



# **TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO: ANÁLISIS EMPÍRICO CON LA MCVL**

**RESPONSABLE: M<sup>a</sup> BEGOÑA CUETO IGLESIAS**

**Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/940/2007, de 28 de marzo (subvenciones para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)**

**La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.**

# **Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y centros especiales de empleo: análisis empírico con la Muestra de Vidas Laborales**

Begoña Cueto Iglesias (Investigadora responsable)  
Miguel Ángel Malo Ocaña  
Vanesa Rodríguez Álvarez  
Carlos Francos Arias

Investigación financiada en el marco de la convocatoria de la Orden TAS/940/2007, de 28 de marzo (subvenciones para el Fomento de la Investigación Social FIPROS). Exp. FIPROS-2007/10.

## Resumen

El objetivo de esta investigación es estudiar el papel de los centros especiales de empleo, CEE, como medida clave de las políticas de empleo dirigidas a personas con discapacidad. La literatura, tanto nacional como internacional, sobre el tema es escasa, concluyendo la mayor parte de los análisis que, aunque han sido (y son) una medida muy utilizada no contribuyen a la inserción de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario, sino que pueden contribuir a su segregación. Por esta razón, se han extendido las recomendaciones a favor del empleo con apoyo en detrimento del empleo protegido, cuyo mayor exponente son los centros especiales de empleo. Tras un repaso de la normativa española sobre CEE (y sus variantes autonómicas), se utiliza la muestra de vidas laborales para llevar a cabo un análisis descriptivo y econométrico de la trayectoria laboral de las personas con discapacidad, con especial énfasis en su vinculación con los CEE. Los resultados muestran que las personas que comienzan su vida laboral en CEE presentan trayectorias más cortas y distintas a las de aquellas que comienzan en una empresa ordinaria o que nunca han trabajado en CEE. El análisis econométrico permite concluir que este tipo de centros no contribuyen a la inserción de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario, es decir, no son una forma de tránsito a la empresa ordinaria, sino un destino en sí mismos. Los resultados se mantienen cuando se hace el análisis por comunidades autónomas.

## Índice

Introducción.....	11
1 Los CEE como medida de integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.....	13
1.1 Las políticas de integración en el mercado de trabajo dirigidas a personas con discapacidad .....	13
1.1.1 Tipos de políticas dirigidas a personas con discapacidad .....	13
1.1.2 El empleo protegido .....	15
1.1.3 Los enclaves .....	21
1.1.4 El empleo con apoyo .....	23
1.1.5 Las políticas dirigidas a personas con discapacidad en España .....	26
1.2 Los Centros Especiales de Empleo en España.....	31
1.2.1 El gasto en CEE.....	32
1.2.2 Cuantificación del empleo en CEE.....	33
1.2.3 La contratación en los CEE .....	36
2 Normativa sobre Centros Especiales de Empleo .....	41
2.1 Normativa nacional.....	41
2.1.1 El traspaso de competencias a las Comunidades Autónomas .....	42
2.2 Ayudas y subvenciones a CEE.....	45
2.2.1 Ayudas a proyectos generadores de empleo en CEE .....	45
2.2.2 Ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo en CEE.....	50
2.2.3 Ayudas para la creación y el mantenimiento de unidades de apoyo en CEE .....	54
2.2.4 Ayudas autonómicas a los CEE.....	59
2.3 Los CEE en la negociación colectiva.....	62
2.3.1 Convenio colectivo de ámbito nacional .....	63
2.3.2 Convenios colectivos de ámbito autonómico .....	66
2.3.3 Convenios de empresa.....	70
3 Análisis descriptivo de las personas con discapacidad .....	77
3.1 Fuentes de información sobre discapacidad.....	77
3.1.1 Bases de datos sobre discapacidad .....	77
3.1.2 Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.....	83
3.1.3 La discapacidad y los CEE en la muestra de vidas laborales.....	87
3.2 Descripción de las personas con discapacidad.....	88

3.2.1 Trayectorias laborales de las personas con discapacidad.....	90
3.3 Las personas con discapacidad en CEE.....	97
3.4 Diferencias salariales.....	102
3.5 Pensiones relacionadas con el empleo.....	109
4 Los CEE como medio de inserción en el mercado de trabajo ordinario.....	117
4.1 Metodología: el <i>propensity score matching</i> .....	117
4.2 Resultados.....	123
4.2.1 Definición del grupo de tratamiento y del grupo de control.....	123
4.2.2 Resultados a nivel nacional.....	124
4.2.3 Resultados a nivel de comunidad autónoma.....	134
Conclusiones.....	137
Referencias bibliográficas.....	145
Anexo 1. Convenios Colectivos analizados.....	151
Anexo 2. Información suplementaria del análisis econométrico.....	154

## Índice de cuadros

Cuadro 1.1. Tipos de políticas de discapacidad.....	14
Cuadro 1.2. Tipos de empleo protegido.....	16
Cuadro 1.3. Gasto en políticas de integración de las personas con discapacidad.....	32
Cuadro 1.4. Evolución del número de CEE y de su plantilla .....	34
Cuadro 1.5. Centros Especiales de Empleo por Comunidades Autónomas .....	35
Cuadro 1.6. Contrataciones a personas con discapacidad .....	37
Cuadro 1.7. Contrataciones a personas con discapacidad en CEE según tipo de contrato (2007).....	38
Cuadro 1.8. Contrataciones a personas con discapacidad según tipo de contrato (2007).....	38
Cuadro 2.1. Traspaso de competencias en materia de registro de CEE a las CCAA .....	43
Cuadro 2.2. Ayudas y subvenciones destinadas a proyectos generadores de empleo en CEE .....	47
Cuadro 2.3. Ayudas y subvenciones para el mantenimiento de puestos de trabajo en CEE.....	51
Cuadro 2.4. Ayudas y subvenciones para la creación y el mantenimiento de unidades de apoyo en CEE: Financiación de los costes salariales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de trabajadores de las unidades de apoyo.....	56
Cuadro 2.5. Ayudas autonómicas a la transición de trabajadores en CEE a empresas ordinarias.....	59
Cuadro 2.6. Otras ayudas regionales .....	61
Cuadro 3.1. Tasa de prevalencia de la población discapacitada según sexo y base de datos utilizada .....	83
Cuadro 3.2. Tasa de actividad, empleo y paro en función de la base de datos utilizada .....	84
Cuadro 3.3. Distribución de la población con certificado de minusvalía según edad y existencia o no de discapacidad (en miles).....	86
Cuadro 3.4. Distribución de las personas con discapacidad según sexo .....	89
Cuadro 3.5. Distribución de las personas con discapacidad según edad.....	89
Cuadro 3.6. Distribución de las personas con discapacidad según el grado de discapacidad comunicado en el último episodio de empleo .....	90
Cuadro 3.7. Relación entre el primer y el último grado de discapacidad comunicado (porcentajes).....	90
Cuadro 3.8. Distribución de las personas con discapacidad según el número de episodios de empleo.....	91
Cuadro 3.9. Relación entre los grupos de cotización del primer y del último episodio de empleo .....	93
Cuadro 3.10. Trayectorias laborales de los trabajadores discapacitados.....	95
Cuadro 3.11. Distribución de los trabajadores con discapacidad según la relación con los CEE y sexo .....	97
Cuadro 3.12. Distribución de los trabajadores con discapacidad según su relación con los CEE y la edad.....	97
Cuadro 3.13. Distribución porcentual según el grado de minusvalía comunicado en el último episodio de empleo y la relación del trabajador con el CEE.....	98
Cuadro 3.14. Distribución porcentual de los trabajadores con discapacidad en función de su relación con CEE y el número de episodios de empleo .....	99

