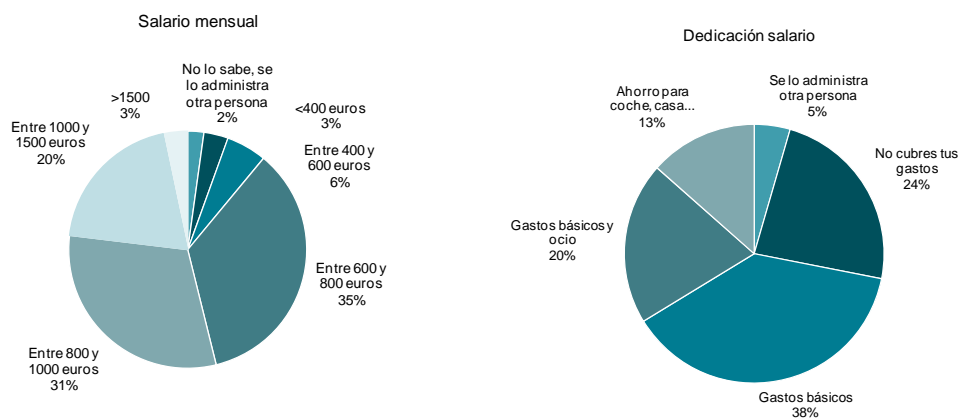
Fuente: Elaboración propia a partir de una encuesta realizada a personas con discapacidad en centros especiales de empleo. (Datos a octubre de 2012).

Nota explicativa de las gráficas. Motivación para el cambio de trabajo: Mejor salario el 27%; Más responsabilidad el 24%; Aprender cosas diferentes el 34%; Tareas rutinarias el 12% y Otros el 3%. Motivación para no cambiar de trabajo: Te gusta el trabajo el 96%; Miedo a cambiar el 4%; Buenos compañeros el 0%; Otros el 0%.

7.2.6 Un salario insuficiente

El 90% de las personas que participaron en el proceso trabaja a jornada completa. El 66% de ellos percibe entre un salario inferior a 1.000 euros/mes. Un 87% de las personas consultadas manifiesta no poder ahorrar. En cuanto a la población en general, según la última Encuesta de Estructura Salarial 2010 (INE), el salario bruto medio anual en España fue de 22.790,20 euros por trabajador.

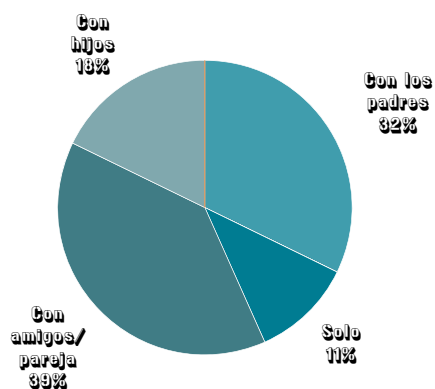
Salario percibido por las personas entrevistadas y dedicación de dicho salario.



Fuente: Elaboración propia a partir de una encuesta realizada a personas con discapacidad en centros especiales de empleo. (Datos a octubre de 2012).

Nota explicativa de las gráficas. Salario mensual: Más de 1500 euros el 3%; Entre 1000 y 1500 euros el 20%; Entre 800 y 1000 euros el 31%; Entre 600 y 800 euros el 35%; Entre 400 y 600 euros el 6%; Menos de 400 euros el 3%; No lo sabe, se lo administra otra persona el 2%. Dedicación salario: Ahorro para coche, casa... el 13%; Gastos básicos y ocio el 20%; Gastos básicos el 38%; No cubres tus gastos el 24%; Se lo administra otra persona el 5%.

Con quién viven las personas entrevistadas



Fuente: Elaboración propia a partir de una encuesta realizada a personas con discapacidad en centros especiales de empleo. (Datos a octubre de 2012).

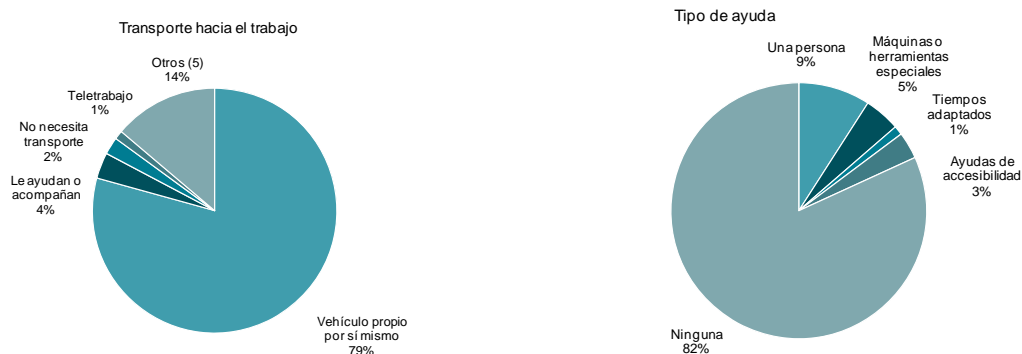
Nota explicativa de las gráficas. Con quién viven las personas entrevistadas: Con hijos el 18%; Con amigos/pareja el 39%; Solo el 11%; En un centro/residencia el 0%; Con los padres el 32%; Otros el 0%.

7.2.7 La importancia del transporte

Un 82% de las personas consultadas no necesita ayuda para desempeñar su trabajo.

El 79% de los entrevistados afirma ir a trabajar en su propio vehículo. Probablemente este dato es un reflejo de que las personas con discapacidad que trabajan son las que más acceso tienen al transporte y, por lo tanto, de la importancia de las alternativas de transporte para el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

Formas de transporte al trabajo de las personas entrevistadas y tipos de ayuda necesarias



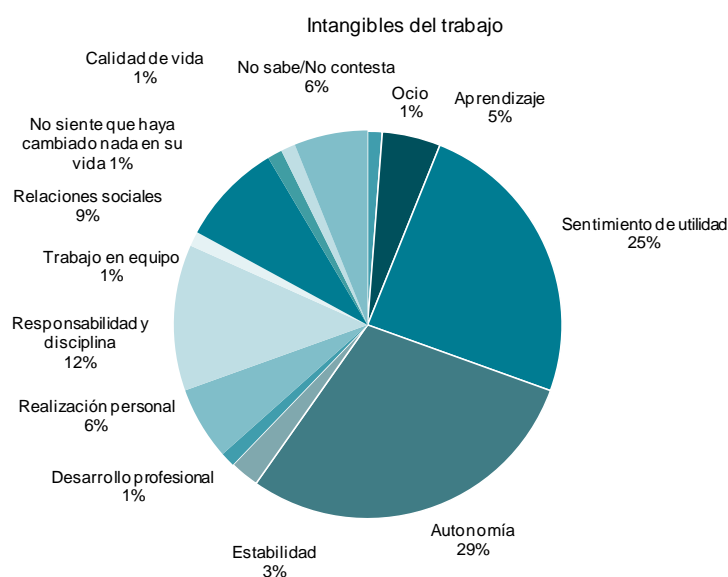
Fuente: Elaboración propia a partir de una encuesta realizada a personas con discapacidad en centros especiales de empleo. (Datos a octubre de 2012).

Nota explicativa de las gráficas. Transporte hacia el trabajo: Vehículo propio por sí mismo el 79%; Le ayudan o acompañan el 4%; No necesita transporte el 2%; Teletrabaja el 1%; Otros el 14%. Tipo de ayuda: Una persona el 9%; Máquinas o herramientas especiales el 5%; Tiempos adaptados el 1%; Ayudas de accesibilidad el 3%; Ninguna el 82%.

7.2.8 Autonomía, autoestima y el buen clima laboral, las principales motivaciones que aporta el trabajo

Buena parte de las personas entrevistadas manifestaron que el trabajo es también para ellos una herramienta de socialización. Una mayoría realizan actividades con la gente del trabajo, fuera del trabajo y el 91% de ellos afirma que recibe ayuda de sus compañeros cuando lo necesita. El buen clima laboral se pone de manifiesto dado que las personas entrevistadas afirmaron que seguirían trabajando aún en el caso de recibir una ayuda similar al salario que perciben en el centro especial de empleo.

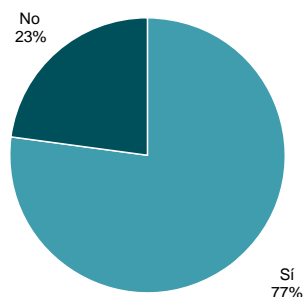
Aspectos que supone el trabajo para las personas con discapacidad



Fuente: Elaboración propia a partir de una encuesta realizada a personas con discapacidad en centros especiales de empleo. (Datos a octubre de 2012).

Nota explicativa de las gráficas. Intangibles del trabajo: Sentimiento de utilidad el 25%; Autonomía el 29%; Estabilidad el 3%; Desarrollo profesional el 1%; Realización personal el 6%; Responsabilidad y disciplina el 12%; Trabajo en equipo el 1%; Relaciones sociales el 9%; No siente que haya cambiado nada en su vida el 1%; Calidad de vida el 1%; No sabe/No contesta el 6%.

Si recibiera una ayuda social igual a su salario, ¿seguiría trabajando?



Fuente: Elaboración propia a partir de una encuesta realizada a personas con discapacidad en centros especiales de empleo. (Datos a octubre de 2012).

Nota explicativa de las gráficas. Si recibiera una ayuda social igual a su salario, ¿seguiría trabajando?: Sí el 77%; No el 23%.

7.3 La opinión de los gestores de centros especiales de empleo

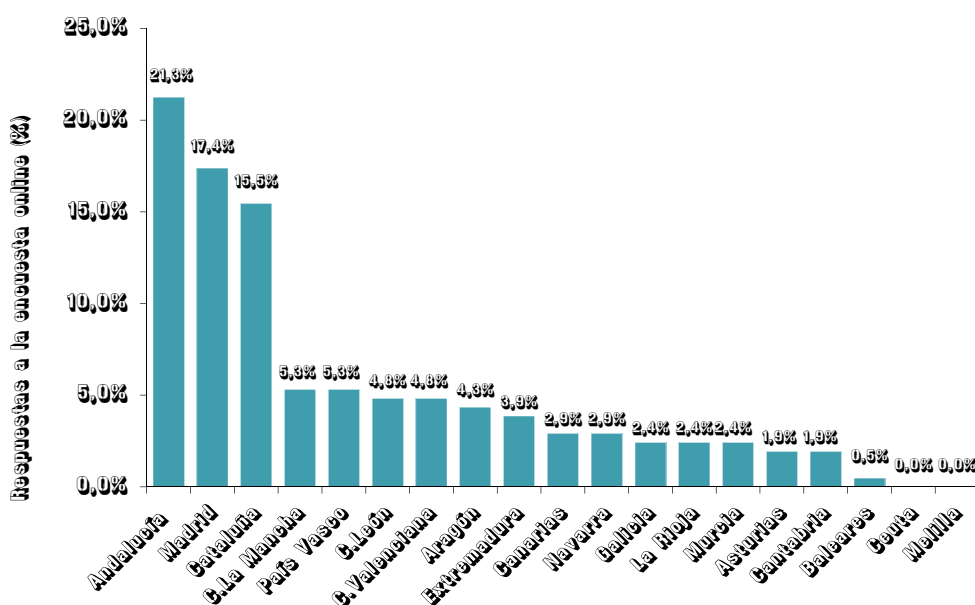
En el marco de este estudio, también fueron consultados los responsables de los centros especiales de empleo. La fórmula fue una consulta online, dividida en distintos módulos, dirigida a los gestores o directores de los centros especiales de empleo. La consulta fue dirigida a los centros especiales de empleo incluidos en FEACEM y CONACEE, cuyos datos son accesibles a través de sus páginas web.

El listado fue completado con centros que aparecían en los listados autonómicos de centros especiales de empleo.

Fueron invitados a participar 787 centros especiales de empleo. Finalmente, completaron la consulta, total o parcialmente, 207 de ellos. La consulta no requería la aportación de soportes documentales. Por esta razón, los datos deben ser considerados ilustrativos del sector.

Andalucía, Madrid y Cataluña son las comunidades autónomas cuyos centros especiales de empleo respondieron más activamente.

Respuestas registradas a la encuesta online (%), por comunidad autónoma.



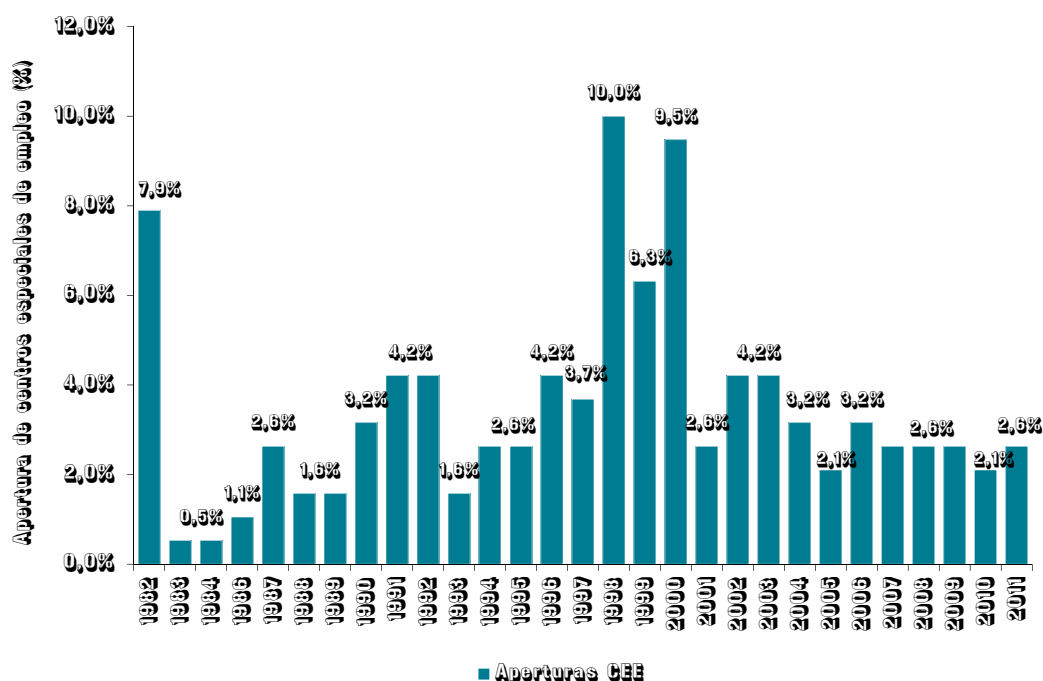
Fuente: Elaboración propia.

Nota explicativa de la gráfica. Eje vertical, respuestas a la encuesta online (%). Eje horizontal: comunidades autónomas. Los datos son los siguientes: Andalucía (21,3%), Madrid (17,4%), Cataluña (15,5%), Castilla La Mancha (5,3%), País Vasco (5,3%), Castilla y León (4,8%), Comunidad Valenciana (4,8%), Aragón (4,3%), Extremadura (3,9%), Canarias (2,9%), Navarra (2,9%), Galicia (2,4%), La Rioja (2,4%), Murcia (2,4%), Asturias (1,9%), Cantabria (1,9%), Baleares (0,5%), Ceuta y Melilla (0%).

En relación con su fecha de constitución, los principales años son 1982, 1998, y 2000. Las fechas son significativas respecto del impacto de la normativa sobre la actividad de los centros. dado que las fechas mencionadas son coincidentes con la publicación de la LISMI (Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos), las bases reguladoras para la concesión de ayudas y subvenciones destinadas al fomento de la

integración de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo (Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 16 de octubre de 1998) y medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores (Real Decreto 27/2000, de 14 de enero).

Respuestas registradas a la encuesta online (%), por comunidad autónoma.

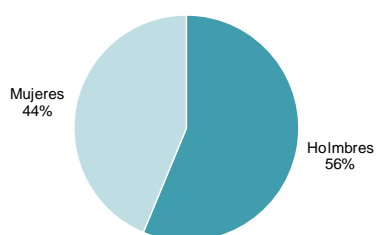


Fuente: Elaboración propia.

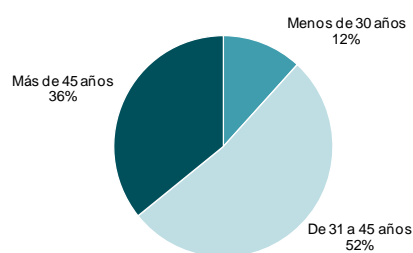
Nota explicativa de la gráfica. Eje vertical, apertura de centros especiales de empleo (%). Eje horizontal: años desde 1982 hasta 2011. Los datos son los siguientes. (Solo se muestran los años que figuran en las respuestas registradas): año 1982 (7,9%), año 1983 (0,5%), año 1984 (0,5%), año 1986 (1,1%), año 1987 (2,6%), año 1988 (1,6%), año 1989 (1,6%), año 1990 (3,2%), año 1991 (4,2%), año 1992 (4,2%), año 1993 (1,6%), año 1994 (2,6%), año 1995 (2,6%), año 1996 (4,2%), año 1997 (3,7%), año 1998 (10,0%), año 1999 (6,3%), año 2000 (9,5%), año 2001 (2,6%), año 2002 (4,2%), año 2003 (4,2%), año 2004 (3,2%), año 2005 (2,1%), año 2006 (3,2%), año 2007 (2,6%), año 2008 (2,6%), año 2009 (2,6%), año 2010 (2,1) y año 2011 (2,6%).

En cuanto a los datos de plantilla, predominan los hombres (56%) frente a las mujeres (44%). El porcentaje de empleados de más de 45 años multiplica por tres al de menores de 30.

Distribución de empleados de los centros especiales de empleo según género



Distribución de empleados de los centros especiales de empleo por grupo de edad

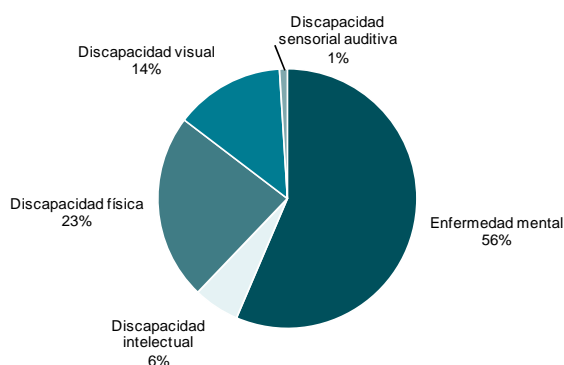


Fuente: Elaboración propia

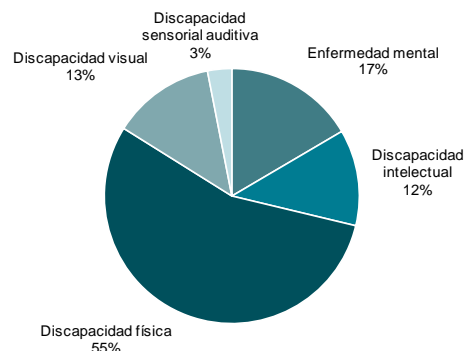
Nota explicativa de las gráficas circulares. Gráfica de la izquierda: Distribución de empleados de los centros especiales de empleo en la encuesta online, según género. Datos: mujeres (44%) y hombres (56%). Gráfica de la derecha: Distribución de empleados de los centros especiales de empleo en la encuesta online, según grupo de edad. Datos: Menos de 30 años (12%), de 31 a 45 años (52%) y más de 45 años (36%).

En cuanto al grado y tipo de discapacidad que presentan los trabajadores de los centros especiales de empleo cabe destacar que a medida que aumenta el grado de discapacidad, se eleva el porcentaje de trabajadores con discapacidad física. Lo contrario sucede con la enfermedad mental.

Grado de discapacidad entre 33 y 65% en el CEE



Grado de discapacidad superior al 65% en el CEE



Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de las gráficas circulares. Gráfica de la izquierda: Grado de discapacidad entre 33% y 65%. Datos: Enfermedad mental (56%), discapacidad intelectual (6%), discapacidad física (23%), discapacidad visual (14%), discapacidad sensorial auditiva (1%). Gráfica de la derecha: Grado de discapacidad superior al 65%. Datos: Enfermedad mental (17%), discapacidad intelectual (12%), discapacidad física (55%), discapacidad visual (13%), discapacidad sensorial auditiva (3%).

Los centros especiales de empleo deben contar con un plan de ajuste personal y social, que proporcione atención a las personas que requieren más ayuda en su lugar de trabajo. Un 79% de los gestores afirman disponer de tales planes. Este dato puede indicar la necesidad de mejorar el control sobre estos instrumentos.

Más adelante, en el año 2006, a modo de refuerzo de los planes de ajuste personal y social, surgieron a través del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, las denominadas unidades de apoyo. La ley prevé numerosas funciones de este equipo de ayuda a las personas con mayores discapacidades en su lugar de trabajo.

Aunque existe una ayuda específica dedicada a cubrir los gastos del personal de apoyo, en los últimos años han existido ciertas dificultades en la percepción de estas ayudas. Ello, sin duda, dificulta que los centros especiales de empleo puedan constituir unidades

de apoyo. El 44% de los gestores consultados afirmaron que en sus centros no disponían de unidades de apoyo.

Los centros especiales de empleo, según su definición, deben funcionar como garantes de la estabilidad en el empleo de las personas con discapacidad. En la encuesta, más del 80% de los gestores está de acuerdo con tal afirmación.

Un aspecto importante reside en la facturación de los centros especiales de empleo, reflejo de su actividad económica y de su viabilidad, sobre todo a corto plazo.

En la encuesta se solicitaba especificar el dato de facturación del último ejercicio. Los resultados son los siguientes:

Facturación ejercicio 2011 (euros)	Respuestas recibidas (%)
Hasta 150.000	18%
De 150.001 a 1.000.000	35%
Más de 1.000.000	40%
Mediana	710.500 euros

Fuente: Elaboración propia.

Respecto del destino de los retornos obtenidos con la actividad económica, la práctica totalidad de los gestores indicó que se reinvierten en el propio centro o en sus trabajadores.

En la tabla que se muestra a continuación, aparecen las respuestas más frecuentes a la pregunta sobre la actividad principal del centro especial empleo, que coinciden significativamente con los datos según las ayudas otorgadas por sectores de actividad.

Actividad principal del centro	Respuestas recibidas (%)
Limpieza (edificios, vía pública...)	15%
Lavandería	15%
Jardinería	8%
Asistencia Social	4%
Manufactura (otras industrias)	4%
Reciclado (papel cartón, punto limpio, RAEEs, residuos sanitarios...)	4%
Copistería, imprenta y/o reprografía	3%
Consultoría IT	3%
Atención al público	2%
Telemarketing	2%
Telecomunicaciones	2%
Hostelería y Catering	2%
Cerámica, artesanía,	2%
Consultoría otros, asesoría	2%
Carpintería	2%

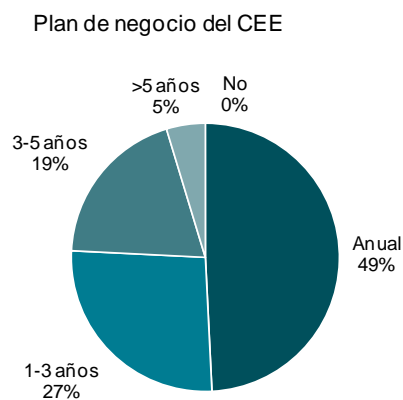
Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, en aquellos casos en los que su actividad no suponía el 100% de la facturación, las actividades secundarias más frecuentes siguen siendo la jardinería (21%) y lavandería (18%).

La actividad empresarial de los centros especiales está concentrada en sectores que podrían entenderse de bajo valor añadido. Esta circunstancia pone de manifiesto la necesidad de evolucionar los centros hacia sectores que mejoren su posición competitiva y que les permitan generar un mayor valor añadido que, a su vez, permita reforzar su inversión en investigación, desarrollo e innovación para encontrar otros mercados y sectores en los que competir. En este sentido, los resultados de la encuesta muestran que los centros especiales de empleo se encuentran con limitaciones económicas para invertir en I+D+i.

La consulta planteó una pregunta abierta en la que se solicitaba opinión a los gestores acerca de las necesidades del centro en mejoras de desarrollo tecnológico e innovación. El 42% se mostraba optimista y piensa que la tecnología que disponen se adapta a las necesidades presentes y futuras que se puedan presentar. Por otra parte, el 17% de los centros afirma que o bien su actividad no requiere de alta tecnología o niveles de innovación elevados, o no disponen de recursos económicos suficientes para afrontar inversiones cuantiosas. La mayor parte de las respuestas pone de manifiesto también el impacto de las dificultades económicas, lo que dificulta las inversiones o establece que su nivel de innovación está situado en parámetros muy similares a los del resto de competidores de los sectores productivos en los que operan.

Por otra parte, la consulta a los gestores pone también de manifiesto el uso por parte de los centros especiales de empleo de herramientas de planificación estratégica.



Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica circular. Respuesta a la pregunta: ¿dispone el centro especial de empleo de un plan de negocio? Sí, anual: 49%; sí, de 1 a 3 años: 27%; sí, de 3 a 5 años: 19%; sí, de más de 5 años: 5%; no: 0%.

Por último, en cuanto a las ayudas y subvenciones públicas, se consultó a los gestores acerca de su percepción respecto del impacto de los centros especiales de empleo en las arcas públicas. A este respecto, los gestores tienen la percepción de que efectivamente los centros especiales de empleo retornan a la administración pública más recursos de los que perciben.

Retrato de los centros especiales de empleo en España. Puntos principales

- Los centros especiales de empleo en España surgieron a raíz de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) en el año 1982. Las competencias en la materia han sido progresivamente transferidas a las comunidades autónomas.
- Para ser constituidos como tales, los centros especiales de empleo han de solicitar a la administración pública un certificado y disponer de al menos un 70% de personas con discapacidad igual o superior al 33% en la plantilla del centro.
- El número de centros especiales de empleo en 2011 ha experimentado, a nivel estatal, una subida del 19% en relación al año anterior.
- La plantilla total de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo en España ha aumentado un 14% desde 2009 a 2011.
- Las comunidades autónomas que presentan mayor número de empleados con discapacidad en sus centros especiales de empleo son Andalucía, Cataluña, Madrid y País Vasco.
- Se estima que alrededor de un 90% de las plantillas de los centros especiales de empleo las constituyen personas con discapacidad. Se observa, además, un incremento en cuanto al porcentaje de plantilla con mayores dificultades, lo que refleja la labor social de los centros especiales de empleo en España.
- Un 60,91% de las personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo son hombres.
- Los centros especiales de empleo están en su mayoría enfocados al sector servicios, así como las ocupaciones de las personas con discapacidad en términos generales.

Las entrevistas desarrolladas a 91 personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo permiten extraer las siguientes conclusiones:

- El número de personas con ningún tipo de titulación supera al de titulados universitarios.
- La formación recibida en el centro en muchas ocasiones es considerada buena pero escasa.

- La red asociativa es significativamente más relevante a la hora de obtener un empleo que los servicios públicos. Por cada tres personas que consiguieron el empleo gracias a la red asociativa, sólo una lo consiguió a través de los servicios públicos.
- A la hora de valorar un cambio de trabajo, el salario, el deseo de aprender y adquirir nuevas responsabilidades son los principales motivadores.
- Los salarios percibidos son relativamente bajos, lo que dificulta la independencia de las personas con discapacidad.
- Las principales motivaciones al trabajo son la autonomía personal y el sentimiento de utilidad.

Las encuestas online enviadas a los gestores de centros especiales de empleo ponen de manifiesto que:

- En cuanto a los datos de plantilla, predominan los hombres (56%) frente a las mujeres (44%).
- Más del 80% de los encuestados opinan que los centros especiales de empleo garantizan la estabilidad en el empleo de las personas con discapacidad.
- El 44% de los centros especiales de empleo afirman que no disponen de unidades de apoyo.
- La mediana en cuanto a facturación de los centros encuestados se refiere, se sitúa en 710.500 euros.
- Se constata que los centros especiales están dedicados mayoritariamente al sector servicios, destacando, las actividades de limpieza (15%), lavandería (15%) y jardinería (8%).
- En relación al retorno económico de los centros especiales de empleo a las arcas del Estado en forma de impuestos, el 73% de los gestores tiene la percepción de que el flujo es favorable a la Administración.

8 Los modelos distintos al español

En la Unión Europea existen diferentes modelos para la incorporación laboral de las personas con discapacidad. La evaluación de los modelos aplicados en los distintos países y su comparación con el caso español plantea numerosas limitaciones. Éstas tienen que ver con las diferencias existentes en lo que se refiere a la disponibilidad de información y la calidad de la misma o con las propias definiciones de discapacidad utilizadas. A continuación se describen, de manera somera, los modelos aplicados en Alemania, Italia, Reino Unido y Suecia.

8.1 La calidad de las políticas de integración no es homogénea

Un estudio reciente de la OCDE¹⁹ medía dos variables que permiten evaluar la efectividad de las políticas adoptadas entre los años 1997 y 2007 para la incorporación al mercado de trabajo de las personas con discapacidad. La primera de ellas recoge las políticas de compensación mientras que la segunda se refiere a las de integración. Cada una de las variables recoge, a su vez, distintos indicadores.

Para la evaluación de las políticas de compensación, la OCDE tenía en cuenta su cobertura, el grado mínimo de discapacidad necesario para tener derecho a ayudas, las prestaciones máximas y su permanencia, la evaluación profesional o la supervisión de las bajas por enfermedad, entre otros. En el caso de la evaluación de las políticas de integración, los indicadores hacían referencia a la cobertura y acceso a diferentes programas, la evaluación estructural (complejidad de las prestaciones y sistemas de apoyo), la legislación antidiscriminación, los programas de apoyo al empleo o los programas de empleo protegido, entre otros.

¹⁹ Sickness, Disability and Work. OCDE.

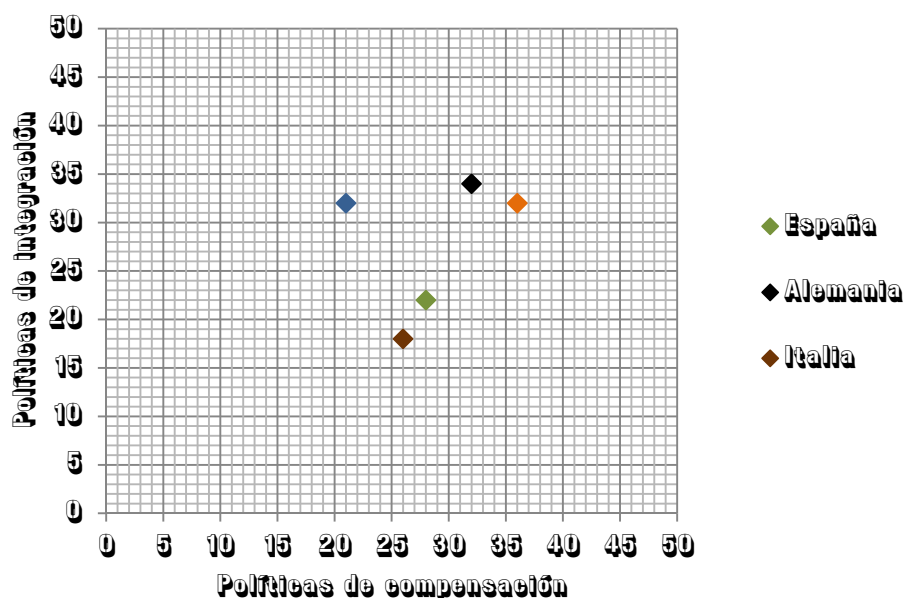
Para los indicadores seleccionados, la OCDE establecía posibles rangos y asignaba puntuaciones a cada uno de los indicadores contemplados en las dos variables del estudio. Del análisis desarrollado por la OCDE se puede extraer que Suecia es el país mejor situado en cuanto a políticas de compensación y de integración, seguido de Alemania, que destaca en las políticas de integración, por sus programas de empleo protegido y por los programas de rehabilitación.

En el Reino Unido tiene más importancia la integración de las personas en el empleo ordinario que otro tipo de iniciativas. Uno de sus puntos fuertes, desde el punto de vista de la OCDE, es el sistema de incentivos existente para favorecer el trabajo de las personas con discapacidad.

España e Italia, por el contrario están a la cola del análisis. En el caso de Italia, los aspectos peor valorados sobre su política de integración son los relativos a la falta de regulaciones para la suspensión de los beneficios y el hecho de disponer de pocos recursos para la rehabilitación profesional. Otros de los aspectos peor valorados se refieren a la limitada existencia de programas de empleo con apoyo y de empleo subvencionado.

Por otra parte, en el caso de España, la falta de regulaciones relativas a la suspensión de beneficios también era el aspecto peor valorado. El aspecto mejor valorado era el acceso a los programas de empleo.

Efectividad de las políticas de integración y compensación por países



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE.

Nota explicativa de la gráfica: Eje de vertical, Políticas de integración. Eje horizontal, Políticas de compensación. España integración 22, compensación 28; Alemania integración 34, compensación 32; Italia integración 18, compensación 26; Suecia integración 32, compensación 36; Reino Unido integración 21, compensación 32.

8.2 Diferentes consideraciones sobre la definición de discapacidad

Una primera cuestión a considerar es la definición de discapacidad en cada uno de los países de nuestro entorno y el porcentaje de personas con discapacidad en relación al total de la población.

Como punto de partida, es importante remarcar que la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de Naciones Unidas plantea la siguiente definición: “Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas

barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”²⁰

España ratificó la Convención y realizó modificaciones en su legislación (Ley 26/2011) para adaptarla a esta definición. La evaluación de la persona con discapacidad da como resultado un grado de discapacidad relacionado con la necesidad del concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, contabilizándose en mayor medida, impedimentos físicos e intelectuales y sólo en algunos casos, factores sociales²¹. Esta acreditación se realiza de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre.

En el Reino Unido también se han realizado modificaciones legislativas como consecuencia de la ratificación de la Convención que fueron incluidas en la “Equality Act” de 2010. Tal y como establece esta ley, se entiende por persona con discapacidad cualquier persona con impedimento intelectual o físico que dificulta que pueda desempeñar actividades de la vida diaria y que sea de larga duración -al menos 12 meses-, o que perdure en el tiempo. Bajo este marco legal tienen cabida discapacidades y condiciones de salud específicas de largo plazo diferentes de las que pueden encontrarse en el caso español. Además pueden quedar protegidas dificultades de aprendizaje si los efectos son "a largo plazo", "adversos" y "sustanciales" y dificultan de alguna forma el desarrollo normal de las actividades cotidianas.

Desde su ratificación de la Convención, Alemania ha desarrollado medidas legislativas centradas en la educación, la capacitación, la sensibilización, el empleo, vida autodeterminada y la accesibilidad. Se considera con discapacidad a la persona cuya capacidad de integración se ve limitada a causa de una situación física, mental o psicológica. El diagnóstico y la evaluación del grado de discapacidad es responsabilidad

²⁰ ONU. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

²¹ Instituto de Mayores y Servicios Sociales (INERSO) Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

de una institución independiente. De este modo, las personas se clasifican como severamente incapacitadas si dicha institución ha determinado un grado de discapacidad igual o superior al 50%. No obstante, para poder beneficiarse de las ayudas públicas ligadas a la creación de empleo, las personas afectadas de una discapacidad entre el 30 y el 50% son asimiladas al estatuto de las gravemente discapacitadas en caso de no conseguir encontrar o conservar un empleo a causa de dicha discapacidad.

El caso de Italia, es similar al español pero únicamente se tienen en cuenta factores físicos y mentales. Lo que se mide es la incapacidad para realizar el mismo trabajo que se realizaba antes de sobrevenir la incapacidad²². Adicionalmente, se ha ratificado la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la ONU.

Por último, Suecia firmó la convención en 2007 y llevado a cabo un plan de acción sobre sus políticas de discapacidad para el período 2000-2010. Además ha publicado un Informe sobre el cumplimiento de Suecia con los requisitos de la Convención que incluye también las recomendaciones hechas por el movimiento de la discapacidad y cómo la situación podría mejorar²³. En Suecia, la discapacidad no se considera como una característica de la persona provocada por una lesión física o por una enfermedad, sino como la relación existente entre la persona y su entorno. Esta definición se basa en la establecida por la Organización Mundial de la Salud, trasladando la discapacidad de la persona al medio ambiente en el que se desenvuelve. La discapacidad laboral se define como la relación que existe entre los problemas físicos, mentales, intelectuales o médico-sociales de una persona y el entorno de trabajo en el sentido más amplio. El alcoholismo y la toxicomanía son ejemplos de discapacidad médico-social en Suecia.

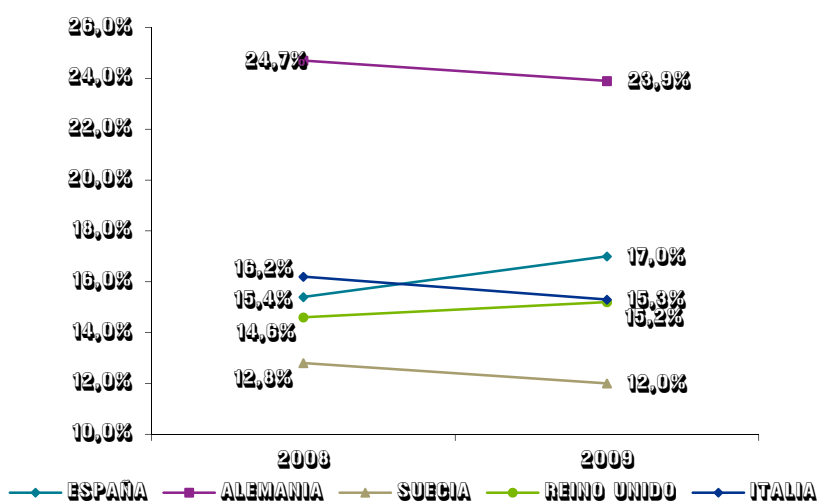
²² Definitions of disability in Europe, a comparative analysis. Employment and social affairs. European Commission. 2002.

²³ Swedish disability movement's alternative report to the UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities. The Swedish Disability Federation.

8.3 La tasa de discapacidad disminuye al relacionarla con la empleabilidad

Las diferentes definiciones tienen como consecuencia una enorme variación entre las tasas de discapacidad que pueden encontrarse entre los distintos países. Los datos disponibles indican que la tasa de discapacidad podría disminuir en la medida en la que esté relacionada con la empleabilidad. Esto es, con la capacidad de las personas de ejercer un empleo. Suecia, donde resulta más evidente esta relación a la hora de definir discapacidad, es el país con una menor tasa de personas con discapacidad de entre la muestra elegida.

Porcentaje de la población en edad de trabajar con algún tipo de discapacidad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de Eurostat, EU-SILC 2008; EU-SILC 2009, IDEE Indicators of Disability Equality in Europe. ANED 2011.

