

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Pablo Moratalla Santamaría

Coordinador de EHLABE

Inclusión Sociolaboral - Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkartea

RESUMEN

En el siguiente informe se realiza un exhaustivo repaso del desarrollo normativo de los CEEs en España desde la publicación de la LISMI (1982), profundizando en sus características más significativas. Además, como entidades de pleno derecho de la Economía Social y tomando en consideración sus principios fundamentales, se realiza un análisis comparativo y detallado sobre el cumplimiento de los mismos por parte de los CEEs de iniciativa social; en este sentido, y como conclusión al citado análisis se propone una revisión de la Ley de Economía Social con el objetivo de adaptar la misma a la realidad actual del sector de empleo protegido. Finalmente, se detalla algunos retos y aspectos a mejorar del actual modelo de empleabilidad para personas con discapacidad en España, liderado por los CEEs de iniciativa social.

PALABRAS CLAVE: CEE, discapacidad, empleo, iniciativa social, Economía social.

SHELTERED WORKSHOPS

ABSTRACT

An exhaustive review of the normative development of Sheltered Workshops in Spain since the publication of the LISMI (1982) is being carried out in the following report, going into detail about its most significant characteristics. In addition, as full member organizations in the Social Economy and taking into account their fundamental principles, a comparative and detailed analysis is carried out on their fulfillment by the Social Initiative Sheltered Workshops; in this sense, and in conclusion to the aforementioned analysis, a revision of the Law of Social Economy is proposed with the objective of adapting it to the current reality of the sheltered employment sector. Finally, it details some challenges and aspects to improve the current model of employability for people with disabilities in Spain, led by the Social Initiative Sheltered Workshops.

KEY WORDS: Sheltered Workshops, disability, employment, social initiative, Social Economy.

SUMARIO

1. Concepto jurídico. 1.1. Definición Centros Especiales de Empleo. 1.2. Aproximación y desarrollo normativo. 1.3. Empleo y personas con discapacidad. 1.4. Reglamento Centros Especiales de Empleo. 1.5. Requisitos obligatorios. 2. Características. 2.1. Naturaleza (público/privada). 2.2. Naturaleza (con ánimo de lucro/sin ánimo de lucro). 2.3. Relación laboral de carácter especial de personas trabajadoras con discapacidad en CEE. 2.4. Compensación económica. 3. Elementos que determinan su inclusión en ámbito de la economía social. 3.1. Previo. 3.2. CEEs de iniciativa social y principios economía social. 3.3. Consideración para la reforma de la Ley 5/2011 de Economía Social. 4. Comentario empírico: modelo inclusión sociolaboral de personas con discapacidad en España. Centros Especiales de Empleo. 4.1. Empleo y discapacidad. 4.2. Centros Especiales de Empleo en España. CEEs de iniciativa social. 4.3. Aproximación para la actualización del modelo de inclusión sociolaboral de personas con discapacidad. 4.4. Retos empleo y discapacidad en España. Bibliografía.

1. Concepto jurídico

1.1. Definición Centros Especiales de Empleo

Es el artículo 43 del Real Decreto Legislativo 1/2013, el que define jurídicamente los Centros Especiales de Empleo; definición ya articulada en la LISMI y refundida prácticamente sin ninguna variación respecto de la original:

Artículo 43-Centros Especiales de Empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad

1. Los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente.

Por tanto, los CEEs como una de las vías de integración laboral de personas con discapacidad, tiene 3 objetivos fundamentales:

- Ofrecer a las personas con discapacidad, que por diversas circunstancias no puedan tener un empleo en entornos ordinarios, un empleo productivo y remunerado.
- Prestar una serie de servicios de ajuste personal y social que sirvan para el desarrollo y formación en diferentes habilidades sociales y laborales que ayuden, no sólo al mantenimiento del empleo en el CEE sino a posibilitar el tránsito al empleo ordinario
- Ser agente facilitador, en los casos que sea posible, en ese proceso de tránsito al empleo ordinario.

1.2. Aproximación y desarrollo normativo

Con carácter previo a la aproximación a una de las entidades que forman la familia de la Economía Social y al desarrollo del concepto jurídico de los propios Centros Especiales de Empleo, consideramos necesario realizar algunos comentarios y observaciones sobre el desarrollo histórico y la evolución normativa de dichas entidades jurídicas. Esta aproximación servirá para contextualizar las recientes modificaciones normativas después de varias décadas sin modificaciones en la Ley de referencia, (13/1982, del 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos-LISMI) no sólo para el sector de Centros Especiales de Empleo sino, en general, para el colectivo de personas con discapacidad.

Efectivamente, la aprobación de la LISMI en el año 1982 supuso un avance relevante en la época como reguladora de un sistema de apoyos, prestaciones y medidas en un amplio abanico de áreas (social, laboral, educación, etc.) y como garantista, en igualdad de condiciones al resto de la población, de los derechos de las personas con discapacidad.

Con posterioridad, la *Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad-LIONDAU*, supuso un nuevo impulso a las políticas definidas en la propia LISMI, destacando líneas estratégicas en la lucha contra la discriminación y la accesibilidad universal. Además, la *Ley 49/2007* de un año después, establece el Régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Pero la aprobación de la *Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad* aprobada el 13 de enero de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, la ratificación por España de dicha Convención en el año 2007 y la necesidad de adaptación normativa a la citada convención (Ley 26/2011), hacen necesaria la armonización, aclaración y refundición de las 3 leyes previamente comentadas con el fin de reconocer a las personas con discapacidad como sujetos titulares de derechos estando los poderes públicos obligados a garantizar el ejercicio de los mismos.

En consecuencia, se aprueba el 29 de noviembre, el Real Decreto Legislativo 1/2013 de Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión laboral. Sin ahondar en exceso en el análisis de este Real Decreto sí consideramos que, a nuestro juicio, se perdió una muy buena oportunidad para, en el proceso de refundición y en el área de integración socio-laboral, actualizar y mejorar algunos de los enfoques, medidas y acciones reguladas¹.

Con todo, y centrándonos en el concepto jurídico de Centro Especial de Empleo, destacamos dos de las disposiciones del RDL 1/2013: la **Disposición Adicional Única-Remisiones Normativas**² y la **Disposición Derogatoria Única-Derogación Normativa**³:

De esta forma, y a pesar de la derogación de la LISMI (Ley 13/1982) se siguen manteniendo como referencias normativas (algunas de las cuales desarrollaremos

1. Muñoz García, C., “Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión laboral”, la Ley, nº 8231, Sección Tribuna, 2 Enero, 2014, Año XXXV.

2. “Las referencias normativas efectuadas en otras disposiciones a la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad, a la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, o a la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, se entenderán efectuadas a los preceptos correspondientes del texto refundido que se aprueba.”

3. “Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y en particular, por integrarse en dicho texto refundido: a) La Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad. b) La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. c) La 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.”

a lo largo del documento) relacionadas con el empleo protegido y los Centros especiales de Empleo las siguientes:

- *Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, de Regulación de la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajan en CEE*
- *Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, de Regulación de la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajan en CEE*
- *RD 2273/1985 de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo*
- *Orden Ministerial, de 21 de febrero de 1986, por la que se establecen diversos Programas de apoyo a la creación de empleo*
- *Orden Ministerial, de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo*
- *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 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores*
- *Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.*
- *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 Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*

1.3. Empleo y personas con discapacidad

Previo a la enumeración y análisis de la normativa relacionada con el empleo y las personas con discapacidad resulta imprescindible presentar, aunque sea someramente (profundizaremos más en el apartado 4), la situación actual del colectivo en relación al empleo a través de los datos estadísticos más relevantes.

1.3.1. Situación laboral de las personas con discapacidad

De esta forma, y según la Base de Datos Estatal de las Personas con Discapacidad, 1.335.100 personas en edad laboral (entre los 16 y los 64 años) tenía certificado de discapacidad en 2014. Esta cifra representa el 4,4% de la población española en edad laboral⁴.

Las oportunidades de empleo que se generan en el mercado de trabajo, no se distribuyen de forma igualitaria entre todas las personas que se encuentran en situación de desempleo. La falta de capacitación, junto con las barreras de acceso al puesto de trabajo, el desánimo, en menor medida la ausencia de necesidad y las razones familiares o personales, son algunas de las razones de la inactividad laboral de las personas con discapacidad. La inactividad laboral se ha convertido, junto al desempleo, en el problema más importante en lo que se refiere a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Así, la tasa de actividad de las personas con discapacidad en 2014 en España era del 38%, casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad. Si incluimos la variable género, hay una brecha de casi 4 puntos en la tasa de actividad de las mujeres (36,1%) en comparación con la de los hombres (39,5%). Además, dependiendo del tipo de discapacidad, la tasa de actividad varía mucho de una a otra siendo las personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental las más perjudicadas; estas diferencias vienen explicadas por la necesidad que de apoyos más intensos que requieren las personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental, por la experimentación de situaciones de discriminación más severa y por tener perfiles formativos más bajos.