Cuadro 3.15. Distribución porcentual de los trabajadores con discapacidad según su relación con CEE, número de episodios de empleo y edad .....	99
Cuadro 3.16. Trayectorias laborales de los trabajadores en función de su relación con los CEE .....	102
Cuadro 3.17. Base de cotización media según sexo (€/hora) .....	105
Cuadro 3.18. Base de cotización media según edad en 2006 (€/hora) .....	105
Cuadro 3.19. Base de cotización media según tipo de relación laboral (€/hora).....	106
Cuadro 3.20. Base de cotización media según grupo de cotización (€/hora).....	107
Cuadro 3.21. Base de cotización media según sector de actividad de la empresa (€/hora).....	108
Cuadro 3.22. Base de cotización media según CCAA de la empresa (€/hora).....	109
Cuadro 4.1. Estimación del <i>propensity score</i> <sup>+</sup> .....	127
Cuadro 4.2. Estimación del ATT (efecto de trabajar en un CEE sobre la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria) .....	129
Cuadro 4.3. Estimación del <i>propensity score</i> para los hombres <sup>+</sup> .....	131
Cuadro 4.4. Estimación del <i>propensity score</i> para las mujeres <sup>+</sup> .....	132
Cuadro 4.5. Estimación del ATT (efecto de trabajar en un CEE sobre la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria) para los hombres.....	133
Cuadro 4.6. Estimación del ATT (efecto de trabajar en un CEE sobre la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria) para las mujeres .....	133

## Índice de gráficos

Gráfico 1.1. Distribución de los trabajadores en CEE según tipo de discapacidad (2001).....	36
Gráfico 1.2. Tipo de contratación en CEE (porcentaje sobre el total, 2007).....	39
Gráfico 1.3. Tipo de contratación a personas con discapacidad (porcentaje sobre el total, 2007) .....	40
Gráfico 3.1. Distribución de las personas con discapacidad según el tipo de relación laboral en el último episodio de empleo observado.....	92
Gráfico 3.2. Distribución de las personas con discapacidad según el grupo de cotización en el último episodio de empleo observado .....	93
Gráfico 3.3. Distribución de los trabajadores con discapacidad según su relación con CEE y el tipo de relación laboral en el último episodio de empleo.....	100
Gráfico 3.4. Distribución de los trabajadores con discapacidad según su relación con CEE y el grupo de cotización en el último episodio de empleo .....	101
Gráfico 3.5. Distribución según tipo de pensión y sexo .....	110
Gráfico 3.6. Distribución según tipo de pensión y edad en el año 2006 .....	111
Gráfico 3.7. Distribución según tipo de pensión e importe anual.....	112
Gráfico 3.8. Distribución según tipo de pensión y relación con CEE .....	113
Gráfico 3.9. Personas con discapacidad que compatibilizan pensión y empleo en 2006, según tipo de pensión y sexo .....	114
Gráfico 3.10. Personas con discapacidad que compatibilizan pensión y empleo en 2006, según tipo de pensión y relación con el CEE.....	115
Gráfico 4.1. Distribución del <i>propensity score</i> .....	128

Gráfico 4.2. Probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria para el grupo de control y los grupos de tratamiento.....	134
Gráfico 4.3. Estimación del ATT del grupo de tratamiento 1 (efecto de trabajar en algún momento en un CEE sobre la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria) según comunidades autónomas.....	135
Gráfico 4.4. Estimación del ATT del grupo de tratamiento 2 (efecto de trabajar en el primer empleo en un CEE sobre la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria) según comunidades autónomas.....	135

## Índice de siglas

ABVD	Actividades Básicas de la Vida Diaria
BEF	Benestar i Família
BOB	Boletín Oficial de Bizkaia
BOC	Boletín Oficial de Cantabria
BOCM	Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid
BOE	Boletín Oficial del Estado
BOG	Boletín Oficial de Gipuzkoa
BON	Boletín Oficial de Navarra
BOPC	Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz
BOPJ	Boletín Oficial de la Provincia de Jaén
BOPV	Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid
BOPZ	Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza
BOR	Boletín Oficial de La Rioja
CCAA	Comunidades Autónomas
CCOO	Comisiones Obreras
CEE	Centro Especial de Empleo
CES	Consejo Económico y Social
CIDDM	Clasificación Internacional de Discapacidades, Deficiencias y Minusvalías
CIF	Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud
CIG	Confederación Intersindical Galega
D	Decreto
DG	Dirección General
DOG	Diario Oficial de Galicia
DOGC	Diari Oficial de la Generalitat Catalana
DOGV	Diari Oficial de la Generalitat Valenciana
ECV	Encuesta de Condiciones de Vida
EDAD	Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia
EDDES	Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud
EHLABE	Euskal Herriko Lan Babesturen Elkarte - Asociación de Entidades de Trabajo Protegido del País Vasco.
EPA	Encuesta de Población Activa
ESS	European Social Survey
ET	Estatuto de los Trabajadores
EYE	Economía y Empleo



GI	Gran Invalidez
IPA	Incapacidad Permanente Absoluta
IPP	Incapacidad Permanente Parcial
IPT	Incapacidad Permanente Total
LISMI	Ley de Integración Social del Minusválido
MCVL	Muestra Continua de Vidas Laborales
MTAS	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
OCDE	Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
PHOGUE	Panel de Hogares de la Unión Europea
PIB	Producto Interior Bruto
RD	Real Decreto
RESOL	Resolución
SA	Sociedad Anónima
SL	Sociedad Limitada
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
SPEE	Servicio Público de Empleo Estatal
SS	Seguridad Social
UGT	Unión General de Trabajadores

## **Introducción**

En septiembre de 2008, se ha aprobado la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012. Esta acción pone de relieve que las personas con discapacidad constituyen uno de los grupos que tienen mayores dificultades de acceso al empleo. Hay que tener en cuenta, por otro lado, que la inserción laboral es un medio esencial hoy en día para conseguir independencia personal y económica y la plena inserción social de las personas con discapacidad.

En este marco, los Centros Especiales de Empleo (CEE) son, desde hace ya más de dos décadas, uno de los pilares clave de las medidas para la inserción laboral de las personas con discapacidad. Esta medida no ha estado exenta de polémica, con opiniones tanto a favor como en contra. Los argumentos a favor se centran en que los CEE contribuyen a reducir la inactividad de este colectivo además de proporcionarles un trabajo remunerado, favoreciendo su desarrollo personal. Los argumentos en contra señalan que los CEE en lugar de integrar pueden contribuir a la segregación del grupo, en la medida en que constituyen un punto de destino y no un medio de tránsito al empleo en el mercado de trabajo ordinario. En cierta medida, la citada Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad reconoce ambos puntos de vista puesto que plantea la renovación de los CEE, tratando de mantener la generación de empleo pero, a la vez, favoreciendo el tránsito al empleo ordinario.