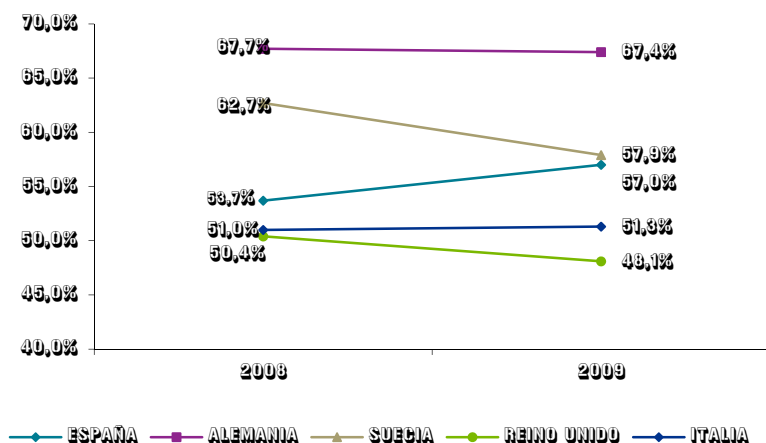
Nota explicativa de la gráfica: Eje de vertical, Porcentaje. Eje horizontal, Años. España en 2008 15,4% y en 2009 17,0%; Alemania en 2008 24,7% y en 2009 23,9%; Suecia en 2008 12,8% y en 2009 12,0%; Reino Unido en 2008 14,6% y en 2009 15,2%; Italia en 2008 16,2% y en 2009 15,3%.

8.4 Existen notables desigualdades en el nivel de empleo en función del país

Entre los países seleccionados, existen notables diferencias en cuanto a la ocupación, nivel educativo y riesgo de pobreza de las personas con discapacidad. Así se pone de manifiesto al analizar comparativamente, para los años 2008 y 2009, aspectos como la población activa, ocupada, desocupada, el nivel académico y el riesgo de pobreza.

Alemania y Suecia son los países con una mayor tasa de actividad entre las personas con discapacidad. Este puede ser el resultado de la mejor calidad de las políticas de integración de ambos países, tal y como se ponía de manifiesto en el análisis desarrollado por la OCDE descrito anteriormente.

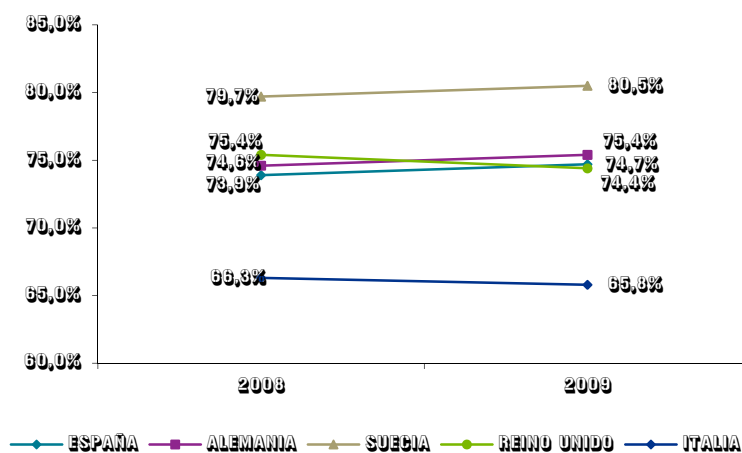
Porcentaje de personas con discapacidad que son activas (16-64 años).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de Eurostat, EU-SILC 2008; EU-SILC 200.9, IDEE Indicators of Disability Equality in Europe. ANED 2011.

Nota explicativa de la gráfica: Eje de vertical, Porcentaje. Eje horizontal, Años. España en 2008 53,7% y en 2009 57%; Alemania en 2008 67,7% y en 2009 67,4%; Suecia en 2008 62,7% y en 2009 57,9%; Reino Unido en 2008 50,4% y en 2009 48,1%; Italia en 2008 51,0% y en 2009 51,3%.

Porcentaje de personas sin discapacidad que son activas (16-64 años).

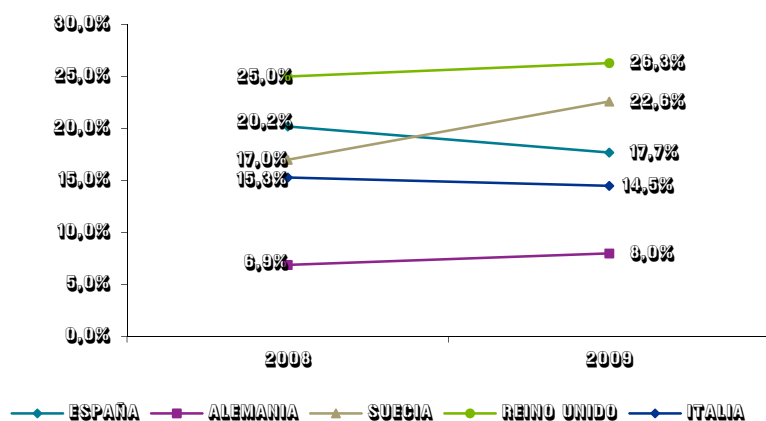


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de Eurostat, EU-SILC 2008; EU-SILC 2009, IDEE Indicators of Disability Equality in Europe. ANED 2011.

Nota explicativa de la gráfica: Eje de vertical, Porcentaje. Eje horizontal, Años. España en 2008 73,9% y en 2009 74,7%; Alemania en 2008 74,6% y en 2009 75,4%; Suecia en 2008 79,7% y en 2009 80,5%; Reino Unido en 2008 75,4% y en 2009 74,4%; Italia en 2008 66,3% y en 2009 65,8%.

En el Reino Unido es donde existe un mayor diferencial entre la actividad de las personas con y sin discapacidad. En España e Italia se observa una disminución del diferencial de actividad entre ambos colectivos.

Diferencial del porcentaje de personas con y sin discapacidad que son activas (16-64 años).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la fuente: Eurostat, EU-SILC 2008; EU-SILC 2009, IDEE Indicators of Disability Equality in Europe. ANED 2011.

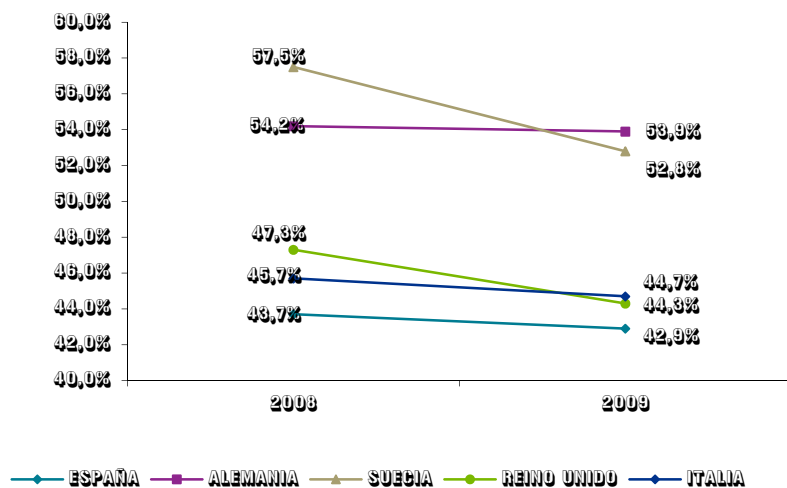
Nota explicativa de la gráfica: Eje de vertical, Porcentaje. Eje horizontal, Años. España en 2008 20,2% y en 2009 17,7%; Alemania en 2008 6,9% y en 2009 8,0%; Suecia en 2008 17,0% y en 2009 22,6%; Reino Unido en 2008 25,0% y en 2009 26,3%; Italia en 2008 15,3% y en 2009 14,5%.

Respecto de las personas ocupadas sobre el total de la población activa, es en España e Italia donde hay un menor nivel de ocupación. Alemania y Suecia son los países que presentan unas mayores tasas de ocupación de este colectivo.

A este respecto, cabe resaltar las dificultades con las que se encuentran las personas con discapacidad cuando desean integrarse en el mercado laboral. Según el Panel de Familias de la Comunidad Europea²⁴, una persona en edad activa (16-64 años) tiene una probabilidad del 66% de encontrar un trabajo o desarrollar un negocio. Para una persona con una discapacidad leve la probabilidad se convierte en el 47% y para una persona con discapacidad severa la probabilidad se reduce al 25%.

²⁴ Discapacidad y exclusión social en la Unión Europea. Tiempo de cambio, herramientas para el cambio. CERMI.

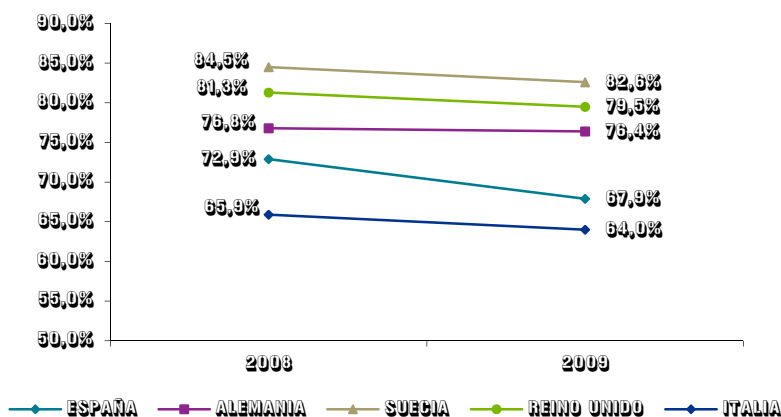
Porcentaje de personas con discapacidad ocupadas sobre el total de la población, en edades comprendidas entre 20 y 64 años.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de Eurostat, EU-SILC 2008; EU-SILC 2009, IDEE Indicators of Disability Equality in Europe. ANED 2011.

Nota explicativa de la gráfica: Eje de vertical, Porcentaje. Eje horizontal, Años. España en 2008 43,7% y en 2009 42,9%; Alemania en 2008 54,2% y en 2009 53,9%; Suecia en 2008 57,5% y en 2009 52,8%; Reino Unido en 2008 47,3% y en 2009 44,3%; Italia en 2008 45,7% y en 2009 44,7%.

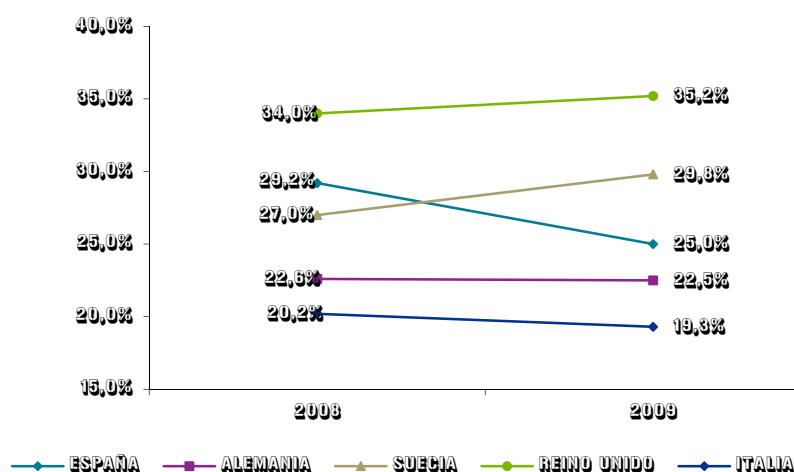
Porcentaje de personas sin discapacidad ocupadas sobre el total de la población, en edades comprendidas entre 20 y 64 años. Comparativa y evolución durante los años 2008 y 2009.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de Eurostat, EU-SILC 2008; EU-SILC 200.9, IDEE Indicators of Disability Equality in Europe. ANED 2011.

Nota explicativa de la gráfica: Eje de vertical, Porcentaje. Eje horizontal, Años. España en 2008 72,9% y en 2009 67,9%; Alemania en 2008 76,8% y en 2009 76,4%; Suecia en 2008 84,5% y en 2009 82,6%; Reino Unido en 2008 81,3% y en 2009 79,5%; Italia en 2008 65,9% y en 2009 64,0%.

Diferencial del porcentaje de personas con discapacidad y sin discapacidad ocupadas sobre el total de la población, en edades comprendidas entre los 20 y 64 años.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de Eurostat, EU-SILC 2008; EU-SILC 200.9, IDEE Indicators of Disability Equality in Europe. ANED 2011.

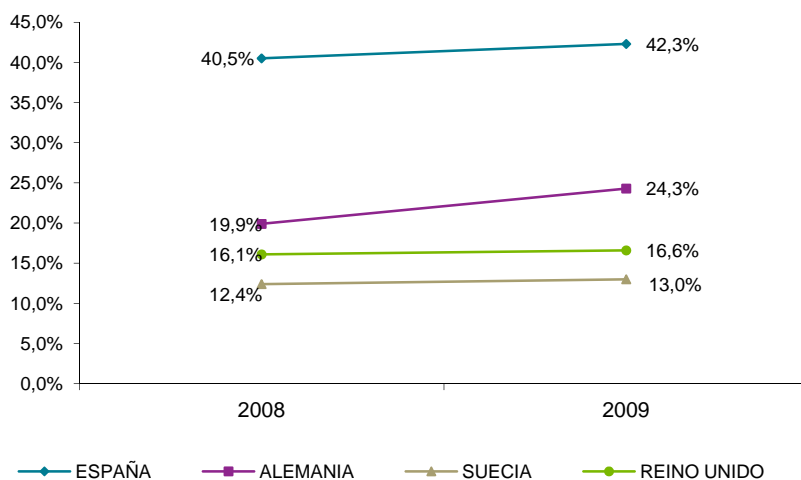
Nota explicativa de la gráfica: Eje de vertical, Porcentaje. Eje horizontal, Años. España en 2008 29,2% y en 2009 25,0%; Alemania en 2008 22,6% y en 2009 22,5%; Suecia en 2008 27,0% y en 2009 29,8%; Reino Unido en 2008 34,0% y en 2009 35,2%; Italia en 2008 20,2% y en 2009 19,3%.

8.4.1 La tasa española de fracaso escolar entre las personas con discapacidad multiplica por tres la de Suecia

Otro asunto relevante es el nivel académico, debido al impacto de la formación sobre el empleo y el salario de las personas. El acceso de las personas con discapacidad a los distintos niveles educativos presenta todavía numerosas barreras.

En todos los países evaluados la tasa de abandono escolar de las personas con discapacidad es significativamente mayor que para el total de la población. En lo que se refiere a España, y en línea similar con los datos de la población general, el porcentaje de abandono escolar de personas con discapacidad es el más elevado de entre los países analizados. Cabe resaltar que la tasa española de fracaso escolar entre la población con discapacidad multiplica por tres la de Suecia. Es en el Reino Unido y en Suecia donde se encuentran las menores tasas de abandono escolar de las personas con discapacidad. España es, asimismo, el país donde de acuerdo a los datos disponibles el diferencial entre las tasas de fracaso escolar de las personas con y sin discapacidad es más elevada.

Porcentaje de abandono escolar entre personas con discapacidad

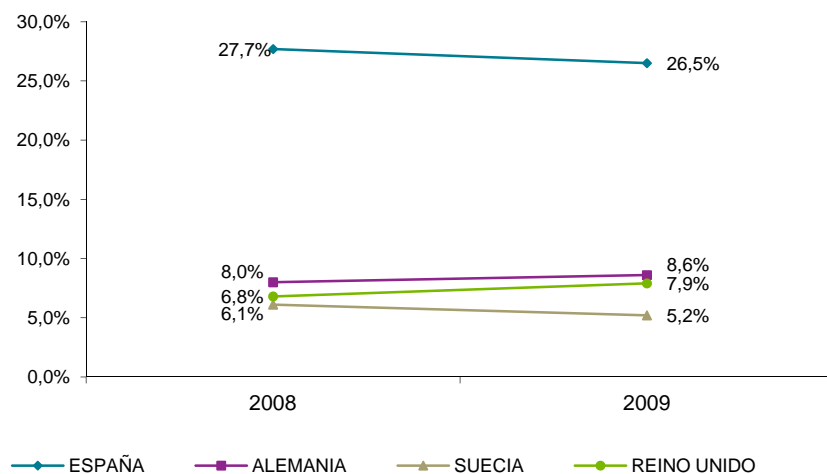


Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat, EU-SILC 2008; EU-SILC 2009, IDEE Indicators of Disability Equality in Europe. ANED 2011.

No se han incluido los datos de Italia por no ser comparables.

Nota explicativa de la gráfica: Eje de vertical, Porcentaje. Eje horizontal, Años. España en 2008 40,5% y en 2009 42,3%; Alemania en 2008 19,9% y en 2009 24,3%; Suecia en 2008 12,4% y en 2009 13,0%; Reino Unido en 2008 16,1% y en 2009 16,6%.

Porcentaje de abandono escolar entre personas sin discapacidad.

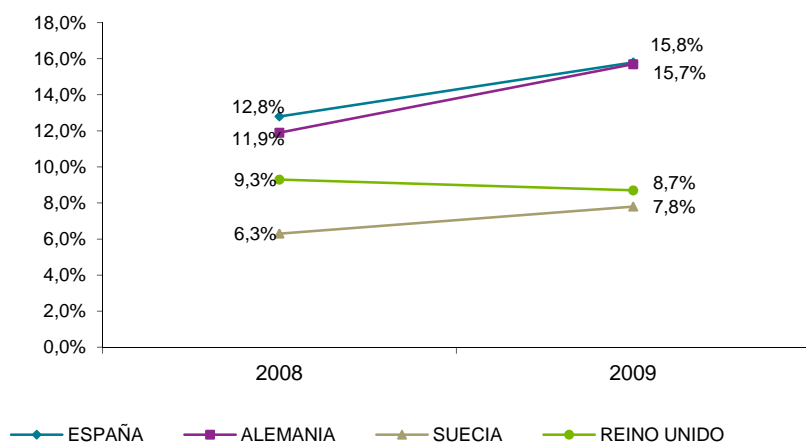


Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat, EU-SILC 2008; EU-SILC 200.9, IDEE Indicators of Disability Equality in Europe. ANED 2011.

No se han incluido los datos de Italia por no ser comparables.

Nota explicativa de la gráfica: Eje de vertical, Porcentaje. Eje horizontal, Años. España en 2008 27,7% y en 2009 26,5%; Alemania en 2008 8,0% y en 2009 8,6%; Suecia en 2008 6,1% y en 2009 5,2%; Reino Unido en 2008 6,8% y en 2009 7,9%.

Diferencial del porcentaje de abandono escolar de personas con y sin discapacidad.



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat, EU-SILC 2008; EU-SILC 2009, IDEE Indicators of Disability Equality in Europe. ANED 2011.

*No se han incluido los datos de Italia por no ser comparables.

Nota explicativa de la gráfica: Eje de vertical, Porcentaje. Eje horizontal, Años. España en 2008 12,8% y en 2009 15,8%; Alemania en 2008 11,9% y en 2009 15,7%; Suecia en 2008 6,3% y en 2009 7,8%; Reino Unido en 2008 9,3% y en 2009 8,7%.

En el ámbito educativo, las desigualdades también se manifiestan en la formación de grado superior. De acuerdo a los datos publicados por la Academic Network of European Disability Experts²⁵, el porcentaje de personas de la población general que, en Europa, había completado educación superior en 2009 se situaba en el 35,1%. Por su parte, la tasa para las personas con discapacidad disminuía hasta el 21,4%. Los datos para España parecen ser incluso peores. De acuerdo al número 33 de la Colección de Estudios Sociales de la Obra Social de La Caixa, tomando datos de 2008, las personas con discapacidad con educación superior en España suponían tan sólo un tercio de la población general.

8.4.2 El diferencial del riesgo de pobreza entre las personas con y sin discapacidad es menor en España que en Alemania y Reino Unido.

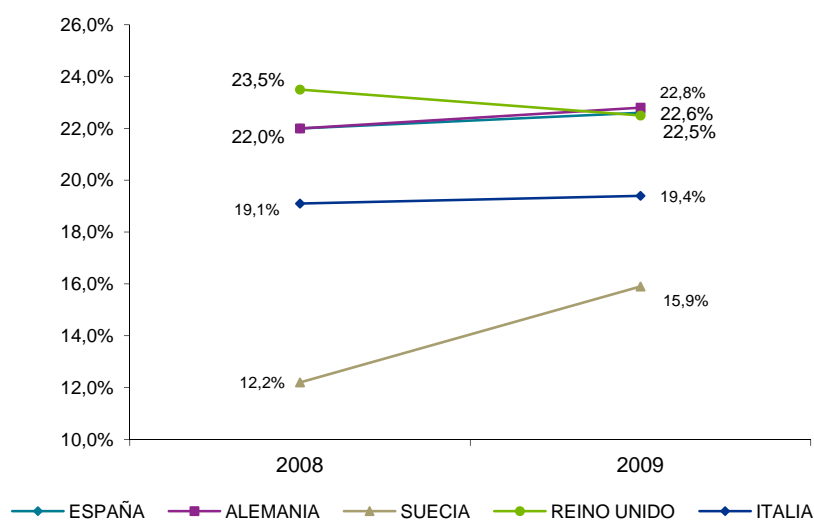
Por último, resulta asimismo relevante conocer la tasa de la población con y sin discapacidad en riesgo de pobreza. Como es sabido, la tasa de riesgo de pobreza entre la población con discapacidad es significativamente mayor que la de la población general.

España muestra niveles de riesgo de pobreza para las personas con discapacidad similares a los de Alemania, siendo los de UK ligeramente superiores y los de Suecia los más bajos de los analizados. Sin embargo, si nos fijamos en el riesgo de pobreza de las personas sin discapacidad, en España e Italia es donde se encuentran los valores más

²⁵ IDEE Indicators Of Disability Equality In Europe. ANED 2011.

altos. En Alemania, por otra parte, es donde se encuentra un mayor diferencial entre el riesgo de pobreza de las personas con y sin discapacidad, seguido del Reino Unido.

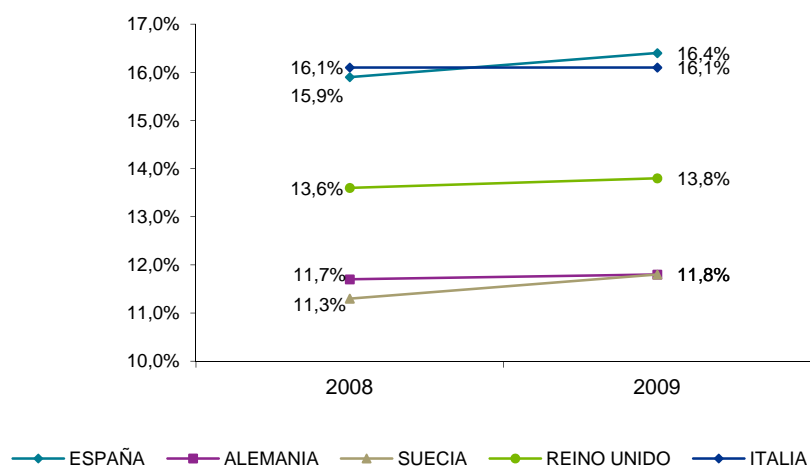
Porcentaje de personas con discapacidad en situación de riesgo de pobreza en edades comprendidas entre los 16 y 64 años.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la fuente: Eurostat, EU-SILC 2008; EU-SILC 200.9, IDEE Indicators of Disability Equality in Europe. ANED 2011.

Nota explicativa de la gráfica: Eje de vertical, Porcentaje. Eje horizontal, Años. España en 2008 22,0% y en 2009 22,6%; Alemania en 2008 22,0% y en 2009 22,8%; Suecia en 2008 12,2% y en 2009 15,9%; Reino Unido en 2008 23,5% y en 2009 22,5%; Italia en 2008 19,1% y en 2009 19,4%

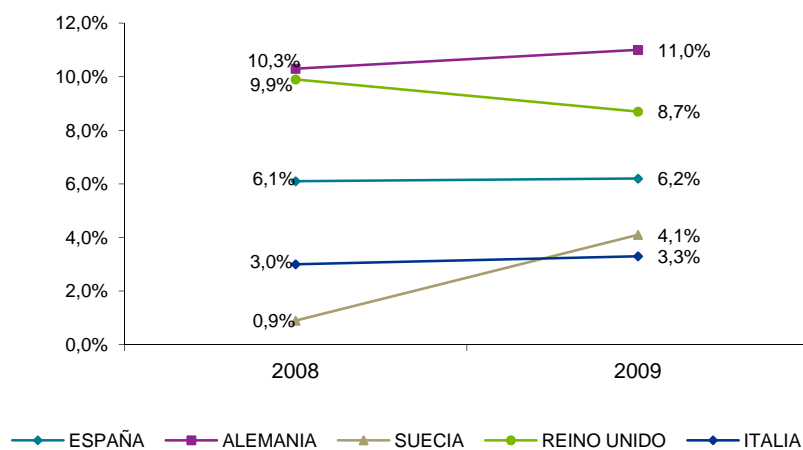
Porcentaje de personas sin discapacidad en situación de riesgo de pobreza en edades comprendidas entre los 16 y 64 años.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la fuente: Eurostat, EU-SILC 2008; EU-SILC 200.9, IDEE Indicators of Disability Equality in Europe. ANED 2011.

Nota explicativa de la gráfica: Eje de vertical, Porcentaje. Eje horizontal, Años. España en 2008 15,9% y en 2009 16,4%; Alemania en 2008 11,7% y en 2009 11,8%; Suecia en 2008 11,3% y en 2009 11,8%; Reino Unido en 2008 13,6% y en 2009 13,8%; Italia en 2008 16,1% y en 2009 16,1%.

Diferencial del porcentaje de personas con y sin discapacidad en situación de riesgo de pobreza en edades comprendidas entre los 16 y 64 años. Comparativa y evolución durante los años 2008 y 2009.

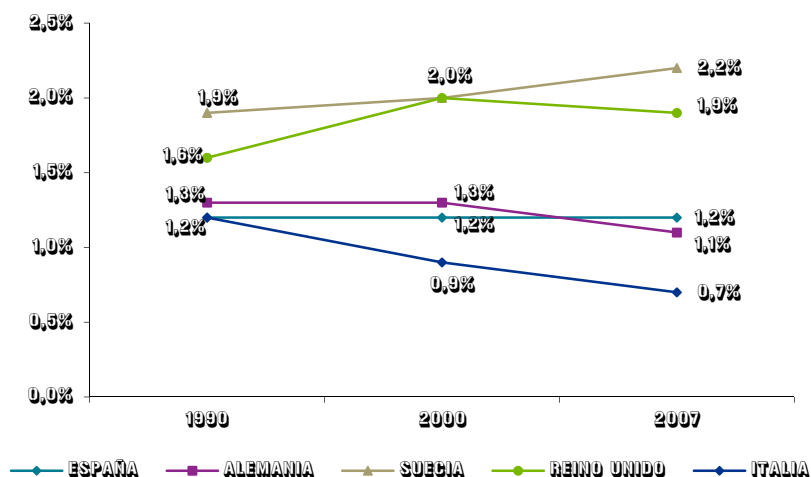


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de Eurostat, EU-SILC 2008; EU-SILC 2009, IDEE Indicators of Disability Equality in Europe. ANED 2011.

Nota explicativa de la gráfica: Eje de vertical, Porcentaje. Eje horizontal, Años. España en 2008 6,1% y en 2009 6,2%; Alemania en 2008 10,3% y en 2009 11,0%; Suecia en 2008 0,9% y en 2009 4,1%; Reino Unido en 2008 9,9% y en 2009 8,7%; Italia en 2008 3,0% y en 2009 3,3%.

El apoyo a la discapacidad en cada uno de los países puede evaluarse también en función de los recursos destinados a la integración laboral de las personas con discapacidad. En España, las ayudas se mantuvieron constantes en relación con el PIB siendo este porcentaje superior a países como Italia o incluso Alemania.

Porcentaje del PIB destinado a ayudas para la integración de las personas con discapacidad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de Eurostat, EU-SILC 2008; EU-SILC 200.9, IDEE Indicators of Disability Equality in Europe. ANED 2011.

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, Porcentaje. Eje horizontal, Años. España en 1990 1,2% en 2000 1,2% y en 2007 1,2%; Alemania en 1990 1,3% en 2000 1,3% y en 2007 1,1%; Suecia en 1990 1,9% en 2000 2,0% y en 2007 2,2%; Reino Unido en 1990 1,6% en 2000 2,0% y en 2007 1,9%; Italia en 1990 1,2% en 2000 0,9% y en 2007 0,7%.

La tabla a continuación muestra la posición relativa de cada uno de los países tomando en consideración los indicadores utilizados anteriormente. A cada uno de los países se le asigna una puntuación, para cada uno de los indicadores, en función de su posición en el indicador considerado y respecto al resto de los países analizados. En todos ellos, un cinco indica que el país es el peor de los del grupo considerado. Por el contrario, un uno significa que el país es el que obtiene mejores resultados. Una puntuación mayor indica, por lo tanto, una peor posición relativa del país en cuestión en el marco del grupo considerado.

España obtiene la peor puntuación en los indicadores considerados. Es Suecia, seguido de Reino Unido y Alemania, los que obtienen una mejor puntuación global.

Tabla resumen: situación en los diferentes países en base a los indicadores analizados					
	Alemania	España	Italia	Reino Unido	Suecia
Personas con discapacidad ocupadas	1	5	3	4	2
Fracaso escolar entre personas con discapacidad	3	4	5	2	1
Personas con discapacidad en riesgo de pobreza	5	4	2	3	1
Total	9	13	10	9	4

Fuente: Elaboración propia

8.5 Existen diferentes medidas de discriminación positiva

En el análisis realizado se ha comprobado que existen diferentes medidas de discriminación positiva en cada uno de los países que han formado parte del estudio. A continuación se describen algunas de ellas.

En el **Reino Unido**, de acuerdo a la Equality Act de 2010, el empleador de la empresa ordinaria está obligado a adaptar el puesto para permitir el acceso y el desarrollo normal al puesto trabajo de la persona con discapacidad. La mayoría de personas con algún tipo de discapacidad ocupadas se encuentra insertadas y trabajando en empresas ordinarias. Adicionalmente, la Disability Discrimination Act establece que es ilegal discriminar a las personas con discapacidad en relación al empleo o la provisión de bienes, instalaciones y servicios. Establece disposiciones sobre el empleo de personas con discapacidad, así como un consejo nacional de la discapacidad.

Cabe destacar, asimismo, en el Reino Unido, la existencia de asesores especiales para personas con discapacidad en los servicios de empleo público.

En el caso del empleo ordinario en **Alemania**, la ley sobre las personas con discapacidades graves obliga a las empresas a fomentar y a adaptar el empleo de personas con discapacidad, estableciendo un sistema de cuotas, completado por el pago de una tasa compensatoria por cada empleo obligatorio no ocupado. Asimismo, la ley

prevé una protección especial de las personas con discapacidad contra el despido y la defensa de sus intereses por medio de un representante especial en el medio laboral.

Al igual que en el caso inglés, la agencia federal de empleo tiene entre su mandato el ofrecimiento de servicios de búsqueda de empleo a las personas con discapacidad.

Según la ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (2002), todas las empresas (públicas o privadas) con 20 o más trabajadores tienen la obligación de contratar al 5% de su plantilla con discapacidades severas²⁶. Aquellas que no cumplan con la cuota establecida tienen que hacer frente a sanciones económicas. De acuerdo a la Agencia Federal de Trabajo, la cuota media de empleo de personas con discapacidad está por debajo del 5% establecido. Igualmente se debe tener en cuenta que un trabajador puede representar o contabilizar, si la autoridad laboral lo permite, más de un puesto reservado cuando su incorporación suponga dificultades particularmente graves para la empresa.

Las empresas que no cumplan con la cuota mínima deben pagar una sanción mensual por cada puesto no cubierto (105 € si está por encima del 3%, 180 € si está entre el 2 y el 3% y 260 € si está por debajo del 2%)²⁷. Las personas con discapacidades severas, además, cuentan con especial protección. Sin embargo, numerosas empresas no cumplen con la cuota establecida y tienen que pagar, por lo tanto, las sanciones previstas. Las oficinas de integración²⁸ son las encargadas de gestionar y recaudar las sanciones establecidas como consecuencia del no cumplimiento de la cuota. Estas oficinas, organizadas en el ámbito regional, son asimismo las encargadas de gestionar los asuntos relativos al empleo de las personas con discapacidad. Es importante remarcar que en el caso alemán, el fondo de contribuciones compensatorias va

²⁶ Study of compilation of disability statistical data from the administrative register of the member states.

²⁷ Research and Policy Development on Part V of Disability Act 2005 – Statutory targets on employment of people with disabilities in the public sector. Ireland – 2007.

²⁸ Integrationsamt

destinado a la mejora de la inserción de las personas con discapacidad ya que financia la creación y la adaptación de puestos de trabajo.

Finalmente, cabe destacar que las empresas que contratan personas con discapacidad graves pueden percibir subvenciones de salario por parte de la oficina federal de empleo.

Las oficinas de integración prestan su apoyo asimismo a las compañías en la implementación de programas de gestión de la integración²⁹. Los programas engloban a todos los empleados, con y sin discapacidad y tienen como propósito ayudar a superar la discapacidad y pretende abarcar el conjunto de las medidas necesarias para la reintegración en el empleo.

En **Italia** la ley de 1968 establecía un sistema de cuotas para los sectores privado y público. En 1992 se revisó el sistema, ampliándolo en favor de personas con discapacidad mental y estableciendo una cuota del 15%, que variaba en función del tamaño de la empresa y de la categoría de discapacidad. Normas más recientes sobre el derecho a trabajar de las personas con discapacidad establecieron una cuota del 7% para organizaciones con 50 o más trabajadores, pero con una escala móvil de una plaza por cada 15-35 empleados y dos plazas por cada 36-50 empleados. Quedan exentas del cumplimiento de la cuota aquellas compañías en dificultades. Las empresas que no cumplen con lo establecido deben pagar sanciones que van destinadas a fondos regionales que, al igual que ocurre en Alemania, posteriormente son utilizados para la promoción del empleo de las personas con discapacidad. Los trabajadores con discapacidad contratados con contratos temporales por un período de menos de 9 meses no computan a efectos de cuota.

²⁹ Company Integration Management

Las personas con discapacidad sensorial visual, que cuentan con una larga tradición en la política de empleo italiana, reciben una consideración especial. Se ven favorecidos con disposiciones legales especiales de empleo reservado.

Con respecto a las ayudas económicas, los servicios regionales son quienes otorgan las ayudas a las empresas. No existe ninguna medida compensatoria a nivel nacional. La ley de 1992 da a las regiones competencia para financiar las ayudas económicas, que comprenden subvenciones de salario (hasta el 70%) y ayudas a la adaptación del puesto de trabajo, o incluso contribuciones para financiar el transporte.

Suecia, al igual que el Reino Unido, tampoco ha establecido una cuota de reserva para las personas con discapacidad. Cabe destacar la existencia de la figura del Defensor de la Discapacidad³⁰, que tiene como misión defender los intereses de este colectivo. Los servicios públicos de empleo del país gestionan y financian las ayudas que reciben los empleadores que contratan a personas con discapacidad. Estas ayudas aplican también a los empleados con discapacidad sobrevenida. En principio, las ayudas, que cubren un porcentaje del salario fijo, tienen una duración máxima de cuatro años. Las administraciones públicas reciben subsidios específicos para el empleo de colectivos en riesgo de exclusión, llegando a cubrir hasta el 75% del salario. Se otorgan también otras ayudas económicas para la compra de aparatos de asistencia técnica, la adaptación de locales, entradas y comunicaciones o un ayudante personal. Asimismo, existen también subvenciones para el autoempleo. En el caso de los empleados que necesitan asistencia, la normativa sueca ofrece ayudas que cubren tanto la designación de un empleado de la propia compañía para que preste asistencia a la persona con discapacidad como la contratación de un nuevo empleado en aquellos casos en los que la persona con discapacidad precisa de ayuda en el ámbito personal y profesional.

Además, la “Working Environment Act”, obliga a las empresas a adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades de las personas. La Ley de Fomento del

³⁰ Ombudsman

Empleo³¹, de 1974, establece un sistema de control obligando a los empresarios a proporcionar toda la información relativa a la contratación de trabajadores con discapacidad que la agencia nacional pueda solicitarles.

8.6 El empleo protegido

El empleo protegido está estructurado, organizado y financiado de muy diferentes formas en cada uno de los países de la Unión Europea por lo que su comparación no resulta sencilla.

En el empleo protegido del **Reino Unido**, al menos el 50% de las personas con discapacidad deben presentar un grado de discapacidad de entre un 30% y un 80%. A continuación se explican resumidamente los diferentes modelos de empleo protegido presentes en el país. Centros protegidos son aquellas empresas sin ánimo de lucro, en las que al menos el 50% de sus trabajadores tienen discapacidades graves, y perciben un salario similar o muy parecido a los que percibe un trabajador sin discapacidad realizando una tarea similar. Ésta es la fórmula de empleo que más se asemeja al modelo de centro especial de empleo español, aunque el impacto del modelo, en términos de generación de empleo es mucho menor que el del español. El caso más destacado es el de Remploy, un organismo público creado en 1945 que tiene como misión "aumentar de forma significativa las oportunidades de las personas con discapacidad y de aquellas que experimentan barreras complejas ante el trabajo."³²

Remploy tiene dos unidades distintas enfocadas a dar empleo a las personas con discapacidad. "Enterprise Businesses", es la rama de negocio que proporciona empleo directo a las personas con discapacidad en su red de centros. Actualmente opera en doce sectores distintos entre los que se encuentran el reciclado, el mobiliario o la automoción, entre otros. Es la parte de negocio que trabaja de forma análoga a cómo lo hace un

³¹ Främjandelagen

³² <http://www.remploy.co.uk/about-us.ashx>

centro especial de empleo en España. Al final de 2011, cerca de 2.200 empleados con discapacidad trabajaban en los centros de Remploy.

La segunda rama de actividad destacable de Remploy es la denominada “Employment Services Network” o red de servicios de empleo, dedicada a apoyar a las personas con discapacidad en la búsqueda de trabajo en la empresa ordinaria. Durante 2011 sus servicios contribuyeron a proporcionar oportunidades de empleo a cerca de 20.000 personas con discapacidad. La mayoría de estas personas poseían algún tipo de discapacidad intelectual.

Hay que destacar que una de las principales diferencias con el modelo español, es que en el Reino Unido es condición indispensable que la empresa esté constituida sin ánimo de lucro y por lo tanto se reinviertan todos los beneficios en la función social para la que fue constituida.