En 2014, en España un 32,2% (163.400) de las personas con discapacidad se encontraban en situación de desempleo, siendo los datos entre hombres y mujeres similares. Por tanto, la situación del colectivo es muy desfavorable en comparación con la población en general. Dentro del colectivo de personas con discapacidad son los colectivos de personas con enfermedad mental y discapacidad intelectual los más vulnerables, con índices de paro muy superiores que rozan el 50%. Además, el 61,8% de las personas con discapacidad desempleadas, llevan más de un año registradas como demandantes de empleo y el 44% lleva más de dos años registrada. El paro registrado de larga duración del colectivo ha aumentado en un 73% desde el año 2010, debido a la persistencia de la crisis económica afectando en mayor medida a las personas mayores de 45 años.

4. Informe del Mercado de trabajo de las personas con discapacidad Estatal 2016 - datos 2015 del INE.

Población de 16 a 64 años según la tipología de la discapacidad y relación con la actividad. Cifras absolutas en miles

	Valores absolutos		Tasa de actividad		Tasa de empleo	
	2014	2013	2014	2013	2014	2013
TOTAL	1.335,1	1.428,3	38,0	37,4	25,7	24,3
TIPO DE DEFICIENCIA						
Sistema osteoarticular	316,7	349,1	44,6	42,8	32,4	30,2
Sistema neuromuscular	152,8	160,1	32,8	29,7	22,9	21,3
Intelectual	175,1	175,9	30,0	27,5	17,4	15,9
Trastorno mental	267,2	279,4	28,5	31,2	15,8	15,7
Sistema visual	88,9	95,0	43,2	44,2	33,6	31,7
Sistema auditivo	77,6	82,6	58,9	59,5	44,6	41,7
Sistema cardiovascular, inmunológico y respiratorio	107,6	122,5	29,7	32,1	17,9	19,1
Sistemas digestivos, metabólico y endocrino	53,9	59,9	46,6	45,5	35,0	32,9
Otros (2)	95,1	103,8	47,8	41,7	32,0	26,8
GRADO DISCAPACIDAD						
Grado de 33% a 44%	540,9	582,0	56,3	54,8	39,2	37,4
Grado de 45% a 64%	270,1	275,9	36,2	40,0	23,8	25,6
Grado de 65% a 74%	343,9	378,1	22,5	20,4	13,3	10,8
Grado de 75% y más	180,1	192,3	15,2	14,1	11,9	8,9

1. Personas con certificado de discapacidad grado de discapacidad superior o igual al 33%, según el procedimiento de valoración establecido por RD 1971/1999 modificado por RD 1364/2012.

2. El grupo de deficiencia Otros no es comparable con años anteriores a 2011. Incluye personas con discapacidad expresiva, indeterminada, desconocida y, desde 2011, personas registradas en la Seguridad Social para las cuales no se dispone del tipo de discapacidad.

Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con discapacidad. 2014 INE-Instituto Nacional Estadística).

Por último, es clave tener en consideración el nivel educativo a la hora de explicar los niveles de acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo y, también, la calidad de tales inserciones. Si se analiza la situación de las personas con discapacidad en relación con este aspecto se observan datos preocupantes: el 70 % de las personas con discapacidad refiere barreras en el acceso a la educación, la proporción de personas con niveles educativos bajos sigue siendo alta y el abandono educativo precoz de los jóvenes con discapacidad está entre los más elevados de Europa.

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. Este aspecto se encuentra, también, íntimamente ligado con el nivel formativo alcanzado por el colectivo de personas con discapacidad. Ello es especialmente preocupante si tenemos en cuenta que el desempleo en España tiene una especial incidencia en los colectivos con un menor nivel de formación, lo que supone una barrera más para las personas con discapacidad, dado su escaso nivel formativo en comparación al resto de la población⁵.

1.3.2. Normativa reguladora

Una vez realizado el análisis de situación de las personas con discapacidad respecto del empleo es imprescindible repasar la normativa que lo regula. Tal y como hemos comentado en el punto anterior, es el Real Decreto Legislativo 1/2013 (concretamente su capítulo VI) la norma que, en la actualidad, define y regula todo lo concerniente al empleo para personas con discapacidad, los tipos de empleo y, entre ellos, el empleo protegido y los Centros Especiales de Empleo.

De manera general, los artículos 35 y 36 del citado Capítulo VI definen tanto las garantías del Derecho al Trabajo de las personas con discapacidad como la igualdad de trato y ausencia de discriminación. Concretamente el artículo 35 nos habla de la igualdad de derechos “*en el acceso al empleo, así como en el acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional*” especificando esta garantía y efectividad de igualdad en diferentes aspectos tales como “*... las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y de despido, en la promoción profesional, la forma-*

5. Sickness, disability and work: Breaking de barriers. OCDE. 2010.

ción profesional ocupacional y continua, la formación para el empleo, y en la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales o la incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.”

Además, dicho artículo 35 ahonda en las situaciones u acciones que, en el ámbito laboral, pudieran suponer discriminación para las personas con discapacidad, como por ejemplo, “...*las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de discapacidad, en los ámbitos del empleo, en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo*” o cualquier otro tipo de discriminación por motivo o razón de la propia discapacidad.

De un modo más específico, el artículo 37 define la finalidad de las políticas de empleo y enumera las diferentes vías posibles de inserción laboral a las que el colectivo de personas con discapacidad puede acceder:

Como novedad, respecto a la anterior regulación de la LISMI (año 1982), se incluye, entre los tipos de empleo, mención específica a la metodología de empleo con apoyo como herramienta fundamental de soporte para las personas con discapacidad en su acceso al empleo ordinario. De esta forma, se le otorga al empleo con apoyo la visibilidad e importancia que entendemos merece, dada su evolución y resultados obtenidos en la mejora de la empleabilidad del colectivo, especialmente de las personas con discapacidad con mayores dificultades de empleabilidad, como por ejemplo, las personas con enfermedad mental o discapacidad intelectual⁶.

1.4. Reglamento Centros Especiales de Empleo

Tras la aprobación de la LISMI (año 1982) se desarrolló en 1985, a través de un Real Decreto, el Reglamento de Centros Especiales de Empleo. Como ya hemos comentado en el anterior apartado, a pesar de la derogación de la LISMI y refundición en el RD Legislativo 1/2013, todas las referencias normativas se mantienen, entre ellas, este *Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre*, que regula

6. JORDAN DE URRIES VEGA, F./ VERDUGO ALONSO, M.A/ VICENT RAMIS, C., “Análisis de la evolución del empleo con apoyo en España”, Real Patronato sobre discapacidad, 2005.

algunos aspectos fundamentales y define algunas de las características más importantes de los Centros Especiales de Empleo.

Destacamos y analizamos algunos de los aspectos fundamentales de estructura y organización que se recogen en el RD, dejando para el siguiente punto el análisis de las *peculiares* características y requisitos que estos Centros deben cumplir:

- Son empresas que realizan actividad productiva, ya sea de bienes o de servicios, y que compiten en el mercado de la misma manera que el resto de empresas *“sin perjuicio de la función social que los Centros Especiales de Empleo han de cumplir y de sus peculiares características, su estructura y organización se ajustará a los de las Empresas ordinarias.”* (artículo 2 del Reglamento). En este sentido, Los Centros Especiales de Empleo *“vendrán obligados a realizar una gestión sujeta a las mismas normas y requisitos que los que afectan a cualquier Empresa del sector a que pertenezcan* (artículo 9 del Reglamento).”
- Para obtener la consideración de Centros Especiales de Empleo por parte de una iniciativa o empresa, además de otros requisitos necesarios que analizaremos en el apartado siguiente, se *“exigirá su calificación e inscripción en el Registro de Centros que la Administración Autonómicas crearán dentro de su ámbito de competencias”* (artículo 7 del Reglamento). En este sentido, desde la aprobación de este Real Decreto en el año 1985, y a medida que las Comunidades Autónomas iban recibiendo las transferencias en materia de políticas activas de empleo, se han ido creando los diferentes Registros de Centros Especiales de Empleo a nivel autonómico (a excepción de Ceuta y Melilla). No obstante, a día de hoy todavía quedan algunas Comunidades Autónomas que no han regulado todavía el citado Registro, caso de la CAPV.
- Los Centros Especiales de Empleo *“vendrán obligados a presentar anualmente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o a la Comunidad Autónoma que corresponda, según sea uno u otra el Órgano concedente una Memoria comprensiva”* (artículo 13 del Reglamento) que incluya datos e información no sólo descriptivos (titularidad, ubicación, actividad) del propio CEE sino justificativa a nivel económico y consecución de objetivos de ajuste personal y social.