En cualquier caso, llama la atención que los datos y los estudios sobre el papel de los CEE son escasos y los análisis que se han llevado a cabo distan de ser sistemáticos. Por esta razón, el objetivo con el que se ha planteado este proyecto de investigación es estudiar y analizar de forma exhaustiva los Centros Especiales de Empleo en España, centrándonos en una de las funciones que la LISMI les atribuye, que es servir de puente entre el empleo protegido y el empleo ordinario. Para ello, utilizamos una base de datos administrativa de reciente publicación, como es la Muestra Continua de Vidas Laborales. Esta base de datos contiene información sobre las trayectorias laborales de todas las personas que en un determinado momento (en nuestro caso en 2006) están vinculadas de alguna forma (empleo, prestación por desempleo o pensión contributivas) a la Seguridad Social. Gracias a la identificación

de los contratos realizados por CEE y de las personas que alegan una discapacidad legalmente reconocida en sus contratos, podremos realizar un análisis de las vidas laborales de estos individuos y valorar si los CEE favorecen o no la obtención de un empleo en empresas ordinarias.

El estudio se organiza en cuatro capítulos, tras esta introducción. En el primero de ellos se lleva a cabo una revisión de la literatura sobre políticas de empleo dirigidas a personas con discapacidad, en particular del empleo protegido y de los CEE, que en España son la medida que mayor volumen de recursos supone. El segundo capítulo se dedica a sintetizar la normativa sobre CEE en nuestro país, tanto en la parte referida a su registro como a las ayudas y subvenciones a las que pueden tener acceso y a los convenios colectivos que les afectan. En el capítulo tercero se presenta el análisis descriptivo de las personas con discapacidad y de su relación con los CEE, realizado a partir de la información de la muestra continua de vidas laborales (en su edición de 2006); finalmente, en el capítulo cuarto se lleva a cabo un análisis econométrico con el objetivo de estimar el efecto que el empleo en CEE tiene sobre la probabilidad de que las personas con discapacidad se inserten en el mercado de trabajo ordinario. Por último, se presenta un breve apartado de conclusiones.

## **1 Los CEE como medida de integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo**

El objetivo de este apartado es proporcionar un marco de análisis a los CEE como principal política dirigida a las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en España. Para ello, en primer lugar, se sitúan los CEE en el marco de las políticas de discapacidad –tanto a nivel nacional como internacional–, y, en segundo lugar, se lleva a cabo un análisis exhaustivo de los CEE en España en términos de gasto y de empleo.

### **1.1 Las políticas de integración en el mercado de trabajo dirigidas a personas con discapacidad**

En este primer epígrafe se lleva a cabo una revisión de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad, con un especial énfasis en los CEE. En primer lugar, a partir de varios estudios panorámicos, se realiza una tipología de las políticas existentes y de su evolución en el tiempo. En segundo lugar, nos centramos en el empleo protegido para después analizar los enclaves laborales (que en España están vinculados a los CEE) y el empleo con apoyo; finalmente, se realiza una descripción de las políticas desarrolladas en España.

#### **1.1.1 Tipos de políticas dirigidas a personas con discapacidad**

La OCDE (2003) ha clasificado las políticas de incapacidad teniendo en cuenta tanto las políticas de integración (activas) como las de compensación (pasivas) en seis grandes grupos: sistemas inmaduros, anglo-americanos, escandinavos, germánicos, románicos y mixtos (Cuadro 1.1). En los sistemas inmaduros (Turquía y México) existe una cobertura limitada de la prestación de discapacidad, niveles relativamente bajos de los subsidios de incapacidad y ausencia de programas de empleo; en un segundo grupo, los sistemas anglo-americanos, existe un sistema dual de subsidios, requisitos médicos muy estrictos y subsidios de enfermedad e invalidez inferiores al subsidio de desempleo; en tercer lugar se encuentra el modelo escandinavo, caracterizado por la cobertura del total de la población con subsidios de niveles altos, normalmente permanentes y programas de

rehabilitación muy desarrollados; el cuarto grupo es el modelo germánico, con cobertura de los subsidios a la fuerza de trabajo con niveles medios, subsidios temporales y pago de salarios durante la enfermedad; el quinto es el modelo románico, modelo con un sistema de beneficios dual, centrado en los subsidios de desempleo, con programas de rehabilitación débiles (salvo España); por último, en el modelo mixto, existente en Holanda, Australia y Suiza, toda la población está cubierta por los subsidios, siendo el empleo protegido una parte importante de las políticas de empleo destinadas a las personas con discapacidad.

**Cuadro 1.1. Tipos de políticas de discapacidad**

	<b>Principales características</b>	<b>Países</b>
Sistemas inmaduros	Cobertura limitada de la prestación de discapacidad Niveles relativamente bajos de los subsidios de incapacidad Ausencia de programas de empleo	Turquía México
Grupo anglo-americano	Sistema dual de subsidios Requisitos médicos muy estrictos Subsidios de enfermedad e invalidez inferiores al subsidio de desempleo	Canadá USA Reino Unido Corea
Grupo escandinavo	Cobertura de los subsidios al total de la población Subsidios con niveles altos, normalmente permanentes Programas de rehabilitación muy desarrollados	Noruega Suecia Dinamarca
Grupo germánico	Cobertura de los subsidios a la fuerza de trabajo con niveles medios Subsidios temporales Pago de salarios durante la enfermedad	Austria Alemania
Grupo románico	Sistema de beneficios dual, centrado en los subsidios de desempleo Programas de rehabilitación débiles (no en España)	Francia Italia Portugal Polonia España Bélgica
Grupo mixto	Toda la población cubierta por los subsidios Centrado en los sistemas de empleo protegido	Holanda Australia Suiza

Fuente: OCDE (2003).

Para la Unión Europea, Biel y Rey (2006) analizan cómo se ha tratado la discapacidad desde la perspectiva de las políticas. En un primer lugar, con una perspectiva paternalista, las acciones, además de tener un carácter aislado, se centraban en cubrir la falta de capacidad de estas personas con medidas asistenciales y rehabilitadoras, lo que en ocasiones llevaba a la exclusión y segregación de las personas con discapacidad<sup>1</sup>, siendo un ejemplo de esto los CEE. En segundo lugar,

<sup>1</sup> Según los autores se observa una invisibilidad inicial de las personas con discapacidad en el Derecho originario (es decir, en los Tratados fundacionales de la Unión Europea y en sus modificaciones

en la década de los ochenta se pasa a un enfoque centrado en el reconocimiento de derechos que se basa en que las dificultades que encuentran las personas con discapacidad no dependen únicamente de sus deficiencias, sino que existen factores sociales de exclusión<sup>2</sup>. Por último, en la década de los noventa, se produce un nuevo cambio en las políticas comunitarias que tiene su punto álgido en 1996 con la aprobación de la Comunicación de la Comisión Europea sobre la igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía. En ésta además de hacer referencia al principio de igualdad de oportunidades, se habla de la plena participación de las personas discapacitadas en la sociedad y se establece la transversalidad<sup>3</sup> de perspectiva de la discapacidad en las políticas de la Unión Europea.