En **Alemania**, desde la reforma de 1996, existe un derecho legal al trabajo en talleres protegidos, que acogen a todas las personas con discapacidad siempre que alcancen una capacidad mínima de producción económica, ya que la financiación de los talleres proviene de su propia actividad económica³³. No obstante, siempre que estén legalmente reconocidos los talleres pueden solicitar subvenciones públicas.

Existen subvenciones para las adaptaciones de accesibilidad al lugar de trabajo. La oficina de empleo aporta además unas ayudas básicas que se complementan de forma individualizada con criterios como el volumen y la calidad del trabajo de la persona, que requieren una solicitud formal, procedimientos administrativos y, en ocasiones, una revisión de los ingresos³⁴.

³³ Study of compilation of disability statistical data from the administrative register of the member states

³⁴ The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies. ANED.

En Alemania existe la figura del empleo protegido. Sin embargo, en esta tipología de empleo no existen empresas sino que existen talleres y los trabajadores del sector no son considerados como empleados, sino como personas en formación³⁵. El empleo protegido en Alemania es más parecido, por lo tanto, a los centros ocupacionales españoles. El número total de personas con discapacidad en los centros ocupacionales en Alemania es alto en comparación con el número de personas con discapacidad que están activas en el mercado laboral: en 2005, alrededor de 914.000 personas con discapacidad severa fueron empleados en el mercado de trabajo regular, pero cerca de 256.500 personas trabajaron en centros ocupacionales. La cifra de nuevas inscripciones en los talleres de formación profesional se mantuvo en los años 2005 a 2007 en un promedio de 12.000 jóvenes³⁶. Dentro del empleo protegido alemán también tienen cabida las empresas sociales, que emplean en su mayoría a personas con discapacidades mentales, proporcionando condiciones y contratos convencionales y salarios según el convenio colectivo del sector, en las mismas condiciones que las personas sin discapacidad.

La rehabilitación es una noción fundamental en la política de integración alemana. En este sentido, tienen enorme importancia los programas de formación profesional, cuyo principal objetivo es ofrecer a las personas con discapacidad igualdad de oportunidades a la hora de competir en el mercado laboral.

Asimismo, las oficinas de empleo cuentan con especialistas encargados de encontrar plazas para las personas con discapacidad en empresas, analizando las vacantes disponibles y su adecuación a las posibilidades del trabajador con discapacidad.

En **Italia** las cooperativas sociales tienen como objetivo proveer servicios sociales como la atención de los niños, los ancianos y los discapacitados, y la integración laboral de las personas desempleadas. Son organizaciones independientes que funcionan según el

³⁵ Sheltered employment for persons with disabilities. International Labour Review, Vol.137 (1998), No 3.

³⁶ Social co-operatives in Italy: Lessons for the UK, Social Enterprise London

principio de solidaridad y de intereses mutuos. Deben contratar como mínimo a un 30% de personas pertenecientes al grupo objetivo.

Dentro de las cooperativas sociales encontramos las de integración laboral, tipo A, que llevan a cabo actividades de producción y de servicios, donde los participantes pueden mejorar sus cualificaciones profesionales, y las cooperativas de producción integrada, tipo B, que proporcionan un empleo permanente a las personas con discapacidad y a otros grupos desfavorecidos.

Según la Ley 155/2006, tanto las cooperativas como otros regímenes jurídicos (sociedades anónimas y organizaciones sin fines de lucro, con exclusión de las entidades públicas) pueden establecer una empresa social.

Estas cooperativas han tenido éxito en Italia debido a que existe una estructura que las soporta y que incluye la contratación pública preferencial, un reconocimiento legal, un régimen fiscal beneficioso, derechos legales de las empresas para apoyar a las personas desfavorecidas, consorcios que prestan asistencia social de las cooperativas y la disponibilidad de financiación en términos ventajosos³⁷. Por ejemplo, pueden eximirse de contribuciones a la seguridad social, que representan alrededor del 33% del costo de la mano de obra, pero sólo para los trabajadores con discapacidad.

Por último, en **Suecia**, el programa de empleo con apoyo, diferente a la figura de los CEE en España, comienza con el soporte a los demandantes de empleo y continúa con el período de adaptación al puesto de trabajo, teniendo en cuenta tanto al empleado como al empleador. Este programa es de aplicación para las personas con discapacidad que no están en condiciones de acceder al mercado abierto. El esquema es similar a un plan de empleo con apoyo que permite que el empleador reciba un alto nivel de subsidios de asistencia personal, apoyo y salarios sin limitación de tiempo. Además existe una subvención específica disponible para el empleo protegido en el sector

³⁷ Social co-operatives in Italy: Lessons for the UK

público. Al menos el 40% de los trabajadores de empleos protegidos deben ser personas con discapacidades graves, superior al 50%.

Samhall, una empresa de propiedad estatal cuyo objetivo es proporcionar un trabajo que contribuya al desarrollo personal de las personas con discapacidad³⁸ constituye el sector de empleo protegido en Suecia. Es una figura muy similar a los CEE en España con la singularidad de que son públicos. Comprende la sociedad matriz, 24 filiales y unos 80 centros de trabajo autónomos o bien integrados en otros servicios públicos. En estos centros, los empleados tienen salarios, ventajas y derechos sociales equiparables al resto de trabajadores en Suecia. Uno de los objetivos principales es favorecer la transición de estos empleados hacia las empresas convencionales. Su índice de transición es aproximadamente del 3 al 6% cada año.

Samhall provee servicios y productos en sectores como la fabricación, montaje y embalaje, almacenaje y logística, suelo y mantenimiento de la propiedad, limpieza, así como servicios para las personas mayores. Emplea a 20.000 personas en 250 localidades de toda Suecia y tiene una facturación anual significativa, de alrededor de siete mil millones de euros.

8.7 Programas de apoyo al empleo y ejemplos destacados

“Access to Work” es, quizá, el programa de referencia en el **Reino Unido** en lo que se refiere a las ayudas en materia de discapacidad. Está asociado a “Jobcentre Plus³⁹”, la agencia del responsable de empleo. “Access to Work” otorga a las personas con discapacidad la posibilidad de recibir ayudas que les posibiliten realizar su trabajo. Las ayudas tienen que tener como destino la adquisición de equipo, el transporte cuando la persona no puede utilizar el transporte público y el apoyo por parte de personal especializado, entre otros. Las ayudas son otorgadas directamente a la persona con

³⁸ <http://www.samhall.se/In-English/About-Samhall/>

³⁹ www.dwp.gov.uk/jobcentreplus

discapacidad. Son elegibles empleados, autónomos o personas a punto de comenzar un nuevo empleo. Durante el año 2009/2010 proporcionó servicio a 37.300 personas con un coste medio por persona de 2.200 libras⁴⁰.

“Work Choice”⁴¹ es un programa de apoyo al empleo diseñado específicamente para personas que debido a su discapacidad pueden tener dificultades para encontrar o mantener un trabajo. El programa toma como punto de partida la identificación individual de las necesidades de las personas con dificultad.

Del mismo modo existen otras iniciativas como “Valuing Employment Now”⁴², que tiene como finalidad incrementar el número de personas con dificultad moderada o severa ocupadas en 2025 y, al mismo tiempo, mejorar el acceso al empleo a aquellas personas con dificultades de aprendizaje. “Pathways to Work”, por su parte, es un proyecto piloto que ofrece una amplia gama de apoyo enfocado en los factores que limitan el acceso al mercado laboral abierto.

En **Suecia** el programa “Developing employment” tiene como objetivo mejorar la inclusión de empleados con discapacidad. Proporciona formación y otros ajustes adaptados al comenzar un nuevo trabajo. Ofrece un subsidio al empleador y apoyo personal a empleado y empleador durante un año. Por su parte, otro programa adicional está específicamente orientado a aquellos trabajadores con discapacidad con especiales dificultades para competir en el mercado laboral. Ofrece un elevado nivel de subsidio personal así como apoyo durante un periodo de tiempo, en principio, ilimitado.

⁴⁰ Sayce L (2010) Getting in, staying in and getting on.

⁴¹ www.pluss.org.uk/what-work-choice

⁴² Valuing Employment Now: real jobs for people with learning disabilities

Casos de éxito

En Alemania, un ejemplo de cooperativas para promover el empleo y la formación de las personas con discapacidad intelectual son las “Baden-Württemberg Communities”⁴³ tales como CAP market, cadena de distribución y venta de alimentos cuyo objetivo es garantizar a largo plazo un futuro orientado al empleo para las personas con discapacidad. Para llevar a cabo este fin se encarga de la gestión de colaboraciones y asesoría técnica y económica a instituciones para la integración de las personas con discapacidad⁴⁴.

Casos de éxito

Como ejemplo de cooperativa italiana que apuesta por la integración laboral, cabe destacar a Spazio Aperto⁴⁵, que se trata de una cooperativa de tipo B, cuya finalidad es trabajar en un mercado tanto público como privado en condiciones de mercado, al mismo tiempo que apoya la inserción laboral de las personas con más dificultades de acceso al empleo.

Además, cabe destacar SIL 22 como una buena práctica para la inserción laboral y coordinación de los servicios para las personas con discapacidad⁴⁶. Es una iniciativa regional que tiene como objetivo el promover el empleo de las personas con discapacidad a través de la coordinación de los servicios del sector público y privado. Entre los servicios que ofrece están la provisión de información, la formación profesional, la planificación de carrera, la preparación de los clientes para los puestos de trabajo y la búsqueda de trabajo, y el apoyo posterior a la colocación.

⁴³ The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies. ANED.

⁴⁴ <http://www.socialfranchising.coop/members-directory/view/cap-supermarket>

⁴⁵ <http://www.spazioaperto.coop/>

⁴⁶ <http://www.eurofound.europa.eu/areas/socialcohesion/egs/cases/it002.htm>

Casos de éxito

Samhall fue fundada en 1980 y se hizo cargo de todos los talleres, de ciertos tipos de trabajo realizados en el hogar y de centros de trabajo tanto de oficina como industriales que existían y que hasta entonces estaban a cargo de las autoridades públicas suecas.

Cuando la compañía se creó trabajaban unos 27.000 empleados, teniendo unos 21.400 de ellos diversas discapacidades. Durante la década de los ochenta el número de empleados con discapacidad en Samhall aumentó gradualmente, hasta alcanzar unas 30.400 personas en 1990. Desde entonces, el número ha disminuido de manera constante, hasta llegar a un nivel actual de cerca de 22.000 empleados. Esto se ha debido a que casi un total de 25.000 personas con discapacidad han sido capaces de dar el paso a un empleo ordinario. A principios de los ochenta el número de transiciones año era alrededor del 1% de los empleados, aumentando al 5% en el 1988. Entre 1990 a 2004, el porcentaje de transiciones varió entre 2,2 y 5,7%. En 1993, el gobierno estipuló un requisito para la transición de por lo menos un 3%, en el 2000 este umbral se elevó al 5% y en 2010 al 6%.

Durante los años ochenta y noventa, las operaciones de Samhall fueron evolucionando, desde una escala local hasta grupos industriales con importantes exportaciones en sectores tales como el de la fabricación de muebles y de componentes de telecomunicaciones. En la década de los noventa se inició un proceso de reestructuración por el que las actividades manufactureras fueron reemplazadas gradualmente por los servicios. De hecho, desde el comienzo de la década de los noventa, Samhall ha creado más de 10.000 nuevos puestos de trabajo en servicios.

Entre 1980 y 1992, las operaciones se llevaron a cabo bajo el paraguas de una fundación, con 24 sedes regionales y una central. En 1992, la organización se reestructuró en un grupo de empresas regionales siendo la empresa estatal Samhall AB, la matriz. Esto le permitió gestionar y cambiar libremente la estructura corporativa del Grupo. Después de 1992, el número de filiales regionales se redujo como consecuencia

de fusiones. Desde 2002, todas las actividades en Suecia se han llevado a cabo dentro de una sola empresa: Samhall AB.

8.8 Ayudas y beneficios para las personas con discapacidad

En el **Reino Unido** existen numerosos tipos de ayudas a la discapacidad⁴⁷, algunas de ellas orientadas dar apoyo a las personas que se dedican al cuidado de personas, otras tienen como objetivo determinados colectivos, mientras otras tienen como propósito la adaptación para vehículos. Dentro de las ayudas existentes al empleo cabe destacar las siguientes:

- Disability Living Allowance (DLA). Es un beneficio libre de impuestos para los niños y adultos con discapacidad que supone entre £20,55 y £131,50 a la semana para ayuda con los costes extra causados por la discapacidad. La cuantía es independiente del empleo. En 2013 este beneficio va a ser sustituido por el Personal Independence Payment (PIP) que implicará una evaluación de las necesidades personales individuales. La nueva evaluación se centrará en la capacidad del individuo para llevar a cabo una serie de actividades clave necesarias para la vida cotidiana. La información será aportada por la persona, así como por profesionales. A la mayoría de las personas también se les pedirá una consulta con un asesor capacitado independiente como parte del proceso de solicitud.
- Employment and Support Allowance (ESA) es una ayuda a las personas que tienen dificultades de acceso al empleo por su discapacidad (entre £56,25 y £105,05 en función del período de incapacidad y de circunstancias personales), que necesitan una ayuda para poder trabajar o que son autónomos. El requisito para acceder a estas ayudas es asistir a entrevistas regulares con Jobcentre Plus. Actualmente esta ayuda está en proceso de revisión para la inclusión de diferentes conceptos y la

⁴⁷ <https://www.gov.uk/browse/benefits/disability>

simplificación del proceso de solicitud. En el Reino Unido se introdujo en 2008 el “Work Capability Assessment (WCA)” para evaluar el derecho a recibir las ayudas del “Employment and Support Allowance (ESA)”. Para ello, se lleva a cabo una evaluación de la capacidad de trabajo que tiene tres etapas y cuyo objetivo fue establecer una metodología para hacer un reparto más justo de las ayudas⁴⁸.

- 1 Limited Capability for Work Test. El cuestionario determina si una persona está o no en condiciones de permanecer en un empleo y contiene información sobre aspectos como la movilidad, destreza manual, posibilidad de comunicación o capacidad de relacionarse con los demás.
 - 2 Limited Capability for Work Related Activity Test. Evalúa, empleando si las personas evaluadas necesitan grupos de apoyo.
 - 3 Work Focused Health Related Assessment. Se centra, al contrario que en los otros dos aspectos, en los trabajos que puede llevar a cabo la persona. Como resultado del análisis se proporciona un informe que la persona puede llevar a las entrevistas de trabajo que realice.
- Access to Work es un subsidio para ayudas prácticas para el acceso al empleo de personas con discapacidad que puede dedicarse a equipo especializado o a transporte, entre otros. Según las estadísticas del Departamento de Trabajo y Pensiones del gobierno británico, de Abril a Junio de 2012 fueron atendidas 20.400 personas, 2.460 de ellas por primera vez. Desde Abril de 2007 a través de este programa se han atendido a 89.530 personas con discapacidad⁴⁹.
 - Work Choice es voluntario y puede ayudar a la obtención de un empleo mediante formación, entrevistas, etc.

⁴⁸ <http://www.tameside.gov.uk/esa/wca#LCW>

⁴⁹ Access to Work: Official Statistics. Departamento de Trabajo y Pensiones del gobierno británico.

- Universal Credit, ayuda a los demandantes de empleo y a sus familias a ser más independientes simplificando el sistema de beneficios.

A continuación se reflejan los gastos en la mejora de los derechos y oportunidades de las personas con discapacidad para su inclusión en la sociedad, publicados por el gobierno británico hasta el año 2003.

Año	Gasto en beneficios (millones de libras)
1991-92	4.373
1992-93	5.501
1993-94	6.738
1994-95	7.229
1995-96	8.273
1996-97	9.354
1997-98	9.883
1998-99	10.444
1999-00	10.960
2000-01	11.691
2001-02	12.351
2002-03	12.257
2003-04	13.064

Fuente: Benefit Expenditure. Gobierno británico.

Con respecto a los incentivos que pueden recibir las empresas en el Reino Unido por contratar a trabajadores con discapacidad, el Departamento de Trabajo y Pensiones otorga hasta £2.275 por cada persona con discapacidad que contratan a tiempo completo. También hay pequeños incentivos disponibles para las empresas que contratan una persona con discapacidad menos de 30 horas a la semana. Este régimen

sólo se aplica a los nuevos empleados y los incentivos pueden ser solicitados una vez que el empleado lleva 6 meses contratado⁵⁰.

La Administración de **Alemania** está muy descentralizada, cada oficina de distrito (Bezirksamt) se ocupa de cuestiones de discapacidad (Behindertenbeauftragter), tales como apoyo financiero, educativo y profesional y presta servicios a las personas con discapacidad en su distrito. Los pagos de beneficios varían según el grado de discapacidad. La oficina de Pensiones y Beneficios (Versorgungsamt) evalúa el grado de discapacidad ya que los pagos de beneficios son variables. La evaluación de la capacidad de trabajo está vinculada a razones de salud y no a la capacidad de la persona para un puesto de trabajo concreto.

La “Neuntes Buch des Sozialgesetzbuches” establece que las personas con discapacidad deben recibir beneficios especiales. Las personas con discapacidad grave tienen derecho, entre otros, a deducciones fiscales, una protección especial contra el despido o cinco días adicionales de vacaciones anuales, entre otros. Las personas que no pueden trabajar más de tres horas a la semana y que no es probable que cambie su grado de discapacidad en el futuro, tienen derecho a una pensión completa. El importe mensual recibido depende del pensionista, los años de cotización, el ingreso promedio anterior y actual y su lugar de residencia en Alemania.

Finalmente, cabe destacar que las empresas que contratan personas con discapacidades graves pueden percibir subvenciones de salario por parte de la Oficina Federal de Empleo. El importe de la ayuda (Employer Integration Allowance⁵¹) puede ascender hasta el 70% del salario y la duración del pago es de 24 meses (36 ó más para personas especialmente afectadas por una discapacidad). La cifra de beneficiarios de este complemento se ha incrementado en los últimos años de 11.777 en 2005 a 16.796 en 2008. La Agencia Federal de Empleo gastó en 2008 en este concepto 134 millones de

⁵⁰ <http://www.adp-es.co.uk/adp-news/adp-industry-news/july-2012/businesses-offered-cash-incentives-for-hiring-disabled-people> Departamento de Trabajo y Pensiones del gobierno británico

⁵¹ Disability Law in Germany: An Overview of Employment, Education and Access Rights

euros. Las entidades responsables de la ayuda básica para desempleados gastaron unos 50 millones de euros (21 en 2005).

Por otra parte, en **Italia** existe un fondo de pensionistas de invalidez (assegno ordinario d'invalidità, AOI) y por incapacidad (pensione di inabilità)⁵². Con respecto a los incentivos que reciben las cooperativas sociales, la ley prevé ventajas fiscales por ser consideradas organizaciones sin fines de lucro (Ley 460/1997), tales como la reducción del impuesto sobre el valor añadido en la venta de servicios. También se benefician de la Ley 59/1992, que obliga a las cooperativas a pagar el 3% de sus ganancias a un fondo general gestionado por las asociaciones con el fin de facilitar el desarrollo de nuevas empresas cooperativas.

Por último, en **Suecia**, los beneficios sociales (inkomstrelaterad sjuk-och aktivitetsersättning) se pagan en función del grado de incapacidad en cuatro niveles diferentes. Si la persona tiene una incapacidad total para el trabajo de la prestación se paga el 64% de los ingresos anuales futuros hasta 36.878€ Este ingreso se calcula como un promedio de los tres mayores ingresos brutos anuales obtenidos durante el período que inmediatamente precedió a la discapacidad.

En lo que respecta al apoyo a la integración en el empleo de colectivos en riesgo de exclusión, las administraciones públicas reciben subsidios específicos, llegando a cubrir hasta el 75% del salario. Se otorgan también otras ayudas económicas para la compra de aparatos de asistencia técnica, la adaptación de locales, entradas y comunicaciones o un ayudante personal. Asimismo, existen también subvenciones para el autoempleo. En el caso de los empleados que necesitan asistencia, la normativa sueca ofrece ayudas que cubren tanto la designación de un empleado de la propia compañía para que preste asistencia a la persona con discapacidad como la contratación de un nuevo empleado en aquellos casos en los que la persona con discapacidad precisa de ayuda en el ámbito personal y profesional.

⁵² Mutual Information System on Social Protection (MISSOC)

Por último, se ha realizado un análisis comparativo entre los conceptos anteriormente expuestos y su relación con las tipologías de ayudas que se dan en España⁵³.

País	Tipos de ayuda en función de los países			
España (bonificaciones seguridad social, creación empleo empresa ordinaria, enclaves laborales, empleo con apoyo, adaptación puestos de trabajo, beneficios fiscales, autoempleo- bonificación)	Pensiones por incapacidad permanente	Creación de empleo	Mantenimiento	Unidades de apoyo
UK	Disability Living Allowance (DLA) Employment and Support Allowance (ESA)	Acces to work Work Choice Work Capability Assessment (WCA)	Work Capability Assessment (WCA)	Work Capability Assessment (WCA)
Alemania	Evaluación descentralizada en las oficinas de Pensiones y Beneficios (Versorgungsamt)	--	Employer Integration Allowance	--
Italia	Assegno Ordinario d'Invalidità (AOI) Pensione di inabilità	--	Beneficios fiscales para cooperativas sociales	--

⁵³ Pension contribution level in Sweden. 2009.

Suecia	Inkomstrelaterad sjuk-och aktivitetsättning	Subvenciones autoempleo Adaptación de puestos	Subvenciones Administración (75% Ayudantes personales del salario)
--------	---	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Los modelos distintos al español. Puntos principales

- Suecia es un país avanzado en lo que a políticas de apoyo a la discapacidad se refiere, destacando Alemania en compensación y Reino Unido en integración.
- Partiendo de la base de que las definiciones sobre lo que se considera discapacidad son diferentes, cabe destacar que Alemania y Suecia tienen mayores tasas de actividad y de ocupación que España.
- La tasa de abandono escolar española multiplica por tres la de Suecia y por dos y medio la del Reino Unido.
- En el Reino Unido y Suecia no existe una cuota de reserva para las personas con discapacidad, mientras que en Alemania es del 5% para empresas con más de 20 empleados y en Italia del 7% para empresas con más de 50 empleados. En los dos casos, se trata de una mayor cuota que en España. En ambos países se exigen multas en el caso de no cumplimiento de las cuotas de reserva pero a nivel global, al igual que ocurre en España, estas cuotas no se cumplen.
- Se han desarrollado numerosas iniciativas para favorecer el empleo, tales como “Access to Work” en el Reino Unido, los programas desarrollados por las oficinas de integración en Alemania o “Developing employment” en Suecia, donde también cabe destacar la figura del defensor de la discapacidad.
- En el Reino Unido es condición indispensable para el empleo protegido que la empresa esté constituida sin ánimo de lucro y por lo tanto se reinviertan todos los beneficios en la causa para la que fue constituida, siendo Remploy el mayor proveedor de empleo protegido.
- En Alemania no existe empleo protegido sino que existe algo más parecido al concepto español de **centro** ocupacional, en los cuales, las personas con discapacidad realizan una actividad con una contraprestación económica simbólica cubriendo un número de plazas determinado por la administración pública competente.
- En Italia han progresado las cooperativas sociales, cuyo fin es promover la integración de las personas con discapacidad en la que al menos el 30% de la plantilla debe pertenecer a un colectivo de dificultades de acceso al empleo.
- Samhall constituye por sí sola el sector de empleo protegido en Suecia, donde los empleados tienen salarios, ventajas y derechos sociales equiparables al resto de trabajadores. Uno de sus objetivos principales es favorecer la transición de estos empleados hacia las empresas convencionales.

9 Impacto de los centros especiales de empleo en España

Uno de los objetivos de este trabajo es la estimación de los flujos que los centros especiales reciben de la administración pública y que retornan a ésta. Esta estimación no debe ser malinterpretada; las ayudas públicas que reciben los centros especiales de empleo no son inversiones financieras. Su razón de ser no es, por lo tanto, ofrecer un retorno de esa naturaleza a las arcas públicas. El propósito de las ayudas se enmarca, más bien, en la “indispensable solidaridad” mencionada en el artículo 49 en relación con los artículos 9 y 14 de la Constitución española para garantizar la igualdad de oportunidades, principio rector de las democracias avanzadas como la española, de las personas con discapacidad.

En definitiva, las ayudas a las personas con discapacidad y, por ende, a los centros especiales de empleo deben enmarcarse en el principio de equidad; en el deseo de nuestra sociedad de contar con una red de bienestar que permita disfrutar a las personas con discapacidad de oportunidades similares a las del resto de la población. Además, el artículo 43 de la LISMI establece la necesidad de compensar económicamente a los centros especiales de empleo por el hecho de ofrecer una oportunidad de empleo a las personas con discapacidad. Por lo tanto, poner el acento en el retorno financiero ofrecido por los centros especiales de empleo podría distorsionar el propósito y sentido último de las ayudas públicas.

Adicionalmente, la información a continuación no mide el retorno de las ayudas sino que estima los flujos económicos que se producen desde las arcas públicas a los centros especiales de empleo y viceversa.

El análisis de impacto desarrollado ha pretendido, por lo tanto, estimar lo que los centros especiales de empleo reciben de la administración pública y lo que retornan a la misma, tanto para aquellos que implican una entrada o salida de efectivo como aquellos que, siendo una ayuda de la administración o un retorno que los centros ofrecen, no

implican un movimiento de efectivo. También se han estimado los salarios pagados por los centros especiales de empleo a las personas con discapacidad. Se trata, no olvidemos, de una aproximación a la realidad haciendo uso de la información disponible.

9.1 Premisas y limitaciones en la estimación del impacto de los centros especiales de empleo en España

Para estimación de los flujos han sido utilizadas las siguientes fuentes de información:

- En cuanto a las ayudas de la administración pública que implican salida de efectivo, el concepto de “Compromiso de gasto para centros especiales de empleo” según la Tesorería General de Seguridad Social, no incluye las Comunidades Autónomas de Navarra y País Vasco. Por ello, el dato de País Vasco ha sido estimado a partir de datos de la página web del Gobierno Vasco (Lanbide), y el dato de Navarra se ha extraído del Anuario de Estadística (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).
- En la estimación del IRPF y la cuota de seguridad social, para obtener la base liquidable y la base de cotización a las que aplicar los tipos impositivos correspondientes, ha sido necesario estimar tales cantidades a partir de los salarios de las personas con discapacidad de la Muestra Continua de Vida Laboral de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, correspondiente al ejercicio 2011.
- Para obtener una estimación aproximada de los impuestos indirectos que los centros especiales de empleo aportan al Estado a través de la puesta en el mercado de sus productos, ha sido necesario remontarnos hasta el cálculo del Valor Añadido Bruto (VAB) por empleado en centro especial de empleo. Para ello, se han utilizado datos de Eurostat en cuanto a VAB de empleados de industria y sector servicios relacionados con la actividad de los centros especiales de empleo. Por otra parte, se

ha tenido en cuenta que el tamaño medio de los centros especiales de empleo en España es de 33 trabajadores.

- Para poder reproducir el impuesto de sociedades que los centros especiales de empleo han de abonar, es necesario especificar cuáles son empresas mercantiles, y además, cuáles han obtenido beneficios tras el ejercicio. Al no disponer de esta información, se ha realizado una estimación a partir del porcentaje que, de acuerdo a los datos ofrecidos por la OCDE, los impuestos a las empresas suponen sobre la economía nacional, y a su vez, estimando la parte proporcional a los centros especiales de empleo.
- En la estimación de las ayudas según los conceptos de la LISMI, se ha tenido en cuenta el cambio legislativo de 1994, en la que se suprimieron dos de las ayudas y que, además, no exista concurrencia con las pensiones no contributivas. Al igual que ocurría en la estimación de IRPF y seguridad social, se ha partido de la MCVL, por lo que se han realizado estimaciones para obtener los datos de los trabajadores en centros especiales de empleo.
- En cuanto a las pensiones no contributivas se ha considerado la posibilidad de hacerlas compatibles con la realización de una actividad con los requisitos que establece la legislación, por lo que la estimación final es el resultado de evaluar las no contributivas que se están pagando a las personas que están en la actualidad, y las pensiones no contributivas que el Estado tendría que abonar en caso de que todas las personas del centro especial de empleo no estuvieran en el mismo.
- Para las pensiones contributivas, se ha realizado una estimación similar a la realizada en las pensiones no contributivas debido a que es posible recibir la pensión de tal concepto y también una retribución por estar trabajando. Por otra parte, se han considerado las pensiones de invalidez permanente de la modalidad absoluta.

- Por otro lado, el ahorro en gasto sanitario ha sido estimado únicamente en relación a las personas con enfermedad mental que están realizando una actividad laboral. Debido a que los datos aportados por el SPEE no distinguen los tipos de discapacidad psíquica, se ha estimado el porcentaje de personas con enfermedad mental en los centros especiales de empleo a partir de los datos obtenidos en las encuestas a trabajadores con discapacidad de los centros especiales de empleo.
- Por último, el concepto de ahorro en plazas ocupacionales ha sido incluido debido a la existencia de tránsito entre los centros ocupacionales y los especiales de empleo. Por un lado, en la encuesta realizada a trabajadores de los centros especiales de empleo visitados, un 20% provenía de centros ocupacionales. Por otra parte, el colectivo más susceptible de retorno a centro ocupacional podría ser el de las discapacidades psíquicas, un 42% de la plantilla de los centros. Con el objetivo de obtener una estimación que se ajuste lo más posible a estas dos variables, se ha considerado un valor intermedio de retorno a centros ocupacionales del 30% para calcular el ahorro generado en este ámbito. Partiendo de esta base, se ha calculado el total del coste/plaza/año a partir de los datos disponibles para algunas de las comunidades autónomas y, posteriormente, se ha extrapolado al total nacional y a este 30%. En este caso, las fuentes utilizadas para la estimación han sido documentos soporte de convenios de centros ocupacionales.

Asimismo, se incluyen otros aspectos que no cabe añadir como sumandos en la estimación del retorno pero que son, no obstante, relevantes para evaluar el impacto social y económico de los centros especiales de empleo. Se trata de la estimación del ahorro en concepto de prestaciones por desempleo y la estimación de pago en concepto de salario a los trabajadores del centro especial de empleo.

- En relación a las prestaciones por desempleo, se ha partido una vez más de la MCVL. Teniendo en cuenta el salario medio anual de una persona con discapacidad, se ha obtenido la media de prestaciones por desempleo que las personas con

discapacidad percibirían durante el primer año, en el caso de perder su empleo. Este concepto, como se ha explicado anteriormente, no se incluye directamente en el cálculo de retorno debido a su carácter temporal, si bien no deja de suponer una cantidad considerable de ahorro para la Administración.

- Los centros especiales de empleo funcionan al igual que cualquier empresa ordinaria en términos de relaciones laborales. Esto significa que sus trabajadores reciben retribuciones económicas por el desempeño de su actividad en el mismo. Se ha considerado resaltar la labor del centro especial de empleo como generador de economía local y a su vez, activador de la economía familiar de sus empleados. En relación a este aspecto, se ha podido estimar el ingreso a las arcas del Estado en forma de impuestos asociados a la actividad laboral retribuida gracias a la base de datos de la MCVL. Sin embargo, en la variable del consumo, no se ha podido estimar de manera indirecta cómo se traducen estos salarios en el consumo. Es por ello que el estudio se limita a estimar la cantidad total dedicada a los salarios en los centros especiales de empleo, y por lo tanto, por su misma naturaleza no puede enmarcarse como sumando en la actual definición de retorno económico de los centros especiales de empleo.

Cuadro resumen con las variables de ayudas y retornos que se han tenido en cuenta en el análisis del impacto de los centros especiales de empleo

Ayudas de la administración pública	Retorno de los centros especiales de empleo
Con salida de efectivo	
Compromiso de gasto para centros especiales de empleo	IRPF y seguridad social
	Impuestos indirectos (IVA)
	Impuesto de sociedades
Sin salida de efectivo	
Bonificación 100% cuota empresarial de la seguridad social	Ayudas LISMI
	Pensiones no contributivas

Pensiones contributivas
Ahorro en gasto sanitario
Ahorro en plazas ocupacionales

Otros aspectos a tener en cuenta, aunque no se contabilizan en el retorno económico

Ahorro en prestaciones por desempleo

Pago en salarios de los trabajadores de centros especiales de empleo

Fuente: Elaboración propia

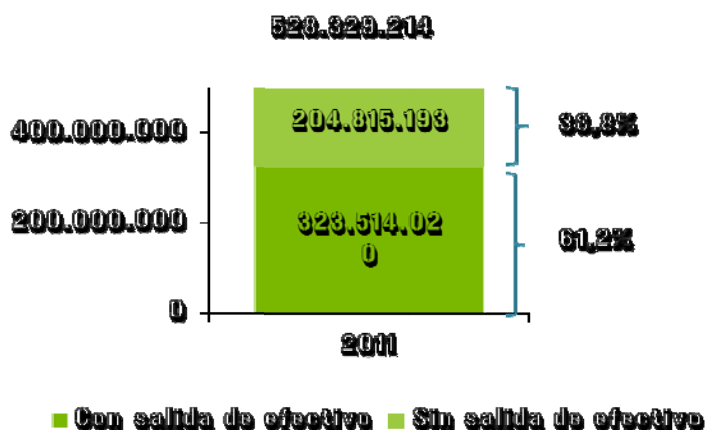
9.2 Ayudas de la administración pública que implican salida de efectivo

Los centros especiales de empleo reciben ayudas públicas en concepto de generación y mantenimiento de empleo y de unidades de apoyo. Según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social el compromiso de gasto en 2011 ascendió a 323.514.020 euros.

9.3 Ayudas de la administración pública que no implican salida de efectivo

Las bonificaciones empresariales a las cuotas de la seguridad social alcanzan el 100% para cada trabajador con discapacidad de los centros especiales de empleo. Las ayudas públicas por este concepto alcanzarían un total de 204.815.193 euros de acuerdo, de nuevo, a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Ayudas de la administración: con y sin salida de efectivo (en euros)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, euros. Eje horizontal, año 2011. Ayudas con salida de efectivo (323.514.020 euros) equivalente al 61,2% de las ayudas. Ayudas sin salida de efectivo (204.815.193), equivalentes al 38,8% de las ayudas. Cantidad de ayudas totales: 528.329.214 euros.

9.4 Retornos de los centros especiales de empleo que implican salida de efectivo

Los centros especiales de empleo presentan obligaciones en cuanto al pago de impuestos y cotizaciones a la seguridad social, así como el impuesto de sociedades en aquellos casos en los que adoptan forma mercantil.

Adicionalmente, hay que tener en cuenta los impuestos indirectos como consecuencia del consumo de los productos y servicios que los centros especiales de empleo ponen en el mercado.

9.4.1 IRPF y cotizaciones a la seguridad social

En relación al cálculo del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y las cotizaciones a la seguridad social, los datos tienen su origen principal en la Muestra Continua de Vida Laboral (MCVL) de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, correspondiente al ejercicio 2011. A partir de la misma es posible estimar la cuota empresarial de la seguridad social y la correspondiente al empleado, tal y como establece Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 2011⁵⁴.

La información contenida en la MCVL permite asimismo estimar las retenciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Los resultados obtenidos son los siguientes:

	IRPF	Cuota seguridad social (empleado)	Cuota seguridad social (empleador)
Retorno de las personas con discapacidad de la MCVL (euros)	3.649.881	4.645.649	17.265.718
Retorno medio por persona con discapacidad en España obtenida de la MCVL (euros)	597	760	2.824

Nota: Datos obtenidos de la MCVL sobre una muestra de 6.114 personas con grado de minusvalía declarado a la seguridad social.

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL

Los resultados anteriores se han extrapolado al conjunto de personas que trabajan en centros especiales de empleo.

⁵⁴ <http://www.seg-social.es>

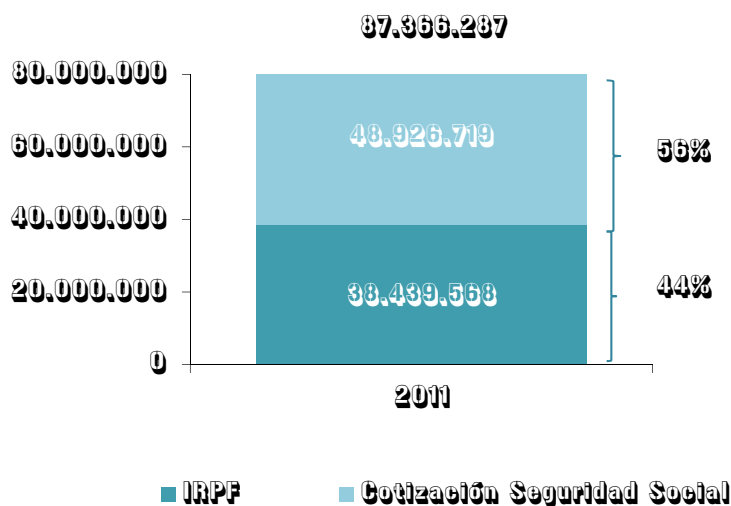
Según información aportada por el Servicio Público de Empleo Estatal, 64.391 personas con discapacidad trabajan en centros especiales de empleo en España a 31 de diciembre de 2011.

	IRPF	Cuota seguridad social (empleado)	Cuota seguridad social (CEE)*	Total aportaciones de las personas con discapacidad
Estimación del retorno de las personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo (euros)	38.439.568	48.926.719	0	87.366.287

Nota*: Los centros especiales de empleo reciben bonificación del 100% a la Seguridad Social empresarial por todos los conceptos, según se establece en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de mejora del crecimiento y del empleo.

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL

Estimación de pagos en IRPF y cotización a la seguridad social de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, euros. Eje horizontal, año 2011. Estimación del pago de IRPF por parte de los centros especiales de empleo (38.439.56 euros). Estimación de la cotización a la

seguridad social de los centros especiales de empleo (48.926.719 euros). Total de ambos conceptos: 87.366.287 euros, constituyendo el concepto de IRPF el 44%, y la cotización a la seguridad social el 56% restante.