1.5. Requisitos obligatorios

Dos son los requisitos obligatorios que los Centros Especiales de Empleo deben cumplir y que se regulan en el Artículo 43 del Real Decreto Legislativo 1/2013 (antes en la LISMI), y en posteriores normativas como ahora veremos:

1.5.1. Composición Plantilla

“La plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla. A estos efectos no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.”

Por tanto, cualquier iniciativa o empresa que quiera registrarse con carácter de Centro Especial de Empleo, obligatoriamente tendrá que cumplir con este requisito de plantilla; dentro del 70% computan las personas trabajadoras que tengan reconocida una discapacidad en grado igual o superior al 33%, cualquiera que sea su tipo de discapacidad. Además, *“se consideran que presentan una discapacidad igual o superior al 33% los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.”* (Artículo 4 del RDL 1/2013)

A pesar que este requisito de porcentaje del 70% no ha variado en el RDL 1/2013 respecto de la LISMI, la transposición de algunos artículos concretos de Directivas Europeas a normativa estatal (Ley 31/2015) donde se mencionan porcentajes diferentes al regulado, conllevan una clara inseguridad jurídica por lo que abogamos por aplicar coherencia a toda la legislación que incluya mención a este apartado específico. De esta forma, se evitaría generar dudas con el que consideramos es, junto con los servicios de ajuste personal y social, las características diferenciadoras y de los CEEs respecto del resto de empresas.

1.5.2. Servicios ajuste personal y social

“...Los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente...”

...Se entenderán por servicios de ajuste personal y social los que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad de los centros especiales de empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo. Igualmente se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva.”

Como ya hemos comentado, ambos requisitos ya venían regulados en la propia LISMI en el año 1982. En el caso de los servicios de ajuste personal y social a prestar a las personas trabajadoras con discapacidad por las Unidades de Apoyo, no se regularán de manera específica hasta el año 2006, cuando con el objetivo de modernizar y mejorar estos servicios, se aprueba el *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*. A través de este Real Decreto se define el concepto de Unidad de Apoyo, sus funciones, composición y colectivos de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de empleabilidad a los que se dirigen especialmente.

2. Características

En este apartado trataremos de enumerar y detallar las principales características asociadas a los Centros Especiales de Empleo que vienen reguladas en las diferentes normativas citadas en el primer punto de este informe. Concretamente, nos centraremos en 3 aspectos: naturaleza de los CEEs, la relación laboral de carácter especial de las personas trabajadoras con discapacidad de los CEEs y en las compensaciones o ayudas económicas que reciben.

2.1. Naturaleza (Público/Privada)

Son el artículo 45⁷ del RDL 1/2013 y el artículo 5 del RD 2273/1985 los que definen quiénes pueden crear y ostentar la titularidad de un Centro Especial de Empleo. Ambos artículos regulan la posibilidad de que, tanto organismos públicos como privados, puedan promover, crear y ostentar la titularidad de un CEE con el objetivo principal de generar empleo remunerado para personas con discapacidad. En el caso de las Administraciones Públicas, podrán promoverlos “directamente o en colaboración con otros organismos o entidades”.

Además, desde la aprobación del mencionado RD 2273/1985 del Reglamento, y al margen de su carácter público o privado, los CEEs se han regulado con figuras jurídicas muy diferentes tales como las puramente mercantiles (sociedades anónimas, sociedades limitadas), de la economía social (sociedades laborales, cooperativas) algunas con personalidad jurídica propia del Tercer Sector (Asociaciones, Fundaciones, etc.).

2.2. Naturaleza (con ánimo de lucro/sin ánimo de lucro)

En relación a la naturaleza de los CEEs, y al margen de su posible carácter público o privado, los CEEs “podrán carecer o no de ánimo de lucro” según se define también en el mismo artículo 5⁸ del RD 2273/1985. La diferenciación viene dada por la aplicación de sus posibles beneficios al propio objeto social y a la propia entidad (sin ánimo de lucro) o el aprovechamiento de todo o parte de

7. RDL 1/2013-Art. 45- Creación de centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. 1. Los centros especiales de empleo podrán ser creados tanto por organismos públicos y privados como por las empresas, siempre con sujeción a las normas legales, reglamentarias y convencionales que regulen las condiciones de trabajo. 2. Las administraciones públicas, dentro del ámbito de sus competencias y a través del estudio de necesidades sectoriales, promoverán la creación y puesta en marcha de centros especiales de empleo, sea directamente o en colaboración con otros organismos o entidades, a la vez que fomentarán la creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad mediante la adopción de las medidas necesarias para la consecución de tales finalidades. Asimismo, vigilarán, de forma periódica y rigurosa,...

8. Capítulo II-Artículo 5 del RD 2273/1985-reglamento de los Centros Especiales de Empleo. Según su titularidad, los Centros Especiales de Empleo podrán tener carácter público o privado. Atendiendo a la aplicación de sus posibles beneficios, los Centros podrán carecer o no de ánimo de lucro, según que aquellos repercutan en su totalidad en la propia institución o se aproveche parte de ellos en otra finalidad distinta que haya de cubrir la Entidad titular del mismo.

esos beneficios en otra finalidad distinta a la del propio objeto social. De esta forma, a lo largo de los últimos 30 años desde la aprobación de la LISMI y de este RD de Reglamento, los CEEs que se han ido calificando y poniendo en marcha se han ido diferenciando en función de su naturaleza quedando agrupados en dos sectores claramente diferenciados: CEEs de la iniciativa social y pública sin ánimo de lucro, y CEEs del sector privado con ánimo de lucro; los primeros, agrupan del entorno del 51% de todos los CEEs y prácticamente el 60% de las personas con discapacidad en empleo protegido.

Como se ha comentado, y a pesar de que desde los inicios reguladores del sector se realiza mención expresa a su naturaleza en función del ánimo o no ánimo de lucro, incluso pudiéndose interpretar la posibilidad de regulaciones específicas en función de esta diferencia (por ejemplo, en las posibles ayudas a percibir como luego veremos), la realidad es que a lo largo de estos 30 años no ha habido priorización del sector sin ánimo de lucro y de iniciativa social. En la actualización y refundición normativa de 2013, por tanto, se perdió también una muy buena oportunidad para reforzar y priorizar la labor realizada históricamente por los CEEs sin ánimo de lucro en la creación y mantenimiento de miles y miles de empleos, especialmente, del colectivo de personas con discapacidad con mayores dificultades y necesidades de apoyo (discapacidad intelectual, enfermedad mental, etc.)

2.3. Relación laboral de carácter especial de personas trabajadoras con discapacidad en CEE

Es actualmente el RDL 1/2013 y el RD 1368/1985 (modificado por el RD 427/1999) la normativa que regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo. La antigua LISMI, y actualmente el artículo 43 del RDL 1/2013, es quien define que esa relación laboral es de carácter especial, que dispone de una normativa específica (RD 1368/1985) que recoge un esquema de derechos y deberes laborales, muy aproximados a las relaciones laborales comunes, pero con algunas peculiaridades que tienen como objetivo fundamental favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad a través de los CEEs.

Esta configuración jurídica del año 1985, que fue incorporada más tarde a la Ley de Estatuto de los Trabajadores, recogiénolo expresamente en su artículo 2.1 del RDL 1/1995 de Texto Refundido, ha supuesto en estas tres últimas décadas

un amplio desarrollo del empleo protegido y, por tanto, una mejora sustancial de la empleabilidad de las personas con discapacidad a través de la creación y mantenimiento del empleo para el colectivo.

A lo largo de los diferentes Capítulos se define ese esquema de derechos y deberes antes comentados, pudiendo destacar lo siguiente: no se incluye a personas sin discapacidad en CEEs (artículo 1), es decir, queda fuera del ámbito de aplicación de esta relación laboral especial, la relación laboral de las personas sin discapacidad trabajadoras del CEE así como de las personas con discapacidad que presten sus servicios en empresas que no tengan la calificación de CEE. Además, los derechos y deberes recogidos en la norma y que conforman la relación laboral de carácter especial, y más con la modificación del RD 1368/1985, supone un grado de acercamiento aún mayor al régimen jurídico de relaciones laborales común en aspectos tales como las garantías salariales, modalidades y duración de contratos, etc.