### **1.1.2 El empleo protegido**

Desde la década de los ochenta, el empleo protegido ha constituido la principal política de empleo dirigida a personas con discapacidad en la mayor parte de los países europeos. El planteamiento de estas medidas es que los discapacitados no pueden desarrollar un empleo en un entorno ordinario y, por tanto, es necesaria la creación de empresas específicas para que este colectivo pueda insertarse en el mercado de trabajo.

Las características del empleo protegido también difieren según cada país, no existiendo un modelo uniforme. Visier (1998) realizó un estudio a nivel mundial de los distintos modelos nacionales de empleo protegido, pudiendo distinguir cuatro tipos de sistemas de empleo protegido (Cuadro 1.2).

Un primer grupo donde los discapacitados son beneficiarios sin derechos laborales. En estos sistemas de signo terapéutico el trabajo realizado no está bajo la tutela de ningún organismo público (son las asociaciones de minusválidos o sus

---

posteriores), por lo que, en un principio, la legislación comunitaria ha ignorado a estas personas incrementando su dependencia y desventaja

<sup>2</sup> La discapacidad dejó de ser concebida como un problema del individuo para ser considerada cuestión de derechos humanos, cuya responsabilidad última corresponde al Estado.

<sup>3</sup> También conocida como *mainstreaming*, es una estrategia dirigida a incorporar las políticas específicas de integración e igualdad en las políticas sociales y económicas. Es decir, no limitar los esfuerzos de promoción de la igualdad a la ejecución de medidas específicas a favor de un colectivo (políticas de acción positiva) sino actuar de forma transversal en todas las acciones y políticas generales; lo que exige, antes de la implantación de cualquier política general, examinar su repercusión sobre este colectivo. En España, la Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades hace referencia al Principio de Transversalidad en su Artículo 3.

familiares quienes los administran); no existe una relación de tipo laboral con los empleados, con lo que no les amparan las disposiciones laborales ni pueden sindicarse; y la remuneración que obtienen no tiene condición de salario, sino que es una asignación, pensión o estipendio no influenciado por el salario mínimo.

En un segundo grupo, el discapacitado no tiene la condición plena de asalariado, pero tampoco es un beneficiario de la asistencia terapéutica. Aunque firma un contrato laboral y tiene la posibilidad de sindicarse (aunque prácticamente no se haga), la remuneración que percibe no es un salario, sino que es una prestación que depende de un mínimo variable según cobre o no una pensión de invalidez.

En tercer lugar están los sistemas duales, donde conviven un sistema de tipo terapéutico (donde suelen ser mayoría los discapacitados mentales) y un sistema donde el discapacitado es casi un asalariado.

Por último, se encuentran los sistemas con régimen de trabajo asalariado, en los que no existen diferencias con los anteriores respecto al tipo de tareas realizadas, sino en que el discapacitado, aparte de trabajar, disfruta de los mismos derechos y obligaciones que cualquier trabajador no discapacitado.

**Cuadro 1.2. Tipos de empleo protegido**

Sistemas de signo terapéutico	Discapacitados son beneficiarios sin derechos laborales. Trabajo realizado no está bajo la tutela de ningún organismo público (son las asociaciones de minusválidos o sus familiares quienes los administran). No existe una relación de tipo laboral con el empleado, con lo que no les amparan las disposiciones laborales ni pueden sindicarse. Remuneración que obtienen no tiene condición de salario, sino que es una asignación, pensión o estipendio no influenciado por el salario mínimo.	Irlanda Grecia
Sistemas intermedios	Discapacitado no tiene la condición plena de asalariado, pero tampoco es un beneficiario de la asistencia terapéutica. Contrato laboral y posibilidad de sindicarse (aunque prácticamente no se haga). Remuneración no es un salario, sino una prestación que depende de un mínimo variable según cobre o no una pensión de invalidez.	Alemania Dinamarca Portugal Suiza
Sistemas duales	Conviven un sistema de tipo terapéutico, y un sistema donde el discapacitado es casi un asalariado: En el primer grupo suelen ser mayoría los discapacitados mentales.	España Francia Noruega
Sistemas con régimen de trabajo asalariado	No existen diferencias con los anteriores respecto al tipo de tareas realizadas, sino en que el discapacitado, aparte de trabajar, disfruta de los mismos derechos y obligaciones que cualquier trabajador no discapacitado.	Suecia Gran Bretaña Bélgica

Fuente: Visier (1998).

También Delsen (2001) ha realizado un estudio, en este caso a nivel europeo, de los distintos sistemas de empleo protegido, centrándose en las diferencias en sus resultados en términos económicos. Sin embargo, y como ocurre en muchos estudios de caso, se establecen conclusiones a partir de una muestra reducida (de los 12 países participantes, sólo en 5 de ellos se devolvieron cubiertos entre los 10-15 cuestionarios previstos, y en la mitad se devolvieron 5 o menos), por lo que únicamente se puede tener una impresión de la tendencia dentro de los distintos sistemas nacionales. A pesar de esta limitación, el estudio es informativo y permite trazar algunas conclusiones, así como revelar tendencias, no siendo su intención tener el grado de precisión de las investigaciones nacionales. Cabe destacar que, según Delsen, el propósito más importante de los centros es proporcionar empleo para los discapacitados, siendo el segundo un propósito de ámbito social como es la asistencia personal y social para incrementar la capacidad laboral. Con menor importancia están la ayuda para el paso al empleo ordinario y la orientación profesional. De hecho, cifra el porcentaje de trabajadores que tras su paso por el empleo protegido consiguen un trabajo ordinario en valores inferiores al 3 por ciento. El autor explica esta situación debido a que en la mayoría de países las funciones extra de soporte social y formación sirven para incrementar las competencias y la seguridad personal de los trabajadores en el centro de empleo protegido más que para prepararlos para el empleo ordinario.

La Comisión Europea (2000) también ha elaborado un análisis de los sistemas de empleo protegido, mostrando sus características para cada país, detectando que las tendencias de las políticas de empleo para discapacitados combinan elementos como la integración en el mercado de trabajo y medidas para atajar la discriminación y reducir la dependencia de los subsidios. En los últimos años ha aumentado la integración de los discapacitados en el empleo ordinario, estimulado por medidas que buscan la igualdad de oportunidades. La aprobación de las directrices europeas de empleo ha incrementado la atención dada al paso de políticas de empleo pasivas a activas, es decir, del sostenimiento de rentas a preparar y facilitar el paso al empleo. Sin embargo, han aparecido factores que muestran que



incluso con medidas progresivas<sup>4</sup> han surgido problemas, sobretodo en su implementación. Por ejemplo, en ocasiones las organizaciones de personas con discapacidad interpretan que es la necesidad de ahorrar recursos la razón que lleva al paso de políticas pasivas a activas, y no la conveniencia de fomentar el paso al mercado de trabajo ordinario. La descoordinación en las políticas o el miedo a perder ingresos también dificultan la puesta en marcha de medidas de activación.