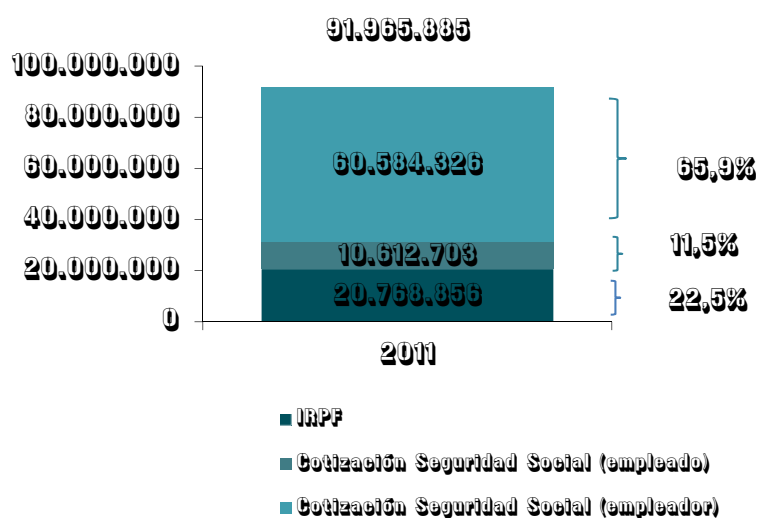
Adicionalmente, hay que tener en cuenta el retorno en términos de IRPF y cotizaciones sociales como consecuencia del trabajo de las personas sin discapacidad que trabajan en los centros especiales de empleo. Sobre la base de la información disponible de las comunidades autónomas, se estima que hay 7.424 personas sin discapacidad empleadas en centros especiales de empleo a 31 de diciembre de 2011.

Con estas dos variables, se estima el total de IRPF y cotizaciones a la seguridad social de las personas sin discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo.

	IRPF	Cuota seguridad social (empleado)	Cuota seguridad social (CEE)	Total estimación de pago en concepto de IRPF y seguridad social
Estimación de las retenciones medias de las personas sin discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo (euros/empleado)	2.797	1.429	8.160	12.386
Estimación de las retenciones totales de las personas sin discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo (euros)	20.768.856	10.612.703	60.584.326	91.965.885

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

Estimación del retorno en concepto de IRPF y cotización a la seguridad social de las personas sin discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

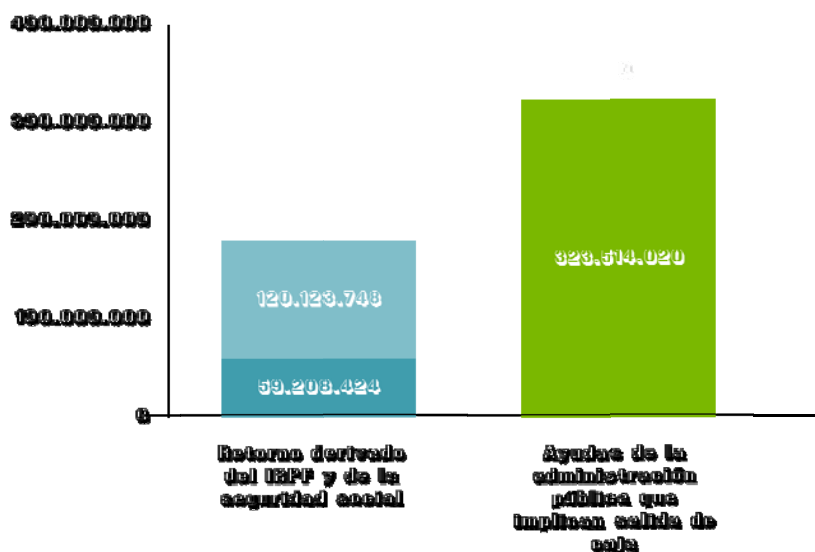
Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, euros. Eje horizontal, año 2011. Estimación de IRPF de las personas sin discapacidad de los centros especiales de empleo (20.768.856 euros). Estimación de la cotización a la seguridad social por parte del empleado sin discapacidad de los centros especiales de empleo (10.612.703 euros). Estimación de la cotización a la seguridad social por parte del empleador en relación a las personas sin discapacidad del centro especial de empleo (60.584.326 euros). Total de conceptos IRPF y seguridad social en relación a las personas sin discapacidad de los centros especiales de empleo: 91.965.885 euros. De este total, el 22,5% correspondería a IRPF, el 11,5% a la cotización seguridad social de empleado y el 65,9% a cotización seguridad social del empleador.

Tabla resumen: Estimación total de IRPF y cotizaciones a la seguridad social retornadas por centros especiales de empleo

	IRPF	Seguridad social (empleado)	Seguridad social (CEE)	Total
Total retorno debido a pagos de IRPF y Seguridad Social (euros)	59.208.424	59.539.422	60.584.326	179.332.172

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

Estimación del retorno en IRPF y seguridad social de las personas con y sin discapacidad en centros especiales de empleo frente a las ayudas que implican una salida de caja.



Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, euros. Eje horizontal, por una parte el retorno total de los centros especiales de empleo (trabajadores con y sin discapacidad) en relación a los conceptos de IRPF (59.208.424 euros) y cotización a la seguridad social (120.123.748 euros). Por otra parte, en otra columna, aparece el dato de las ayudas de la administración pública que implican salida de caja (323.514.020 euros).

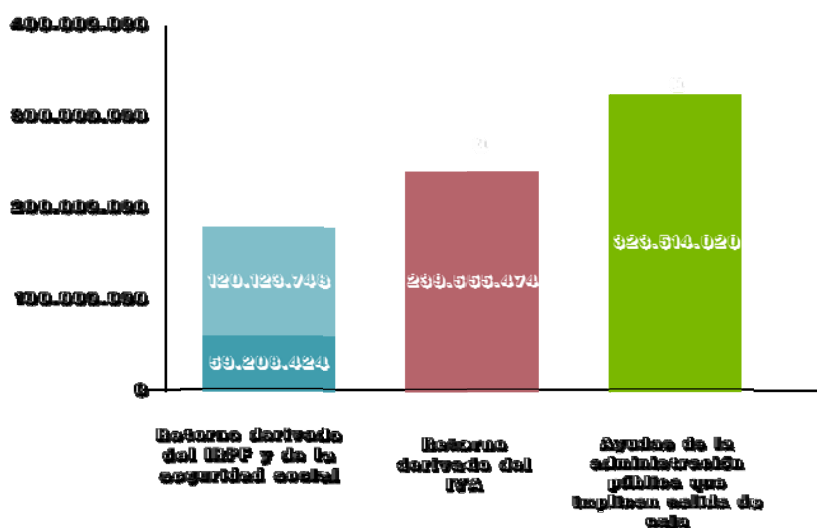
9.4.2 Impuesto sobre el valor añadido

El cálculo de los impuestos indirectos se ha realizado sobre la base de la estimación de la contribución al consumo final de los centros especiales de empleo. Para ello, se ha estimado en primer lugar la contribución de los centros especiales de empleo al PIB de España, sobre los datos sobre valor añadido y contribución al PIB por empleado, disponibles en Eurostat. La contribución de los centros especiales de empleo al PIB podría situarse alrededor de los 2.600 millones de euros.

Posteriormente, se ha aplicado la fracción correspondiente al consumo de bienes y servicios que, de acuerdo a Eurostat, supondría la actividad de los centros especiales de empleo, aplicándose el tipo impositivo general correspondiente a la imposición indirecta.

Los cálculos anteriores permiten estimar que los impuestos indirectos recibidos por la administración pública como consecuencia de la actividad de mercado de los centros especiales de empleo ascendería a alrededor de 240 millones de euros.

Estimación del retorno en IRPF, seguridad social e IVA frente a las ayudas que implican una salida de caja.



Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, euros. Eje horizontal. Tres columnas. Primera columna que incluye el retorno total de los centros especiales de empleo (trabajadores con y sin discapacidad) en relación a los conceptos de IRPF (59.208.424 euros) y cotización a la seguridad social (120.123.748 euros). Segunda columna representa el retorno derivado del IVA (239.555.474 euros). Tercera y última columna en la que aparecen las ayudas de la administración pública que implican salida de caja (323.514.020 euros).

9.4.3 Impuesto de sociedades

Utilizando una extrapolación similar a la anterior puede llegarse a la cifra del impuesto de sociedades que correspondería a los centros especiales de empleo. La estimación de la contribución de los centros especiales de empleo al mencionado impuesto toma como punto de partida el porcentaje del PIB que, de acuerdo a la OCDE, supuso el impuesto de sociedades en 2011. La última cifra disponible indica que el impuesto sobre sociedades supuso el 1,8% del PIB de España.

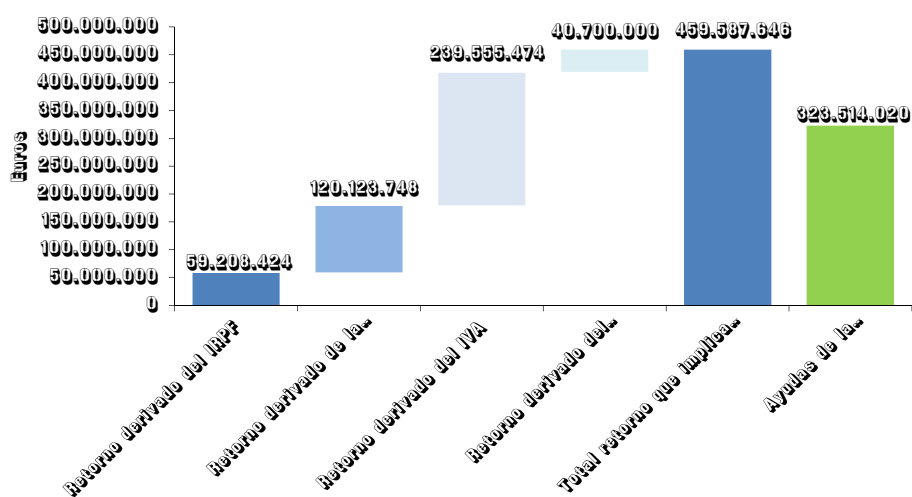
La cifra anterior se aplica sobre la estimación de la contribución de los centros especiales de empleo al PIB, lo que permite estimar que el ingreso a las arcas públicas en concepto de impuesto de sociedades de los centros especiales de empleo en 2011 fue de alrededor de 40,7 millones de euros.

Tabla resumen del retorno que implica salida de efectivo de los centros especiales de empleo hacia la administración pública

Estimación total de los retornos de los centros especiales de empleo que implican salida de efectivo hacia las arcas públicas (euros)	IRPF	Seguridad social (empleado)	Seguridad social (CEE)	Impuesto de Valor Añadido (IVA)	Impuesto sociedades (CEE)	Total
	59.208.424	59.539.422	60.584.326	239.555.474	40.700.000	459.587.646

Fuente: Elaboración propia

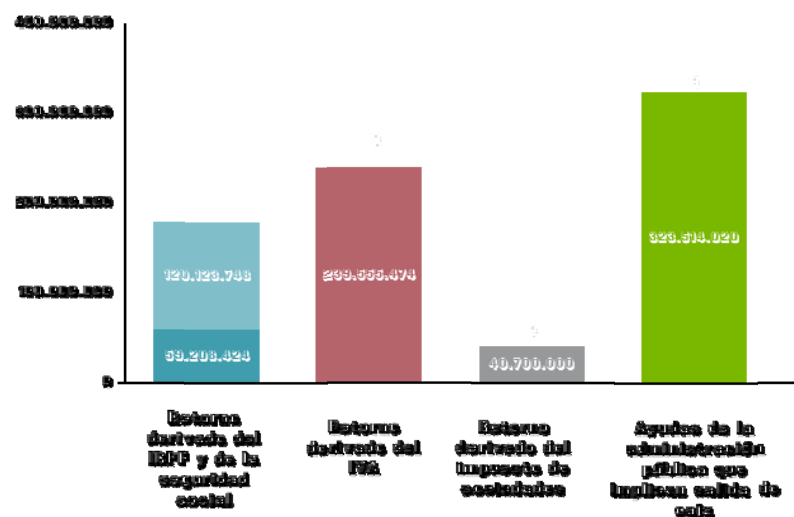
Estimación del retorno en IRPF, seguridad social, IVA e impuesto de sociedades frente a las ayudas que implican una salida de caja.



Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, euros. Eje horizontal. Seis columnas. Primera columna que incluye el retorno total de los centros especiales de empleo (trabajadores con y sin discapacidad) en relación a los conceptos de IRPF (59.208.424 euros). A continuación otra columna con la cotización a la seguridad social (120.123.748 euros). Tercera columna representa el retorno derivado del IVA (239.555.474 euros). Cuarta columna en la que aparece el retorno derivado del impuesto de sociedades (40.700.000 euros). Siguiendo, incluye el retorno total de los conceptos anteriormente mencionados (459.587.646 euros). Sexta y última columna, en la que aparecen las ayudas de la administración que implican salida de efectivo (323.514.020 euros).

Estimación del retorno en IRPF, seguridad social, IVA e impuesto de sociedades frente a las ayudas que implican salida de caja.



Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, euros. Eje horizontal. Cuatro columnas. Primera columna que incluye el retorno total de los centros especiales de empleo (trabajadores con y sin discapacidad) en relación a los conceptos de IRPF (59.208.424 euros) y cotización a la seguridad social (120.123.748 euros). Segunda columna representa el retorno derivado del IVA (239.555.474 euros). Tercera columna representa el retorno derivado del impuesto de sociedades (40.700.000 euros). Cuarta y última columna en la que aparecen las ayudas de la administración pública que implican salida de caja (323.514.020 euros).

De este modo, la actividad económica de los centros especiales de empleo genera ingresos para el estado que pueden estimarse en función de distintas partidas impositivas.

9.5 Retornos de los centros especiales de empleo que no implican salida de efectivo

En el apartado de retornos a la administración pública que no implican salida de efectivo se han incluido las prestaciones y ayudas, así como el gasto sanitario, que las arcas del estado dejan de dedicar a las personas con discapacidad en centros especiales

de empleo. Las variables tenidas en cuenta son: ayudas de la LISMI, pensiones no contributivas, pensiones contributivas de incapacidad permanente y gasto sanitario.

9.5.1 Ayudas de la LISMI

La Ley Integración para Minusválidos (LISMI) prevé ayudas a las personas con discapacidad incompatibles con la realización de cualquier actividad laboral. De esta forma, se puede considerar que las personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo generan un ahorro a las arcas públicas en la medida en que no perciben estas ayudas.

De los conceptos inicialmente considerados en la LISMI (subsidio de garantía de ingresos mínimos, subsidio de ayuda de tercera persona y subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte) hoy sólo aplica el último de ellos. Los dos primeros sólo se tienen en cuenta para las personas que tienen reconocido tal derecho antes de 1994.

Estimación de las personas que reciben cada tipo de ayuda	
Nº Personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo	64.391
PCD que no reciben pensiones no contributivas (MCVL)	402
Nº PCD mayor del 75% de la MCVL	225

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la MCVL, SPEE.

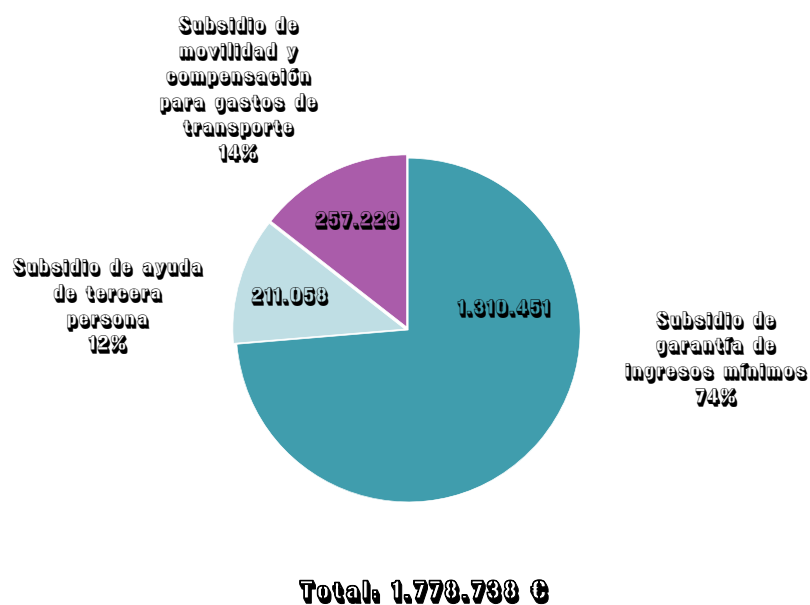
Conceptos que incluye la LISMI	Euros/ persona y año	Euros totales empleados por tipología de ayuda CEE/año	Euros totales empleados CEE/año
Subsidio de garantía de ingresos mínimos*	2.098	1.310.451	
Subsidio de ayuda de tercera persona (a partir del 75% de discapacidad)*	818,3	211.058	1.778.738
Subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte	714	257.229	

Nota*: Los subsidios de garantía de ingresos mínimos y de ayuda de tercera persona sólo son aplicable a aquellas personas que tienen reconocido tal derecho antes de 1994, cuando fueron suprimidos por Disposición Transitoria Undécima del Real Decreto Legislativo 1/1994.

Fuente: Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.

Las aportaciones de la LISMI que el Estado ahorra como consecuencia del empleo de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo ascenderían a alrededor de 1,7 millones de euros anuales.

Distribución de las ayudas según los conceptos que establece la LISMI.



v

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Gráfico circular en el que están representadas las ayudas según los conceptos que establece la LISMI. Subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte (14%) igual a 257.229 euros; subsidio de garantía de ingresos mínimos (74%) igual a 1.310.451 euros y por último, el subsidio de ayuda de tercera persona (12%) igual a 211.050 euros. En total, suman 1.778.738 euros.

Para los subsidios de garantía de ingresos mínimos, se han considerado las personas con discapacidad cuya declaración de minusvalía fue anterior a 1994 y en ese momento no estaban trabajando. Esta información se ha obtenido de los años cotizados a 2011 disponibles en la MCVL.

Estimación de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo con derecho al subsidio de garantía de ingresos mínimos

Personas con discapacidad en España obtenida de la MCVL	6.114
PCD con minusvalía reconocida antes de 1994 de la MCVL	902
Población de personas con discapacidad que trabaja en centros especiales de empleo	64.391
Personas con discapacidad en centros especiales de empleo con derecho al subsidio de garantía de ingresos mínimos	625

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la MCVL, SPEE.

Para los subsidios de ayuda de tercera persona (a partir del 75% de discapacidad) se han tenido en cuenta las personas con mayor grado de discapacidad.

Estimación de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo con derecho al subsidio de ayuda de tercera persona

Personas con discapacidad en España obtenida de la MCVL	6.114
Personas con discapacidad en España con derecho al subsidios de ayuda de tercera persona (a partir del 75% de discapacidad) según la MCVL	24
Población personas con discapacidad estimada que trabaja en centros especiales de empleo	64.391
Personas con discapacidad en centros especiales de empleo con derecho al subsidios de ayuda de tercera persona (a partir del 75% de discapacidad)	258

Elaboración propia a partir de datos de la MCVL, SPEE.

Por último, para la estimación del subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte, no ha sido necesario incluir las consideraciones anteriores puesto que en este caso no ha sido suprimido el derecho a subsidio, y tampoco existe un mínimo de grado de discapacidad para su solicitud. Sin embargo, a diferencia de los dos conceptos anteriores de la LISMI, estimación se ha realizado teniendo en cuenta las prestaciones

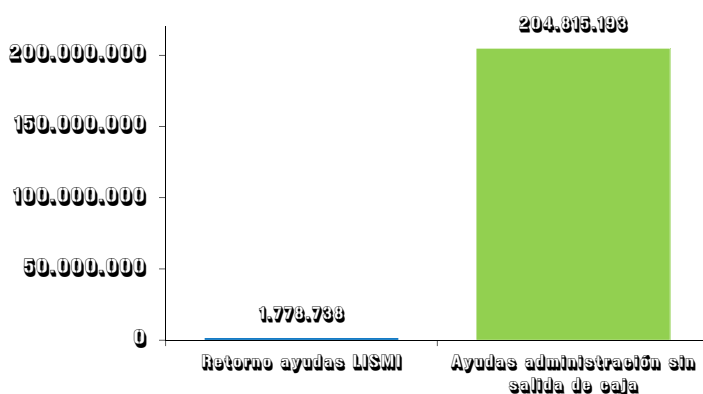
que hoy en día se dedican al concepto de movilidad estimando, en qué medida, las personas con discapacidad de los centros especiales de empleo podría solicitarlo a la administración, en caso de perder su empleo.

Estimación de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo con derecho al subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte

Número de personas que recibieron este tipo de prestaciones según el IMSERSO	6.377
Número de PCD que podrían tener acceso a este tipo de ayudas (personas en edad de trabajar que no tienen trabajo, bien por estar paradas o por ser inactivas)	1.139.778
Porcentaje de personas que podrían tener acceso a las ayudas LISMI de movilidad del total de la población con discapacidad que no trabaja	0,56%
Población personas con discapacidad estimada que trabaja en centros especiales de empleo	64.391
Número de personas que trabajan en CEE y recibirían las ayudas LISMI por movilidad	360

Elaboración propia a partir de datos de la MCVL, SPEE.

Estimación las ayudas según los conceptos de la LISMI frente a las ayudas que implican una salida de caja.



Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, euros. Eje horizontal incluye dos columnas. La primera de ellas incluye el retorno de ayudas LISMI en su totalidad (1.778.738 euros). La segunda columna incluye las ayudas de la administración pública que no implican salida de efectivo (204.815.193 euros).

9.5.2 Pensiones no contributivas

Según establece la Ley 26/1990, las pensiones no contributivas aseguran a todos los ciudadanos en tal situación de necesidad, una prestación económica, asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios, aunque no se haya cotizado o se haya hecho de forma insuficiente para tener derecho a una pensión contributiva.

En su concepción inicial la recepción de una pensión no contributiva y la realización de una actividad laboral no eran compatibles. Desde la entrada en vigor de la Ley 8/2005 de 6 de junio, la compatibilización es posible dependiendo de la retribución que se esté percibida.

Los requisitos para ser beneficiario de una pensión no contributiva son los siguientes:

- Edad: mayor de 18 y menor de 65 años.
- Residencia: residir en territorio español al menos durante un periodo de 5 años, de los cuales dos han de ser consecutivos y anteriores a la fecha de la solicitud
- Discapacidad: grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Entre los requisitos establecidos para ser beneficiario de este tipo de ayuda, se especifica que el salario más la pensión no contributiva, en los primeros cuatro años, no supere el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) del año correspondiente. Como excepción, se puede superar hasta unas 1,5 veces el IPREM pero la pensión no contributiva se reducirá en un 50%.

Información necesaria para la estimación de las pensiones no contributivas	
IPREM 2011 anual (euros)	6.390,13
1,5 veces el IPREM 2011 anual (euros)	9.585,20
Pensiones no contributivas anuales (euros)	4.866,40
50% Pensiones no contributivas anuales (euros)	2.433,20

Fuente: Presupuestos Generales del Estado para 2011.

Todas aquellas personas que reciban, al sumar su salario y la pensión no contributiva, menos de 6.390,13 euros, recibirán el 100% de las pensiones no contributivas. Por otra parte todas aquellas personas que perciben entre 6.390,13 (IPREM) y 9.585 euros (1,5 IPREM) reciben el 50% de la pensión no contributiva.

En este caso, la estimación del retorno de los centros especiales de empleo se calcula de manera indirecta. Por una parte, se deben calcular las pensiones no contributivas que reciben las personas que están trabajando en los centros especiales de empleo, bajo las

condiciones de salario-IPREM anteriormente citadas. Por otra parte, se estiman las ayudas que el Estado debería proporcionar en caso de que todas las personas en centros especiales de empleo dejaran de realizar actividad laboral en los mismos.

En las tablas a continuación, se muestran las cifras en relación a los recursos económicos destinados en pensiones no contributivas:

Estimación de las cuantías pagadas en pensiones no contributivas a las personas que trabajan en centros especiales de empleo. Actualidad.

Estimación de pagos de pensiones no contributivas que se realizan en la actualidad a personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo

Suma de las pensiones no contributivas pagadas a los 6.114 empleados con discapacidad según la MCVL 2011 (son 541 los que tienen una discapacidad superior al 65%).	474.474
Aplicación a los 64.391 empleados en centros especiales de empleo (considerando una proporción similar de personas con mayores discapacidades).	4.997.032

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL

Estimación de los pagos en pensiones no contributivas si las personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo no estuvieran empleadas

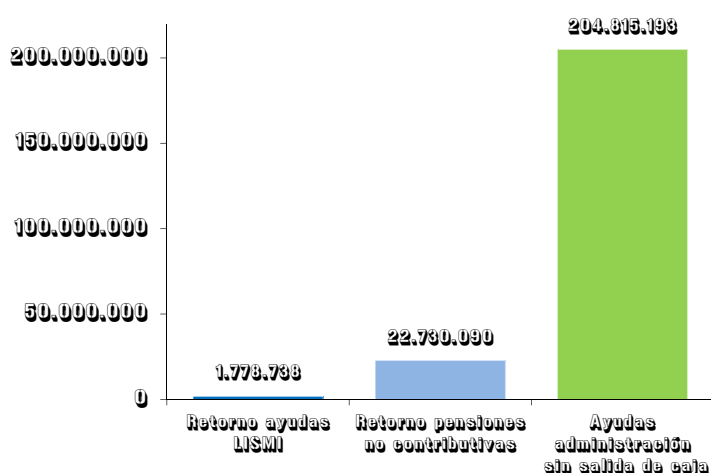
Estimación de pagos de pensiones no contributivas que se realizarían en el caso que las personas con discapacidad no trabajaran en los centros especiales de empleo

Estimación de las pensiones no contributivas que habría que pagar a los 541 empleados con discapacidad mayor del 65% de la MCVL.	2.632.722
Estimación de los pagos de pensiones no contributivas al total de empleados en centros especiales de empleo (considerando una proporción similar de personas con mayores discapacidades).	27.727.123
Aplicación a los 64.391 empleados en CEE (considerando una proporción similar de personas con mayores discapacidades)	4.997.032,28
Total	22.730.090

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL

Por lo tanto, tomando la diferencia entre lo que actualmente se está destinando a este tipo de ayudas y lo que se considera que se podría destinar en el caso de las personas con discapacidad no estuvieran trabajando en los centros especiales de empleo en España, se estima que el ahorro en pensiones no contributivas se situaría alrededor de los 22,7 millones de euros. Según datos del INE 12.200 personas con discapacidad recibieron en 2011 prestación en la modalidad no contributiva. En cuanto a lo que se refiere a centros especiales de empleo, se ha estimado en 1.026 trabajadores con discapacidad.

Estimación los retornos de las ayudas según los conceptos de la LISMI y de las pensiones no contributivas frente a las ayudas que no implican una salida de caja.



Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, euros. Eje horizontal incluye tres columnas. La primera de ellas incluye el retorno de ayudas LISMI en su totalidad (1.778.738 euros). La segunda columna representa el retorno de las pensiones no contributivas (22.730.090 euros). La tercera columna incluye las ayudas de la administración pública que no implican salida de efectivo (204.815.193 euros).

9.5.3 Pensiones contributivas

Las pensiones contributivas por incapacidad permanente son percibidas por aquellas personas que han trabajado y cotizado en la seguridad social y que presentan reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitiva, que disminuyen o anulan una capacidad laboral.

Dentro de la tipología que presenta la invalidez permanente, la absoluta y la de gran invalidez son aquellas que se reconocen cuando la persona queda limitada para ejercer cualquier profesión u oficio por completo. No obstante, la ley permite la compatibilidad con otras actividades compatibles con el estado de la persona con discapacidad.

En el caso de la gran invalidez, ésta supone un complemento del 50% a la absoluta en concepto de ayuda de tercera persona. Se trata del caso más extremo de invalidez que posiblemente no sea significativo en la actividad de los centros especiales de empleo.

Para la presente estimación, se va a considerar únicamente la pensión de incapacidad permanente absoluta.

En aras de la prudencia, en la estimación de las pensiones contributivas se ha considerado que las personas con discapacidad representan una unidad económica unipersonal. Tal y como se expone en una sentencia del Tribunal Supremo y otras de Tribunales Superiores de Justicia, es posible la compatibilidad de la pensión de invalidez absoluta con el cobro de rendimientos del trabajo. De hecho, un estudio de Malo, Cueto y Rodríguez Álvarez (2011), concluye que hay aproximadamente un 10% de personas con discapacidad que compatibilizan la pensión de incapacidad permanente absoluta y la percepción de un salario⁵⁵.

⁵⁵ Malo, M.A., Cueto, B., Rodríguez Álvarez, V. (2011), Compatibilidad entre pensiones contributivas por incapacidad y empleo: el caso español. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol.29, Núm.1, 125-153.

En primer lugar, se toman los datos de las personas que en 2011 están dadas de alta en la seguridad social y que llevan al menos diez años cotizando.

Personas con discapacidad de grado igual o superior al 65% en la muestra continua de vida laboral

PCD> 65% de la MCVL	541
---------------------	-----

Fuente: MCVL e Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) Cuantías de las prestaciones mínimas para 2011

Estimación del gasto en pensiones contributivas a las personas con discapacidad igual o superior al 65% que trabajan en centros especiales de empleo. Actualidad.

PCD> 65% de centros especiales de empleo	5.698
Personas que con discapacidad en CEE que reciben prestación contributiva	10%
PCD> 65% de centros especiales de empleo que reciben prestación contributiva	570
Cuantía de la PC de Invalidez Permanente Absoluta (Euros/año)	8.420
Total (Euros/año)	4.799.400

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) Cuantías de las prestaciones mínimas para 2011

PCD> 65% de centros especiales de empleo	5.698
Cuantía de la PC de Invalidez Permanente Absoluta (Euros/año)	8.420
Total (Euros/año)	47.977.160

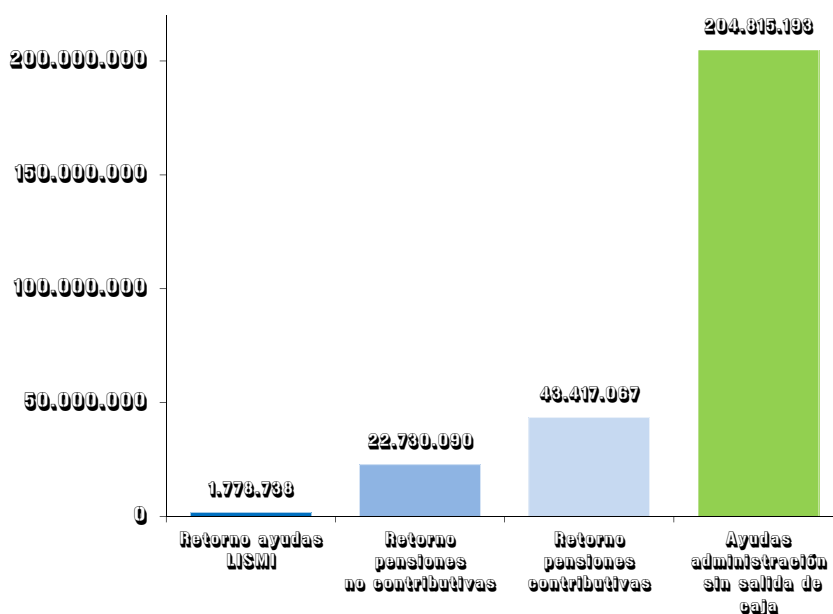
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) Cuantías de las prestaciones mínimas para 2011

Cuantía de la PC de Invalidez Permanente Absoluta que se pagarían en el supuesto de que las personas no realizan actividad laboral en el centro especial de empleo (Euros/año)	47.977.160
Cuantía de la PC de Invalidez Permanente Absoluta que se pagan en la actualidad (Euros/año)	4.799.400
Estimación del ahorro real (Euros/año)	43.417.067

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) Cuantías de las prestaciones mínimas para 2011.

Se estima que el ahorro en pensiones contributivas como consecuencia del empleo de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo asciende a 43,1 millones de euros.

Estimación los retornos de las ayudas según los conceptos de la LISMI, de las pensiones no contributivas y de las pensiones contributivas frente a las ayudas que no implican una salida de caja.



Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, euros. Eje horizontal incluye cuatro columnas. La primera de ellas incluye el retorno de ayudas LISMI en su totalidad (1.778.738 euros). La segunda columna representa el retorno de las pensiones no contributivas (22.730.090 euros). La tercera columna incluye el retorno derivados de las pensiones contributivas (43.417.067 euros) y por último, en la columna cuarta, las ayudas de la administración pública que no implican salida de efectivo (204.815.193 euros).

9.5.4 Ahorro en gasto sanitario.

La literatura académica apoya la tesis de que las personas con enfermedad mental experimentan mejoría cuando tienen un empleo, de manera que su gasto sanitario se reduce considerablemente. Aunque resulta difícil cuantificar el ahorro, las autoridades sanitarias escocesas elaboraron un informe⁵⁶ que lo estimaba en 12.000 euros anuales por trabajador con enfermedad mental. Ponderando en función de los diferentes niveles de gasto sanitario entre el Reino Unido y España, y extrapolando a los centros especiales de empleo se estima que el ahorro a las arcas públicas como consecuencia del empleo de las personas con discapacidad mental en los centros especiales de empleo podría situarse alrededor de los 97,2 millones de euros⁵⁷.

Todo ello sin contar el impacto beneficioso que, de acuerdo a distintos autores, el empleo de las personas con discapacidad tiene sobre el bienestar de sus familias.

Tabla para la estimación del ratio de gasto sanitario empleado en Reino Unido y en España

País	% PIB (2009)	PIB total (2009) - Mill.€	PIB dedicado a gastos sanitarios (euros)	Ratio España/UK
España	6,1	1.048.060	63.932	0,588856573
UK	6,9	1.573.466	108.569	

Fuente: United Nations Development Programme. International Human Development Indicators

⁵⁶ Making an impact: Exploring how to measure the mental health impacts of working in a Social Firm”, Scottish Development Centre for Mental Health.

⁵⁷ El porcentaje de personas con enfermedad mental se ha extrapolado de la encuesta online realizada a gestores de centros especiales de empleo.

Teniendo en cuenta el ratio de España/Reino Unido en lo que a gasto sanitario se refiere, los cálculos realizados se muestran a continuación:

Tabla con la estimación del ahorro en gasto sanitario

	Trabajadores con discapacidad psíquica en CEE (nº)	Personas con enfermedad mental* (nº)	Ahorro sanitario/persona (€año)	Ahorro sanitario/persona (€año) aplicando el ratio de gasto sanitario	Total (Euros/año)
Estimación del gasto sanitario	27.268	13.759	12.000	7.066	97.227.989

Fuente: Elaboración propia

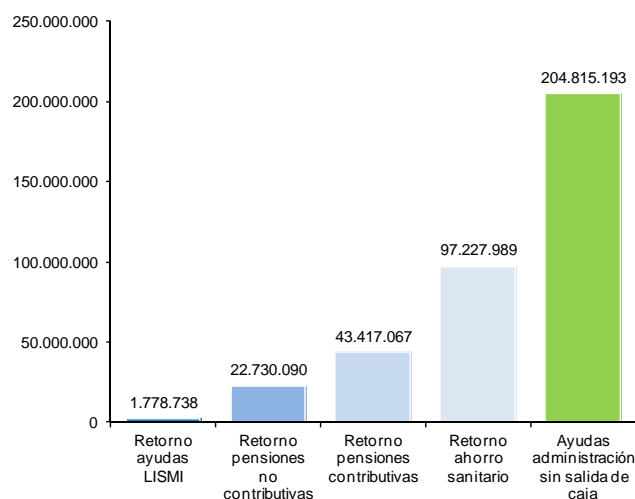
A modo de resumen, podría decirse que el retorno sin salida de caja refleja la importancia de mantener e incrementar el empleo para las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo. A continuación se exponen las estimaciones totales que no implican salida de efectivo:

Tabla resumen del retorno de los centros especiales de empleo que no implica una salida de efectivo de los mismos hacia las arcas públicas

	LISMI (euros)	Pensiones no contributivas (euros)	Pensiones contributivas (euros)	Gasto sanitario (euros)	Total (euros)
Retorno que no implica salida de efectivo	1.778.737	22.730.090	43.417.067	97.227.989	165.153.884

Fuente: Elaboración propia

Estimación los retornos de las ayudas según los conceptos de la LISMI, de las pensiones no contributivas, de las pensiones contributivas y del ahorro sanitario, frente a las ayudas que no implican una salida de caja.



Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, euros. Eje horizontal incluye cinco columnas. La primera de ellas incluye el retorno de ayudas LISMI en su totalidad (1.778.738 euros). La segunda columna representa el retorno de las pensiones no contributivas (22.730.090 euros). La tercera columna incluye el retorno derivados de las pensiones contributivas (43.417.067 euros). La cuarta columna contiene el ahorro sanitario (97.227.989 euros) y, por último, la quinta columna representa las ayudas de la administración pública que no implican salida de efectivo (204.815.193 euros).

9.5.5 Ahorro en plazas ocupacionales

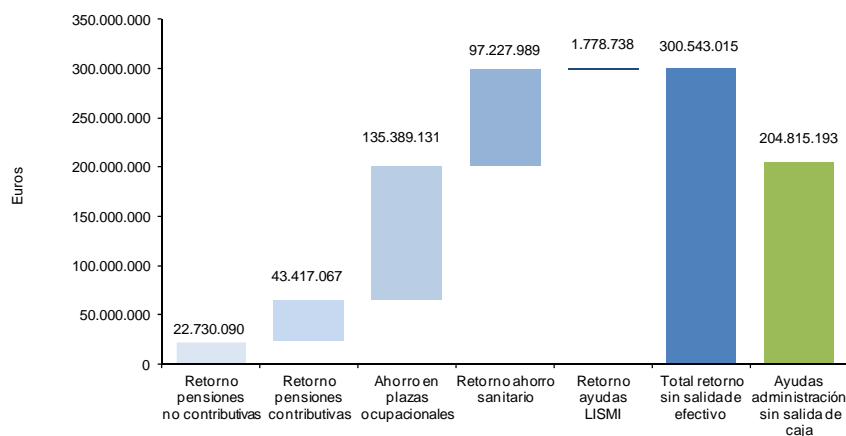
Los centros ocupacionales, según su definición en el art. 2º del Real Decreto 2274/1985 de 4 de diciembre que los regula, “constituyen un servicio social para el desarrollo personal de los minusválidos em orden a lograr, dentro de las posibilidades de cada uno, la superación de los obstáculos que la minusvalía les supone, para la integración social. Tendrán la consideración de centros ocupacionales aquellos establecimientos que tengan como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal

y social a los minusválidos, cuando por el grado de su minusvalía no puedan integrarse en una empresa o en un centro especial de empleo”.

Por lo tanto, los centros ocupacionales no son considerados como centros de trabajo. La estimación de impacto está en relación a las plazas de estos talleres ocupacionales tendrían que incrementar para absorber a una parte de las personas con discapacidad empleadas en centros especiales de empleo, en el supuesto de que su actividad cesara.

La recopilación de documentación acerca de convenios de centros ocupacionales en España, en las distintas Comunidades Autónomas, permite estimar que el coste de cada plaza de centro ocupacional asciende a 6.969 euros. Ponderando según las personas con discapacidad que hubo en centros especiales de empleo por Comunidad Autónoma en 2011, y considerando que aproximadamente el 30% de los trabajadores de CEE llevarían a cabo la transición al centro ocupacional, se obtiene una cantidad total de 135.389.131 euros.