Por último, se recoge específicamente (Capítulo IV) el derecho de representación colectiva y de reunión y de negociación colectiva.

Si bien, a pesar de no haberse producido todavía, existe un compromiso y mandato al Gobierno (desde el año 2010 con la Ley 35/2010 de medidas urgentes) para la revisión, actualización y mejora del texto original con el objetivo de dotarlo de mayor calidad y adecuación al marco actual de las relaciones laborales basándose en los principios fundamentales de igualdad y no discriminación. En este sentido, consideramos necesario mantener esta relación laboral de carácter especial pero compartimos la necesidad de revisar y actualizar el texto con un doble objetivo: adecuarlo a los principios de la Convención de Derechos de las personas con discapacidad e introducir algunos temas actuales muy relevantes para el sector y para las propias personas con discapacidad. Podríamos destacar, entre otros:

- Modificaciones requisitos incapacidad/jubilaciones anticipadas de la legislación específica actual, compatibilidad prestaciones, modificaciones jornadas, etc. para abordar de manera adecuada la problemática del deterioro y envejecimiento prematuro del colectivo.
- En la problemática de la subrogación de personas con discapacidad, modificaciones normativas (del propio Estatuto de los Trabajadores) con el objetivo de facilitar la subrogación con independencia de la relación laboral de la propia persona trabajadora con discapacidad.

- Introducción de mejoras para garantizar la total accesibilidad, apoyos y adaptaciones necesarias (personales, técnicas, tecnológicas o en sus condiciones laborales) para el desarrollo profesional de las personas con discapacidad.
- Actualizaciones en las modalidades de contratación (contrato a domicilio, contrato formación), en el tiempo de trabajo (horas extraordinarias)
- etc.

2.4. Compensación económica

Otra característica de los Centros Especiales de Empleo, y que viene regulado ya desde la antigua LISMI en el año 1982 (actualmente en el RDL 1/2013) y en normativa específica posterior, son la regulación y determinación de compensaciones económicas “en atención a las especiales características que concurren en los CEES y para que éstos puedan cumplir la función social requerida” (artículo 44 del RDL 1/2013). El objetivo fundamental de estas compensaciones económicas es ayudar a la viabilidad de los CEES.⁹

Además, en este mismo artículo 44, se enumeran diferentes criterios que los CEES deben reunir para establecer las citadas compensaciones económicas: condición de utilidad pública, imprescindibilidad y carecer de ánimo de lucro. A pesar del establecimiento de estas condiciones para modular las diferentes ayudas económicas que los CEES pudieran recibir, éstas no han tenido la relevancia que se presumía, y que a nuestra consideración debieran de haber tenido con el objetivo de priorizar al sector de iniciativa social, en el desarrollo normativo posterior en el que, de manera más específica, se articulan y definen los diferentes tipos de ayudas y compensaciones.

Por tanto, la Orden Ministerial de 21 de febrero de 1986 (actualizada con la OM de 16 de octubre de 1998) únicamente define 2 grupos de ayudas diferenciadas para los CEES, para la generación de empleo y para el mantenimiento de los puestos de trabajo, sin modularlas ni hacer distinción en función de si, por ejemplo, un CEE carecía o no de ánimo de lucro.

En el año 2006, y a través de la aprobación del RD 469/2006 de Unidades de Apoyo a la actividad profesional, se regula un tercer programa de apoyo a los

9. MENENDEZ CALVO, R., “Integración laboral de las personas con discapacidad: modelo legal tras la reforma de 2012”, Anuario de la Facultad de Derecho, nº 5, 2012, pp. 223-243.

CEEs que tiene como objetivo fundamental la mejora de los servicios de ajuste personal y social que los CEEs ofrecen a las personas trabajadoras con discapacidad con mayores necesidades de apoyo. Forman parte de este colectivo específico, las personas con discapacidad intelectual, las personas con enfermedad mental y las personas con discapacidad sensorial y física con un porcentaje de minusvalía igual o superior al 65%.

Los diferentes programas y subvenciones definidos y regulados en la OM de 1986 así como el RD 469/2006, siguen vigentes en la actualidad sin que se hayan producido cambios relevantes ni en la estructura ni en las dotaciones de los mismos, es decir, los CEEs vienen recibiendo las mismas ayudas desde hace más de 30 años. Al contrario, con la crisis económica y financiera de los últimos años, hemos asistido en algunas Comunidades Autónomas al recorte, disminución o retraso en muchas de las partidas de estos programas para CEEs. Consideramos que, al menos para las ayudas destinadas a la generación de empleo para el colectivo, sería necesario una revisión y actualización de cantidades y de requisitos priorizando, tal y como venimos reclamando a lo largo del texto, al sector de iniciativa social y al colectivo con discapacidad con mayores dificultades de empleabilidad.

Gasto en Ayudas a la Integración Laboral de personas con discapacidad 2014

	Absolutos (millones de euros)	% (Vertical)
Centros especiales de empleo	178.033.082	97,5
Proyectos generadores de empleo	2.467.724	1,4
Mantenimiento de puestos de trabajo	162.234.119	88,8
Unidades de apoyo	13.331.238	7,3
Empleo con apoyo	233.322	0,1
Subvenciones por contratación indefinida en empresas del mercado ordinario	4.370.942	2,4
TOTAL	182.637.345	100,0

Fuente: informe 1-Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España- ODISMET.

3. Elementos que determinan su inclusión en el ámbito de la Economía Social

3.1. Previo

La Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social tiene como objetivo básico y fundamental el reconocimiento y mejor visibilidad de las entidades que forman el sector, otorgándoles mayor seguridad jurídica y definiendo sus principios reguladores; además, en su artículo 5¹⁰ se enumeran de manera concreta las entidades que forman parte de la Economía Social. De esta forma, con la mención e inclusión de los Centros Especiales de Empleo en el referido artículo, éstos se convierten en miembros de pleno derecho de la Economía Social al igual que el resto de entidades clásicas del sector, como las Cooperativas o las Sociedades Laborales:

A pesar de que, como acabamos de señalar, en esta Ley se reconoce como miembros de pleno derecho de la Economía Social a todos los Centros Especiales de Empleo (CEEs), la realidad es que en el sector de empleo protegido estatal cohabitan una diversidad de realidades muy dispar que obedece a intereses, objetivos y finalidades muy heterogéneas; muchas veces, incluso antagónicas a algunos de los principios de la propia economía social (primacía de las personas y del fin social sobre el capital, aplicación de resultados al objeto social, solidaridad interna y con la sociedad, etc.).

Realizando una pequeña aproximación a esta diversidad¹¹, podemos configurar hasta cuatro grupos bien diferenciados de CEEs que operan en el Estado:

- Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social (CEEIs). Son aquellos promovidos por entidades sociales y del Tercer Sector, pioneros en la generación de empleo para personas con discapacidad mediante la fórmula del empleo protegido, especialmente para el colectivo con discapacidad con

10. Artículo 5-Entidades de la Economía Social. Forman parte de la economía social las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en el artículo anterior.

11. "Posicionamiento y propuestas de FEACEM sobre subvenciones, bonificaciones y ayudas a Centros Especiales de Empleo"- 2012 FEACEM.

mayores necesidades de apoyo como son las personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental, discapacidad física y sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

- Centros Especiales de Empleo promovidos por personas empresarias individuales (PYMES), con o sin discapacidad, emprendedoras e impulsoras de empleo para personas con discapacidad.
- Centros Especiales de Empleo promovidos por grandes entidades corporativas (medianas y grandes empresas) que cumplen la normativa en vigor en cuanto a la obligación de contratación de personas con discapacidad (art X del RDL 1/2013) y que, además ponen en marcha CEEs con actividades diferentes a su actividad principal y que también son generadoras de empleo para personas con discapacidad.
- Centros Especiales de Empleo promovidos por grandes entidades corporativas (medianas y grandes empresas) que, en muchos de los casos, no cumplen con la normativa y la obligación de contratación de personas con discapacidad pero promueven y constituyen CEEs obedeciendo, en muchos de los casos, a razones y objetivos contrarios al espíritu de la norma y a los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación que debieran imperar en su funcionamiento: cumplir el 2% de reserva para personas con discapacidad con las medidas alternativas a través del propio CEE, promover CEEs con la misma actividad que la actividad principal de la propia empresa promotora ofreciendo salarios más bajos y sin prestar los apoyos y ajustes obligatorios, etc.).