Como ejemplos de buenas prácticas en los sistemas nacionales de empleo protegido, la OCDE (2003) ha destacado a Francia, con un sistema dual de (1) centros para discapacitados muy graves con más del 66 por ciento de discapacidad, donde la tasa de transición al empleo ordinario es nula, y (2) centros para discapacitados con menos del 66 por ciento, donde la tasa de transición es del 1,5 por ciento anual; a Holanda, donde desde 1989 se presta más atención al paso al empleo ordinario, creándose en 1998 un programa para aumentar la competitividad de los centros, transfiriendo la responsabilidad a los municipios o mediante subsidios flexibles basados en la persona y no en la empresa; y a Noruega, donde también existe como objetivo principal el paso al empleo ordinario, usando un sistema en tres fases: en primer lugar pruebas de las perspectivas de formación, en segundo lugar pruebas de las probabilidades de transición, y por último el empleo permanente. Sin embargo, los intentos para aumentar las tasas de transición al mercado de trabajo ordinario no han tenido efecto salvo en unos pocos casos, como por ejemplo en Noruega (casi un tercio de los trabajadores encuentra trabajo en el empleo ordinario).

En ese mismo informe de 2003, la OCDE vuelve a remarcar que aunque el empleo protegido es considerado inapropiado para grupos numerosos de discapacitados, y muchos países preferirían sustituirlo con iniciativas del tipo del empleo con apoyo, empíricamente no se han encontrado descensos significativos del primer tipo por el momento<sup>5</sup>. Whiteford (2007) en un artículo posterior remarca nuevamente esta idea.

---

<sup>4</sup> Planes individuales de asistencia que, en función de la persona, incluyan desde rehabilitación y formación hasta asistencia en el empleo.

<sup>5</sup> Si bien la OIT indica que las políticas para promover la igualdad de oportunidades en el empleo de personas discapacitadas deben incluir distintos tipos de empleo protegido para los discapacitados a los que la entrada en el empleo ordinario no sea posible (Recomendación n° 168 OIT –citado en O'Reilly, 2007).

Como decíamos, los sistemas de empleo protegido son distintos según el país. De hecho, en algunos, es una única empresa la que concentra la mayor parte (si no todo) del empleo protegido. Es el caso de Suecia con *Samhall* y de Reino Unido con *Remploy* (Visier, 1998). En Suecia, *Samhall* proporciona empleos para personas con discapacidades graves, formándolas y rehabilitándolas para incrementar su capacidad para el trabajo con el fin de que puedan conseguir un empleo en otro lugar (posiblemente un empleo con apoyo), así como fomentar su búsqueda de otro empleo. Se trata de una empresa de responsabilidad limitada que forma parte de las políticas activas de Suecia y que constituye una de las empresas públicas más grandes, empleando en 2006 a, aproximadamente, 21.000 discapacitados (Böhlin, 2007). Adicionalmente, junto con los objetivos generales, se estipulan una serie de objetivos razonables año a año, de cuya consecución dependen las subvenciones del Estado. Así, estas metas se centran en la contratación de determinados grupos de forma prioritaria (en particular discapacitados psíquicos, intelectuales o múltiples), conseguir que los trabajadores obtuvieran un empleo posteriormente fuera de la empresa, una cifra de horas trabajadas en cómputo anual y tener un resultado financiero positivo<sup>6</sup>.

Skedinger y Widerstedt (2006) estudiaron el caso de esta empresa viendo que la seguridad en el empleo es mayor, comparada con otros programas para discapacitados, puesto que no existen despidos debido a la disminución de la demanda. Los sueldos suelen ser inferiores a la media de la industria, si bien los trabajadores más productivos pueden lograr ingresos similares a la media. La existencia de objetivos tanto sociales como económicos puede hacer que surjan conflictos potenciales; la contratación priorizada de esos grupos puede hacer disminuir la rentabilidad, al ser menos productivos. Y son los trabajadores más productivos quienes encontrarían más fácilmente un empleo en otra empresa, por lo que la meta de las transiciones laborales a otra empresa también podría reducir la rentabilidad.

---

<sup>6</sup> La empresa debe ser rentable y disminuir su dependencia de las subvenciones estatales (del orden de 400 millones de euros en 2006, suficiente para cubrir el 95 por ciento de los salarios, lo que suponen el 50 por ciento del volumen de ventas de la empresa). El objetivo de tránsito al empleo ordinario se cifró en un 5 por ciento para el año 2007.

Las dos caras de los objetivos de *Samhall* pueden hacer que se contrate a trabajadores sin discapacidad o que no estén dentro de los grupos priorizados, puesto que serán éstos quienes de forma más probable lograrán encontrar otro empleo, o escoger a individuos con una discapacidad menos grave dentro de los grupos a priorizar (efecto que se suele denominar como *cream skimming*). Los resultados obtenidos muestran que tanto los discapacitados psíquicos como los intelectuales (grupos priorizados) tienen mayor probabilidad de ser contratados que algunos de los otros grupos de discapacitados. Aparecen contrataciones de personas sin discapacidad, si bien en una proporción muy baja (este grupo también abandona la compañía con mayor rapidez que los discapacitados). También se observa el rol de *Samhall* como última oportunidad para conseguir un empleo, junto con su mayor seguridad del empleo.

En Reino Unido, *Remploy* es la empresa líder en la provisión de empleo y servicios para personas con discapacidad. En la actualidad emplea a más de 3.000 discapacitados en 54 centros de trabajo. La orientación de la empresa ha cambiado desde su origen, de forma que inicialmente su papel era de empleador mientras que, a partir de los noventa, su objetivo es ayudar a las personas con discapacidad en la búsqueda de empleo en empresas ordinarias (Comisión Europea, 2000). De hecho, ha propuesto cerrar varias de sus plantas para concentrarse en la labor de formación y asesoramiento, reduciendo las barreras de entrada al mercado de trabajo ordinario<sup>7</sup>. Este cambio de perspectiva implica considerar que la integración de las personas discapacitadas es mayor si trabajan en empresas ordinarias (frente a los centros de empleo protegido) y la posibilidad de apoyar a un mayor número de trabajadores, puesto que estiman que con el coste de un puesto en un centro de empleo protegido se podría integrar a cuatro en el mercado de trabajo ordinario. No obstante, algunos sindicatos perciben este cambio como una manera de ahorrar costes.