Estimación los retornos de las ayudas según los conceptos de la LISMI, de las pensiones no contributivas, de las pensiones contributivas, ahorro en plazas ocupacionales, y de los ahorros sanitarios frente a las ayudas que no implican una salida de caja.



Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, euros. Eje horizontal incluye seis columnas. La primera columna representa el retorno de las pensiones no contributivas (22.730.090 euros). La segunda columna incluye el retorno derivados de las pensiones contributivas (43.417.067 euros); la tercera columna, el ahorro derivado de las plazas ocupacionales (135.389.131 euros), la cuarta columna, el retorno derivado del ahorro sanitario (97.227.989 euros); la quinta columna, incluye el retorno de ayudas LISMI en su totalidad (1.778.738 euros), a continuación una columna con el total de los conceptos mencionados anteriormente (300.543.015 euros), y por último, una columna con las ayudas de la administración pública que no implican salida de efectivo (204.815.193 euros).

9.6 Conclusiones de la estimación del impacto

El análisis de los datos disponibles permite estimar diferentes cifras del retorno para las arcas públicas como consecuencia de la actividad de los centros especiales de empleo.

Dentro de este proceso se han considerado las ayudas que otorga la administración y se ha diferenciado en dos conceptos, las que implican una salida efectiva de caja (compromiso de gasto) y las que no la implican (bonificaciones a la seguridad social).

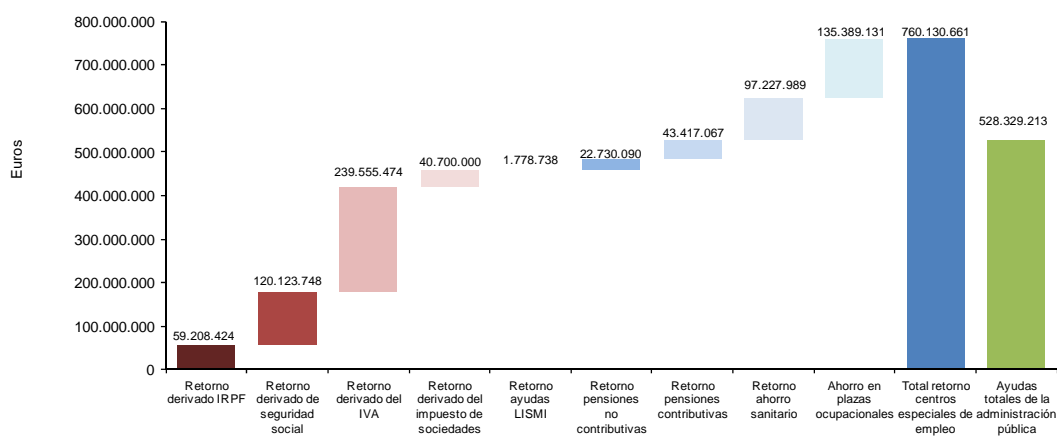
Por parte de los centros especiales de empleo se ha tenido en cuenta un retorno que implica una salida efectiva de caja (Seguridad Social, IRPF, impuestos sobre sociedades e IVA). Comparando las cifras que implican salida de caja en una y otra dirección, los centros especiales de empleo retornan (sobre datos de 2011) 1,42 euros por cada euro que reciben de la administración pública. Si se tiene en cuenta el retorno de las partidas que no suponen salida de efectivo ni en una ni en otra dirección, el retorno sería de 1,47 euros. Por último, si se tiene en cuenta el impacto en términos globales incluyendo todas las variables analizadas, el retorno económico sobre cada euro asciende a 1,44 euros.

Cuadro resumen del análisis de las ayudas de la administración pública y los retornos de los centros especiales de empleo según los distintos conceptos

Ayudas de la administración pública	Cantidades totales (euros)	Retorno de los centros especiales de empleo	Cantidades totales estimadas (euros)
Con salida de efectivo			
Compromiso de gasto para centros especiales de empleo	323.514.020	IRPF y seguridad social	179.332.171
		Impuestos indirectos (IVA)	239.555.474
		Impuesto de sociedades	40.700.000
Sin salida de efectivo			
Bonificación 100% cuota empresarial de la seguridad social	204.815.193	Ayudas LISMI	1.778.738
		Pensiones no contributivas	22.730.090
		Pensiones contributivas	43.417.067
		Ahorro en gasto sanitario	97.227.989

		Ahorro en plazas ocupacionales	135.389.131
Total	528.329.213	Todos los conceptos de retorno	760.130.661

Resumen del análisis de las ayudas de la administración pública y los retornos de los centros especiales de empleo según los distintos conceptos.



Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, euros. Eje horizontal, conceptos considerados en la medición del impacto: Retorno derivado del IRPF (59.208.424 euros), retorno derivado de la cuota de seguridad social (120.123.748 euros), retorno derivado del IVA (239.555.474 euros), retorno derivado del impuesto de sociedades (40.700.000 euros), retorno derivado de las ayudas LISMI (1.778.738 euros), retorno pensiones no contributivas (22.730.090 euros), retorno derivado de las pensiones contributivas (43.417.067 euros), retorno derivado del ahorro sanitario (97.227.989 euros) y ahorro en plazas ocupacionales derivado de la transición desde el centro especial de empleo (135.389.131 euros). Total retorno de los centros especiales de empleo: 760.130.661 euros. Ayudas totales de la administración pública: 528.329.213 euros.

9.6.1 Si comparamos ayudas y retornos que implican salida de efectivo, por cada euro que reciben de las administraciones públicas, los centros especiales de empleo ingresan a las arcas del Estado 1,42 euros.

Estimación total de los retornos de los centros especiales de empleo que implican salida de efectivo hacia las arcas públicas frente a las ayudas recibidas que también implican salida de efectivo.

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, euros. Eje horizontal, dos columnas. En la primera columna aparecen representada la estimación total de los retornos que implican salida de efectivo (IRPF, seguridad social, IVA e impuesto de sociedades), igual a 459.587.646 euros. En la segunda columna, aparecen las ayudas de la administración pública que implican salida de efectivo, igual a 323.514.020 euros.

En este proceso no se han incluido los salarios, pero no conviene olvidar que en el año 2011, los centros especiales de empleo pagaron unos 900 millones de euros en salarios a sus empleados. Más de 700 millones fueron destinados a personas con discapacidad. Buena parte de la renta de los empleados fue dedicada al consumo, por lo que fueron sujetos a imposición indirecta generando recursos adicionales al estado.

9.6.2 Si comparamos las ayudas y retornos que no implican salida de efectivo, por cada euro recibido de la administración, los centros especiales de empleo retornan 1,47

El retorno que no implica una salida efectiva de caja (ahorros como consecuencia de ayudas que no se producen) con el de las ayudas que tampoco implican una salida (bonificaciones de la Seguridad Social), el resultado ofrece un saldo beneficioso para la administración pública.

La estimación del retorno que no implica salida de caja, se ha realizado desde un punto de vista conservador ya que los trabajadores de centros especiales de empleo que presentan un grado de discapacidad del 33% al 65%, si dejasen de trabajar obtendrían también algún tipo de ayuda.

Estimación total de los retornos de los centros especiales de empleo que no implican salida de efectivo hacia las arcas públicas frente a las ayudas de la misma naturaleza.

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, euros. Eje horizontal, dos columnas. En la primera columna aparecen representada la estimación total de los retornos que no implican salida de efectivo (ayudas derivadas de la LISMI, pensiones contributivas, pensiones no contributivas, ahorro plazas ocupacionales y ahorros sanitarios), igual a 300.543.015 euros. En la segunda columna, aparecen las ayudas de la administración pública que no implican salida de efectivo, igual a 204.815.193 euros.

9.6.3 Si comparamos todos los conceptos, los centros especiales de empleo retornan 1,44 euros por cada euro que perciben de la administración pública

Retorno de los centros especiales de empleo y ayudas de la administración totales.

Fuente: Elaboración propia.

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, euros. Eje horizontal, dos columnas. En la primera columna aparecen representada la estimación total de los retornos que suponen los centros especiales de empleo, igual a 760.130.661 euros. En la segunda columna, aparecen las ayudas de la administración pública, igual a 528.329.214 euros.

De cara a la sociedad en su conjunto, el hecho de que las personas con discapacidad estén integradas en el mercado laboral, supone un valor añadido que es difícil de cuantificar. Tales como la autoestima y la satisfacción del trabajador o el bienestar de las familias.

9.7 Otras consideraciones en el estudio de impacto

A continuación se presentan una serie de conceptos que permiten, aunque no sean sumados a la hora de estimar el retorno, evaluar de manera más completa el impacto de los centros especiales de empleo en la economía y la sociedad españolas.

9.7.1 Prestaciones por desempleo

Con independencia de las pensiones que las personas con discapacidad podrían percibir en concepto de invalidez, y al igual que cualquier otro trabajador, podrían tener acceso a percibir la prestación por desempleo en caso de perder su trabajo.

En el presente estudio, se ha incluido esta variable únicamente en relación a las personas con discapacidad de los centros especiales de empleo, ya que se ha considerado que son las personas que más dificultades tienen en encontrar un nuevo empleo.

Teniendo en cuenta el salario medio anual de las personas con discapacidad (alrededor de 12.000 euros), se ha estimado la media de prestación por desempleo que en un año estas personas percibirían.

Para ello, se ha calculado la base media por día (33 euros) y se ha estimado la cantidad de los primeros 180 días, y la cantidad del día 181 al 360. Esta diferenciación está causada por la diferencia en porcentaje de percepción de la prestación. Teniendo en cuenta que el número de personas con discapacidad en centros especiales de empleo es igual a 64.391 (a 31 de diciembre de 2011), la cifra total de prestaciones por desempleo (valor medio) sería igual a 462.556.718 euros.

Tabla para la estimación de las pensiones contributivas por desempleo

Salario medio (euros)	Base de cotización media por día (euros)	180 días el 70% de la base de cotización (euros)	181 a 360 el 50% de la base de cotización	Media de las prestaciones por desempleo percibidas por persona (euros al año)	Total (euros)
12.000	33	4.142	3.041	7.184	462.556.718

Fuente: Seguridad Social, SPEE

9.7.2 Los centros especiales de empleo dedican 772 millones de euros al pago de salarios a personas con discapacidad

Describir el impacto de los centros especiales de empleo requiere también poner el acento en el empleo generado y los salarios percibidos por el total de los trabajadores de los centros especiales de empleo. En España, a 31 de diciembre de 2011 y de acuerdo a los datos disponibles, 71.815 personas trabajaban en centros especiales de empleo, siendo el 90% de ellos personas con discapacidad.

Teniendo en cuenta el salario medio anual de las personas con discapacidad que se deduce de la MCVL (12.000 euros aproximadamente) y el de las personas sin discapacidad que se puede encontrar en el Instituto Nacional de Estadística (22.511 euros) se deduce que los centros especiales de empleo destinaron, en 2011, más de 900 millones de euros en concepto de retribuciones a sus empleados con y sin discapacidad. Más de setecientos de ellos fueron destinados al pago de salarios a personas con discapacidad.

Representación gráfica de todos los conceptos tenidos en cuenta en la estimación del impacto y además, otras consideraciones: ahorro por prestación al desempleo y el pago en salarios de personas con discapacidad en centros especiales de empleo.

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de las gráficas: La gráfica presenta cinco bloques de columnas. En primer lugar se encuentran representadas las cuatro columnas que incluyen los conceptos de retorno con salida de caja: derivado de IRPF (59.208.424 euros), Seguridad Social (120.123.747 euros), derivado del IVA de los productos del centro especial (239.555.474 euros) y el impuesto de sociedades, alrededor de 40,7 millones de euros. A continuación, otro bloque de cinco conceptos, que engloban el retorno sin salida de caja: LISMI 1.778.738 euros, pensiones no contributivas 22.730.090 euros, pensiones contributivas 43.417.067 euros, y el ahorro sanitario que ascendería a 97.227.989 euros. La siguiente columna engloba el retorno total que resulta de sumar los conceptos anteriormente mencionados: 760.130.661. Esta columna se compara con la que a continuación aparece, que es el total de Ayudas de la Administración Pública a los centros especiales de empleo: 528.329.213. Por último, un bloque de dos columnas con los conceptos que se van a considerar en el estudio, si bien, no están incluidos como sumandos en el retorno económico: estimación de ahorro de prestaciones al desempleo (462.556.718 euros) y estimación del pago en salarios a personas con discapacidad (772.692.000 euros).

Asimismo, cabe resaltar que de acuerdo a la información disponible en el Servicio Público de Empleo Estatal la estabilidad en el empleo de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo no se ha visto afectada por el actual entorno económico. Incluso, la contratación indefinida ha experimentado un ligero incremento.

9.8 Los centros especiales de empleo suponen el 0,3% de la economía nacional

El Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad del ejercicio 2011 muestra que la mayor parte de las ayudas que reciben los centros especiales de empleo en concepto de mantenimiento de empleo se concentran en los sectores de industria y servicios.

Selección de sectores de actividades a considerar en la estimación de valor añadido económico

Sectores	Total (euros)	Mantenimiento de puestos de trabajo (euros)	
Agrario	8.613.838,25	8.574.378,05	3,9%
No agrario	215.993.983,42	200.607.428,84	90,8%
Industria	71.697.049,89	69.125.434,66	31,3%
Construcción	1.780.607,33	1.696.856,33	0,8%
Servicios	142.516.326,20	129.785.137,85	58,7%
No consta	13.366.963,49	11.795.815,90	5,3%
Total	237.974.785,16	220.977.622,79	100,0%

Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2011

De acuerdo a los datos facilitados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), en España existen 2.215 centros especiales de empleo, que dan trabajo a 71.815 personas. Cada uno de ellos, por lo tanto, da empleo a 32 personas. Según datos de Eurostat, y teniendo en cuenta los sectores de actividad de los centros especiales de empleo, se ha estimado un valor añadido bruto anual por empleado de 41.876 euros.

En aras de la prudencia es necesario tener en cuenta el diferencial de productividad entre las personas con y sin discapacidad que trabajan en los centros especiales de empleo. Este diferencial se ha estimado en alrededor de un 15%.

De acuerdo a los cálculos y la metodología aplicada, los centros especiales de empleo en España generan, en una estimación prudente, un valor añadido bruto de aproximadamente 2.600 millones de euros, que vendría a representar alrededor del 0,3% del total generado por la economía española.

Estimación del Valor Añadido Bruto (VAB) de los centros especiales de empleo

	VAB sector (miles de euros)	VAB pequeñas empresas sector (miles de euros) en España	Media ponderada del VAB de ambos sectores (euros)	VAB personas sin discapacidad en centros especiales de empleo (euros)	VAB personas con discapacidad en centros especiales de empleo (euros)	Total VAB centros especiales de empleo (euros)
Servicios	68,39	47,87	41.876	310.897.640	2.291.992.063	2.602.889.702
Industria	42,80	29,96				

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

La economía social supone el 10% del PIB⁵⁸ en España, por lo que los centros especiales de empleo, como parte de la misma, supondrían un 3% del total de los conceptos de economía social. Partiendo de esta base, resulta especialmente relevante, el hecho de que el 12%⁵⁹ del empleo generado en la economía social se produzca en centros especiales de empleo. Algo parecido ocurre con el global de la economía española ya que el 0,3% del PIB que supone la actividad de los centros especiales de empleo, genera el 0,4%⁶⁰ del empleo estatal.

Si comparamos los 528 millones de euros que los centros especiales recibieron en 2011 por parte de la administración pública con los 7.322⁶¹ millones presupuestados en este mismo ejercicio a políticas activas de empleo, se observa que las ayudas a los centros especiales de empleo supusieron el 7% del total.

⁵⁸ Observatorio de la Economía Social 2011.

⁵⁹ CEPES. El impacto socioeconómico de las entidades de economía social.

⁶⁰ INE. Encuesta de población activa cuarto trimestre de 2011.

⁶¹ Servicio Público de Empleo Estatal. Presupuesto 2011.

9.9 La importancia de la convergencia salarial y la estructura de las ayudas para los retornos a la administración pública

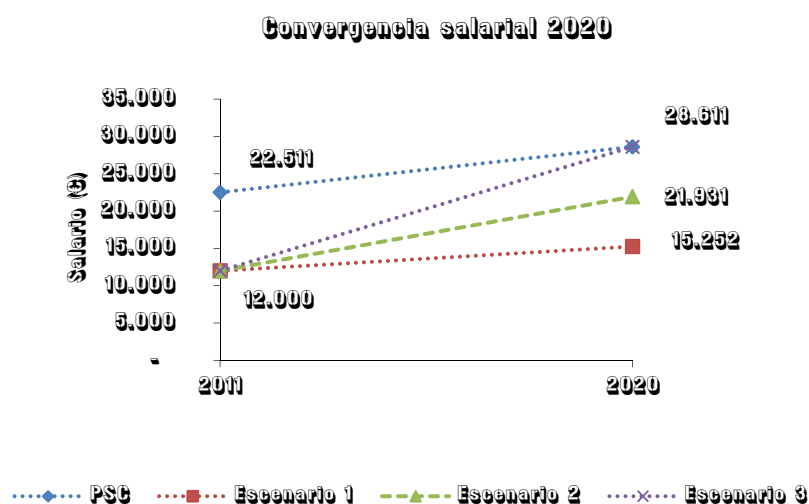
La convergencia salarial está relacionada positivamente con los retornos que los centros especiales de empleo ofrecen a la administración pública. Por su parte, la convergencia salarial depende de la productividad, que a su vez depende de la competitividad, de la eficiencia y de la capacidad de innovar de los centros especiales de empleo. Es, por lo tanto, en el interés de la administración pública contar con un esquema de ayudas que incida en aquellos ámbitos que propician la convergencia salarial entre las personas con y sin discapacidad.

Para entender la importancia de la convergencia, podemos dibujar tres escenarios.

- El primero, en el que en el año 2020 persiste el diferencial salarial existente entre personas con y sin discapacidad que existe en la actualidad. Los salarios medios de los colectivos de personas con y sin discapacidad aumentan, hasta el año 2020, conforme la media del IPC de los últimos diez años.
- El tercero de los escenarios prevé una reducción del 50% en el diferencial salarial existente en 2010 entre las personas con y sin discapacidad. Este escenario supone un incremento salarial de las personas con discapacidad superior al de las personas sin discapacidad, aunque menos intenso que en el escenario de convergencia absoluta.
- En el segundo de los escenarios se produce una convergencia absoluta entre los salarios de las personas con y sin discapacidad, de manera que queda eliminado por completo el diferencial existente en el año 2010 entre las personas con y sin discapacidad. Esto supone un efecto convergencia y un incremento salarial para las personas con discapacidad porcentualmente superior al de las personas sin discapacidad.

De acuerdo a los datos del Instituto Nacional de Estadística, el salario medio de las personas con discapacidad en España es alrededor de un 50% inferior⁶² al de las personas sin discapacidad⁶³. Los datos de las personas con discapacidad señalan que, a pesar del mayor coste de la vida para este colectivo, sus salarios en España están un 20% por debajo de la media de los trabajadores sin titulación, colectivo cuyo salario tiene una penalización de aproximadamente el 30% sobre el salario medio.

Gráfico de los escenarios de convergencia salarial diseñados



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, salario en euros. Eje horizontal, año 2011 y año 2020. Los datos son: en el año 2011, salario de las personas sin discapacidad 22.511 euros, salario de las personas con discapacidad, 12.000 euros. Datos a 2020: salario personas sin discapacidad 28.611, personas con discapacidad, salario en el escenario 1: 15.252 euros; escenario 2: 21.931 euros; escenario 3: 28.611 euros.

El siguiente asunto a considerar es la ocupación de las personas con discapacidad. Para ello, se ha considerado el objetivo de cumplimiento de la estrategia europea 2020, que

⁶² Muestra Continua de Laboral (MCVL) 2011 - Seguridad Social.

⁶³ Encuesta de estructura salarial. Instituto Nacional de Estadística. 2010.

establece que el 75% de la población estará ocupada en 2020. Este objetivo vendría a suponer un crecimiento de la población con discapacidad ocupada superior al 10% anual y está alineado con las metas del Programa Nacional de Reformas⁶⁴ de España 2011.

Esta tasa de ocupación implicaría que alrededor de un millón de personas con discapacidad deberían estar trabajando en 2020. Este cálculo se ha realizado teniendo en cuenta los datos del crecimiento de la población que considera el “European Demographic Research Papers”⁶⁵. Teniendo en cuenta las previsiones establecidas en el documento mencionado, se puede estimar que en 2020 las personas activas con discapacidad serán alrededor de 1,2 millones.

A partir de los datos de la población activa, se ha estimado la población que deberá trabajar en centros especiales de empleo, considerando que, tal y como ocurrió en 2011, alrededor del 20% de este colectivo trabajarán en centros especiales de empleo.

Estimación de las personas con y sin discapacidad en centros especiales de empleo en 2010		
	2011	2020
Personas con discapacidad en centros especiales de empleo	64.391	182.410
Porcentaje de personas con discapacidad en centros especiales de empleo con respecto del total de personas con discapacidad ocupadas	20%	20%
Personas sin discapacidad en centros especiales de empleo	7.424	21.031

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SPEE, estimación.

⁶⁴ <http://www.lamoncloa.gob.es/NR/rdonlyres/CCFCB04D-BBED-4917-A9CD-B9BE4DDC6B45/0/ProgramaNacionalReformasEspana2011.pdf>

⁶⁵ Will population ageing necessarily lead an increase in the number of persons with disabilities? Alternative scenarios for the European Union. European Demographic Research Papers.

A continuación se muestra el impacto de los centros especiales de empleo en términos de los retornos ofrecidos a la administración pública en cada uno de los escenarios en el año 2020.

Cuadro resumen con las variables de ayudas y retornos que se han tenido en cuenta en el análisis de la proyección del impacto de los centros especiales de empleo a 2020.

Ayudas de la administración pública	Retorno de los centros especiales de empleo
Con salida de efectivo	
Compromiso de gasto para centros especiales de empleo	IRPF y seguridad social
	Impuestos indirectos (IVA)
	Impuesto de sociedades
Sin salida de efectivo	
Bonificación 100% cuota empresarial de la seguridad social	Ayudas LISMI
	Pensiones no contributivas
	Pensiones contributivas
	Ahorro en gasto sanitario
	Ahorro en plazas ocupacionales

9.10 Estimación a 2020 de las ayudas de la administración pública que implican salida de efectivo

La estimación de las ayudas a 2020, tiene en cuenta un incremento alineado con el del Índice de Precios al Consumo y un aumento de las personas ocupadas en centros especiales de empleo que permita el cumplimiento de la estrategia europea.

9.11 Estimación a 2020 de las ayudas de la administración pública que no implican salida de efectivo

Se considera ayuda pública que no supone una salida de efectivo a la bonificación del 100% de la cuota empresarial a la seguridad social para las personas con discapacidad que trabajan en los centros especiales de empleo.

9.12 Retornos a 2020 de los centros especiales de empleo que implican salida de efectivo hacia las arcas públicas, en función de los escenarios

Siguiendo la metodología utilizada anteriormente, se consideran los retornos a la administración pública en función de los tres escenarios de convergencia salarial descritos.

En 2020 los retornos de los centros especiales de empleo continuarán siendo mayores que las ayudas percibidas. Lógicamente, el diferencial entre lo recibido y lo pagado será mayor cuanto mayor sea la convergencia salarial entre las personas con y sin discapacidad.

Retorno de ayudas que implican salida de efectivo		
2011		2020
142%	176%	Escenario 1 - tendencia actual
142%	189%	Escenario 2 - moderado
142%	202%	Escenario 3 - convergencia total

Fuente: Elaboración propia

Con el fin de mostrar los resultados de una forma comprensible, a continuación se muestran gráficamente los retornos y las ayudas para 2011 y para 2020 para cada uno de los escenarios considerados.

Escenario 1. Estimación total de los retornos de los centros especiales de empleo que implican salida de efectivo hacia las arcas públicas frente al total de las ayudas que también implican una salida de efectivo.

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: El eje horizontal se constituye de cuatro columnas. Las dos primeras representa la estimación total del retorno que implica salida de efectivo frente a las ayudas de la administración pública, en el año 2011, que suponen un 42% de retorno. Las siguientes dos columnas indican la proyección a 2020 teniendo en cuenta las mismas variables, llegando al 176% de retorno.

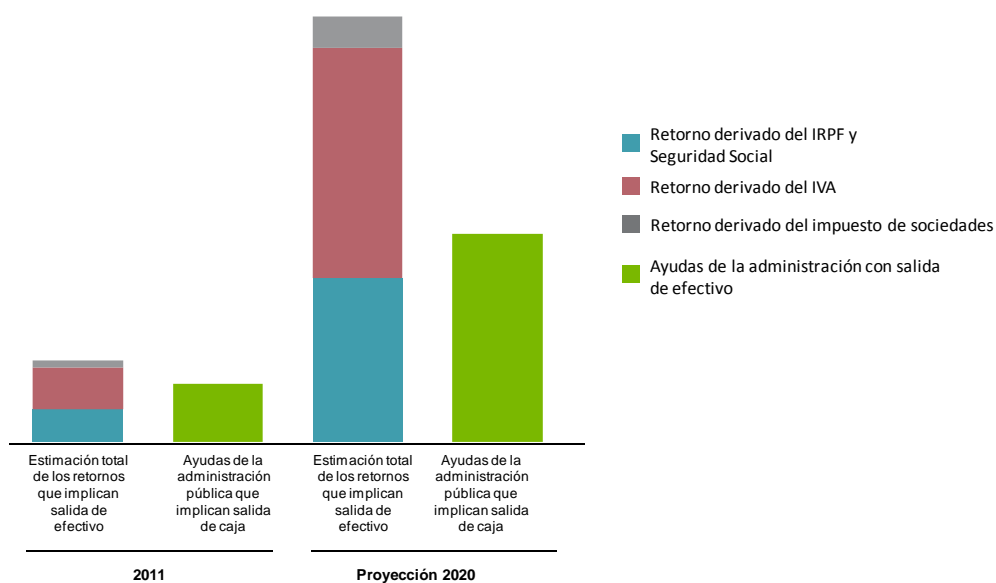
Escenario 2. Estimación total de los retornos de los centros especiales de empleo que implican salida de efectivo hacia las arcas públicas frente al total de las ayudas que también implican una salida de efectivo

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: El eje horizontal se constituye de cuatro columnas. Las dos primeras representa la estimación total del retorno que implica salida de efectivo frente a las ayudas de la administración pública, en el año 2011, que suponen un 42% de retorno. Las siguientes dos columnas indican la proyección a 2020 teniendo en cuenta las mismas variables, llegando al 189% de retorno.

Escenario 3. Estimación total de los retornos de los centros especiales de empleo que implican salida de efectivo hacia las arcas públicas frente al total de las ayudas que también implican una salida de efectivo.

ESCENARIO 3



Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: El eje horizontal se constituye de cuatro columnas. Las dos primeras representa la estimación total del retorno que implica salida de efectivo frente a las ayudas de la administración pública, en el año 2011 que suponen un 42% de retorno. Las siguientes dos columnas indican la proyección a 2020 teniendo en cuenta las mismas variables, llegando al 202% de retorno.

9.13 Retornos a 2020 de los centros especiales de empleo que no implican salida de efectivo

Por otra parte, se ha llevado a cabo una estimación de las ayudas que se deberían otorgar en 2020. Estas ayudas se calculan en relación al número de personas, independientemente del salario que reciban.

En este caso, en las tres tipologías de convergencia salarial el retorno se mantiene estable ya que las ayudas son independientes del salario.

Retorno de ayudas que implican salida de efectivo	
2011	2020
147%	149%

Fuente: Elaboración propia

Escenarios 1, 2 y 3. Estimación total de los retornos de los centros especiales de empleo que no implican salida de efectivo hacia las arcas públicas frente al total de las ayudas que tampoco implican una salida de efectivo.

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: El eje horizontal se constituye de cuatro columnas. Las dos primeras representa la estimación total del retorno que no implica salida de efectivo frente a las ayudas de la administración pública, en el año 2011 que suponen un 47% de retorno. Las siguientes dos columnas indican la proyección a 2020 teniendo en cuenta las mismas variables, llegando al 49% de retorno.

9.14 Retornos totales 2020 de las ayudas totales a los centros especiales de empleo

Considerando todos los aspectos de ayudas y retornos, independientemente de que exista una entrada y salida de caja, se obtendrían los siguientes porcentajes para cada uno de los escenarios planteados para el año 2020:

Retorno de ayudas totales		
2011		2020
144%	167%	Escenario 1 - tendencia actual
144%	176%	Escenario 2 - moderado
144%	184%	Escenario 3 - convergencia total

Fuente: Elaboración propia

Escenario 1. Estimación total de los retornos de los centros especiales de empleo total de las ayudas.

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: El eje horizontal se constituye de cuatro columnas. Las dos primeras representa la estimación total del retorno de los centros especiales de empleo frente a las ayudas de la administración pública, en el año 2011 que suponen un 44% de retorno. Las siguientes dos columnas indican la proyección a 2020 teniendo en cuenta las mismas variables, llegando al 67% de retorno.

Escenario 2. Estimación total de los retornos de los centros especiales de empleo total de las ayudas.

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: El eje horizontal se constituye de cuatro columnas. Las dos primeras representa la estimación total del retorno de los centros especiales de empleo frente a las ayudas de la administración pública, en el año 2011 que suponen un 44% de retorno. Las siguientes dos columnas indican la proyección a 2020 teniendo en cuenta las mismas variables, llegando al 76% de retorno.

Escenario 3. Estimación total de los retornos de los centros especiales de empleo total de las ayudas.

Fuente: Elaboración propia

Nota explicativa de la gráfica: El eje horizontal se constituye de cuatro columnas. Las dos primeras representa la estimación total del retorno de los centros especiales de empleo frente a las ayudas de la administración pública, en el año 2011 que suponen un 44% de retorno. Las siguientes dos columnas indican la proyección a 2020 teniendo en cuenta las mismas variables, llegando al 84% de retorno.

El impacto de los centros especiales de empleo en España. Puntos principales

- Los centros especiales de empleo constituyen también motores de crecimiento económico.
- Teniendo en cuenta las ayudas que implican una salida efectiva de caja de las arcas del Estado y lo que devuelven los centros especiales de empleo en forma de impuestos (IVA, IRPF, seguridad social e impuestos de sociedades) el retorno que los centros ofrecen podría ser 1,42 euros por cada euro que reciben del Estado.
- Por otra parte, si se miden las ayudas en forma de bonificaciones a la seguridad social a la cuota empresarial, que no implican una salida efectiva de caja por parte de las administraciones, y los ahorros que suponen los centros especiales de empleo debido a que las personas están trabajando (ayudas derivadas de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), pensiones no contributivas, pensiones contributivas, prestaciones por desempleo y ahorros en gasto sanitario), el retorno podría ser de 1,47 euros por cada euro de ayuda recibidas por los centros. Finalmente, si se tienen en cuenta todos los conceptos, el retorno total que ofrecen los centros especiales de empleo podría ser de 1,44 euros por cada euro de las ayudas que reciben.
- Con la vista puesta en el marco del 2020, año en el que se han establecido los objetivos de la estrategia europea en cuanto a empleo y nivel formativo de la población, se han llevado a cabo estimaciones sobre el retorno en 2020 si se cumpliera el objetivo establecido en la Estrategia Europea teniendo en cuenta tres escenarios de convergencia salarial. Cabe destacar que cuanto mayor sea la convergencia salarial entre personas con y sin discapacidad mayor será el retorno 2020.
- El retorno 2020, aumenta en todos los casos debido a la existencia de un mayor número de personas ocupadas y un menor número de personas recibiendo ayudas que son incompatibles con la realización de una actividad laboral.

10 Una visión 2020 para los centros especiales de empleo

En el año 2010, la Comisión Europea hacía pública la estrategia europea para el año 2020, titulada “Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”.

La estrategia propone objetivos específicos en materias que, sin referirse específicamente a ellas, resultan de especial relevancia para las personas con discapacidad en Europa y, por ende, en España. En primer lugar, la estrategia incluye el objetivo de lograr que, en el año 2020, el 75% de la población entre 20 y 64 años esté empleada. A este respecto, cabe recordar que la tasa de empleo de las personas con discapacidad se sitúa en la actualidad, en España, muy por debajo de esa cifra. Estaríamos hablando de un 33,1%, es decir, 41,9 puntos porcentuales por debajo del objetivo marcado, en edades comprendidas de los 16 a 64 años.

Un segundo objetivo de la estrategia europea establece que el 40% de la población más joven debería, en el año 2020, contar con estudios superiores. De nuevo, las personas con discapacidad en España se encuentran muy alejada de este objetivo. De acuerdo a la Obra Social de La Caixa⁶⁶, sólo el 12% de las personas con discapacidad en España cuentan con titulación superior.

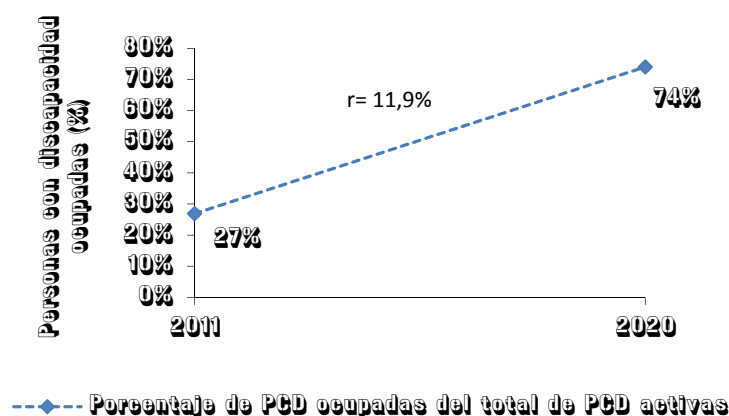
La estrategia europea incluye un tercer objetivo, muy relacionado con los dos anteriores, que también tiene un especial significado para las personas con discapacidad. Se refiere a reducir en 20 millones el número de personas en riesgo de pobreza para el año 2020. De nuevo, no es necesario recordar que el riesgo de pobreza de las personas con discapacidad es mucho más elevado que el de las personas sin discapacidad. Y que el acceso al empleo es condición imprescindible para minimizar dicho riesgo.

⁶⁶ Número 33 de la Colección de Estudios Sociales.

Aunque sin ser mencionado expresamente, debe entenderse que los objetivos de la estrategia europea 2020 son extensibles de manera directa a las personas con discapacidad. El cumplimiento de los objetivos de la estrategia europea no será posible sin la mejora de los datos de empleo y de educación de las personas con discapacidad. Y, en España, la mejora de estos indicadores no es concebible sin el impulso y la participación de los centros especiales de empleo.

Extender a la población con discapacidad en España el primero de los objetivos de la estrategia europea –que el 75% de la población europea tenga un empleo- significaría alcanzar una tasa de crecimiento en la ocupación de las personas con discapacidad superior al 10% hasta el año 2020

Incremento anual de las personas con discapacidad ocupadas para alcanzar el objetivo del 75% de empleo en 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística, Encuesta Población Activa Año 2011.

Nota explicativa de la gráfica: Eje vertical, personas con discapacidad ocupadas (%). Eje horizontal, años 2011 y 2020. En 2011 el 27% de las personas con discapacidad estaban ocupadas. En 2020, el objetivo de ocupación es del 75%. El crecimiento anual igual a 11,9%.

Manteniendo la actual proporción de personas con discapacidad ocupadas en centros especiales de empleo, el cumplimiento del objetivo incluido en la estrategia europea significa que el número de personas con discapacidad empleadas en los centros especiales de empleo debería, también, multiplicarse por alrededor de tres hasta llegar a superar las 180.000.

Como parte del proceso de elaboración de este informe se han mantenido entrevistas con diferentes profesionales del sector de la discapacidad, procedentes de distintos ámbitos con el objetivo de hacerles partícipes de la identificación de las fortalezas, debilidades, riesgos y oportunidades del sistema como paso previo a la definición de propuestas de futuro.

El modelo definido en la LISMI: resumen de algunas de las opiniones de los profesionales del sector consultados		
Amenazas (Riesgos)	Fortalezas	Oportunidades (Propuestas de mejora)
<ul style="list-style-type: none"> ● “La LISMI define un modelo que dificulta la eficiencia empresarial debido a la dispersión normativa regional que existe y a la rigidez de los requisitos que en muchos casos se exigen.” ● “El modelo no es flexible e impide adaptarse a la realidad económica actual de crisis, esto puede afectar gravemente a la viabilidad del modelo.” ● “La asignación de ayudas en algunos casos resulta injusta por lo que debería revisarse.” 	<ul style="list-style-type: none"> ● “La LISMI ofrece la oportunidad de desarrollo profesional para las personas con discapacidades severas.” ● “El modelo implantado por la LISMI ha mejorado la capacidad de integración laboral de las personas con discapacidades físicas y de menor grado de severidad.” ● “Con este modelo se ha mantenido y estabilidad en el empleo a pesar de factores externos como la crisis económica.” 	<ul style="list-style-type: none"> ● “El modelo de centros especiales de empleo debería estar orientado únicamente a las personas con mayores dificultades de acceso a otras opciones de empleo.” ● “La financiación debería estar asociada a la persona y no al centro.” ● “La transición al empleo ordinario no debería ser el fin último de los centros especiales de empleo.” ● “Es necesario conseguir una mayor transparencia de datos para ganar en transparencia y en eficiencia.” ● “Inclusión de todos los grupos de interés en la reformulación del modelo de centros especiales de empleo.”
	Debilidades	

10.1 Una visión de empleabilidad, competitividad y confianza

La visión 2020 de los centros especiales de empleo tiene como meta impulsar su papel como palanca principal del desarrollo del empleo de personas con discapacidad y está marcada por tres objetivos principales.

- 1 **Aumentar el empleo y la empleabilidad** de las personas con discapacidad, para alcanzar el objetivo de cumplimiento de la estrategia europea para el año 2020 para el colectivo de personas con discapacidad.
- 2 **Desarrollar organizaciones competitivas, eficientes, creadoras de valor añadido y capaces de maximizar el retorno** ofrecido como contrapartida a las ayudas recibidas.
- 3 **Ahondar en la confianza y visibilidad** de los centros especiales de empleo como entidades ejemplares de la economía social.

Para ello es necesario avanzar en un marco institucional propicio, contar con un mercado que reconoce la labor de los centros especiales de empleo y con un colectivo humano formado y comprometido. Este camino hace necesario actuar sobre tres ejes: empleabilidad, competitividad y confianza.