3.2. CEEs de iniciativa social y principios Economía Social

Como comentamos en el punto anterior, los CEEs de iniciativa social y sin ánimo de lucro (CEEIs) son aquellos cuya titularidad corresponde a entidades públicas o privadas de carácter no lucrativo o a entidades públicas o privadas que están participadas mayoritariamente en su capital social, de manera directa o indirecta por entidades sin ánimo de lucro o entidades de economía social con presencia mayoritaria de personas con discapacidad. Además, reinvierten sus beneficios al fin social de la entidad y generan puestos de trabajo, especialmente, para los colectivos con discapacidad con mayores necesidades de apoyo.

Por tanto, tal y como pormenorizaremos a lo largo de este punto, son los CEEs de iniciativa social y sin ánimo de lucro los únicos de entre el sector de empleo

protegido que asumen, comparten y actúan en base a los principios y objetivos fundamentales que se promueven desde la economía social. El resto de CEEs, a pesar de que en muchos casos realizan una loable labor de generación de empleo para personas con discapacidad, no asumen ni comparten los objetivos y principios fundamentales que, como miembros de la economía social, deben orientar su funcionamiento y gestión.

A continuación, y de manera pormenorizada, vamos a enumerar los principios y objetivos principales, compartidos por todos los CEEs de iniciativa social, que rigen su funcionamiento y gestión y que podemos entroncar y vincular a los principios orientadores de la economía social definidos, entre otros textos, en el artículo 4¹² de la propia Ley 5/2011:

- **Primacía de las personas y del objeto social sobre el capital y la aplicación de los resultados obtenidos en beneficio de las personas y del interés general.** Los CEEs, bien tengan forma jurídica sin ánimo de lucro bien tengan forma jurídica mercantil, no reparten dividendos y revierten el resultado y posible excedente obtenido en la propia entidad y en su propio objeto social. De esta forma, son las personas trabajadoras las beneficiarias directamente de la aplicación de ese beneficio obtenido, por ejemplo, en mejoras de puestos de trabajo, inversiones en instalaciones o creación de nuevos puestos de trabajo. En definitiva, sin obviar el objetivo fundamental de obtener beneficios y ser viables en base a una gestión profesional, en todos los valores, objetivos, planes y acciones que desarrollan los CEEs priman las personas con discapacidad sobre el capital, especialmente las personas con discapacidad que mayores dificultades de empleabilidad tienen.

12. Artículo 4-Principios orientadores. Las entidades de la economía social actúan en base a los siguientes principios orientadores: a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social. b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad. c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad. d) Independencia respecto a los poderes públicos.

Tal y como ya hemos comentado al inicio de este punto, en los CEEIs con figuras jurídicas mercantiles la mayoría del capital social está participado por entidades sin ánimo de lucro, del Tercer Sector o del ámbito público por lo que el reparto de dividendos entre los propios socios queda anulado a través de diferentes disposiciones estatutarias.

En definitiva, los CEEIs, como empresas transparentes y ajenas a la especulación, fomentan la **distribución equitativa y sostenible de la riqueza**, en forma de no reparto de dividendos y de aplicación de los beneficios en la propia entidad y por tanto, directamente en las propias personas que la conforman.

- **Organización y cultura empresarial participativa y democrática.** Con un fuerte arraigo y base asociativa, los CEEIs tienen como objetivo fundamental fomentar una organización en la que las personas, también por supuesto las personas con discapacidad, participan y se implican activamente en los procesos de gestión y organización de la propia entidad. Incluso, en entidades como con figura jurídica de cooperativa o sociedad laboral, además de la participación en la propia gestión y organización, también lo hacen de una manera equitativa en el capital social de las mismas.
- **Compromiso con el desarrollo humano local, social y medioambientalmente sostenible.** Los CEEIs, como iniciativas nacidas del seno del propio tejido asociativo o público, se han convertido en empresas fuertemente arraigadas al territorio y, específicamente, comprometidas con la mejora y desarrollo sociolaboral de las personas de su entorno con mayores necesidades de apoyo; facilitándoles para ello, los servicios de empleabilidad, los apoyos y medios precisos y adecuados que garanticen su inclusión social y laboral en los entornos en los que desarrollan sus proyectos de vida. En base a este compromiso con el territorio y con las propias personas, son empresas sin riesgo de deslocalización y cuyos objetivos están fuertemente ligados y responden a las necesidades del propio tejido social en el que tienen la actividad. En este sentido, un alto porcentaje de estos CEEs de iniciativa social acumulan amplia experiencia y dilatada trayectoria formando parte, con carácter previo incluso a su regulación normativa, de la actividad del propio territorio donde operan.
- **Generación de empleo de calidad y compromiso con su mantenimiento.** El sector del empleo protegido en general, desde su regulación normativa al inicio de la década de los 80, ha mantenido una línea ascendente de

crecimiento en números de empleo llegando, en la actualidad, a superar los 70.000 puestos de trabajos lo que supone un porcentaje importante respecto al número total de personas empleadas con discapacidad (alrededor de 343.000 personas) y uno de los más considerables del ámbito europeo. No obstante, es el sector de los CEEs de iniciativa social el que, históricamente, no sólo ha logrado generar oportunidades de empleo de calidad para el colectivo sino que, lo más importante, ha sido capaz de mantenerlo a pesar de diferentes épocas de crisis económicas y financieras¹³. En este sentido, los CEEis han priorizado su compromiso con las personas y el empleo a costa, muchas veces, de resultado y beneficio. Destacar, como ya venimos comentando, que un alto porcentaje de los empleos creados y mantenidos a lo largo de los años, corresponden a personas con discapacidad con mayores necesidades de apoyo social y laboral.

Por tanto, los CEEis y en colaboración con las Administraciones Públicas se han convertido, por un lado, en instrumentos de parapeto ante las profundas crisis destructoras de miles y miles de empleos para las personas con discapacidad (en el empleo ordinario y en otras iniciativas de empleo protegido), y por otro, iniciativas vertebradoras, comprometidas y generadoras de oportunidades laborales para los colectivos con mayores dificultades de empleabilidad lo que les ha convertido en un agente imprescindible de cada uno de los territorios en los que realizan su actividad.

- En definitiva, los CEEis son entidades sociales, que como parte también del llamado Tercer Sector, comparten con las entidades que lo forman el objetivo de **fomentar políticas de cooperación, de solidaridad, de equidad entre las personas y de responsabilidad con la cohesión social**. Al igual que el resto de entidades del Tercer Sector, los CEEis surgen y forman parte de la sociedad civil desde su origen, con un vínculo muy estrecho con el territorio en el que operan y un sólido compromiso con la empleabilidad de las personas con discapacidad, y por tanto, con el fomento de la igualdad de oportunidades para todas las personas en pos de una sociedad más cohesionada e igualitaria.

13. FEACEM “Presente y futuro de los Centros Especiales de Empleo” elaborado por KPMG en el marco del Programa Operativo del FSE de Lucha contra la Discriminación 2007-2013 cofinanciado por el Fondo Social Europeo, 2012, pp. 1-256.

3.3. Consideración para la reforma de la Ley 5/2011 de Economía Social

A lo largo de este apartado hemos analizado de manera pormenorizada la realidad actual del empleo protegido, realizando una diferenciación entre CEEs en función de su realidad, valores y adecuación a los principios que definen si una entidad forma parte de la economía social.

De esta forma, vemos que nos encontramos ante un sector de CEEs muy diverso, heterogéneo y donde conviven realidades muy diferentes que responden a interés, objetivos y finalidades extremadamente heterogéneas; algunas de estas realidades con principios y objetivos, aunque legítimos como no podía ser menos, muy alejadas de los principios y formas de actuación que deben guiar a las entidades de la economía social.

Analizados y confrontados los principios y elementos fundamentales de la economía social, y que vienen definidos en la propia Ley 5/2011, consideramos que, a excepción de los CEE de iniciativa social, el resto de realidades de CEEs no cumple la mayoría de los principios que regulan a las familias de la economía social, siendo en muchos incluso iniciativas antagónicas y muy alejadas de los objetivos y fines de la economía social. Únicamente, y como elemento común a todo el sector, podemos destacar el objetivo de generación de empleo para las personas con discapacidad; pero este objetivo, por sí mismo, resulta insuficiente para encuadrar a un CEE dentro de las entidades miembro de la economía social ya que, por poner un ejemplo, muchas empresas del sector privado y ajenas al sector de la economía social también tiene entre sus objetivos de responsabilidad social la contratación de personas con algún tipo de discapacidad.