En el caso de España, la OCDE ha recomendado realizar un cambio en los gastos de los servicios públicos de empleo, reduciendo las ayudas al empleo protegido, y usando ese dinero para una mejora de las capacidades y la empleabilidad de las personas con discapacidad (OCDE, 2007). Las razones para esta

---

<sup>7</sup> Véase <http://www.remploy.co.uk/> o [www.dwp.gov.uk](http://www.dwp.gov.uk).

recomendación se basan en los débiles resultados de este tipo de programas. En un estudio previo (OCDE, 1992), se analizó la experiencia en varios países concluyendo que la segregación inherente al empleo protegido hace que las personas discapacitadas no puedan participar de forma normal en la comunidad; la razón es que el trabajo en CEE se desarrolla en condiciones diferentes (sobrepotección y menor exigencia) a las de las empresas ordinarias, de manera que los trabajadores discapacitados no adquieren las capacidades necesarias para desenvolverse en el mercado de trabajo normal. En segundo lugar, incluso cuando la calidad de trabajo es sólida, en la mayor parte de países los salarios son bajos, hay una pobre protección laboral y el estado del trabajador es incierto. Tercero, aunque el objetivo es favorecer el paso al mercado de trabajo ordinario, las tasas de transición son muy bajas, situándose entre el 1 y el 5 por ciento. Por último, los gastos para subvencionar los centros de empleo protegido han permanecido altos, a pesar de existir prácticas más competitivas, como son las observadas en Canadá y los Estados Unidos a principios de 1970, centradas principalmente en la transformación de los programas de empleo protegido en programas de asistencia y apoyo en el empleo ordinario (Neufeld *et al.*, 2000).

Así, López y Seco (2005), al analizar las políticas públicas destinadas a las personas con discapacidad, señalan que los CEE en España se han convertido en un punto final para los trabajadores discapacitados, principalmente psíquicos leves, que o bien no encuentran la manera de pasar al empleo ordinario o bien temen perder la protección y estabilidad que tienen en el empleo protegido (aunque no aportan datos al respecto). Los autores hacen referencia a una posible precarización laboral e inestabilidad del colectivo como consecuencia del comportamiento oportunista de algunos empresarios que se aprovechan de la explosión del número de CEE, y al importante número de bajas de entidades, que no llaman tanto la atención debido a que el número de nuevas altas es superior.

### **1.1.3 Los enclaves**

Los enclaves laborales son otro medio de integración laboral en el mercado de trabajo ordinario. En este caso se trata de un grupo de trabajadores con discapacidad que desarrollan su trabajo en una empresa ordinaria, a la que han accedido a través de centros de rehabilitación o agencias específicas para personas

con discapacidad. En el caso de España, son trabajadores de un CEE que se desplazan temporalmente al centro de trabajo de la empresa ordinaria a prestar determinados servicios. Se busca que el trabajador con discapacidad pueda completar y mejorar su experiencia profesional con tareas y en un entorno propio del mercado de trabajo ordinario y, a su vez, que la empresa pueda conocer mejor las capacidades y posibilidades de estos trabajadores, lo que puede llevarle finalmente a decidir incorporarlos a su plantilla.

Las referencias a los enclaves en la literatura internacional son más bien escasas<sup>8</sup>, y la mayoría clasifica los enclaves como empleo con apoyo. Delsen (1996, 2001) al estudiar las políticas de promoción del empleo en la Unión Europea y en Estados Unidos incluye los enclaves dentro del empleo con apoyo (al igual que lo hace O'Really, 2007), pues considera que, en general, están supervisados por personas no discapacitadas. Sin embargo, en el mismo trabajo hace referencia a los enclaves laborales como una forma de acortar la distancia entre el empleo protegido y el ordinario. Neufeldt *et al.* (2000) indica que, en un primer momento, el concepto de empleo con apoyo era más amplio, por lo que incluía los enclaves; sin embargo, posteriormente esta definición se fue haciendo más concreta y ya no se adapta a los enclaves. Thornton y Lunt (1997) analizan las políticas para discapacitados en diversos países y observan que los enclaves se consideran empleo con apoyo en Australia (aunque supone una pequeña parte del empleo con apoyo) y Estados Unidos; en Canadá se usan para resolver problemas de equidad en el empleo y en Dinamarca están relacionados con el empleo protegido, al igual que ocurre en Portugal. Por el contrario, Visier (1998) encuadra los enclaves en Australia como una manifestación del empleo protegido<sup>9</sup>. En el ámbito nacional los estudios sobre enclaves se centran en el aspecto legal de los mismos (Laloma, 2007; Sánchez-Cervera y Sánchez-Cervera, 2005; Garrido, 2005).

En España los enclaves laborales están en vigor desde 2004 (Regulados por el Real Decreto 290/2004), y se encuadran dentro del empleo protegido. Estos enclaves tienen alguna similitud con las Empresas de Trabajo Temporal (ETT). A la hora de

---

<sup>8</sup> Parte de la literatura sobre empleo protegido o empleo con apoyo menciona la figura de los enclaves pero sin ahondar en su funcionamiento.

<sup>9</sup> Si bien es verdad que en ningún momento hace mención al empleo con apoyo.

regular ambos preceptos se hace referencia a la ventaja que supone para el trabajador la adquisición de experiencia, lo que le ayudará a la hora de incorporarse a una empresa ordinaria. En ambos casos se trata de una relación triangular: el trabajador tiene un contrato con una empresa pero presta sus servicios en otra. Sin embargo, en el caso de una ETT la selección se lleva a cabo desde una situación de empleo no de desempleo; es decir, la ETT contrata a un trabajador para ponerlo a disposición de la empresa usuaria, mientras que el CEE pone a disposición de la empresa colaboradora trabajadores que ya tenía contratados previamente.

Como mínimo el 60 por ciento de los trabajadores discapacitados que forman el enclave debe presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo<sup>10</sup>. Esto, según Garrido (2005), ha creado una dualidad de regímenes en la subcontratación<sup>11</sup>, en el sentido de que, trabajadores de la misma empresa pueden tener diferentes condiciones laborales puesto que su prestación de servicios se regula por distintas normas: por un lado, los trabajadores que forman parte de un enclave, cuyas condiciones laborales se regulan por el Real Decreto 290/2004; y por otro lado, los trabajadores discapacitados de los CEE que no forman parte de un enclave a los que les sería de aplicación el Art.42 ET.

Hasta donde sabemos, no hay datos sobre el número de enclaves existentes o del número de trabajadores con discapacidad beneficiarios de esta medida. No obstante, no parece ser muy operativa, puesto que en la Estrategia de empleo para las personas con discapacidad 2008-2012 se plantea como objetivo revisar el Real Decreto donde se regulan con el fin de hacerlo más operativo para el cumplimiento de sus fines.

#### **1.1.4 El empleo con apoyo**

Ya se ha visto que en los últimos años ha crecido la visión crítica del empleo protegido y han aumentado las voces a favor del empleo con apoyo. Estas

---

<sup>10</sup> Personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía igual o superior al 33%; personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía igual o superior al 65%; mujeres con discapacidad no incluidas en los grupos anteriores con un grado de minusvalía igual o superior al 33% (este último grupo podrá alcanzar hasta un 50% de los trabajadores con especiales dificultades).