Retos de los centros especiales de empleo

	Empleabilidad	Competitividad	Confianza
Marco Institucional	Adaptación del objetivo de tránsito hacia el empleo ordinario que tienen actualmente los centros especiales de empleo.	Mayor unidad de mercado y menos trabas administrativas. Incentivos a la innovación, la eficiencia y la mejora.	Exigencia y rigor en el cumplimiento de la cuota de reserva y en las medidas alternativas.
Mercado	Mayor implicación de las empresas en el empleo de personas con discapacidad modificando la cuota de reserva y la aplicación de las medidas alternativas.	Dotar de mayor flexibilidad al modelo.	Control y transparencia.
Personas	Convergencia salarial	Profesionalizar la gestión.	Un marco de ayudas eficiente y sostenible

Fuente: elaboración propia

Nota explicativa de la tabla: Se representa una tabla con seis entradas dando lugar a nueve cajas que incluyen los retos y las palancas que presentan los centros especiales de empleo. En el margen izquierdo se sitúan en orden descendente los siguientes factores: Marco institucional, mercado y personas. En el eje horizontal, los factores: empleabilidad, competitividad y confianza.

Marco institucional-Empleabilidad: Adaptación del objetivo de tránsito hacia el empleo ordinario

Marco institucional-Competitividad: Mayor unidad de mercado y menos trabas administrativas. Incentivos a la innovación, la eficiencia y la mejora.

Marco institucional-Confianza: Exigencia y rigor en el cumplimiento de a cuota de reserva y en las medidas alternativas.

Mercado-Empleabilidad: Mayor implicación de las empresas en el empleo de personas con discapacidad modificando la cuota de reserva y la aplicación de las medidas alternativas.

Mercado-Competitividad: Dotar de mayor flexibilidad al modelo.

Mercado-Confianza: Control y transparencia.

Personas-Empleabilidad: Convergencia salarial

Personas-Competitividad: Profesionalizar la gestión

Modelo 2020

Diez reformas pendientes del marco normativo

El marco normativo actual referido a los centros especiales de empleo y a la incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad requiere de algunas modificaciones que lo adapten a la actual realidad española y que incidan en el objetivo de igualdad de oportunidades en el mercado laboral para las personas con discapacidad. Cabría destacar, a este respecto, diez elementos clave cuya reforma debería ser considerada:

- 1 El modelo debe avanzar hacia la evaluación individual de la empleabilidad de las personas con discapacidad.
- 2 Los centros especiales de empleo de iniciativa social deberían, dado su valor añadido social, ser reconocidos expresamente y, en su caso, tener personalidad jurídica propia.
- 3 Debería existir un registro nacional único para los centros especiales de empleo, sin menoscabo de las responsabilidades transferidas a las comunidades autónomas.
- 4 El actual objetivo de transición al empleo ordinario debería ser matizado, dado que no contempla la distinta empleabilidad de las personas con discapacidad y contribuye a perpetuar la idea de que el empleo ordinario es siempre preferible al empleo en un centro especial.
- 5 Los servicios públicos de empleo deben reforzar, en línea con lo que sucede en algunos países de nuestro entorno, los servicios que prestan a las personas con discapacidad, y su supervisión de las cuestiones relacionadas con el acceso al empleo de las personas con discapacidad.
- 6 Los actuales requerimientos de la cuota de reserva deben aumentarse ligándolos con el porcentaje de personas con discapacidad sobre la población laboral. El incumplimiento de la cuota debería llevar automáticamente, asociado el pago de un canon que permitiría constituir un fondo nacional para la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad.
- 7 La dualidad entre los servicios de ajuste y las unidades de apoyo debe terminar, reorientando las actividades de estos instrumentos hacia la mejora de la empleabilidad de las personas.

- 8 La normativa debe garantizar la unidad de mercado para los centros especiales de empleo y eliminar trabas administrativas que dificultan su crecimiento.
- 9 El marco normativo debería permitir a los centros establecer fórmulas por debajo del mínimo del 70% de personas con discapacidad, en función de la atención a colectivos en dificultad o al carácter estratégico o de alto valor añadido del centro, entre otros.
- 10 El esquema de ayudas debe reorientarse para estimular el crecimiento, la innovación y la mejora de la empleabilidad de las personas.

10.2 Actuar sobre la empleabilidad

10.2.1 Foco en la empleabilidad y adaptación del objetivo de tránsito hacia el empleo ordinario que tienen actualmente los centros especiales de empleo

La mejora del modelo requiere avanzar hacia una definición individualizada de empleabilidad, que debería ser aplicada de manera consistente por las administraciones públicas. La empleabilidad debería también ser uno de los parámetros fundamentales para evaluar el valor añadido social de los centros especiales de empleo. Ésta debería llevar a redefinir el papel de los centros especiales de empleo como instrumento diseñado para la transición al empleo ordinario, teniendo en cuenta los condicionantes de empleabilidad de los distintos colectivos de personas con discapacidad.

Por dónde comenzar: la mejora de la empleabilidad de las personas debería ser un objetivo programático de los centros especiales de empleo. No así la transición al empleo ordinario. Para determinados colectivos con especiales dificultades en términos de empleabilidad, el empleo en un centro especial podría ser un objetivo en sí mismo. También deberían revisarse las condiciones de la transición, para evitar la existencia de incentivos perversos que desincentiven, para empleados y para los propios centros, el tránsito al empleo ordinario desde los centros especiales de empleo o la transición a los centros especiales de empleo desde los centros ocupacionales.

10.2.1.1 Empleabilidad y centros especiales de empleo

En su artículo 42, la LISMI establece que los centros especiales de empleo deben constituir un medio de integración de las personas con discapacidad al régimen de trabajo ordinario. Este objetivo de transición debería ser reconsiderado en función del empleo actual que son capaces de crear y la mejor adecuación al grado de empleabilidad de las personas con discapacidad.

Avanzar en la empleabilidad requiere definir los criterios –edad, nivel de formación, lugar de residencia o discapacidad, entre otros- que la deberían determinar. Tanto para evaluar las características personales de las personas empleadas por los centros especiales de empleo, y de este modo poder poner en valor su impacto social positivo, como para configurar los sistemas de incentivos públicos al empleo de personas con discapacidad. A este respecto, los centros especiales de empleo de iniciativa social, cuya finalidad en el beneficio obtenido es la función social, deberían ser reconocidos de manera expresa en la normativa aplicable.

Un modelo 2020 para los centros especiales de empleo debe partir de avanzar en una definición individualizada de empleabilidad de las personas con discapacidad, trasladando a España los enfoques aplicados en otros países de nuestro entorno, como el Reino Unido . Avanzar en esta dirección requerirá un importante impulso por parte de la administración pública, para asegurar que los criterios son aplicados de manera consistente y homogénea en todo el país.

Entre los centros especiales de empleo de la geografía española, de acuerdo a los datos de CERMI, son los centros especiales de empleo de iniciativa social los que dan empleo a colectivos con mayor dificultad.

Es conveniente resaltar, por lo tanto, el valor añadido social que los centros especiales de empleo aportan con respecto al empleo ordinario. Llegan a colectivos a los que éste

hoy no accede y les ofrece estabilidad en un empleo productivo. Desde este punto de vista, quizá sería conveniente reconocer que, para determinados grados de empleabilidad, los centros especiales de empleo son un fin en sí mismo y pueden ofrecer a estas personas lugares productivos, eficientes y estimulantes en los que trabajar. Los centros especiales de empleo son, además, empresas bien gestionadas, que ofrecen sus productos y servicios en el mercado abierto. No hay que olvidar tampoco que los centros especiales de empleo crearon en 2010 el 25% de los puestos de trabajo creados para personas con discapacidad⁶⁷. Respecto al año 2011, el Informe de Mercado de Trabajo, cifra en 155.500 los nuevos contratos a personas con discapacidad.

En la actualidad, existe en España una absoluta uniformidad jurídica para los centros especiales de empleo en lo que se refiere al objetivo de transición. Poner el foco en la empleabilidad de las personas debería llevar a dejar de considerar la transición un objetivo programático de los centros especiales de empleo. La existencia de un objetivo explícito en materia de transición contribuye, además, a perpetuar la idea equivocada de que el empleo ordinario es siempre una opción mejor para las personas que los centros especiales de empleo. La consideración de las especiales circunstancias y grados de empleabilidad a los que atienden los centros especiales de empleo llevar a establecer distintas modalidades en cuanto a los objetivos de transición. Éstas permitirían ajustar en qué casos, en qué plazos y en qué circunstancias la transición al empleo ordinario puede ser un objetivo explícito. Diferentes modalidades en lo que se refiere a la transición al empleo ordinario permitirían resaltar, asimismo, la crucial labor de integración de aquellos centros especiales de empleo de iniciativa social que incorporan personas con un menor nivel de empleabilidad.

⁶⁷ Datos obtenidos del Servicio Público de Empleo (SPEE)

Modelo 2020

El tránsito al empleo ordinario no debería ser un objetivo programático

En su artículo 42, la Ley 13/1982 establece que los centros especiales de empleo deben ser un medio de integración del mayor número posible de personas con discapacidad al empleo ordinario. Este objetivo también puede encontrarse en el artículo 1 del Real Decreto 2273/1985 que regula los centros especiales de empleo, en el artículo 8 del Real Decreto 1368/1985 y se deduce asimismo del artículo 4 del Real Decreto 364/2005 que regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva.

La normativa anterior no es suficientemente sensible a las características de los distintos colectivos de personas con discapacidad ni a la distinta naturaleza social de los centros especiales de empleo de iniciativa empresarial o de iniciativa social. Uno de los factores más determinantes de la transición al empleo ordinario es la empleabilidad de las personas; entendida como el grado en el que las habilidades y capacidades de las personas se ajustan a las necesidades del mercado de trabajo. Además, no hay que olvidar que las personas con discapacidad se enfrentan también a prejuicios y barreras de tipo cultural. La eliminación completa de las barreras de esta naturaleza es una labor de décadas.

La transición al empleo ordinario no debería ser un objetivo explícito de los centros especiales de empleo, aunque sí debería serlo mejorar la empleabilidad de las personas. El tránsito al empleo ordinario como objetivo explícito debería reservarse para aquellos centros que emplean a personas con un mayor nivel de empleabilidad o para los de iniciativa empresarial, especialmente aquellos que desarrollan actividades análogas o de naturaleza similar a las de la iniciativa que los constituye.

En aquellos casos específicos para los que el objetivo de transición debiera ser un objetivo explícito, el grado de cumplimiento debería formar parte de la información que anualmente deben presentar a los registros oficiales, cuyos requisitos están establecidos en el artículo 13 del Real Decreto 2273/1985. Del mismo modo, tal y como puede hoy leerse en el artículo 5 de la Orden de 16 de octubre de 1998, los requisitos para la creación de empleo en centros especiales de empleo de iniciativa privada deberían incluir la necesidad de acreditar una tasa de tránsito al

empleo ordinaria como la establecida anteriormente. Los servicios públicos de empleo deberían ser garantes del cumplimiento cualitativo y cuantitativo de este compromiso.

10.2.1.2 Incentivos alineados con el objetivo de transición

De la misma manera, en aquellos casos en los que el colectivo o el grado de empleabilidad haga de la transición un objetivo deseable, deben existir incentivos alineados entre los centros y las personas con discapacidad. Esto podría lograrse estableciendo mecanismos que permitan a las personas superar los riesgos asociados a una transición al empleo ordinario estableciendo fórmulas de retorno, como excedencias reguladas, que no impliquen barreras insalvables de costes para los centros y que minimicen el riesgo inherente a la transición para el empleado.

De la misma manera, podrían establecerse objetivos de flexibilidad o mecanismos de retorno para que las personas en centros ocupacionales puedan transitar hacia el modelo de centros especiales de empleo minimizando el riesgo de inadaptación. Esta transición podría significar un ahorro de costes reseñable para la administración.

Cabría también considerar el establecimiento de incentivos a los centros especiales de empleo en aquellos casos en los que se produzca el tránsito de empleados al empleo ordinario a través de contratación indefinida. Éstos permitirían eliminar potenciales incentivos perversos, donde el tránsito puede significar, para los centros, la pérdida de los empleados con más talento. También cabría buscar alternativas algo más novedosas. Por ejemplo, la transición podría venir acompañada de un contrato de prestación de servicios o productos durante tres años del CEE con la empresa contratante. Esta modalidad podría ser sobre ponderada a la hora de determinar el cumplimiento de la cuota de reserva.

Desde el punto de vista de las personas, una alternativa para incentivar el tránsito podría consistir en que pudieran llevarse consigo la “mochila” de ayudas durante las primeras etapas de su trabajo en el empleo ordinario.

Modelo 2020

Asegurar que los incentivos promueven el tránsito

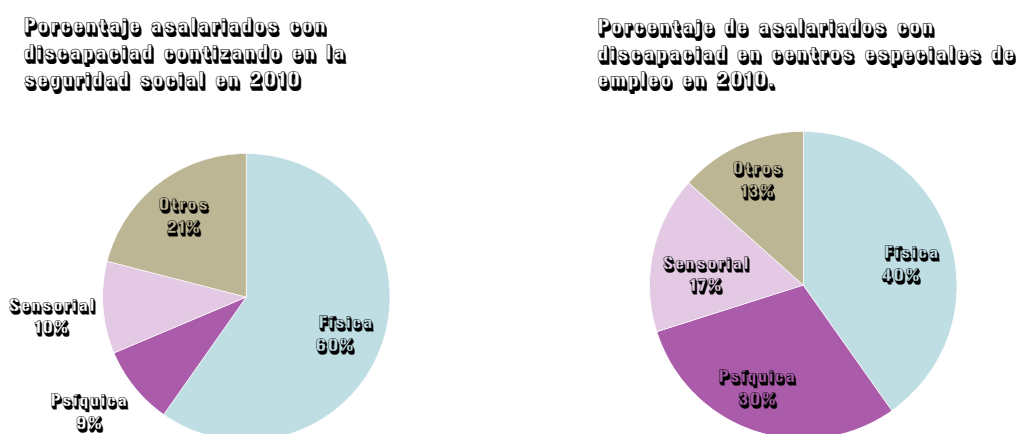
Los incentivos para que los centros especiales de empleo promuevan el tránsito de sus empleados al empleo ordinario no siempre son claros. Prueba de ello es la normativa que regula en España el empleo con apoyo.

El Real Decreto 870/2007, que regula el programa de empleo con apoyo, establece, en su artículo cuarto, las condiciones que deben cumplir los promotores de proyectos de empleo con apoyo y los beneficiarios de las subvenciones. De este modo, las actividades de empleo con apoyo deberán realizarse de modo gratuito, sin que quepa el cobro de ninguna cantidad por el servicio prestado. Del mismo modo, los centros especiales de empleo que suscriban convenios de colaboración con empresas que van a contratar a empleados de su centro o de cualquier otro no podrán percibir ninguna remuneración por los servicios prestados en este ámbito. Esta situación es extensible al ámbito fuera del marco del empleo con apoyo donde, al igual que sucede en el mercado ordinario cuando una persona decide cambiar de empleo, la empresa de origen no recibe ningún tipo de compensación a resultas de este cambio. Más bien al contrario; cuando alguien cambia voluntariamente de empleo la empresa de origen se enfrenta, en ocasiones, a un elevado coste de reemplazo. Esta circunstancia es particularmente cierta en el caso de los centros especiales de empleo; cabe pensar que los empleados cuya empleabilidad permite hacer la transición hacia el empleo ordinario son aquellos cuyo reemplazo supone un mayor coste al centro especial de empleo. Su reemplazo, o la formación de una nueva persona hasta alcanzar un nivel de empleabilidad similar, puede imponer costes significativos al centro especial de empleo. Como consecuencia, el centro tendrá pocos incentivos a estimular al empleado a hacer el tránsito al empleo ordinario o al empleo con apoyo.

Sin embargo, se da la paradoja de que son los propios centros especiales de empleo los mejor situados para poder valorar la empleabilidad de las personas con discapacidad y para conocer, en cada momento, cuáles son los candidatos cuyas capacidades tienen más acomodo en el

mercado y son, por lo tanto, más idóneos para hacer la transición al mercado ordinario de trabajo. En el marco de los elementos establecidos en el Real Decreto 870/2007 cabría establecer fórmulas que disminuyeran el desincentivo de los centros especiales de empleo a impulsar el tránsito de sus propios empleados.

Comparativa del porcentaje de la población por tipo de discapacidad cotizando en la Seguridad Social y en centros especiales de empleo en 2010.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados en el Instituto Nacional de Estadística

Nota explicativa de las gráficas: En el margen izquierdo aparece un gráfico circular en el que se representa el porcentaje de asalariados con discapacidad cotizando en la seguridad social en 2010: 60% discapacidad física, 9% psíquica (incluye enfermedad mental y discapacidad intelectual), 10% sensorial y 21% otros. En el margen derecho, se representa en otro gráfico circular el porcentaje de asalariados con discapacidad en centros especiales de empleo en 2010: 40% discapacidad física, 30% psíquica (incluye enfermedad mental y discapacidad intelectual), 17% sensorial y 13% otros.

10.2.2 Mayor implicación de las empresas en el empleo de personas con discapacidad modificando la cuota de reserva y la aplicación de las medidas alternativas

Definir un marco de integración (cuota de reserva y medidas alternativas) que tenga en cuenta la demografía empresarial española y además apueste por los centros especiales

de empleo de iniciativa social como una medida complementaria – además de alternativa - para cumplir con los objetivos de integración de colectivos con mayores dificultades de empleabilidad.

Por dónde comenzar:

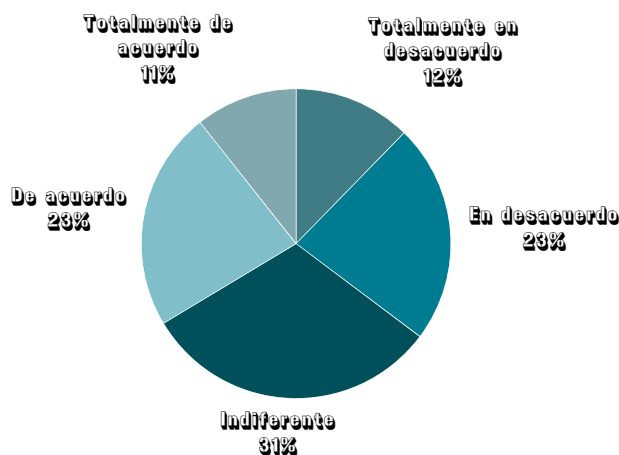
Reforzar los requerimientos de la cuota de reserva ligándolos con el porcentaje de personas con discapacidad sobre la población laboral. Las empresas entre 25-50 empleados deberían tener al menos una persona con discapacidad en sus plantillas. A partir de 50 empleados la cuota debería incrementarse, hasta alcanzar el 5% para aquellas empresas con más de 250 empleados.

Redefinir los criterios para el uso de medidas alternativas para impulsar la actividad de los centros especiales de empleo en sectores estratégicos o de mayor valor añadido.

El modelo definido en la LISMI ha sido muy útil para hacer visibles a la sociedad a las personas con discapacidad y para sentar las bases necesarias para su incorporación al mercado laboral. Sin embargo, existen dudas acerca de si el marco establecido en la LISMI responde a las necesidades de las personas y del mercado de hoy. En particular, el marco actual no establece diferencias entre los centros especiales de empleo de iniciativa privada y de iniciativa social. Este es un asunto relevante dado que los centros especiales de empleo de iniciativa social emplean a colectivos con mayores dificultades en términos de empleabilidad.

Eficacia del marco regulatorio según los gestores de los centros especiales de empleo.

¿Es eficaz el marco regulatorio?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a centros especiales de empleo. Noviembre 2012

Nota explicativa de la gráfica: Gráfica circular en la que aparece el porcentaje de gestores de centros especiales entrevistados que respondieron a la pregunta: ¿es eficaz el marco regulatorio? Las respuestas son: 11% totalmente de acuerdo, 23% de acuerdo, 31% indiferente, 23% en desacuerdo y 12% totalmente en desacuerdo.

Del mismo modo, cabría asimismo preguntarse acerca de la cuota del 2% (y el 7% en el caso de la administración pública) que puede encontrarse en la legislación española. Como es sabido, las cuotas que pueden encontrarse en otros países europeos no sólo son superiores sino que, además, aplican a compañías de menor tamaño a las que son consideradas en la norma española. El ajuste de los requisitos establecidos a la realidad de la demografía empresarial española podría constituir un importante impulso a la tasa de ocupación de las personas con discapacidad en España y, por ende, constituir un impulso a la actividad de los centros especiales de empleo.

Adicionalmente, las medidas de integración podrían combinar la cuota de reserva con medidas complementarias a través de los centros de iniciativa social que pudieran paliar el déficit temporal de personas cualificadas como consecuencia de un aumento de la cuota.

En este sentido, la propia administración debería reforzar su nivel de cumplimiento con medidas complementarias que impulsaran la contratación pública, a igualdad de condiciones, con centros especiales de empleo.

De la misma manera, cabría reforzar el cumplimiento de la cuota por parte de las empresas afectadas. El incumplimiento de la misma debería llevar asociado el pago de un canon, aplicado de manera automática vía el pago de los seguros sociales, que podría ir destinado a un fondo nacional cuyos recursos deberían ser aplicados a la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad.

10.2.3 Convergencia salarial

Avanzar en la equiparación de salarios de las personas con discapacidad, desde una apuesta clara, objetivable y medible por el desarrollo profesional y la empleabilidad, en la que los servicios públicos de empleo deben desempeñar un papel protagonista.

Por dónde comenzar:

Exigencia de planes de desarrollo profesional para las personas con discapacidad que trabajen en los centros especiales de empleo, atendiendo a su empleabilidad y diseñando itinerarios formativos que maximicen su capacidad de adaptarse a las necesidades del mercado laboral.

De acuerdo a los datos del Instituto Nacional de Estadística, el salario medio en España se situó, en el año 2010, en los 22.511 euros⁶⁸. Por su parte, la base de cotización media de los empleados con discapacidad, de acuerdo a la encuesta de vida laboral⁶⁹, se situaba en los 12.000 euros, alrededor de un 50% por debajo del salario medio en España. Los datos del Instituto Nacional de Estadística señalan el enorme impacto de la educación sobre el salario. De este modo, los trabajadores que disponen de un título universitario tienen una prima salarial del 57% por encima del salario medio. Por su

⁶⁸ Encuesta de estructura salarial. Instituto Nacional de Estadística. 2010.

⁶⁹ Muestra Continua de Laboral (MCVL) 2011 - Seguridad Social.

parte, el salario de los trabajadores sin estudios se sitúa un 30% por debajo del salario medio. Los datos de las personas con discapacidad señalan que, a pesar del mayor coste de la vida para este colectivo, sus salarios en España están un 20% por debajo de la media de los trabajadores sin titulación. La equiparación salarial debe constituir un objetivo de primer orden para que el acceso al mercado de trabajo alcance su potencial para mejorar la vida de las personas con discapacidad. Esta convergencia estará ligada íntimamente a la mejora de las cualificaciones de las personas con discapacidad.

Como muestran los datos disponibles, el nivel educativo de las personas con discapacidad es inferior al de la población general. En este sentido, las unidades de apoyo deben desempeñar un papel de primer orden poniendo el foco en desarrollar planes de formación de calidad, individualizados y adaptados a las particularidades en términos de empleabilidad de las personas, asegurando que la formación se ajusta también a las necesidades del mercado.

Debe existir una mayor conexión entre las unidades de apoyo, las asociaciones sectoriales y los servicios públicos de empleo, que deberán contar con servicios y profesionales específicamente adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad, para asegurar la mejor atención y que los planes de formación están ajustados tanto a las necesidades de la persona como a las demandas y la evolución del mercado. Las unidades deben ser herramientas no sólo para el bienestar de las personas con discapacidad sino también para su progresión y desarrollo profesional. También debe asegurarse que las unidades de apoyo cumplen con su propósito y responden verdaderamente a las necesidades de las personas con discapacidad. Adicionalmente, la administración pública y/o las asociaciones sectoriales deberían colaborar para ayudar al conjunto del sector de los centros especiales de empleo a entender qué constituye una buena práctica en este ámbito.

Modelo 2020

Reorientar el papel de las unidades de apoyo y romper la dualidad entre las unidades de apoyo y los servicios de ajuste

El Real Decreto 469/2006 regula las unidades de apoyo a la actividad profesional en los centros especiales de empleo. En su artículo 2, el Real Decreto establece que las unidades de apoyo serán los equipos multiprofesionales enmarcados en los Servicios de Ajuste Personal y Social que tienen como objetivo ayudar a la persona con discapacidad a incorporarse, mantenerse y progresar en el puesto de trabajo que ocupa. Tienen como objetivo, por lo tanto, contribuir al progreso profesional, al desarrollo y a la capacitación de las personas con discapacidad. Sin olvidar, por supuesto las especiales necesidades de adaptación de este colectivo.

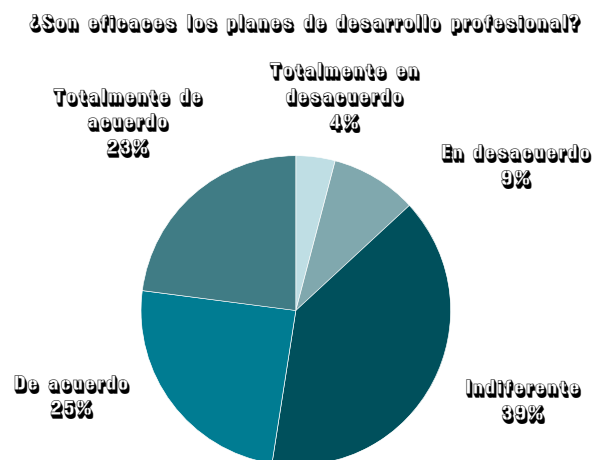
Sin embargo, en el desarrollo de las funciones de las unidades de apoyo, el Real Decreto anteriormente mencionado pone el foco más bien en la asistencia a la persona y en su bienestar que en cuestiones relacionadas con el desarrollo y el progreso profesional. Sin restar, por supuesto, importancia al primer asunto, los objetivos establecidos para las unidades de apoyo parecen olvidar la importancia de mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad; la importancia, en definitiva, de ganar en habilidades, capacidades y competencias que les conviertan en empleados más valiosos para el centro en el que trabajen y que les faciliten, si así lo desean y en la medida en que esto sea posible, la búsqueda de otro empleo. Si uno de sus objetivos principales debiera ser la mejora de la empleabilidad, entre sus funciones principales debería encontrarse la evaluación de las personas con discapacidad en el centro especial de empleo y, como resultado de ella, el diseño de itinerarios formativos individuales que, les permitan mejorar sus habilidades y competencias y progresar profesionalmente. Los itinerarios formativos de las personas con discapacidad deberían ser revisados anualmente por las unidades de apoyo y dar lugar a planes anuales de formación individuales.

La actual dualidad existente entre los servicios de ajuste y unidades de apoyo genera confusión acerca de cuál debe ser el papel de ambos. Ambas figuras deberían ser una sola que defina claramente cuál es la práctica esperada por parte de los centros especiales de empleo. Además, la legislación no debería abstraerse de la importancia del tamaño de los centros especiales de empleo. Para aquellos de menor tamaño debería permitirse la posibilidad de constituir unidades

de apoyo multicentro, que actuarían como servicios mancomunados que harían más eficiente la prestación de estos servicios a las personas con discapacidad a las que dan empleo.

El procedimiento de solicitud de subvenciones a las unidades de apoyo debería venir acompañado de las evaluaciones de empleabilidad de las personas con discapacidad, de los itinerarios formativos definidos y de los planes anuales de formación, así como su grado de cumplimiento. La definición de la composición de las unidades de apoyo, así como la modalidad de las ayudas deberían tener en cuenta el objetivo anterior, poniendo menos el acento en el número de personas y más en los perfiles necesarios para el desempeño de la tarea a desarrollar.

Eficacia de los planes de desarrollo profesional según los centros especiales de empleo



Fuente: Elaboración propia sobre datos recibidos de la encuesta a centros especiales de empleo. Noviembre 2012.

Nota explicativa de la gráfica: Gráfica circular en la que aparece el porcentaje de gestores de centros especiales entrevistados que respondieron a la pregunta: ¿son eficaces los planes de desarrollo profesional? Las respuestas son: 23% totalmente de acuerdo, 25% de acuerdo, 39% indiferente, 9% en desacuerdo y 4% totalmente en desacuerdo.

Por otra parte, cabría considerar la idoneidad de establecer fórmulas mixtas de empleo y formación con el objetivo de que las personas con discapacidad contratadas pudiesen obtener certificados de profesionalidad y títulos homologados. Para ello, sería necesaria la adopción de acuerdos de colaboración entre los centros, sus asociaciones y entidades de formación acreditadas.

En cualquier caso, la formación y el desarrollo de las personas con discapacidad deberían constituir un objetivo claro y medible de los centros especiales de empleo y constituir uno de los pilares explícitos de los programas de apoyo público.

También cabría reconsiderar la conveniencia de que existan convenios colectivos aplicables al sector de los centros especiales de empleo y sustituirlos por convenios sectoriales que permitan avanzar en la convergencia salarial y de condiciones para las personas con discapacidad.

10.3 Actuar sobre la competitividad

10.3.1 Mayor unidad de mercado y menos trabas administrativas

Definir un marco normativo para los centros especiales de empleo en España que sea garante de la unidad de mercado y que elimine las barreras y trabas administrativas que dificultan su competitividad y crecimiento.

Por dónde comenzar:

Establecimiento de un registro nacional para los centros especiales de empleo que incluya sus datos básicos de actividad y asignar al SPEE la responsabilidad de supervisar aquellos centros que operen en más de tres comunidades autónomas.

Los centros especiales de empleo son organizaciones que venden sus productos y servicios en un mercado abierto y competitivo. Sin embargo, el modelo que existe en la actualidad muestra una notable fragmentación administrativa y presenta rigideces e

ineficiencias que dificultan que estas organizaciones puedan crecer, desarrollarse y, en definitiva, competir en igualdad de condiciones en el mercado. Todo ello a pesar de que la Ley 5/2011, de Economía Social, establece en su artículo 8 que los poderes públicos promoverán la economía social eliminando “los obstáculos que impidan el inicio y el desarrollo de una actividad económica de las entidades de la economía social. Para ello se prestará especial atención a la simplificación de trámites administrativos para la creación de entidades de economía social”.

El modelo ha sido modificado en los distintos ámbitos administrativos nacionales, hasta generar notables diferencias entre las comunidades autónomas en asuntos relacionados, por ejemplo, con las ayudas percibidas. Estas diferencias introducen notables asimetrías en lo que se refiere a la capacidad de prosperar y sobrevivir de los centros especiales de empleo en función del lugar en el que desarrollan su actividad y, sobre todo, dificultan la actividad de los centros especiales de empleo que operan en varias comunidades autónomas.

Como es sabido, una de las principales dificultades a las que se enfrenta la economía española es el reducido tamaño de nuestras empresas. De hecho, los diagnósticos y recomendaciones de los organismos internacionales ponen de manifiesto la necesidad de eliminar barreras administrativas y ayudar a las compañías españolas a crecer. No debemos olvidar que si fueran una única empresa, los centros especiales de empleo serían una de las mayores compañías del país por número de empleados. La dispersión normativa y la fragmentación de la unidad de mercado en España tiene como consecuencia no sólo la existencia de desigualdades en el régimen de apoyo público a los centros. También genera trabas administrativas que dificultan su capacidad de aprovechar oportunidades de negocio, de crecer, de prosperar y de generar empleo. Cabe resaltar, por ejemplo, la dificultad que genera el hecho de cumplir numerosos trámites administrativos antes de poder operar en las distintas comunidades. O las dificultades que plantea el hecho de que los centros especiales de empleo no cuenten con personalidad jurídica propia.

En este sentido, y en un mercado en el que el tamaño y las economías de escala que lleva asociadas son crecientemente importantes, la capacidad de los centros especiales de empleo de prosperar y de competir requiere de una reconsideración de los trámites y procesos administrativos actualmente en vigor. Cabría, por ejemplo, pensar en fórmulas de ventanilla única, como un registro nacional de centros especiales de empleo que facilitaran, de una vez y a aquellos centros que lo desearan, los trámites necesarios para operar en las distintas comunidades autónomas sin menoscabo de las competencias que éstas tienen transferidas. Esta filosofía ya puede, en cierta medida, encontrarse en la normativa aplicable a los centros especiales de empleo en España. Por ejemplo, el Real Decreto 364/2005, que regula las medidas alternativas, establece, en su artículo 6, que la competencia del seguimiento del cumplimiento de esta norma, si el centro especial de empleo opera en varias comunidades autónomas, corresponderá al SPEE. En este sentido, cabría asignar al SPEE la responsabilidad de supervisar a aquellos centros que operen en más de tres comunidades autónomas.

Adicionalmente, la unidad de mercado requiere de consistencia en los requisitos de calificación, percepción de subvenciones y documentación necesaria en las distintas comunidades autónomas.

10.3.2 Incentivos a la innovación, la eficiencia y la mejora

Orientar el sistema de ayudas complementarias hacia la innovación, la eficiencia y el crecimiento, y que estimule el establecimiento de alianzas sectoriales orientadas a tales fines.

Por dónde comenzar:

Definir un esquema de ayudas que apoye a aquellos centros especiales de empleo más comprometidos con las personas, con la innovación y con el crecimiento.

La crisis económica que sufre el país está provocando también dificultades, como no podía ser de otra manera, a los centros especiales de empleo. De un lado, los centros

sufren las dificultades que están experimentando sus clientes. De otro, los problemas de las administraciones están dificultando el mantenimiento del apoyo público.

En lo que se refiere a la comercialización de sus productos y servicios en el mercado, la actual crisis económica introduce dificultades para los centros. Son consecuencia de los problemas que experimentan los clientes, de la internalización de algunos servicios e, incluso, de la deslocalización.

Mirando más allá de la coyuntura, el actual clima económico ofrece la oportunidad de acometer una reflexión acerca de los sectores en los que los centros especiales de empleo tienen presencia, para buscar vías que les permitan orientarse hacia sectores más generadores de valor, más intensivos en innovación y que, por lo tanto, puedan ofrecer mejores salarios. Por supuesto, la transformación no es posible sin una mayor capacitación de los empleados y sin la transformación de los patrones productivos y organizativos de los centros. Existen varias vías para avanzar en esa dirección.

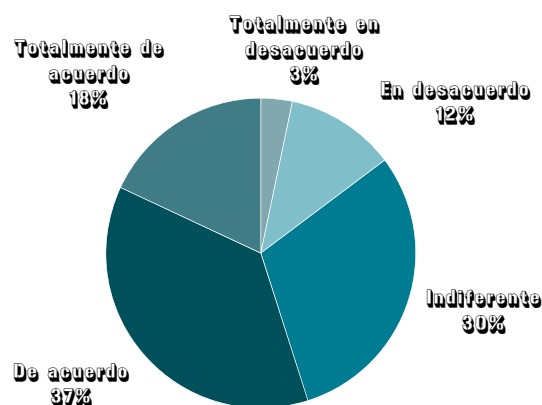
De un lado, las herramientas de apoyo público a los centros especiales de empleo deberían establecer incentivos a la innovación, a la eficiencia, a la mejora de los procedimientos de gestión y, en definitiva, a la competitividad. A este respecto cabe recordar que los centros especiales de empleo y el mundo de la discapacidad no son ajenos a la innovación. Más bien al contrario; son pioneros en algunos ámbitos de gestión innovadora, como la utilización del teletrabajo.

De otro, las alianzas entre centros y la configuración de iniciativas de colaboración empresarial –como clústers- permitirían asimismo ganar tamaño, posibilitar la aparición de economías de escala y apalancar actividades como las relacionadas con la investigación, el desarrollo y la innovación. Las alianzas contribuirían asimismo a solventar el problema de sectores maduros en los que operan los centros especiales de empleo, liberando recursos para invertir en nuevas actividades o sectores como los blue

jobs (nuevas tecnologías), white jobs (biosanitarios) o green jobs (medio ambiente). Las ayudas públicas deberían asimismo incentivar la búsqueda de oportunidades de colaboración o consolidación entre centros especiales de empleo.

Madurez de los sectores de actividad según los gestores de los centros especiales de empleo

¿Está la actividad de los centros especiales de empleo concentrada en sectores maduros?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a centros especiales de empleo. Noviembre 2012.

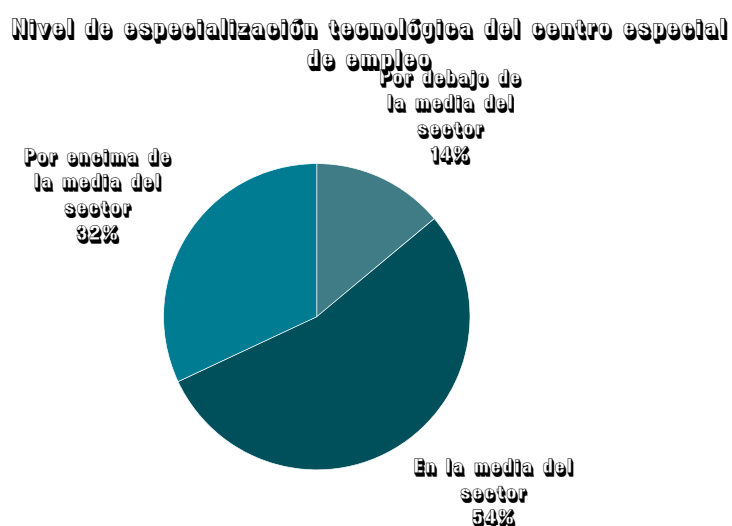
Nota explicativa de la gráfica: Gráfica circular en la que aparece el porcentaje de gestores de centros especiales entrevistados que respondieron a la pregunta: ¿está la actividad de los centros especiales de empleo concentrada en sectores maduros? Las respuestas son: 18% totalmente de acuerdo, 37% de acuerdo, 30% indiferente, 12% en desacuerdo y 3% totalmente en desacuerdo.

Operar en sectores maduros obliga, en ocasiones, a competir en precios, dificulta la posibilidad de generar valor añadido y puede restringir, al contar con menores recursos, las posibilidades formativas y de desarrollo de las personas con discapacidad. Las alianzas y la generación de tamaño ofrecerían asimismo la posibilidad de profundizar en la formación y el desarrollo de las personas con discapacidad. Es la pescadilla que se muerde la cola: el reducido nivel educativo de los empleados de los centros especiales de empleo les impide trabajar en sectores de mayor valor añadido, sectores con más

resistencia a la coyuntura económica actual. Pero el actual enfoque sectorial de los centros especiales de empleo impide generar un valor añadido suficiente que permita apostar por la formación y que mejore los salarios de las personas con discapacidad.