Por ello, y teniendo en consideración el análisis realizado, únicamente los CEEs de iniciativa social pueden ser considerados entidades plenas de la economía social, toda vez que comparten todas y cada una de sus principios y valores fundamentales (primacía de las personas y del objeto social sobre el capital y la aplicación de los resultados obtenidos en beneficio de las personas y del interés general, organización y cultura empresarial participativa y democrática, generación de empleo de calidad y compromiso con su mantenimiento, fomento de políticas de cooperación, de solidaridad, de equidad entre las personas y de responsabilidad con la cohesión social, etc.).

Por ello, entendemos necesario y proponemos una revisión y actualización de la Ley 5/2010 de Economía Social con el objetivo de, entre otros, realizar una adaptación del artículo 5 a la realidad existente en el sector de Centros Especiales de Empleo; de esta forma, abogamos por una nueva enumeración y definición

de las entidades y familias que conforman la Economía Social en España, en la que en relación al sector de empleo protegido únicamente se incluya a los CEEs de iniciativa social por ser las que, de manera exclusiva, comparten y ponen en práctica los principios, valores y objetivos fundamentales de la Economía Social.

4. Comentario empírico: Modelo Inclusión sociolaboral de personas con discapacidad en España. Centros Especiales de Empleo

4.1. Empleo y discapacidad

Tomando en consideración a la evolución de los datos e indicadores de empleabilidad específicos del colectivo de las personas con discapacidad desde el inicio de la crisis a partir del año 2007, podemos afirmar con rotundidad que la situación sociolaboral del colectivo en España ha empeorado ostensiblemente los últimos años: como ya hemos comentado en el punto 1 del informe, se mantiene estable desde el año 2009 una baja tasa de actividad (33,9%) muy inferior a la de la población en general (78,1%), el acceso al empleo experimenta una progresiva reducción (tasa del 23,4%) y la tasa de paro se ha duplicado los últimos 5 años llegando al 31%.

Los últimos datos publicados de aumento del volumen de contratación (un 19,72% en relación al 2014) de personas con discapacidad en el año 2015 parecen confirmar un cambio de tendencia en la evolución del empleo para el colectivo aunque profundizando en los datos, observamos cómo sólo el 8% de los nuevos contratos formalizados fueron de carácter indefinido. Por tanto, a pesar del aumento de las contrataciones, sigue predominando una mayor temporalidad y rotación en la contratación¹⁴.

La gran mayoría del empleo para personas con discapacidad destruido en estos años de crisis en España corresponde a empleo en empresas ordinarias; por el contrario, el sector del empleo protegido no sólo ha logrado mantener la mayoría del empleo sino que los Centros Especiales de Empleo que lo conforman se han convertido en el destino de muchos de las personas expulsadas del mercado de trabajo ordinario; lo que pone de manifiesto el papel fundamental que el sector

14. Informe Anual del Mercado de Trabajo. SEPE 2015.

de empleo protegido, especialmente lo CEEs de iniciativa social, ha jugado en estos años de crisis como herramienta prioritaria para la inclusión social y laboral del colectivo de personas con discapacidad.

Además, el paso de esta profunda crisis económica, ha supuesto que el sector del empleo protegido (ya infradesarrollado en relación a otros países del entorno) haya tenido que afrontar una difícil travesía caracterizada por factores como el retraso generalizado en el cobro de subvenciones y ayudas, retraso en el cobro de la prestación de servicios y suministro de bienes a las AAPP, pérdida de clientes y contracción del mercado, etc.

De todos modos, y a pesar de que la destrucción de empleo para personas con discapacidad en empresas ordinarias ha sido generalizada, la situación del empleo para personas con discapacidad por Comunidades Autónomas ha sido variable como consecuencia de las especificidades cada región y de variables propias del mercado laboral en cada una de ellas. En este sentido, el papel de lo CEEs de iniciativa social ha sido fundamental para el manteniendo del empleo ya creado y en la generación de empleo neto a través de nuevas oportunidades y como receptores de las persona expulsadas del mercado ordinario. Como ejemplo más significativo, el de la CAPV con la tasa de desempleo (19,6%) para personas con discapacidad más baja del Estado y, a la vez, la Comunidad Autónoma con mayor tasa de actividad (49,07%).

4.2. Centros Especiales de Empleo en España. CEEs de iniciativa social

Como ya hemos comentado en el apartado anterior, el periodo de crisis económica, social y política que ha vivido España los últimos años ha derivado en un contexto general marcado por una política económica y del gasto público basada en la austeridad y la destrucción masiva de empleo y precarización del mercado laboral.

En este contexto, el sector de los Centros Especiales de Empleo no ha sido ajeno a la situación general de crisis, padeciendo también múltiples dificultades: no convocatoria y congelación de ayudas y subvenciones, retrasos en el cobro de subvenciones y/o de prestaciones de servicios y suministro de bienes a las administraciones públicas, limitaciones de acceso al crédito vía financiación bancaria, pérdida de clientes y contracción del mercado, dificultades para el acceso a financiación pública, y un largo etc.

Además, esta situación económica general se ha visto agravada por otra serie de factores que han/están influyendo e incidiendo en el sector, tales como la imparable competencia de los CEE puramente empresariales ajenos a los principios de la economía social, críticas y dudas respecto al propio modelo de CEE en el ámbito internacional y nacional, Percepción generalizada (y errónea) de ser un modelo “consumidor” de presupuestos de políticas activas de empleo, etc.

A pesar de este contexto desfavorable, los CEE han incrementado considerablemente sus plantillas de personas con discapacidad. Según los últimos datos facilitados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), a 31 de diciembre de 2015, 72.211 personas con alguna discapacidad estaban empleadas en alguno de los 1.965 CEEs registrados. Por Comunidades Autónomas, son las Comunidades de Madrid, Andalucía, Cataluña y Euskadi donde se aglutinan más de la mitad de los CEEs y de personas con discapacidad empleadas. Destaca, en especial, el caso de Euskadi que con una representatividad del 4,7% en población, supone el 12% de todo el empleo protegido estatal; además, con dos características destacables: casi el 95% del empleo protegido es de iniciativa social y más del 54% de las personas trabajadoras en CEEs son personas con discapacidad con mayores necesidades de apoyo para su empleabilidad, esto es, personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental o discapacidad física/sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

En este sentido, los CEE constituyen un ejemplo exitoso en la incorporación laboral de las personas con discapacidad y son un instrumento esencial en la política de generación de oportunidades laborales y de su innegable capacidad de actuar de palanca para la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad, especialmente en estos últimos años de crisis económica y de destrucción masiva de empleo en el entorno ordinario. Además, en el caso de los CEEs, por su capacidad de generación de oportunidades laborales en el colectivo de personas con discapacidad con mayores necesidades de apoyo para su inclusión en el mercado laboral.

Algunos datos que los corroboran:

- En 2012, el global de las plantillas de los CEEs en España era de 61.851, siendo a finales de 2015, tal y como hemos comentado, de 72.211 personas. Es decir, en un periodo de 3 años, se ha producido un aumento de más de 10.000 personas.
- Casi el 70% de los contratos realizados en 2015 lo fueron en Centros Especiales de Empleo, frente al 30% en empresas del entorno ordinario.

Centros Especiales de Empleo a 31-12-2015

Com. Autónoma / Provincias	Nº de Centros	Plantilla discapacitados
TOTAL	1.965	72.211
ANDALUCÍA	391	10.546
Almería	25	686
Cádiz	41	907
Córdoba	48	1.286
Granada	32	626
Huelva	30	410
Jaén	42	1.425
Málaga	70	1.828
Sevilla	103	3.378
ARAGÓN	67	2.022
Huesca	12	283
Teruel	5	106
Zaragoza	50	1.633
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	107	2.660
BALEARES (ILLES)	35	1.029
CANARIAS	62	1.754
Palmas (Las)	32	987
S.C. Tenerife	30	767
CANTABRIA	23	1.065
CASTILLA-LA-MANCHA	94	2.454
Albacete	16	536
Ciudad Real	21	492
Cuenca	7	267
Guadalajara	15	706
Toledo	35	706
CASTILLA Y LEÓN	237	453
Ávila	9	4.683
Burgos	38	73
León	76	711
Palencia	22	1.246
Salamanca	20	631
Segovia	10	306
Soria	6	200
Valladolid	47	85
Zamora	9	1.313