<sup>11</sup> Un CEE puede subcontratar actividades a una empresa ordinaria sin tener que crear un enclave laboral.

recomendaciones se basan en que este otro tipo de empleo protegido facilita el desarrollo personal y laboral de las personas discapacitadas y su integración completa en el mercado de trabajo ordinario. En un primer momento el empleo con apoyo se veía como una alternativa al empleo protegido o a las actividades relacionadas con el empleo (Neufeldt *et al.*, 2000). Más recientemente, esta definición tiende a ser más restrictiva refiriéndose a la situación en la que se ayuda a un individuo a buscar y obtener un trabajo competitivo con la ayuda de un entrenador de trabajo que proporciona formación en el trabajo y se especializa en el apoyo para ayudar a estabilizar y mantener a la persona en el empleo. El objetivo último, es que el entrenador sea retirado progresivamente dejando al trabajador discapacitado como un empleado más que recibe el apoyo de compañeros de trabajo, supervisores, etc.

Coker *et al.* (1995) realizan una revisión de los distintos modelos de empleo con apoyo y protegido para discapacitados existentes en los Estados Unidos, así como un estudio en el que se analizan las distintas características que poseen. Las propuestas para mejorar la situación de los discapacitados se han centrado en tratar de aumentar las tasas de salida al empleo ordinario. Como ejemplos de esas propuestas se citan los *mobile work crews*, los *enclaves* y la *affirmative industry*, destinados a conseguir un trabajo más diverso, mejor formación y más oportunidades para la independencia.

En los *mobile work crews*, el centro de trabajo no pertenece a las agencias de rehabilitación comunitarias, sino que los trabajadores trabajan en empresas públicas o privadas, si bien siguen siendo empleados de las agencias de rehabilitación. Son supervisados y reciben ayuda de la agencia, siendo su sueldo también pagado por ésta. Su funcionamiento es en parte similar a las empresas de trabajo temporal, y las empresas que contratan sus servicios no lo hacen como un gesto de caridad, sino debido a sus necesidades económicas y de personal. Suelen ser grupos menos visibles al público y al resto de trabajadores que otros grupos de trabajadores no fijos de la empresa. Son seleccionados según su capacidad para realizar el trabajo y otros factores relacionados como son la seguridad y la accesibilidad en el empleo.

El *enclave* es similar al grupo anterior en el aspecto de que son un grupo de trabajadores discapacitados que realizan su actividad fuera de la agencia de

rehabilitación. La diferencia principal es que el enclave realiza el trabajo en una ubicación permanente.

Por último, la *affirmative industry* cuenta con una plantilla de trabajadores tanto discapacitados como no discapacitados para producir bienes y servicios. El objetivo es crear una empresa rentable compuesta ante todo por personas con discapacidad. La *affirmative industry* típica es una escisión de un centro de trabajo protegido que se convierte en una empresa con ánimo de lucro que paga salarios competitivos o proporcionales.

A pesar de las propuestas para la mejora de la calidad de la vida y el trabajo de los discapacitados, hasta ahora no han conseguido incrementar significativamente el número de los que obtienen un empleo en el mercado de trabajo ordinario.

Junto a estas propuestas de empleo protegido, Coker *et al.* (1995) también hacen una descripción del empleo con apoyo (*supported employment*), que en los Estados Unidos incluye (1) programas para personas con discapacidades graves que no han podido acceder al empleo ordinario, y (2) personas en las que el empleo ordinario ha sido intermitente o se ha interrumpido debido a una discapacidad grave, y a quienes debido a su discapacidad necesitan un apoyo continuo para realizar ese trabajo. En el empleo con apoyo se incluyen tanto un enfoque individual como colectivo: el discapacitado es contratado y recibe un salario y otros beneficios directamente de la empresa, mientras que a la vez recibe formación intensiva sobre las tareas a realizar a través de un miembro del centro de rehabilitación. La formación es continua para aumentar las competencias del trabajador, y disminuye cuando el objetivo es alcanzado.

Para los autores no está claro cuál de los distintos modelos expuestos es superior, debido a que los estudios se han centrado en comparar sólo al empleo con apoyo frente al empleo protegido. Los defensores del empleo con apoyo argumentan que todos los programas de empleo protegido deben transformarse en empleo con apoyo.

La idea detrás del empleo con apoyo es buscar el modelo más adecuado según el grado y tipo de discapacidad. Así, los discapacitados más graves deberían comenzar en el empleo protegido y, conforme mejoran sus capacidades, desplazarse



hacia empleo con apoyo y empleo ordinario sin apoyo. En otros casos, se podría empezar directamente en el empleo con apoyo (o incluso en el ordinario).

Para el caso español, Jordán *et al.* (2006) encuentran que no hay diferencias en la calidad de vida de los trabajadores en centros especiales de empleo y de los beneficiarios de empleo con apoyo; resultado que les sorprende puesto que entre sus referencias citan a autores que concluyen lo contrario a nivel internacional (Eggleton *et al.*, 1999; McCraughrin *et al.*, 1993; Sinnott-Oswald *et al.*, 1991). Jordán *et al.* (2006) achacan la divergencia con los estudios internacionales a la peculiar situación de los CEE en España que presentan mejores condiciones que el empleo protegido en otros países (vacaciones, seguros sociales, salario no inferior al SMI, etc.). En este estudio se encuentra una relación positiva entre el empleo con apoyo y la antigüedad en el puesto o el salario y una relación positiva entre el empleo protegido y el número de beneficios derivados del empleo. Otra diferencia en el caso español entre CEE y empleo con apoyo es que los primeros cuentan con una clara estabilidad respecto a las fuentes de financiación mientras que el empleo con apoyo no disfruta de la misma estabilidad (Jordán y Verdugo, 2003; Jordán *et al.*, 2005). En general, los trabajos de estos autores son de tipo cualitativo, basándose principalmente en encuestas realizadas a asociaciones que desarrollan programas de empleo con apoyo. Su perspectiva es que, aunque se habla de un cambio de orientación en las políticas dirigidas a personas con discapacidad, el empleo con apoyo continua siendo minoritario y destinado principalmente a trabajadores con discapacidades intelectuales.

### **1.1.5 Las políticas dirigidas a personas con discapacidad en España**

Muchos de los estudios realizados sobre discapacidad en España se centran en el estudio legislativo bien de las políticas dirigidas a personas con discapacidad en general (Esteban, 2003; González *et al.*, 2003; Sobrino, 2003; Verdugo *et al.*, 2001; Sotelo, 2002)<sup>12</sup> o bien de los CEE en particular (Gala, 2000; Garrido, 2000; Sánchez-Cervera y Sánchez-Cervera, 2005), o más ampliamente, del conjunto de la legislación referente a discapacidad junto al análisis de datos estadísticos básicos

---

<sup>12</sup> Un estudio similar, para más países, es el realizado por Thornton y Lunt (1997).

(Malo, 2003; Núñez, 2000) analizando el conjunto de los discapacitados dentro del mercado de trabajo.