Las alianzas podrían adoptar distintas modalidades; algunas sencillas, como los servicios compartidos o las ofertas comerciales conjuntas; otras, más complejas, como la constitución de grupos empresariales.

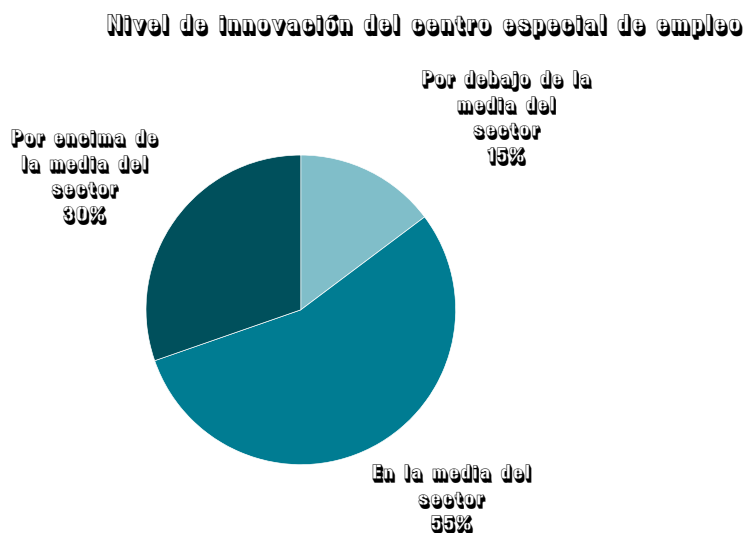
Nivel de especialización tecnológica considerado por los gestores de los centros especiales de empleo



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a centros especiales de empleo. Noviembre 2012.

Nota explicativa de la gráfica: Gráfica circular en la que aparece el porcentaje de gestores de centros especiales entrevistados que respondieron a la pregunta: ¿cuál es el nivel de especialización tecnológica del centro especial de empleo? Las respuestas son: 14% por debajo de la media del sector, 54% en la media del sector, 32% por encima de la media del sector.

Percepción de los gestores de los centros especiales de empleo acerca del nivel de innovación



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a centros especiales de empleo. Noviembre 2012.

Nota explicativa de la gráfica: Gráfica circular en la que aparece el porcentaje de gestores de centros especiales entrevistados que respondieron a la pregunta: ¿cuál es el nivel de innovación del centro especial de empleo? Las respuestas son: 15% por debajo de la media del sector, 55% en la media del sector, 30% por encima de la media del sector.

10.3.3 Dotar de mayor flexibilidad al modelo

Definir fórmulas de flexibilidad que se sitúen por debajo del mínimo del 70% de trabajadores con discapacidad para poder ser calificado como centro especial de empleo, en función de los diferentes grados de empleabilidad de las personas que constituyen sus plantillas, del origen social de la iniciativa, de su valor añadido o del carácter estratégico para el sector de los centros especiales de empleo.

Por dónde comenzar:

Definir modelos piloto con estructuras y ayudas diferenciadas según criterios clave.

Cabe destacar lo extremo del modelo español actual de incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad. Existen dos alternativas (empresas ordinarias y centros especiales de empleo) con unas posiciones extremas en sus diferencias. En un extremo, nos encontramos con el 2% de personas con discapacidad en las empresas ordinarias. En el otro, al 70% de los centros especiales de empleo.

En otros países de nuestro entorno, como Finlandia y sus empresas sociales, pueden encontrarse modelos donde la diferencia entre la cuota aplicable al empleo ordinario y los requerimientos del empleo protegido no son tan dispares como en el caso español. De hecho, el 70% establecido a los centros especiales de empleo españoles constituye la excepción y no la norma entre los países del entorno europeo. Las mencionadas empresas sociales finlandesas establecen un requisito del 30% de empleados con discapacidad grave. El porcentaje mínimo puede alcanzarse combinando con el empleo de otros colectivos en especial dificultad. Un modelo similar puede encontrarse entre las empresas sociales italianas.

La revisión y la flexibilidad debería aplicar a casos excepcionales, debidamente justificados y vinculados a una iniciativa social. La excepción debería hacer referencia a aquellas circunstancias donde el grado de empleabilidad de las personas pudiera ofrecer dificultades particulares o utilizarse para el impulso de sectores estratégicos con alto valor añadido y poca presencia de los centros especiales de empleo, como blue jobs (nuevas tecnologías), white jobs (biosanitarios) o green jobs (medio ambiente). También podría aplicarse para incorporar a los centros especiales de empleo a colectivos en especial dificultad o de difícil inserción.

Modelo 2020

Nuevas modalidades de centros entre el 50 y el 70%

La normativa española que regula los centros especiales de empleo establece que su plantilla deberá estar formada al menos en un 70% por personas con discapacidad. Como hemos visto

anteriormente, este es un porcentaje sustancialmente más elevado que el que puede encontrarse en otros países de nuestro entorno. Además, en legislaciones como la finlandesa o la italiana incorporan a otros colectivos en dificultad a las plantillas de las organizaciones equiparables a los centros especiales de empleo españoles.

En un contexto de dificultades económicas como las que actualmente vive nuestro país existen oportunidades para mejorar la eficiencia social de los centros especiales de empleo de iniciativa social que incorporan a colectivos con mayores grados de dificultad cumpliendo una función social. Una alternativa sería abrir la posibilidad de incorporar a las plantillas de los centros especiales de empleos a colectivos en especial dificultad en términos de empleo.

Como es sabido, en la actualidad, los centros especiales de empleo cuentan en sus plantillas con aproximadamente un 90% de personas con discapacidad. La incorporación de los colectivos mencionados permitiría, sin menoscabar su función social, incorporar a los centros especiales de a colectivos que podrían, en su caso, complementar las capacidades de las personas con discapacidad presentes en las plantillas de los centros especiales de empleo y, de este modo, generar un doble dividendo en términos de valor añadido social y de generar nuevas capacidades en los centros.

Una alternativa sería establecer un modelo que estableciera en el 50 el porcentaje mínimo de personas con discapacidad, estableciendo la obligación de completar hasta el 70% de personas en plantilla con colectivos en especial dificultad. Las ayudas aplicables a estos colectivos serían las ya establecidas en la legislación vigente.

10.3.4 Profesionalizar la gestión

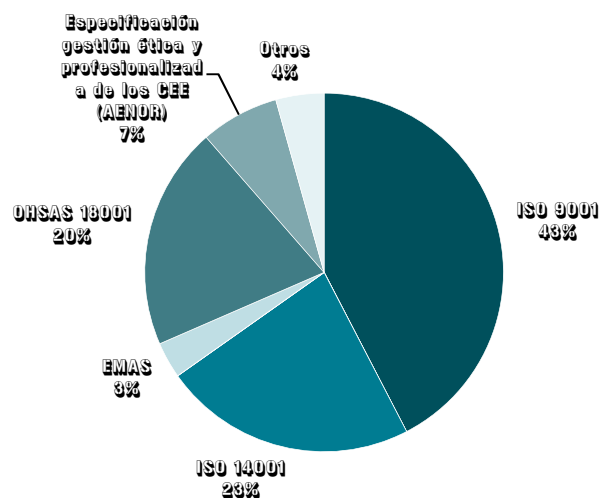
Contar con un sistema de acreditaciones que establezca los requerimientos mínimos que, en términos de modelo de gestión, estructura de propiedad y desarrollo personal y profesional de las personas, debe reunir un centro especial de empleo.

Por dónde comenzar:

Impulsar la acreditación en un número significativo de centros especiales de empleo hasta llegar al 50% en 2014. El estándar de referencia podría ser la especificación para la gestión ética y profesionalizada de los centros especiales de empleo de FEACEM y AENOR

La misión de los centros especiales de empleo es fundamentalmente social; incorporar al empleo a personas con discapacidad. El compromiso social puede dar lugar a que, en ocasiones, los propios gestores olviden que compiten en un mercado abierto. La capacidad de competir está unida a la calidad de los gestores y a la robustez de los modelos de negocio y de gestión. Estos, por lo tanto, constituyen factores críticos para el éxito de los centros especiales de empleo.

Sistemas de gestión existentes en los centros especiales de empleo



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a centros especiales de empleo. Noviembre 2012.

Nota explicativa de la gráfica: Gráfica circular en la que aparece el porcentaje de gestores de centros especiales entrevistados que respondieron a la pregunta: ¿dispone el centro especial de empleo algún sistema de gestión? Las respuestas son: 43% ISO 9001, 23% ISO 14001, 3% EMAS, 20% OSHAS, 7% Especificación técnica de gestión ética y profesionalizada de AENOR y 4% otros.

El futuro pasa, necesariamente, por mejorar la formación de los gestores, por la capacidad de atraer talento y por el fortalecimiento de los sistemas de gestión en línea con los aplicados por las compañías más avanzadas.

El avance en términos de profesionalización puede provenir de una combinación de esfuerzos entre la administración pública y del propio sector. Cabría establecer un sistema de acreditaciones, impulsado por el propio sector o por un tercero independiente, que estableciera los requerimientos mínimos que debe reunir un centro especial de empleo ofrecer un entorno adecuado a las personas. Los requerimientos, que deberían partir de lo establecido en la legislación, deberían incidir asimismo en las características del modelo de gestión establecido por el centro para asegurar la adecuada incorporación de las personas con discapacidad y la mejora de su empleabilidad. La especificación para la gestión ética y profesionalizada de los centros especiales de empleo de FEACEM y AENOR, o el sello Bequal, gestionado por la fundación que lleva el mismo nombre y que pretende certificar a las empresas responsables con la discapacidad, podrían constituir el estándar de conducta.

La administración pública podría requerir la obtención de la mencionada acreditación para alcanzar la condición de centro especial de empleo, para su mantenimiento o para el acceso a ayudas específicas a centros especiales de empleo innovadores. En este sentido, la administración pública podría avanzar también en el establecimiento de incentivos de coste cero primando, por ejemplo, la contratación con centros especiales de empleo acreditados a igualdad de condiciones con el resto de oferentes. Cabe destacar el caso de la Junta de Castilla y León que en 2012 decidió reservar un 6,5% de la contratación pública a favor de centros especiales de empleo.

Asegurar un mayor control que deben cumplir los centros especiales de empleo resulta crucial dado el daño irreparable que podría producirse a su reputación en caso de que se produjeran casos de malas prácticas. Especialmente cuando, en ocasiones, son acusados de competir en costes.

10.4 Actuar sobre la confianza

10.4.1 Exigencia y rigor en el cumplimiento de la cuota de reserva y en las medidas alternativas.

Mayor rigor en la exigencia de la aplicación de la cuota de reserva y de las medidas alternativas en los ámbitos público y privado, reforzando el régimen sancionador establecido al efecto, con el objetivo de aumentar su eficacia y promover la actividad de los centros especiales de empleo.

Por dónde comenzar:

Aumentar la exigencia e inspección del cumplimiento por parte de las empresas y la administración. Promover la compra pública a centros especiales de empleo como alternativa para la administración que no tiene previsto aumento de plantilla.

Treinta años después de ver la luz, la cuota de reserva establecida en la LISMI sigue sin cumplirse en España. Una exigencia más rigurosa en su cumplimiento de la mencionada ley tendría como consecuencia un aumento significativo del empleo de las personas con discapacidad y, por ende, del papel de los centros especiales de empleo. Desde las cifras actuales, cabría pensar que el cumplimiento de la LISMI en los términos establecidos en la legislación permitiría crear hasta 40.000 nuevos empleos, 6.000 de ellos en los centros especiales de empleo.

Deberían también reforzarse los criterios estableciendo mecanismos que regulen posibles conflictos de interés que pudieran aparecer en aquellos casos, por ejemplo, en los que empresas sujetas a la cuota cuentan con centros especiales de empleo de su propiedad que venden productos o prestan servicios similares a los que presta la compañía que constituye el centro. En estos casos, debería establecerse la obligatoriedad de aumentar la transición al empleo ordinario en la compañía en un porcentaje similar al del crecimiento del número de trabajadores de la empresa que constituye el centro especial de empleo.

Modelo 2020

Estimular el cumplimiento de la Ley 13/1982 desde la administración pública

La administración pública puede desarrollar medidas, de coste cero, que estimulen el cumplimiento por parte de las empresas del sector privado de la cuota de reserva para personas con discapacidad establecida en la Ley 13/1982 de integración social de personas con discapacidad. Dicha ley establece que las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores deberán tener, al menos, a un 2% de trabajadores con discapacidad en sus plantillas. Como es sabido, el nivel de cumplimiento de esta ley es todavía bajo. Para promover su cumplimiento, la administración tiene a su disposición dos instrumentos con una enorme capacidad de tracción en el sector privado: la contratación y las ayudas públicas.

Respecto de la contratación pública, el Real Decreto Legislativo 3/2011, que establece el texto refundido de la ley de contratos del sector público establece en su disposición adicional cuarta que los órganos de contratación podrán señalar la preferencia por la contratación con aquellas empresas públicas o privadas que tengan entre sus plantillas a un porcentaje de personas con discapacidad superior al 2%. Este redactado resulta, en cierta medida, paradójico, dado que viene a indicar que los órganos de contratación podrán señalar su preferencia por aquellas compañías cumplidoras de la ley. El redactado de esta disposición debería ser opuesto al que es hoy. La obtención de cualquier contrato público debería estar condicionada a la acreditación del cumplimiento, por parte de la empresa que opta al contrato, de la obligación de reservar un 2% de los puestos de trabajo a personas con discapacidad en los términos establecidos en la LISMI y, en su caso, del Real Decreto 364/2005. En España ya existen ejemplos que permiten apuntar en esta dirección. El pasado año 2012 la Junta de Castilla y León decidió reservar un tanto por ciento de la contratación pública a favor de centros especiales de empleo. A este respecto, y de acuerdo a la información pública disponible, la Junta de Castilla y León estableció la reserva de un cómputo global anual del 6,5% del presupuesto total a contratos con centros especiales de empleo.

Por su parte, en lo que se refiere a las ayudas públicas, la Ley 38/2003, General de Subvenciones regula, en su artículo 13, las circunstancias que inhabilitan a un potencial beneficiario. Al igual que en el caso de la contratación pública, la percepción de una subvención pública debería incluir, como condición necesaria, que el beneficiario sea capaz de acreditar el cumplimiento de la 13/1982 de integración de las personas con discapacidad y, en su caso, del Real Decreto 364/2005.

10.4.1.1 Supervisión de la cuota de reserva

El rigor debería aplicarse en la supervisión del cumplimiento de la cuota de reserva en los ámbitos público y privado, aplicando sistemas de sanciones ya experimentados en países como Alemania e Italia. Estos países aplican los fondos recaudados a través de las sanciones por el incumplimiento de la cuota de reserva a la promoción del empleo de personas con discapacidad. Una medida de coste cero para la administración pública podría consistir en reforzar los requerimientos en lo que se refiere a la obligatoriedad de ir más allá del cumplimiento legal para aquellas compañías que deseen acceder a los procedimientos de contratación pública. Del mismo modo, cabría establecer un grado de cumplimiento mínimo de la cuota de reserva antes de poder acceder a la posibilidad de optar por las medidas alternativas.

En relación a las medidas alternativas, podrían ser revisadas las opciones disponibles para asegurar que promueven la inclusión y la generación de empleo entre los colectivos con un menor grado de empleabilidad y que se refuerzan los incentivos para aquellos centros que generan empleo entre estos colectivos.

Modelo 2020

Asegurar que las medidas alternativas cumplen con el espíritu de la ley

El Real Decreto 364/2005 establece las medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad. En su artículo 2, el mencionado Real Decreto establece

las distintas modalidades de las medidas alternativas así como los importes previstos de los contratos establecidos o de las donaciones y acciones de patrocinio que pueden dar lugar al cumplimiento de la ley.

Las medidas alternativas deberían tener por objetivo estimular la incorporación al mercado laboral de personas con discapacidad y, por lo tanto, desincentivar la adopción de medidas alternativas que no tengan tal propósito. Con tal objetivo, cabría revisar el importe de la medida alternativa prevista en el apartado c), relativa a donaciones y patrocinios, del artículo 2 del Real Decreto. En la actualidad, el importe de la medida alternativa se establece en 1,5 veces el IPREM por trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento, frente a las tres veces establecidas para el resto de medidas alternativas. Con el propósito de estimular la actividad laboral de las personas con discapacidad, cabría considerar la conveniencia de equiparar el importe previsto en dicha medida a las tres veces el IPREM que contemplan las medidas alternativas relativas a la contratación con centros especiales de empleo, con trabajadores autónomos con discapacidad o relativa a la constitución de enclaves laborales. Adicionalmente, debería evitarse la posibilidad de que la realización de donaciones y de acciones de patrocinio pudiera desarrollarse con una fundación o asociación vinculada a la empresa que desarrolla la medida alternativa o que se pudiera entender como una prestación de servicios encubierta.

De la misma manera, cabría eliminar la posibilidad de una determinada compañía de dar cumplimiento a las medidas alternativas con un centro especial de empleo de su propiedad, que gestiona o que es gestionada por alguna compañía con la que mantiene vínculos de propiedad.

En su artículo 59, también la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, establece una cuota de reserva para las personas con discapacidad en las distintas administraciones públicas. Sin embargo, el cumplimiento alternativo con carácter excepcional recogido en el Real Decreto 364/2005 tan sólo hace referencia a las empresas públicas, quedando fuera de su alcance el resto de administraciones públicas. Cabría, por lo tanto, considerar abrir la posibilidad del cumplimiento alternativo compensando con una mayor adjudicación de contratos públicos. Las administraciones públicas podrían, asimismo, reconocer explícitamente a aquellas compañías que cuenten con el sello Bequal y a aquellas otras que superen la cuota legal de personas con discapacidad.

En sus artículos 5 y 6, el Real Decreto 364/2005 asigna la responsabilidad de supervisar el cumplimiento de las medidas alternativas a los servicios públicos de empleo, bien estatales o bien autonómicos. Los resultados de la revisión del cumplimiento de las medidas alternativas, y de las cuotas de reserva, por parte de los servicios públicos de empleo deberían ser accesibles por el público. De la misma manera, cabría reforzar el cumplimiento de la cuota por parte de las empresas afectadas. El incumplimiento debería llevar asociado automáticamente el pago de un canon, aplicado en el pago de los seguros sociales. El canon, como se mencionaba anteriormente podría ir destinado a un fondo nacional para la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad.

10.4.2 Control y transparencia

Avanzar, desde la autorregulación y el impulso público, en la transparencia como requerimiento básico del reconocimiento y confianza social en los centros especiales de empleo.

Por dónde comenzar:

Reforzar la información pública disponible acerca de los centros especiales de empleo, tanto sectorial como relativa a los centros considerados individualmente.

Existe en el sector la percepción de que deberían ser reforzados los controles para prevenir un uso oportunista de la denominación centro especial de empleo. El uso oportunista puede tener que ver con la existencia de centros que no reúnen los requisitos establecidos para la percepción de ayudas. Pero también tendría que ver con la existencia de centros que no reúnen las condiciones para que las personas con discapacidad puedan desarrollar un trabajo satisfactorio y gratificante. La falta de información pública acerca del sector no ayuda a que éste sea conocido y respetado.

Para poner remedio a la falta de transparencia cabría pensar en el establecimiento de un código de conducta, impulsado por el propio sector, voluntario pero vinculante, en el que el sector estableciera los requisitos que, desde el cumplimiento estricto de la legislación, debería cumplir un centro especial de empleo. Una vez suscrito, los firmantes se comprometerían a la revisión de su cumplimiento por un tercero independiente. El código debería incluir el compromiso de hacer pública, con carácter periódico, información no estratégica acerca de cuestiones relacionadas con el modelo de gestión de los centros y su impacto en términos de la empleabilidad de las personas.

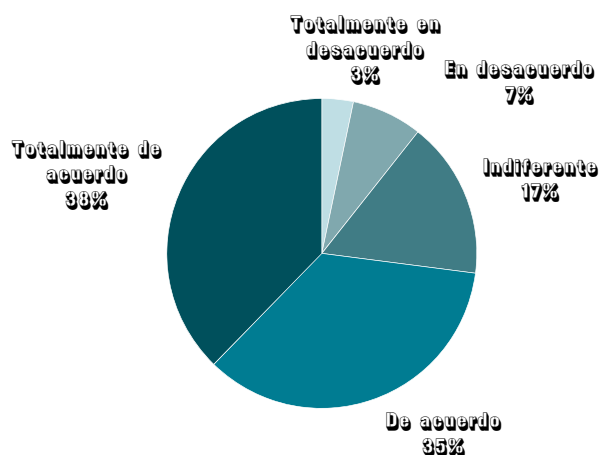
Desde el ámbito de la administración, cabría pensar en incentivar el establecimiento de una línea ética, un sistema ya establecido en las principales compañías españolas. Este procedimiento debería permitir la notificación rápida, por sus propios empleados o por terceros, de casos en los que, eventualmente, un centro especial de empleo estuviera incumpliendo el espíritu o la letra de la normativa aplicable.

Los centros especiales de empleo deberían ser, por su importante impacto social, una fórmula empresarial admirada por las administraciones públicas, por sus clientes y por la sociedad en general. Sin embargo, se enfrentan a un elevado nivel de desconocimiento, lo que dificulta que puedan poner en valor el enorme beneficio social que generan. En lugar de ser admirados por su función social, los centros especiales de empleo son considerados, en determinados ámbitos, como organizaciones débiles, poco modernas y competitivas.

Este desconocimiento es, en parte, atribuible al propio sector, que en ocasiones muestra un cierto complejo de inferioridad frente al conjunto del tejido empresarial. En ocasiones, los centros dudan a la hora de presentarse como tales ante los clientes, por temor a que su condición les reste atractivo comercial.

La percepción de los centros especiales de empleo como dependientes de subvenciones

¿Se percibe a los centros especiales de empleo como dependientes de subvenciones?



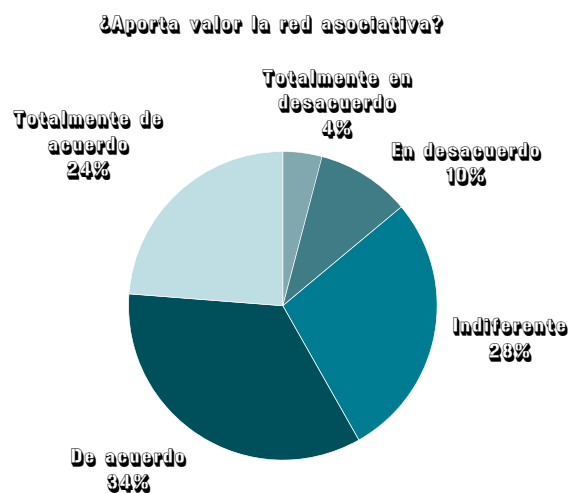
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a centros especiales de empleo. Noviembre 2012.

Nota explicativa de la gráfica: Gráfica circular en la que aparece el porcentaje de gestores de centros especiales entrevistados que respondieron a la pregunta: ¿se percibe a los centros especiales de empleo como dependientes de subvenciones? Las respuestas son: 38% totalmente de acuerdo, 35% de acuerdo, 17% indiferente, 7% en desacuerdo y 3% totalmente en desacuerdo.

En este ámbito, cobra una especial importancia el papel de la red asociativa como altavoz de los logros y del valor añadido social generado por los centros especiales de empleo. La red asociativa, que desempeña una labor vital a favor de los centros especiales de empleo, podría asumir el papel de mejorar el perfil público y la visibilidad de los centros especiales de empleo y de las personas con discapacidad, especialmente en ámbitos distintos al de la discapacidad, teniendo una mayor presencia y diálogo con las asociaciones empresariales convencionales.

De especial importancia resulta poner en valor el retorno ofrecido por el sector a las ayudas públicas percibidas, aunque debe recordarse que el propósito de dichas ayudas no es obtener un retorno financiero sino cumplir una función social deseable.

El valor de la red asociativa según los centros especiales de empleo



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a centros especiales de empleo. Noviembre 2012.

Nota explicativa de la gráfica: Gráfica circular en la que aparece el porcentaje de gestores de centros especiales entrevistados que respondieron a la pregunta: ¿aporta valor la red asociativa? Las respuestas son: 24% totalmente de acuerdo, 34% de acuerdo, 28% indiferente, 10% en desacuerdo y 4% totalmente en desacuerdo.

En un momento en el que impera un cierto cuestionamiento de las iniciativas públicas en materia social, es especialmente relevante que la labor de los centros especiales de empleo sea conocida y a su vez, reconocida por la sociedad. La visibilidad y el perfil público de los centros especiales de empleo está también ligado a que existan datos agregados y fácilmente accesibles sobre el conjunto del sector. En la actualidad no existe información agregada, actualizada y de calidad sobre los centros especiales de empleo en España. Toda la información disponible en los registros oficiales acerca de los centros especiales de empleo en España debería estar alojada en un único lugar y ser de acceso público.

Modelo 2020

Reforzar la cuota de reserva a los centros especiales de empleo en la contratación pública

El 1 de marzo de 2012, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) presentaba un conjunto de propuestas de enmiendas al proyecto de Ley de Reforma del Mercado Laboral. La sexta de las propuestas presentadas por CERMI se refería a la modificación del Real Decreto Legislativo 3/2011, de la Ley de Contratos del Sector Público que, en su disposición adicional quinta, establece la posibilidad de reservar la participación en los procedimientos de adjudicación de contratos a centros especiales de empleo. La propuesta de CERMI hacía referencia a la reserva de la adjudicación, por parte de los órganos de contratación, de un 10% del importe anual de su contratación a los centros especiales de empleo de iniciativa social, quedando excluidos del cómputo los contratos de obras y de concesión de obra pública.

La contratación pública puede constituir un importante estímulo a los centros especiales de empleo. No sólo por los volúmenes de actividad generados sino porque la existencia de una cuota de reserva puede contribuir a la diversificación y búsqueda de nuevas oportunidades en sectores de mayor valor añadido por parte de los centros especiales de empleo. Una medida de esta naturaleza contribuiría también al crecimiento de los centros especiales de empleo contribuyendo, de este modo, a la mejora de su productividad y sería un estímulo para la búsqueda de oportunidades de colaboración y generación de clústers en el sector. Cabe resaltar que tal medida no tendría coste alguno para la administración pública.

10.4.3 Un marco de ayudas eficiente y sostenible

Orientación progresiva del apoyo público hacia los centros de mayor impacto social.

Por dónde comenzar:

Incluir la empleabilidad de las personas, el destino final de las ayudas y el carácter social de la iniciativa que los promueve entre los criterios incluidos en las medidas de apoyo público a los centros,

La empleabilidad de la persona y la finalidad de las ayudas deberían ser asuntos críticos a la hora de determinar el apoyo público a los centros especiales de empleo. Esta es una

tendencia que puede observarse en otros países del ámbito europeo, como en el Reino Unido, donde asistimos a una transformación desde el concepto de discapacidad al de empleabilidad.

En la actualidad, y en lo que se refiere a los centros especiales de empleo, las ayudas públicas están fundamentalmente ligadas al número de personas con discapacidad contratadas, independientemente de las dificultades en términos de empleabilidad.

Modelo 2020

Reconocer explícitamente a los centros especiales de empleo de iniciativa social

La Ley 13/1982 de Integración Social de Minusválidos establece, en su artículo 45, que los centros especiales de empleo podrán ser constituidos tanto por organismos públicos y privados como por empresas. También determina, en su artículo 43, la ausencia de ánimo de lucro de los centros entre los criterios para determinar las ayudas públicas. Por su parte, el Real Decreto 223/1985, que regula los centros especiales de empleo, establece en su artículo 5 que aquellos podrán tener o no ánimo de lucro dejando claro que deben, sin menoscabo de la función social que constituye su cometido, asemejarse en su estructura y características a las empresas ordinarias. Por su parte, la Ley 5/2011 de economía social incluye a los centros especiales de empleo entre las entidades de la economía social. El carácter social o privado de la iniciativa que los promueve no entra en los criterios establecidos.

Los centros especiales de empleo tienen como misión principal la inserción en el mercado laboral de personas con discapacidad realizando un trabajo productivo y participando regularmente en las operaciones del mercado. El cumplimiento de su función social requiere, por lo tanto, que sean organizaciones productivas, eficientes y gestionadas con criterios de mercado. De otro modo, la inserción de estas personas en el largo plazo y con carácter permanente estará en riesgo como consecuencia de la fragilidad empresarial de la iniciativa. Sin embargo, el carácter de la iniciativa, social o privada, que los promueve es un asunto relevante que la normativa no debería obviar.

Los centros especiales de empleo de iniciativa social son aquellos que sean promovidos y participados en más de un 50%, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean

públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos, ya sean asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social, así como también aquellos cuya titularidad corresponda a sociedades mercantiles en las que la mayoría de su capital social sea propiedad de alguna de las entidades señaladas anteriormente, ya sea de forma directa o bien indirecta a través del concepto de sociedad dominante regulado en el art. 42 del Código de Comercio, y siempre que en todos los casos en sus estatutos o en acuerdo social se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para la creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social, teniendo en todo caso la facultad de optar por reinvertirlos en el propio centro especial de empleo o en otros centros especiales de empleo de iniciativa social.

Los centros especiales de empleo de iniciativa social deberían ser reconocidos de manera expresa en la normativa relativa al empleo de las personas con discapacidad, y recibir una atención particular en materia de ayudas públicas dado que estas ayudas, en caso de éxito del centro en la comercialización de bienes y servicios, revertirán en la integración de las personas con discapacidad, vía el propio centro y vía la iniciativa que lo promueve, generando un efecto multiplicador de las ayudas públicas recibidas. Del mismo modo, los desarrollos de la Ley 5/2011 de Economía Social deberían hacer referencia expresa a los centros especiales de empleo de iniciativa social cuando en su artículo 5 enumera las organizaciones que forman parte de la economía social. Cabría contemplar la posibilidad, asimismo, de otorgar personalidad jurídica propia a los centros especiales de empleo de iniciativa social.

Si el objetivo principal de los centros especiales de empleo es incorporar al mercado laboral a personas con especiales dificultades, el esquema de ayudas públicas debería moverse también en esta dirección. Las ayudas públicas deberían, por lo tanto, considerar el sentido social de la iniciativa en la medida en la que los centros impulsados por una iniciativa social apuestan más por contratación, dada su naturaleza, de personas con mayores dificultades de empleabilidad.

En lo que se refiere a los réditos, quizá sería deseable establecer mecanismos que aseguraran que éstos retornan al propio centro en el caso de aquellos centros que reciben

ayudas públicas, para ser invertidos en la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Adicionalmente, la existencia de modelos distintos en función de las personas a las que emplean, permitiría la introducción de medidas de apoyo público de carácter finalista en aquellos casos en los que el nivel de empleabilidad hace más posible o deseable la transición hacia el empleo ordinario.

Las ayudas deberían también estimular la innovación y la eficiencia de los centros, estableciendo incentivos a la modernización, a la profesionalización y, en definitiva, a aquellas iniciativas orientadas a robustecer y hacer más competitivos a los centros especiales de empleo.

Modelo 2020

Estimular, con las ayudas, la función social y la competitividad de los centros

Junto con las prácticas de contratación pública, las ayudas constituyen el principal elemento del que disponen las administraciones públicas para orientar a los centros especiales de empleo hacia la competitividad, el crecimiento, la creación de empleo y, en definitiva, hacia la maximización de su función social. Sin embargo, tal y como están concebidas hoy, las ayudas públicas a los centros especiales de empleo no siempre promueven el avance en la dirección anterior. En primer lugar, las ayudas no discriminan a favor de los centros especiales de empleo de iniciativa social, que destacan por incorporar al empleo a personas con un menor nivel de empleabilidad y por su compromiso fundacional con este colectivo. En segundo, en su forma actual tampoco actúan como acicate para premiar el desarrollo o la empleabilidad de las personas con discapacidad o la competitividad de del propio centro. Además, la percepción de ayudas debería estar condicionada a la reinversión de los beneficios en el propio centro o en la iniciativa social que lo promueve. Todas las ayudas públicas en esta materia deberían tener como objetivo último mejorar la inclusión social de las personas con discapacidad.

En su artículo 10, el Real Decreto 2273/1985 que regula los centros especiales de empleo establece que las ayudas de las administraciones públicas a los centros especiales de empleo se

graduarán en función de la rentabilidad económica y social del centro. Sin embargo, la Orden del 16 de octubre de 1998, que establece el régimen de las ayudas no toma en suficiente consideración ninguno de los elementos anteriores; ni el propósito social de la iniciativa que promueve el centro, ni la empleabilidad de las personas ni, por último, la competitividad de los centros. Tampoco el Real Decreto 469/2006, que regula las unidades de apoyo incide especialmente en la capacitación profesional y por tanto empleabilidad de las personas con discapacidad, como hemos visto anteriormente.

En este sentido, no hay que olvidar que el propio Real Decreto 2273/1985, en su artículo 5 establece entre los requisitos para la percepción de las ayudas que el proyecto tenga viabilidad técnica, económica y financiera, lo que refuerza la necesidad de asegurar que las ayudas están orientadas a mejorar la competitividad de los centros y la capacitación, desarrollo y empleabilidad de las personas con discapacidad que trabajan en ellos.

Bajo este punto de vista, el esquema de las ayudas públicas debería atender a criterios que hoy son básicamente de empleo sino a factores relacionados con crear mejores empleos para las personas con discapacidad y mejores centros especiales de empleo. Cabría, por lo tanto, distinguir varios conceptos en las ayudas.

1. Ayudas universales, que vendrían a ser equivalentes a las partidas hoy relacionadas con la generación de empleo, con las bonificaciones de las cuotas a la seguridad social y con las subvenciones del coste salarial. Estas ayudas universales deberían ser distintas en función de la naturaleza social o privada de la iniciativa que promueve el centro especial de empleo, para reflejar las distintas realidades de las personas a las que dan empleo ambas modalidades de centros.

2. Ayudas a la empleabilidad, relacionadas con las actuales ayudas en concepto de adaptación al puesto de trabajo y unidades de apoyo, y que deberían estar orientadas a la financiación de proyectos que tengan como objetivo mejorar la empleabilidad, el desarrollo de los itinerarios formativos y de los planes de carrera de las personas con discapacidad. Todo ello con el objetivo de mejorar la capacitación profesional y, por lo tanto, el atractivo en el mercado laboral de las personas con discapacidad. Estas ayudas deberían primar, asimismo, a los centros que dan

empleo a personas con un menor nivel inicial de empleabilidad y potenciar proyectos innovadores en materia de desarrollo profesional de las personas con discapacidad.

3. Ayudas a la competitividad, que englobarían las que hoy hacen referencia a la asistencia técnica y el saneamiento financiero y que deberían tener como objetivo el apoyo a la realización de inversiones productivas y al desarrollo iniciativas individuales o auspiciadas por varios centros generadoras de oportunidades de mercado para el centro especial de empleo.

El esquema propuesto sería modular. El segmento universal, con graduaciones en función de la naturaleza social o privada de la iniciativa, sería aplicable al conjunto de los centros especiales de empleo. El segundo, tendría como objetivo mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad y, por lo tanto, debería estar orientado a las personas con un menor grado de empleabilidad y a proyectos innovadores que la mejoraran.

La determinación de la empleabilidad de una persona con discapacidad debería, tal y como se proponía anteriormente, ser responsabilidad de los servicios públicos y las unidades de apoyo y evaluarse al inicio - y posteriormente de manera periódica- de la actividad profesional en el centro especial de empleo. La empleabilidad debería evaluarse atendiendo a factores como requerimientos y capacidades solicitadas para el puesto de trabajo, capacidades de la persona con respecto a las requeridas para el desempeño de funciones similares en el empleo ordinario o los requerimientos habituales en ofertas de empleo para funciones similares, entre otros. La evaluación de la empleabilidad de las personas debería ser desarrollada por las unidades de apoyo, definida de manera conjunta con los servicios públicos de empleo y dar lugar a itinerarios formativos que acercarán lo máximo posible a la persona a las capacidades requeridas en el empleo convencional.

Por su parte, las ayudas a la competitividad deberían estar orientadas a inversiones productivas, a la mejora de la productividad, a la internacionalización, a la formalización de alianzas y a otras iniciativas empresariales innovadoras destinadas a mejorar la posición competitiva de los centros especiales de empleo.

11 Bibliografía

Adema, W., Fron P., y Ladaique M. (2011): “Is the European Welfare State really more expensive?: Indicators on Social Spending, 1980-2012; and a Manual to the OECD Social expenditure Database”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 124, OECD Publishing.

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

CEPES (2011), *El impacto socioeconómico de las entidades de economía social*.

CIRIEC Venezuela (2003), Las cooperativas sociales o de solidaridad. *Cayapa, Revista Venezolana de Economía Social*, Mérida (Venezuela), Vol.3 Núm. 006.

Comisión Europea, Parlamento y Consejo (2000): *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Diario Oficial de las Comunidades Europeas.

Comisión Europea (2004): *Active Labour Market Programmes for People with disabilities*, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales.

- (2008): *Quality in and equality of access to healthcare services*, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales.
- (2010): *Estrategia Europea de Discapacidad 2010-2020: Un compromiso renovado para una Europa sin barreras*.

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), (2003): *Discapacidad y exclusión social en la Unión Europea. Tiempo de cambio, herramientas para el cambio. Colección CERMI, nº7*.

Confederación Española de Asociaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual, FEAPS (2009), *Estudio del sobreesfuerzo económico que la discapacidad intelectual ocasiona en la familia en España*, Madrid: FEAPS.

Disability Italian Network (2009), *Italy-ANED country profile*, Academic of European Disability experts (ANED).

Disability Studies Association (2009), *United Kingdom-ANED country profile*, Academic of European Disability experts (ANED).

Equal Employment Opportunity Commission (2005): *Best practices for the employment of people with disabilities in State Government*, Estados Unidos: Office of Legal Counsel.

European Foundation Centre (2012): *Assessing the impact of European Governments' austerity plans on the rights of people with disabilities*.

Grammenos, S. (2003): *Illness, disability and social inclusion*, Brussels: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

- (2011): *Indicators of disability equality in Europe*, Academic Network of European Disability experts (ANED).

Greve, B. (2009): *The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies*, Dinamarca: Academic Network of European Disability experts (ANED).

Guillén Gestoso, C. y Contreras Chamorro, R: *Discapacitados y empresas: un análisis de la productividad, el coste de oportunidad desconocido*: Fundación Mapfre.

HM Government, Department of Health (2009): *Valuing employment now: real jobs for people with learning disabilities*, United Kingdom, Office for Disability Issues, HM Government.