Com. Autónoma / Provincias	Nº de Centros	Plantilla discapacitados
CATALUÑA	209	118
Barcelona	154	14.580
Girona	20	1.204
Lleida	15	725
Tarragona	20	1.350
COMUNIDAD VALENCIANA	128	5.798
Alicante	25	687
Castellón	7	72
Valencia	96	5.039
EXTREMADURA	143	1.808
Badajoz	102	1.402
Cáceres	41	406
GALICIA	104	1.920
Coruña (A)	58	1.277
Lugo	11	64
Ourense	8	164
Pontevedra	27	415
MADRID (COMUNIDAD DE)	195	10.086
MURCIA (REGIÓN DE)	40	1.009
NAVARRA (C. FORAL DE)	17	1.444
PAÍS VASCO	76	8.629
Álava/Araba	17	1.028
Gipuzkoa	19	4.026
Bizkaia	40	3.575
RIOJA (LA)	27	627
CEUTA CIUDAD AUTÓNOMA	4	59
MELILLA CIUDAD AUTÓ.	6	38

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

4.2.1. Centros Especiales de Empleo de iniciativas Social (CEEis)

La inmensa mayoría de los CEEs de iniciativa social de España, agrupados en FEACEM (Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo sin ánimo de lucro), acumulan más de tres décadas desarrollando iniciativas sostenibles, rentables y generadoras de empleo para personas con discapacidad, a pesar de que no es hasta el año 2010 cuando, a raíz de aprobación de la Ley 5/2010 de Economía Social, los CEEs se convierten de pleno derecho en una familia más de la economía social.

Los CEEis, junto al resto de familias destacadas de la economía social forman un sector que a nivel cuantitativo, tiene un importante peso en la economía española, con más de 200.000 entidades, 116.000 millones de euros de facturación (10% del PIB), y 1,2 millones de empleos directos, que sumados a los indirectos e inducidos superan los 2 millones de empleos. Además, el sector empresarial de mercado de la economía social agrupa a más de 45.000 empresas que emplean de manera directa a 700.000 personas, facturando alrededor de 87.000 millones de euros. Entidades y empresas que comparten con los CEEis los principios fundamentales de la economía social con el objetivo de lograr una economía más sostenible y una sociedad más cohesionada.

FEACEM desde su creación en el año 2.000, ha logrado ir integrando bajo su paraguas a todas las asociaciones empresariales vinculadas al ámbito asociativo de personas con discapacidad, 14 en la actualidad, a través de los cuales integra y representa a más de 500 CEEis que aglutinan a más de 30.000 personas trabajadoras con discapacidad. De esta forma, alrededor de la órbita FEACEM se concentra el 50% de todo el empleo para personas con discapacidad en España.

El sector de CEEs de iniciativa social se ha convertido en agente referente en la generación de empleo para personas con discapacidad, especialmente de los colectivos con mayores necesidades de apoyo y ha sido pieza fundamental para el sostenimiento del empleo del colectivo en los duros años de crisis económica. Aun así, y como ya hemos comentado en el apartado introductorio, la situación laboral de las personas con discapacidad sigue siendo, en términos generales, muy mejorable, especialmente si la comparamos con la del resto de la población. De esta forma, con el objetivo de continuar generando más y mejores oportunidades laborales y de empleabilidad para las personas con discapacidad, el sector de empleo protegido de iniciativa social tiene la obligación de hacer frente a una serie de retos y objetivos fundamentales. Destacamos algunos de ellos:

- Reforzar la posición del sector en el marco de la economía social, buscando una mayor relevancia y reconocimiento institucional como miembros de pleno derecho de la misma. Además, como ya hemos comentado en el capítulo anterior, es necesario seguir impulsando el reconocimiento de los CEE de iniciativa social como los únicos CEES integrantes de la economía social ante otras fórmulas empresariales de empleo protegido ajenas a la propia economía social y a sus principios más fundamentales.
- Mejorar la visibilidad, la interlocución y la capacidad política a todos los niveles y con todos los estamentos, plataformas y agentes económicos o sociales que incidan en los intereses económicos o sociales de los CEEs. En este sentido, y de manera particular, es necesario mejorar la presencia internacional, especialmente en la europea, mejorando los mecanismos de participación e interlocución con otras plataformas y grupos de interés.
- Mejorar y reforzar la posición del sector como agente relevante y estratégico en la construcción de legislación y normativa que atañe al empleo de las personas con discapacidad en general y, especialmente, en lo que se refiere a normativa específica de los Centros Especiales de Empleo en particular.

En este sentido, y como abordaremos en el apartado siguiente, entendemos necesario que el sector, como referente del ámbito del asociacionismo y del empleo del colectivo, aborde, promueva y lidere una actualización del modelo estatal de empleo para personas con discapacidad con el objetivo de seguir generando oportunidades de empleo y empleabilidad más accesibles, abiertas e inclusivas tal y como marca la propia Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con discapacidad de Naciones Unidas.

4.3. Aproximación para la actualización del modelo de inclusión sociolaboral de personas con discapacidad

A continuación realizaremos una pequeña aproximación sobre algunos aspectos que, a nuestro juicio, es necesario reforzar y mejorar de actual modelo estatal de inclusión sociolaboral. En este sentido, y para este ejercicio de aproximación, no podemos obviar algunos modelos concretos dentro del Estado (caso del Modelo Vasco), que por sus características y peculiaridades han logrado ser referente, no sólo estatal sino también europeo en la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad:

- **Gestores de itinerarios sociolaborales completos.** Consideramos que los CEEis deben reforzar su papel como agentes que intervienen y gestionan diversos programas de empleabilidad y, por tanto, coordinan itinerarios completos de inserción laboral: desde servicios de empleabilidad fundamentales como la orientación profesional especializada, la intermediación laboral, todo tipo de formación, servicio ocupacional hasta las diferentes vías de empleo como son el empleo protegido con su objetivo final de inserción en la empresa ordinaria a través de la metodología de empleo con apoyo. Todo ello, en coordinación y colaboración con las diferentes administraciones públicas competentes, el tejido asociativo, las empresas y las propias personas.

Se trata, por tanto, de desarrollar un modelo más flexible, innovador y que busque la potenciación de las capacidades de las personas partiendo de la premisa de que todas las personas con discapacidad cualquiera que sea su discapacidad y grado, tienen opciones a todo tipo de acciones de empleabilidad y a múltiples posibilidades de itinerarios con el objetivo de mejorar y facilitar el paso y la promoción de las personas con discapacidad desde sistemas pasivos de servicios sociales a políticas activas de empleo, especialmente de los colectivos con mayores necesidades de apoyo.

- Tomando como base la propia definición del artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad¹⁵, y en relación a lo comentado en el punto anterior, los CEEis deben seguir trabajando por el derecho al empleo en **igualdad de condiciones, inclusivo, abierto y accesible** ofertando, gestionando y promoviendo para las personas con discapacidad, y especialmente para las que tienen más dificultades, una amplia gama de servicios de empleabilidad y oportunidades laborales con el fin de que las propias personas puedan decidir su itinerario y ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido.

15. “Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.”

Por tanto, se trataría de fomentar un **modelo más inclusivo** que tenga como objetivo facilitar a las personas que así lo desean, no sólo en el tránsito desde el Servicio Ocupacional al empleo protegido, sino también al empleo ordinario (público o privado) a través de los ajustes, apoyos, procesos formativos y de orientación necesarios.

- Debe de ser un modelo en el que trabaje, con más ahínco si cabe, por la **excelencia en la gestión** de las diferentes actividades empresariales, teniendo presencia en más modalidades y nuevo sectores; demostrando de esta manera la capacidad de las propias personas con discapacidad para desempeñar, con los apoyos oportunos multitud de trabajos diferentes en múltiples sectores. Poniendo el foco, como ya se ha comentado, en aquellas **personas con mayores necesidades de apoyo para la empleabilidad**
- Finalmente, se debe seguir reforzando el **trabajo coordinado** entre los CEEs y diferentes agentes públicos, sociales y económicos, especialmente en la coordinación de los diferentes programas y servicios de empleabilidad específicos para las personas con discapacidad.

4.4. Retos empleo y discapacidad en España

A pesar de la labor y del trabajo que históricamente se ha venido realizando desde el sector de iniciativa social en favor de las personas con discapacidad, es necesario continuar trabajando pues todavía queda mucho camino por recorrer para mejorar la situación laboral del colectivo (tasa de actividad, tasa de empleo) e igualarlo, al menos, con el de la población en general. En esta ardua labor no sólo es importante el sector de iniciativa social sino que, en colaboración con otros agentes (administraciones públicas, empresas privadas, tercer sector, etc.), y tomando como base principios comunes y compartidos (no discriminación, igualdad oportunidades, accesibilidad, participación e inclusión plenas,...) tenemos que encaminarnos a la consecución de una serie de retos y mejoras.