Instituto Nacional De Estadística (2008): *Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia*, Madrid: Subdirección General de Estadísticas Sociales Sectoriales.

- (2011): *El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2010*, Madrid: INE

Instituto Nacional De Estadística (2011): *Encuesta de población activa*.

Jiménez, A., Verdugo, M.A., y Jordán de Urríes F.B (2000): Informe sobre las políticas sociales y el empleo de las personas con discapacidad en España. Situación actual e hitos fundamentales de la última década, Servicio de Información sobre Discapacidad (SID).

Jiménez Lara, A., y A. Huete García (2008): *Estudio sobre el agravio comparativo económico que origina la discapacidad*, Madrid: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (Dirección general de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre Discapacidad), Universidad Carlos III.

Jiménez Lara, A., y A. Huete García. Y García Díaz, N. (coord.), (2002): La discapacidad en cifras, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Jiménez Lara, A. y Rodríguez Castedo, A. (2012): La economía social y la atención a la dependencia. Propuestas para contribuir al desarrollo de los servicios de atención de la dependencia y a la generación de empleo estable y de calidad

Jordán de Urríes, F.B, M.A. Verdugo Alonso, C. Jenaro y M. Campo (2009): *Empleo y protección económica de las personas con discapacidad. Una aproximación desde la información contenida en el SID*, Madrid: Servicio de Información sobre Discapacidad, Ministerio de Sanidad y Política Social, Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO).

- (2009a): *Report on the employment of disabled people in European countries, Spain*, Salamanca: Academic Network of European Disability experts (ANED).

Jordán de Urríes, F.B, M.A. Verdugo Alonso, M.C. Sánchez, y M.C. Benito (2009): *Influencia de la protección social y el sistema de pensiones en la actividad y el acceso al empleo de las personas con discapacidad*, Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración (Secretaría de Estado de Seguridad Social) e INICO.

Jordán de Urríes, F.B. y M.A. Verdugo Alonso (2010): *Informe sobre la situación de los Centros Especiales de Empleo en España*, Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO).

- (2007.a): El futuro del empleo con apoyo. ¿hacia dónde nos dirigimos? *Revista Siglo Cero, Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, Vol. 38. Núm.223, 39-50.
- (2007.b): Empleo con apoyo: el nacimiento de una regulación muy esperada. *Revista Alares n°2*.
- (2007.c): *Los Centros Especiales de Empleo en la Comunidad de Madrid. Un estudio de sus características y de la percepción de sus usuarios*. Salamanca, INICO y Asociación de profesionales de la Integración en España (APIE).

Jordi Amoros, C. (2006): *Mujeres con discapacidad y protección social, accesibilidad y suficiencia*, Tarragona: Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Laloma García, M. (2007): *Empleo protegido en España*, Madrid: Colección Telefónica Accesible número 3.

LKS Consultores, (2010): *Plan de apoyo para el mantenimiento y creación de empleo en los centros especiales de empleo de la Comunidad Autónoma de País Vasco*, Modragon Humanity at work.

Maiello, M. (2001): *La Cooperación Social en Italia en el movimiento cooperativo y en el sector no lucrativo*, *Revista CIRIEC-España*. Valencia, Núm. 037, 177-202

Malo, M. (2003): *Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español*. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid)*, 46, 99-126.

Malo, M.A., Cueto, B., y Rodríguez V. (2011): *Compatibilidad entre pensiones contributivas por incapacidad y empleo: el caso español*, *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 29, Núm. 1 125-153.

Martínez Ríos, B. (2009): *Aproximación a los costes extraordinarios de la discapacidad y su contribución a la pobreza desde un enfoque basado en los derechos humanos*, Madrid: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI),

con el apoyo del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación. (Colección Convención ONU N° 4).

Ministerio de Trabajo e inmigración y Ministerio de Sanidad y Política Social (2008): *Estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 2008-2012*, Madrid: Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.

Ministerio de Trabajo e Inmigración (2012): *Informe del Mercado de Trabajo de las personas con discapacidad Estatal. Datos 2011*, Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal, Subdirección General de Estadística e Información.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (octubre 2012): *Bonificaciones/Reducciones a la contratación laboral. Cuadro resumen de la normativa vigente*, Madrid, Servicio Público de Empleo Estatal.

Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad y Real Patronato sobre discapacidad (2011): *Estrategia española sobre discapacidad 2012-2020*, Madrid: Real Patronato sobre discapacidad.

Muestra Continua de Vidas Laborales (2011), Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

National Archives, *Equality Act (2010)*, United Kingdom: The National Archives, HM Government.

Observatorio de las ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (2012): *Informe del Mercado de Trabajo de las personas con discapacidad. Datos 2011*, Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Observatorio estatal de la discapacidad (2010): *Informe Olivenza. El empleo de las personas con discapacidad: retos y oportunidades*, Badajoz: Observatorio estatal de la discapacidad, 246-270.

- (2010a): *Selección de indicadores sobre la situación de las personas con discapacidad en España*, Badajoz: Observatorio estatal de la discapacidad. (Capítulo 6, Accesibilidad)

OECD (2007) Social Expenditure Database. Información obtenida a través de la página web, apartado Social Expenditure.

- (2009): *Sickness, Disability and Work. Keeping on track in the economic downturn*, Estocolmo: OECD, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs.
- (2010): *Sickness, Disability and Work: Breaking the barriers. A Synthesis of Findings across OECD Countries*.

Organización Mundial De La Salud, Banco Mundial (2011): *Informe mundial sobre la discapacidad*, Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

Organización Naciones Unidas (2006): *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*, Nueva York: Naciones Unidas.

Pallisera, M., Vilá M., Valls, J.M., Rius, M., Fullana, J., Jiménez, F., Cardona, M. y Lobato, J. (2003): La integración laboral de personas con discapacidad en la empresa ordinaria española: aproximación a través de una investigación. *Revista Siglo Cero, Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*. Vol.34 Núm.208 5-18.

Pereda C., de Prada M.A. y Actis W. (2012): *Discapacidades e inclusión social*, Barcelona, Colección Estudios Sociales Núm.33 Obra Social La Caixa.

Priestley, M., Roulstone, A. (2009): *Targeting and mainstreaming disability in the 2008-2010 National Reform Programmes for Growth and Jobs*, Academic Network of European Disability experts (ANED).

P&W Praxis und Wissenschaft Projekt Gesellschaft mbH (coord.): *Report on good practices in the employment of people with disabilities*, PwD employ.

Rodríguez Cabrero, G. (2009): *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral*, Madrid: Colección Telefónica Accesible número 9.

Research and Policy Development on Part V of Disability Act 2005 – *Statutory targets on employment of people with disabilities in the public sector* (2007), Ireland – National Disability Authority.

Roulstone, A., Prideaux, S., y Priestley M. (xxxx): *Report on the employment of disabled people in European countries, United Kingdom*: Academic Network of European Disability experts (ANED).

Servicio Público de Empleo Estatal: *Informe de mercado de trabajo estatal*.

Sánchez-Cervera Senra, J.M y Sánchez-Cervera Valdés J.M: *Los enclaves laborales*, Equalbur.

- (2004): Los enclaves laborales: *Revista Siglo Cero, Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*. Vol.36 Núm. 214 30-40.

Sayce, L., (2011): *Getting in, staying in and getting on. Disability employment support fit for the future*, United Kingdom, Department for Work and Pensions.

Social Enterprise London (2002): *Social co-operatives in Italy: Lessons for the UK*, London, Social Enterprise London.

McDermid, L., Durie, S., McLean, J., y Woodhouse, A. (2008): *Making an impact: exploring how to measure the mental health impacts of working in a social Firm*, Scotland: Social Firms Scotland, Scottish Development Centre for Mental Health.

Sotelo, H.(2002): La normativa en materia de empleo privado de las personas con discapacidad. Apuntes sobre la situación en la Unión Europea. *Revistas especializadas del Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad*, Núm.53 p.31

Tuset del Pino, P.: *El centro especial de empleo. Naturaleza y clases. Constitución y Registro. Objeto. Gestión y financiación*: Barcelona, Despacho Jurídico Jover.

- *La obligación de reserva de empleo a favor de la contratación de trabajadores minusválidos y la aplicación de medidas alternativas de carácter excepcional*. Barcelona: Despacho Jurídico Jover.

- *Las medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo. Comentario de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre.* Barcelona: Despacho Jurídico Jover.

Thornton, P., y Lunt, Neil (1997): *Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries: A Review, Gladnet Collection.* United Kingdom, Social Policy Research Unit, University of York.

Waldschmidt, A., Lingnau, K. y Meinert, S. (2009): *Report on the employment of disabled people in European countries, Germany.* Academic Network of European Disability experts (ANED).

Visier, L.(1998): Sheltered employment for persons with disabilities. *International Labour Review.* Vol.137 No. 3.

Waldschmidt, A., y Prassel, K. (2011), *Germany-ANED Country profile,* Academic Network of European Disability experts (ANED).

Ward, T., Grammemos S., y Huber M. (2007): Study of compilation of disability statistical data from the administrative registers of the member states, Applica & Cesep & European Centre.

11.1 Normativa

Constitución Española, de 27 de diciembre de 1978

Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos.

Orden de 16 de marzo de 1983, en la que se establecen las condiciones que han de reunir las empresas protegidas, los centros especiales de empleo y los centros especiales de iniciación productiva para obtener su calificación e inscripción en el Registro correspondiente del Fondo Nacional de Protección al Trabajo y para ratificar la situación registral de las empresas protegidas y centros especiales de empleo ya inscritos.

Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en centros especializados de empleo.

Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los centros especiales de empleo de minusválidos.

Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla en materia de pensiones no contributivas, la ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas (B.O.E. nº 69, de 21.3.91).

Real Decreto-legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, Madrid (1994).

Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 16 de octubre de 1998, que establece las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de su integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, que modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio de 1985.

Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, Madrid (2000).

Orden del 24 de julio de 2000, por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores reguladas por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero (2000).

Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones.

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de personas con discapacidad (LIONDAI).

Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados.

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, Madrid (2004).

Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización del salario mínimo interprofesional e incremento de su cuantía, Madrid (2004).

Real decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad, Madrid (2005).

Ley 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado.

Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los centros especiales de empleo.

Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de mejora del crecimiento y del empleo.

Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas

Orden APU/3416/2007, de 14 de noviembre, por la que se establecen las bases comunes que regirán los procesos selectivos para el ingreso en Cuerpos de la Administración General del Estado.

Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con 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.

Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.

Ley 5/2011, de 29 de marzo, de economía social.

Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Públ

12 Anexos

12.1 Agradecimientos a las personas que han participado del estudio

A continuación se incluyen en orden alfabético los nombres de las personas que han compartido su opinión acerca del presente, pasado y futuro de los centros especiales de empleo en las distintas fases de elaboración del informe.

Por supuesto, este informe es responsabilidad de sus autores y en ningún caso debe entenderse que refleja la opinión las personas que, de una u otra forma, han colaborado en su elaboración.

Aguilar, Mercedes (Junta de Andalucía)
Alcanda, Blanca (CEE Technosite)
Alonso, Luis (CERMI)
Álvarez, Francisco (FAISEM)
Álvarez Enciso, Pablo (Acciona)
Álvarez-Ossorio, Diego Javier (Integra)
Arlanzón, José Luis (CEE Arans-Bur Hazte Oir)
Baños, Juan (CEE Gesser S.L.)
Basterra, Andoni (CCOO)
Bengoetxea, Aitor (Universidad del País Vasco)
Bercedo, Gregorio (Fundación Manantial)
Buesa, Pedro (Grupo Alentis)
Canals, Montserrat (Grupo Flisa)
Cañizares, Santiago (FEPAMIC)
Carmona, Salvador (CEE Grupo Flisa)
Cohí, Anna (CEE Fundación DAU)
Cruz Villalón, Jesús (Universidad de Sevilla)
Cuevas, Cristóbal (Grupo Flisa)
De la Fuente, Lola (Esclatec)
Del Río Noriega, Francisco (Área Salud Mental Cádiz)
Durá, Francesc (DINCAT)
Fernández del Viso, Alicia (Indra)
Franco, Txema (CEE Lantegi Batuak)
García, Nuria (AFEM)
García Jiménez, Nieves (UGT Andalucía)
García Olmo, Juan (COCEMFE)
Gil, Rubén (Grupo Siro)
Gómez, Pablo (Fundación Intras)
González Hipólito, Cristina (DKV Integralia)
Gutiérrez, Estrella (CCOO)
Henarejos, José Luis (CEPES)
Iriarte, Iñigo (Federación Vasca de asociaciones a favor de las personas con discapacidad intelectual)

Jiménez Lara, Antonio (sociólogo)
Lahera, Jesús (Universidad Complutense de Madrid)
Laloma García, Miguel (Fundación SERES y Empresa Responsable)
Llorens, Isabel (Fundación Dau)
López Aguado, Francisco (FSC-INSERTA)
López Sala, Maria Antonia (Generalitat de Catalunya)
Martín, Maria del Mar (ACECA)
Martín Checa, Elena (SPEE)
Martín Martín, Marta (NH Hoteles)
Martínez, Julio (MITON)
Meissner, Joachim (Fundación Eragintza)
Mendoza, David (Abogado consultor discapacidad)
Mora, Vicente (Ministerio de Trabajo e Inmigración)
Moratalla, Pablo (EHLABE)
Moreno, Daniel (CCOO)
Ordóñez, Jesús M^a (Lanbide)
Pérez Cayuela, Elena (FUNDOSA)
Pérez Plano, José (Tasubinsa)
Pujol, M^a José (ICARIA)
Regalado, Teresa (Comunidad de Madrid)
Riera, Albert (CEE La Fageda)
Rodríguez, Ignacio (COGAMI, CEE Trameve)
Rodríguez, María Isabel (FEAFES)
Rodríguez Cabrero, Gregorio (Universidad de Alcalá de Henares)
Rojas Arca, Gorka (Observatorio Vasco de Economía Social)
Ruano, Rafael (FECETC)
Sánchez, Mar (Grupo Fundosa)
Sánchez Meynial, Alberto (Ibermática)
Sáez Cruz, Pedro (AMIAB)
Sanz, José Félix (Fundación Polibea)
Sestafe, Patxi (ASPACE)
Solanelas, Josep María (FECETC)
Staatsmann, Luisa (CCOO)
Tacons, Leandro (AMMFEINA)
Urrés, Francisco de Borja (Universidad de Salamanca. INICO)
Verdugo Alonso, Miguel Ángel (Universidad de Salamanca. INICO)

Queremos asimismo agradecer sus aportaciones a las 91 personas empleadas de centros especiales de empleo que accedieron a ser entrevistados durante la elaboración de este informe.

12.2 Anexo I: Entrevistas a expertos del sector

Temas propuestos en las entrevistas⁷⁰:

1. Obsolescencia del modelo
2. Formación de las personas con discapacidad
3. Dependencia de la financiación pública
4. Comunicar para poner en valor
5. Sectores objetivo-Clientes
6. Integración de las personas con discapacidad en el empleo ordinario
7. Tasa de desempleo entre las personas con discapacidad
8. Beneficio como premisa vs iniciativa social
9. Gestión del capital humano
10. Solidaridad de la familia y sociedad en su conjunto
11. Red asociativa
12. Centros especiales de empleo fraudulentos
13. Crisis económica
14. I+D+i como motor de la sostenibilidad
15. Reserva de mercado: Contratación pública/Medidas alternativas

⁷⁰ Nuria García, Ignacio Rodríguez, Pablo Gómez, Pablo Moratalla, Pedro Sáez Cruz, Josep María Solanellas, Elena Pérez Cayuela, Miguel Laloma García, Miguel Ángel Verdugo Alonso, Francisco de Borja Urrés, Gregorio Rodríguez Cabrero, Jesús Lahera, y Vicente Mora.

12.3 Anexo II: Visitas a Centros Especiales de Empleo

Contenido de encuesta dirigida a los empleados con discapacidad de los centros especiales de empleo visitados⁷¹:

1. DATOS GENERALES	
1.1. Nombre:	
1.2. Puesto:	
1.3. Edad:	
1.4. Género:	
<input type="checkbox"/>	A) Femenino
<input type="checkbox"/>	B) Masculino
1.5. Tipo de discapacidad	
<input type="checkbox"/>	A) Parálisis cerebral
<input type="checkbox"/>	B) Enfermedad mental
<input type="checkbox"/>	C) Discapacidad intelectual
<input type="checkbox"/>	D) Discapacidad física
<input type="checkbox"/>	E) Discapacidad visual
<input type="checkbox"/>	F) Discapacidad auditiva
<input type="checkbox"/>	G) Otros (indíque cuáles):
I	1.6. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en total (incluyendo todos tus trabajos anteriores)?
<input type="checkbox"/>	A) Menos de 2 años
<input type="checkbox"/>	B) Entre 2 y 5 años
<input type="checkbox"/>	C) Entre 5 y 10 años
<input type="checkbox"/>	D) Más de 10 años
<input type="checkbox"/>	E) Otros (indíque cuáles):
I	1.7. ¿Cuánto llevas trabajando en este CEE?
<input type="checkbox"/>	A) Menos de 2 años
<input type="checkbox"/>	B) Entre 2 y 5 años
<input type="checkbox"/>	C) Entre 5 y 10 años
<input type="checkbox"/>	D) Más de 10 años

⁷¹ Amiab (Albacete), Arans-Bur (Burgos), La Fageda (Gerona), Flisa (Sevilla), Fundación Dau (Barcelona), Gesser (Cádiz), Integra (Madrid), Lantegui (Bilbao), MLV (Valencia), Technosite (Madrid), Trameve (La Coruña).

	E) Otros (indíque cuáles):
F	1.8. ¿Cómo vas a trabajar?
	A) Utilizas tú sólo algún transporte para ir al trabajo
	B) Te ayudan a utilizar algún tipo de transporte
	C) No necesitas transporte para ir al trabajo
	D) Teletrabajas
	E) Otros (indíque cuáles):
F	1.9. ¿Con quién vives?
	A) Con tus padres
	B) En un centro que te presta ayuda
	C) Vives solo
	D) Vives con amigos/pareja
	E) Vives con tus hijos
	F) Otros (indíque cuáles):
2. DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL	
I	2.1. ¿Cómo conseguiste tu actual trabajo?
	A) Asociación a la que perteneces
	B) Amigos o familiares
	C) Servicio público de empleo
	D) Anuncio de empleo en internet
	E) Anuncio de empleo en otras vías (periódico, carteles, etc)
	F) Otros (indica cuáles):
I	2.2. ¿Es este tu primer trabajo?
	A) Sí
	B) No
	C) Otros (indica cuáles):
I	2.3. ¿Cuántos trabajos has tenido antes?
	A) Es tu primer trabajo
	B) Has tenido entre 1 y 2 trabajos anteriores
	C) Has tenido entre 2 y 5 trabajos anteriores
	D) Has tenido más de 5 trabajos anteriores
	E) Otros (indica cuáles):
I	2.4. ¿Qué hacías antes de entrar en el CEE?
	A) Estabas en paro

	B) Estudiabas
	C) Estabas en un centro ocupacional
	D) Estabas en otro CEE
	E) Estabas en un empleo ordinario
	F) Otros (indica cuáles):
I	2.5. ¿Te gustaría poder hacer cosas diferentes en tu trabajo o cambiar de trabajo?
	SÍ
	A) Las tareas que haces son rutinarias y ya no aprendes nada
	B) Para aprender cosas diferentes
	C) Por tener un trabajo mejor y con más responsabilidad
	D) Por ganar más
	E) Otros (indica cuáles):
	NO
	A) Te gusta este trabajo
	B) Te da miedo cambiar
	C) Por tus compañeros
	D) Otros (indica cuáles):
I	2.6. ¿Te gustaría cambiar a un empleo ordinario? ¿Por qué?
	A) Sí
	B) No
	C) Otros (indica cuáles):
I	2.7. ¿Necesitas algún tipo de ayuda para poder realizar adecuadamente tu trabajo?
	A) Sí
	B) No
	C) Otros (indica cuáles):
I	2.8. ¿Qué tipo de ayuda es la que necesitas?
	A) Una persona que te ayude
	B) Maquinas o herramientas especiales
	C) Procedimientos o tiempos adaptados
	D) Ayudas de accesibilidad
	E) Otros (indica cuáles):
I	2.9. ¿Cuántas horas trabajas al día?
	A) Menos de 4
	B) Media jornada (entre 4 y 6)
	C) Jornada completa (entre 6 y 8 horas)

	D) Más de 8 horas
	E) Otros (indica cuáles):
I	2.10. ¿Habías recibido algún tipo de preparación laboral antes de empezar a trabajar?/¿Cuál es tu nivel académico?
	A) Sí
	B) No
	C) Otros (indica cuáles):
I	2.11. ¿Has recibido formación en tu trabajo actual?
	A) Sí
	B) No
	C) Otros (indica cuáles):
I	2.12. ¿Cuánta formación has recibido en el último año?
	A) Ninguna
	B) Algún curso puntual (PRL, accesibilidad, etc)
	C) Formación regular (idiomas, formación técnica, etc)
	C) Otros (indica cuáles):
I	2.13. ¿Qué opinas de la formación o preparación laboral que has recibido hasta el momento?
	A) Buena
	B) Regular
	C) Mala
	C) Otros (indica cuáles):
C	2.14. ¿Cuánto te pagan? (contabilizando solo 12 pagas y especificando el tipo de jornada que se trabaja)
	A) No lo sabes ya que te lo administra otra persona
	B) Menos de 400 euros al mes
	C) Entre 400 y 600 euros al mes
	D) Entre 600 y 800 euros al mes
	E) Entre 800 y 1.000 euros al mes
	F) Entre 1.000 y 1.500 euros al mes
	G) Más de 1.500 euros al mes
C	2.15. Con el dinero que te pagan...
	A) Te lo administra otra persona

	B) No cubres tus gastos
	C) Cubres tus gastos básicos
	C) Cubres tus gastos y tu ocio
	E) Ahorras para comprarte una casa/coche, etc
	F) Otros (indica cuáles):
I	2.16. ¿Haces cosas fuera del trabajo con la gente del trabajo?
	A) Sí
	B) No
	C) Otros (indica cuáles):
I	2.17. ¿Recibes ayuda de tus compañeros de trabajo?
	A) Sí
	B) No
	C) Otros (indica cuáles):
I	2.18. ¿Crees que es importante tener un trabajo?
	A) Sí
	B) No
	C) Otros (indica cuáles):
C	2.19. ¿El trabajo te ha aportado alguno de los siguientes aspectos? Si/No ¿Qué aspecto crees que ha sido el más importante?
	A) Más autonomía
	B) Sentimiento de utilidad a la sociedad
	C) Responsabilidad
	D) Posibilidad de aprender
	E) Reconocimiento social
	F) Disfrutar más del ocio
	G) Capacidades sociales
	H) No siento que haya cambiado mi vida
	¿Por qué? - Pregunta abierta
I	2.20. ¿Si percibieses una ayuda económica de cuantía similar a la que recibes por tu salario, te seguiría interesando trabajar?, ¿Por qué?
	A) Sí
	B) No
	C) Otros (indica cuáles):

I	2.21. ¿Qué aspecto consideras que se podría mejorar en tu puesto de trabajo?
	Pregunta abierta
I	2.22. ¿Qué aspecto consideras que se podría mejorar en el CEE?
	Pregunta abierta

I	Integración Social y Laboral
F	Apoyo familiar
C	Calidad de vida

12.4 Anexo III: Encuesta online enviada a los centros especiales de empleo

La encuesta online fue enviada a 787 centros especiales de empleo⁷², de los cuales, se ha registrado respuesta de 207 centros.

A continuación se muestra el contenido de la encuesta remitida a los gestores de los centros especiales de empleo:

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Indique la provincia/s dónde se encuentra la mayor actividad (facturación) del CEE (opción única)
- 1.2. Indique el año de comienzo de la actividad:
- 1.3. Seleccione la Actividad/Sector principal del CEE: (opción única)
 - Accesorios y reparación de aparatos electrónicos de consumo
 - Actividades recreativas, culturales y deportivas
 - Adaptación de vehículos
 - Agricultura y ganadería
 - Alimentación
 - Artesanía
 - Asesoría
 - Asesoría en materia de discapacidad
 - Asistencia Social
 - Atención al público
 - Autolavado y reparación de vehículos
 - Ayuda a domicilio
 - Buzoneo
 - Cableado
 - Calderería
 - Carpintería
 - Cartelería, pegatinas y rotulación
 - Cerámica
 - Comercio al por menor
 - Comercio al por mayor
 - Conductor
 - Confección textil
 - Conserjería
 - Consultoría IT

⁷² Al no existir un registro estatal de centros especiales de empleo, se han utilizado las bases de datos de FEACEM y de CONACEE publicadas en la red. <http://www.feacem.es/FEACEM/CEE/Catalogo/>. http://conacee.org/buscador/guia_cent.php. Adicionalmente, se han incluido algunos centros especiales de empleo de las comunidades en las que están poco representadas por las asociaciones anteriormente mencionadas.

Consultoría otros
Consumibles informáticos
Contact center
Control de calidad de productos
Copistería, imprenta y/o reprografía
Destrucción de documentos
Distribución de alimentos y otros artículos
E-business
Educación/ Formación
Elaboración distribución y venta de prensa
Eliminación de barreras arquitectónicas y urbanísticas
Embalaje (embolsado, empaquetado y almacenaje)
Fabricación de productos de caucho y plásticos
Fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
Fabricación de productos metálicos
Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos
Fabricación de material y equipo eléctrico
Fabricación de muebles
Hostelería y Catering
Jardinería
Lavandería
Limpieza
Limpieza pública
Manufactura (otras industrias)
Mensajería
Montaje en cadena
Personal de servicio domestico
Recepcionista
Reciclado (papel cartón, punto limpio, RAEEs, residuos sanitarios...)
Regalos (promocional, cestas de navidad,)
Servicios administrativos
Telecomunicaciones
Telefonía
Telemarketing
Transcripción Braille, sonora y otras
Transporte adaptado
Vending
Otros (Especificar en el recuadro)

1.3.1

Indique aproximadamente el porcentaje que supone esta actividad con respecto a su facturación total. (respuesta cuantitativa abierta) - Nota: Se intentará restringir el valor para que la 1.3.1 y la 1.4.1 no sumen más de 100

1.4. Seleccione otra Actividad/Sector principal del CEE (no considerar actividades con porcentajes de facturación menores del 10% del total del CEE): (opción única)

Accesorios y reparación de aparatos electrónicos de consumo

Actividades recreativas, culturales y deportivas

Adaptación de vehículos

Agricultura y ganadería

Alimentación

Artesanía

Asesoría

Asesoría en materia de discapacidad

Asistencia Social

Atención al público

Autolavado y reparación de vehículos

Ayuda a domicilio

Buzoneo

Cableado

Calderería

Carpintería

Cartelería, pegatinas y rotulación

Cerámica

Comercio al por menor

Comercio al por mayor

Conductor

Confección textil

Conserjería

Consultoría IT

Consultoría otros

Consumibles informáticos

Contact center

Control de calidad de productos

Copistería, imprenta y/o reprografía

Destrucción de documentos

Distribución de alimentos y otros artículos

E-business

Educación/ Formación

Elaboración distribución y venta de prensa

Eliminación de barreras arquitectónicas y urbanísticas
Embalaje (embolsado, empaquetado y almacenaje)
Fabricación de productos de caucho y plásticos
Fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
Fabricación de productos metálicos
Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos
Fabricación de material y equipo eléctrico
Fabricación de muebles
Hostelería y Catering
Jardinería
Lavandería
Limpieza
Limpieza pública
Manufactura (otras industrias)
Mensajería
Montaje en cadena
Personal de servicio domestico
Recepcionista
Reciclado (papel cartón, punto limpio, RAEEs, residuos sanitarios...)
Regalos (promocional, cestas de navidad,)
Servicios administrativos
Telecomunicaciones
Telefonía
Telemarketing
Transcripción Braille, sonora y otras
Transporte adaptado
Vending
Otros (Especificar en el recuadro)

1.4.1 Indique aproximadamente el porcentaje que supone esta otra actividad con respecto a su facturación total. (respuesta cuantitativa abierta)

2. RETOS Y OPORTUNIDADES DEL SISTEMA

- 2.1. ¿Posee el CEE un Plan de Negocio / Plan Estratégico? (múltiple opción)
- A) No se dispone de Plan de Negocio / Plan Estratégico
 - B) Sí, se dispone de uno Anual
 - C) Sí, se dispone de uno que abarca de 1 a 3 años
 - D) Sí, se dispone de uno que abarca de 3 a 5 años
 - E) Sí, se dispone de uno que abarca más de 5 años

- 2.2. Indique qué sistemas de gestión de acuerdo a estándares internacionales sigue el centro: (múltiple opción)
- A) Sistemas de Gestión de la Calidad - ISO 9001:2008
 - B) Sistemas de Gestión Ambiental - ISO 14001:2004
 - C) Sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales - EMAS
 - D) Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo - OSHAS 18001
 - E) Especificación para la gestión ética y profesionalizada de los centros especiales de empleo (CEE) (AENOR)
 - F) Otros: (Especificar cuál o cuáles)
 - G) No se sigue ningún sistema de gestión

2.3.

Valore en su opinión de 1 a 5 las siguientes afirmaciones sobre el sistema de CEE siendo 5 totalmente de acuerdo y 1 totalmente en desacuerdo. (respuesta cuantitativa)

El CEE proporciona, en líneas generales, estabilidad en el empleo de las personas con discapacidad.

El marco regulatorio actual que permite diferentes acepciones de CEE (con ánimo de lucro, iniciativa social, etc.) es eficaz.

La red asociativa a la que están inscritos los CEE aporta valor añadido al sector.

El Estado recupera la financiación y las ayudas públicas otorgadas a los CEE a través de varios instrumentos como el IVA, el IRPF, la Seguridad Social, el incremento de la capacidad adquisitiva de los trabajadores, etc.

Los CEE cuentan con planes de desarrollo personal: Planificación del itinerario profesional individualizado según las capacidades de la persona.

El modelo de CEE debe promover la transición de las personas con discapacidad al empleo ordinario

La actividad de los CEE está concentrada en sectores muy maduros y focalizada hacia las mismas actividades y servicios

El control de la Administración sobre los CEE, es adecuado y suficiente.

Se percibe a los CEE como empresas débiles con alta dependencia en las subvenciones

- 2.4. En términos generales, ¿qué nivel de especialización tecnológica cree Ud. que dispone su CEE? (opción única)
- A) Por debajo de la media del sector de actividad al que pertenece
 - B) En la media del sector
 - C) Por encima de la media del sector

- 2.5. En términos generales, ¿qué nivel de innovación cree Ud. que dispone su CEE? (opción única)
- A) Por debajo de la media del sector de actividad al que pertenece

- B) En la media del sector
- C) Por encima de la media del sector

2.5.1 ¿Qué considera que sería necesario para la mejora del desarrollo tecnológico y la innovación de los CEE? (respuesta abierta)

3. ANÁLISIS DEL MODELO DE GESTIÓN DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

- 3.1. Indique el número de empleados totales de su centro (A 31 diciembre 2011) (respuesta cuantitativa abierta)
- 3.2. Indique el numero de empleados por tipo y grado de discapacidad en el CEE (A 31 diciembre 2011): (respuesta cuantitativa abierta)
 - A) Enfermedad mental
 - B) Discapacidad intelectual
 - C) Discapacidad física
 - D) Discapacidad visual
 - E) Discapacidad sensorial auditiva
- 3.3. Indique el crecimiento neto de la plantilla con discapacidad del CEE durante el periodo 2010-2011 (1 de enero de 2010-31 diciembre 2011): (respuesta cuantitativa abierta)
- 3.4. Indique el número de empleados según sexo (a 31 de diciembre 2011): (respuesta cuantitativa abierta)
 - A) Hombre
 - B) Mujer
- 3.5. Indique el número de empleados por tipo de edad (a 31 de diciembre 2011): (respuesta cuantitativa abierta)
 - A) Menos de 30 años
 - B) De 31 a 45 años
 - C) Más de 45 años
- 3.6. ¿Cuenta el CEE con una Unidad de Apoyo?(Sí/No)
- 3.6.1 En caso afirmativo ¿Cuántas personas se encuentran adscritas? (respuesta cuantitativa abierta)
- 3.7. Indique la facturación del CEE durante 2011 (en euros): (respuesta cuantitativa abierta)
- 3.8. Incremento de la Facturación del CEE en el periodo 2010-2011: (opción única)
 - A) Más del 20%
 - B) Del 6% al 20%
 - C) Del 1% al 5%
 - D) 0%
 - E) Del -5% al -1%
 - F) Del -20% al -6%

G) Más del -20%

- 3.9 ¿Cuenta el CEE con planes de ajuste personal y social?(Sí/No)
- 3.9.1 En caso afirmativo ¿Cuántos profesionales de su CEE se dedican a ejecutar los planes de ajuste personal y social? (respuesta cuantitativa abierta)
- 3.10. Indique el número de empleados con discapacidad que se encuentra en enclaves laborales: (opción única)
- A) No hay enclaves laborales
 - B) 0%-5%
 - C) 6%-10%
 - D) Más del 10%
- 3.11. Indique el número total empleados con discapacidad del CEE que han accedido al empleo ordinario en el período 2009-2011:(respuesta cuantitativa abierta)
- 3.12. Indique una de las siguientes opciones. Los beneficios obtenidos por el CEE: (opción única)
- A) Se reinvierten en su totalidad en el mismo centro o en sus trabajadores.
 - B) Siempre se reparten total o parcialmente entre los socios/accionistas.
- 3.13. En relación a las subvenciones recibidas durante el 2011 - Indique las de Generación de empleo (en euros): (respuesta cuantitativa abierta)
- 3.14. En relación a las subvenciones recibidas durante el 2011 - Indique las de Mantenimiento de empleo (en euros): (respuesta cuantitativa abierta)
- 3.15. En relación a las subvenciones recibidas durante el 2011 - Indique las de Unidades de apoyo (en euros): (respuesta cuantitativa abierta)
- 3.16 Indique los pagos realizados en 2011 en la Seguridad Social de los empleados (en euros): (respuesta cuantitativa abierta)
- 3.17 Indique los pagos realizados en 2011 en IRPF (en euros): (respuesta cuantitativa abierta)
- 3.18 Indique los pagos realizados en 2011 en IVA (en euros): (respuesta cuantitativa abierta)
- 3.19 Indique los pagos realizados en 2011 en Impuestos sobre sociedades (en euros): (respuesta cuantitativa abierta)
- 3.20 Gasto en apoyo sanitario a los empleados realizado en 2011 (en euros): (respuesta cuantitativa abierta)
- 3.21 Estime el importe pagado en compras y aprovisionamientos realizadas a terceros (incluyendo servicios básicos como electricidad, agua, etc): (respuesta cuantitativa abierta)
- 3.22 Indique según su opinión que características debería incluir un nuevo modelo de empleo protegido (respuesta abierta 2000 caracteres)

4. DATOS DE CONTACTO

- 4.1. Nombre del Centro Especial de Empleo:
- 4.2. Dirección:

- 4.3. Teléfono:
- 4.4. Correo electrónico:
- 4.5. Nombre del contacto:
- 4.6. Puesto del contacto:
- 4.7. Nivel académico y formativo del gestor del CEE:

12.5 Anexo III: Mesas de trabajo

Cuestiones planteadas para debate de los asistentes en las sesiones celebradas⁷³:

1. ¿Qué habría que hacer para alcanzar la visión 2020 y cumplir el objetivo de aumentar la capacidad de los centros especiales de empleo de incorporar a personas con discapacidad al mercado laboral?
2. ¿Se debería ser más exigente o menos exigente en las empresas que optan por este modelo?
3. Más allá del 70/33.
4. ¿Qué habría que cambiar del actual marco regulatorio de los centros especiales de empleo? ¿Cómo deberían ser las ayudas?
5. ¿Cuáles deberían ser los atributos distintivos de los centros especiales de empleo? ¿Cómo es posible hacerlos más indistinguibles o visibles para la sociedad?
6. ¿Cuáles deberían ser los atributos de confianza distintivos de los centros especiales de empleo?

⁷³ **Madrid:** Primera sesión: Miguel Laloma (Fundación SERES y Empresa Responsable), Marta Martín Martín (NH), Juan García Olmo (COCEMFE), Mar Sánchez (Grupo Fundosa), Nuria García (AFEM), Gregorio Bercedo (Fundación Manantial), Luisa Staatsmann (CCOO), Elena Martín Checa (SPEE), José Luis Henarejos (CEPES), Alicia Fernández del Viso (Indra), Pedro Buesa (Grupo Alentis). Sesión segunda: Diego Javier Álvarez-Ossorio (Integra), Jesús M^a Ordóñez (Lanbide), Cristóbal Cuevas (Grupo Flisa), José Félix Sanz (Fundación Polibea), Luis Alonso (CERMI), Rubén Gil (Grupo SIRO), Pablo Álvarez Enciso (Acciona), Alberto Sánchez Meynial (Ibermática), Antonio Jiménez Lara (sociólogo), María Isabel Rodríguez (FEAFES), Teresa Regalado (Comunidad de Madrid), Cristina González Hipólito (DKV Integralia), Pablo Gómez (Intras).

Sevilla: Francisco del Río Noriega (Área Salud Mental Cádiz), Francisco Álvarez (FAISEM), Francisco López Aguado (FSC-INSERTA), Juan Baños (CEE Gesser S.L), Jesús Cruz Villalón (Universidad de Sevilla), Daniel Moreno (CCOO), María del Mar Martín (ACECA), Nieves García Jiménez (UGT Andalucía), Santiago Cañizares (FEPAMIC), Mercedes Aguilar (Junta de Andalucía).

Bilbao: Pablo Moratalla (EHLABE), Joachim Meissner (Fundación Eragintza), Gorka Rojas Arca (Observatorio Vasco de Economía Social), Andoni Basterra (CCOO), Aitor Bengoetxea (Universidad del País Vasco), Patxi Sestafa (ASPACE), José Pérez Plano (Tasubinsa), Íñigo Iriarte (Federación Vasca de asociaciones a favor de las personas con discapacidad intelectual).

Barcelona: M^a José Pujol (ICARIA), Leandro Tacon (AMMFEINA), Montserrat Canals (Grupo Flisa), Rafael Ruano (FECETC), Julio Martínez (MITON), Estrella Gutiérrez (CCOO), David Mendoza (Abogado consultor discapacidad), Isabel Llorens (Fundación Dau), Lola de la Fuente (Esclatec), Francesc Durá (DINCAT), Maria Antonia López Sala (Generalitat de Catalunya).

7. ¿Cuáles son los factores de éxito empresarial de los centros especiales de empleo?
8. ¿Cuáles son los factores clave para el desarrollo de las personas en los centros especiales de empleo?