Desde el punto de vista de los CEEs de iniciativa social, y como ya hemos comentado en el apartado anterior:

- Refuerzo en la provisión de toda una amplia gama de apoyos (formación y capacitación, orientación profesional, empleo con apoyo,...), para mejorar la empleabilidad y la transición al empleo ordinario de las personas con

discapacidad, especialmente de los colectivos con mayores necesidades de apoyo.

- Mayores cotas de excelencia en la gestión y de puesta en marcha de procesos y prácticas innovadoras que redunden en la generación de nuevas oportunidades laborales para las personas con discapacidad.

Desde el punto de vista de las Administraciones Públicas:

- Consolidación de un marco estable de financiación pública de los diferentes programas de inclusión de personas con discapacidad, priorizando al sector de iniciativa social que gestiona los diferentes servicios de empleabilidad e itinerarios sociolaborales y a los colectivos con mayores necesidades de apoyo
- Mayor control y supervisión por parte de las Administraciones Públicas para el cumplimiento de la normativa vigente (RDL 1/2013) en materia de obligatoriedad de contratación de personas con discapacidad en la empresa privada ordinaria y en la propia administración pública. También, y en paralelo, mayor desarrollo normativo para la aplicación de cláusulas sociales en la contratación pública.

Desde el punto de vista de la empresa privada:

- Mayor cumplimiento normativo (RDL 1/2013) en la obligatoriedad de contratación de personas con discapacidad, incumplido de manera generalizada desde hace más de 40 años, y que redundaría en beneficio de los tránsitos al entorno ordinario de las personas con discapacidad y de la mejora de las tasas de actividad y desempleo del colectivo.

Bibliografía

- AA.VV., Informe del Mercado de trabajo de las personas con discapacidad Estatal 2016 INE- Instituto Nacional Estadística, 2016.
- AA.VV., Informe de datos EHLABE 2015, 2016.
- AA.VV., El empleo de las personas con discapacidad Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con discapacidad. INE- Instituto Nacional Estadística 2015.
- AA.VV., Informe *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*. OCDE, 2010.
- AA.VV. Posicionamiento y propuestas de FEACEM sobre subvenciones, bonificaciones y ayudas a Centros Especiales de Empleo. FEACEM-Federación Empresarial Española de Centros Especiales de Empleo, 2012.
- AA.VV. Informe 1-Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España. ODISMET-Fundación ONCE, 2016.
- AA.VV., FEACEM “Presente y futuro de los Centros Especiales de Empleo” elaborado por KPMG en el marco del Programa Operativo del FSE de Lucha contra la Discriminación 2007-2013 cofinanciado por el Fondo Social Europeo, 2012, pp. 1-256.
- BAREA TEJEIRO, J. (dir.), MONZÓN CAMPOS, J.L., AA.VV. Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco, Fundación BBVA, 2008.
- BENGOETXEA ALKORTA, A., “Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad”, *Revista Vasca de Administración Pública*, 99-100, 2014.
- CALVO VÉRGEZ, J., “Centros Especiales de Empleo: situación jurídica actual y perspectivas de futuro”, *GEZKI*, n.º 0, 2004, pp. 139-160.
- CAMACHO MIÑANO, M.M./ PÉREZ ESTÉBANEZ, R., “Centros especiales de empleo: empresas para una sociedad comprometida responsablemente”, *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*, Septiembre-Diciembre 2012, n.º12 (vol. 4, n.º3).
- CÁMARA IZQUIERDO, S., “Bienestar, actividad económica y cuentas nacionales: reflexiones en torno al concepto de trabajo productivo”, *Política y sociedad*, vol. 45, n.º 2, 2008, pp. 151-167.

- CARDENAL CARRO, M./ HIERRO HIERRO, J., “Nuevos caminos hacia la integración sociolaboral y la igualdad y no discriminación en el empleo de las personas con discapacidad: estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012”, *Aranzadi Social*, 17, 2008.
- CASTRO SANZ, M., “Los Centros Especiales de Empleo como fórmula de Economía Social”, en AA.VV. (PEREZ BUENO, Dir.), *Hacia un Derecho de la Discapacidad. Estudios en Homenaje al profesor Rafael de Lorenzo*, Aranzadi/Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2009.
- CAVAS MARTINEZ, F./SELMA PENALVA, A., “Economía Social, autoempleo e integración laboral”, en AA.VV., *Economía Social y Derecho. Problemas jurídicos actuales de las empresas de economía social* (Dir. GÓMEZ MANRESA/PARDO LÓPEZ), Ed. Comares, Granada, 2014, pp. 249-279.
- CORDERO GORDILLO, V., *Régimen jurídico del empleo de las personas con discapacidad*, Tirant lo Blanch, 2012.
- ESTEBAN LEGARRETA, RICARDO/ PÉREZ AMORÓS, FRANCISCO (Dir.)/ SOLÀ MONELLS, XAVIER (coord.), *La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros Especiales de Empleo*, Tirant lo Blanch, 2009.
- ESTEBAN LEGARRETA, RICARDO (Coor.)/ PASTOR MARTINEZ, ALBERTO/PEREZ PEREA, JORGE/SOLÀ MONELLS, XAVIER, “Informe sobre la elaboración de un Decreto Regulador de la relación laboral especial de las personas con discapacidad afectadas por especiales dificultades”, UAB, 2010.
- FERNÁNDEZ-COSTALEZ MUÑIZ, J./ GONZÁLEZ MÉNDEZ, A., “El contrato laboral de personas con discapacidad en centros especiales de empleo”, en AA.VV. (Coord. YZQUIERDO TOLSADA/ALMUDÍ CID/MARTÍNEZ LAGO), *Contratos: civiles, mercantiles, públicos, laborales e internacionales, con sus implicaciones tributarias*, vol. 15, (Los contratos de trabajo), Aranzadi, Cizur Menor, 2014, pp. 909-949.
- GELASHVILI, V./CAMACHO MIÑANO, M.M., “Factores que determinan la rentabilidad económica de empresas socialmente responsables: caso particular de los centros especiales de empleo”, *Anales de Economía Aplicada*, núm. XXVIII, 2014.
- IRIONDO MÚGICA, I./ VELÁZQUEZ ANGONA, F.J., “Integración laboral de las personas con discapacidad en los principales países de la UE”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 121, 2016.

- JORDAN DE URRIES VEGA, F / VERDUGO ALONSO, M.A / VICENT RAMIS, C, “Análisis de la evolución del empleo con apoyo en España” Real Patronato sobre Discapacidad, 2005.
- MARTÍNEZ-SAGARRA GONZÁLEZ, J., “Economía social e integración laboral de personas con discapacidad”, en, Fernández Arufe, J.E. (coord.), Estudios de economía social, Universidad de Valladolid, 2010.
- MENENDEZ CALVO, R., “Integración laboral de las personas con discapacidad: modelo legal tras la reforma de 2012”, Anuario de la Facultad de Derecho, nº 5, 2012, pp. 223-243.
- MUÑOZ GARCÍA, C., “Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social”, la Ley, nº 8231, Sección Tribuna, 2 Enero, 2014, Año XXXV.
- PÉREZ PÉREZ, J., ”La cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad: Una visión crítica de la regulación de las medidas alternativas a su cumplimiento”, Aranzadi Social, Vol. 5, núm. 4, 2012.
- RODRÍGUEZ, V./CUETO, B., “El trabajo de las personas con discapacidad ante la crisis”, Revista Internacional de Organizaciones, nº 11, diciembre 2013, pp. 61 y ss.
- RUBIO DE MEDINA, M.D., “Las referencias al empleo en la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su repercusión en la normativa laboral española”, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, vol. 1, núm. 1, enero-marzo de 2013, pp. 1-16.
- SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M./SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M., Los trabajadores discapacitados. Contratación, incentivos, centros especiales de empleo, prestaciones sociales, fiscalidad, Cisspraxis, Valencia, 2000.
- TUSET DEL PINO, P., Trabajadores con Discapacidad. La Prestación de Servicios de Ajustes Personales y Sociales, ed. Difusión jurídica y temas de actualidad, Madrid, 2010.

Normativa

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos (LISMI) (Derogada).
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, de Regulación de la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajan en CEE.

- Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, de Regulación de la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajan en CEE.
- RD 2273/1985 de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo.
- Orden Ministerial, de 21 de febrero de 1986, por la que se establecen diversos Programas de apoyo a la creación de empleo.
- Orden Ministerial, de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.
- 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 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.
- 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.
- Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 13 de diciembre de 2006 (Naciones Unidas).
- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.
- Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.