El estudio de Ibáñez y Mudarra (2005) se distancia de estos últimos al incidir en el perfil y en las relaciones sociales de personas discapacitadas dentro del empleo protegido en España, como paso previo para fundamentar intervenciones que promuevan una integración laboral más satisfactoria. Las cuestiones principales planteadas en el estudio se centran en las características específicas de la muestra escogida y en cómo influyen esas características en su gusto por el trabajo y en la sociabilidad que manifiestan dentro y fuera del trabajo. También se analiza si sus percepciones de autoeficacia son lo suficientemente elevadas como para permitirles afrontar transiciones ocupacionales. Los autores concluyen que los trabajadores con discapacidad son conscientes de sus dificultades para encontrar un empleo adecuado y por ello *simplemente* quieren trabajar. Además, tener o no tener amigos dentro del ámbito laboral contribuye a la aceptación o al rechazo de dicho ámbito y a su sociabilidad laboral.

López y Seco (2005) analizan la evolución de las políticas públicas destinadas a los individuos con discapacidad. Hacen referencia a una primera etapa, que denominan modelo de integración asistencial, que se basa en el cuidado y la necesidad de ajuste personal y social, que intenta mejorar la situación de los discapacitados pero no es una apuesta firme por su integración. La segunda etapa está relacionada con la entrada en vigor de la LISMI que, según los autores, concibe la integración laboral como uno de los ejes principales para la completa integración de este colectivo. A nivel educativo se consigue una educación integrada, pero en el ámbito laboral lo que se logra es la creación de espacios de trabajo segregados, en los que fracasa la vinculación de los trabajadores discapacitados con el mercado de trabajo ordinario; es lo que los autores denominan “inclusión limitada”.

La inserción laboral de los discapacitados en España se basa en tres estrategias que responden a distintas necesidades y que siguen la orientación dada por la UE; los programas de protección social, de garantía de ingresos mínimos; el empleo protegido y los planes de desarrollo local. López y Seco (2005) hacen referencia a Del Rio y Rubio (2003) que indican que las políticas españolas de inserción de los discapacitados han pasado por tres momentos; en un primer

momento se puso el énfasis en las medidas administrativas de carácter asistencial mediante prestaciones y ayudas económicas (políticas pasivas). En un momento intermedio se hizo especial hincapié en el empleo protegido. Por último, se utilizan políticas de integración positiva para facilitar la entrada de este colectivo en el mercado ordinario de trabajo (hacen referencia a los enclaves laborales y al empleo con apoyo). Malo (2003) también hace referencia a la transformación de las políticas, situando como punto de inflexión el informe del CES de 1995 en el que se recomienda el paso de las políticas pasivas a las activas.

En un completo estudio, Alba y Moreno (2004) analizan distintos aspectos de la realidad sociolaboral de los discapacitados tanto en España como en el extranjero, incluyendo los conceptos legales, estadísticas, desarrollo de las protecciones económicas, ayudas e incentivos al empleo y a la rehabilitación, así como los datos básicos del empleo de los discapacitados. El estudio de los CEE comienza con una exposición de su origen y régimen jurídico, pasando a mostrar datos básicos, provenientes del Instituto Nacional de Empleo y del Ministerio de Trabajo. Se ha pasado de 137 CEE en el año 1995 a 1.125 en 2001, con una plantilla de 30.000 discapacitados, la mitad de ellos psíquicos (CES, 2003), realizándose ese último año más de 16.900 contratos. La presencia de hombres es superior a la de las mujeres (un 67 por ciento). Las ayudas concedidas ese mismo año para proyectos generadores de empleo superaron los 26 millones de euros, y 92 millones para el mantenimiento de puestos de trabajo, aumentos de un 265 por ciento y un 302 por ciento respectivamente respecto a las cantidades concedidas en el año 1994 (Laloma, 2007).

Casado (2004) ahonda en esta línea y analiza el empleo de los discapacitados. En una primera parte analiza, con datos del Instituto Nacional de Estadística la presencia de discapacitados en el mercado de trabajo, para posteriormente hacer un análisis de las distintas medidas creadas por la LISMI para el fomento del empleo de discapacitados, entre ellas, los CEE. Destaca su labor para reducir el paro de este colectivo, así como su inactividad, pues muchos centros promovidos por asociaciones los utilizan para introducir a los afectados en el mercado de trabajo. También indica, como desventaja, que no respetan los principios de normalización e integración, pues es realizado desde un régimen institucional y en algunos casos existen espacios físicos separados de los trabajadores ordinarios. El autor, citando a

Albor (1997), señala que los CEE son instrumentos de integración en el empleo mediante un régimen de segregación laboral, integradores y marginadores a la vez.

Pereda *et al.* (2003) critican las pocas veces que se produce el objetivo de tránsito a la empresa ordinaria de los CEE (aunque no ofrece cifras al respecto), produciéndose un “efecto de campana de cristal” que proporciona a sus trabajadores una sensación de mayor seguridad, pero en un escenario de sobreprotección que limita sus expectativas y posibilidades de promoción laboral autónoma. Por otra parte, Rubio (2003) indica una serie de aspectos positivos de los CEE: proporcionan experiencia laboral, formación y capacitación profesional, las personas discapacitadas adquieren habilidades y hábitos laborales y adquieren cierta polivalencia y flexibilidad (características valoradas en el mercado de trabajo ordinario). El autor también enumera una serie de motivos por los que los CEE no cumplen el objetivo normativo ni práctico por el que fueron creados, citando que no son centros de tránsito<sup>13</sup>, que su objetivo es la productividad y competitividad en condiciones laborales precarias y sin sindicación, que no se aplican los convenios colectivos del sector o rama al que pertenecen y la inexistencia de representación sindical. Por último establece una serie de características de los CEE, tanto positivas como negativas: son una forma de inserción laboral; en muchos casos son ambientes acogedores, protectores y entre iguales lo que proporciona sensación de seguridad; existe menos competitividad entre trabajadores; las familias y los colectivos demandan este tipo de centros; se ven como lugares con menos ocasiones para la frustración personal, al contrario que la empresa ordinaria; para muchos discapacitados son una meta no un punto intermedio (independientemente de su tipo o grado de discapacidad); bajas perspectivas de acceso al mercado de trabajo ordinario; los trabajadores son más conformistas y están menos informados de sus derechos y obligaciones; escasas adaptaciones de los puestos de trabajo; excesiva protección al trabajador que puede generar una falta de autonomía; estos centros no tienen una imagen social construida por lo que se pueden acabar convirtiendo en guetos.

---

<sup>13</sup> Lo que achaca, al menos en parte, a que la legislación no regula los procesos de transición.

El Consejo Económico y Social (2003) destaca el crecimiento de los CEE, tanto en su número como en su plantilla, pero observa que se están apartando de su objetivo principal como puente al empleo ordinario, pues existe una alta tasa de temporalidad y se están integrando en su plantilla trabajadores con un grado de minusvalía medio-bajo. A pesar de esta crítica, el CES apoya a los CEE, siempre que mantengan su carácter social, su función de paso del empleo protegido al empleo ordinario y se basen en criterios de viabilidad económica. También De Lorenzo (2004) destaca que el paso por un CEE es un buen punto de partida para adquirir experiencia laboral y comprobar las habilidades de la persona discapacitada. Sin embargo, Malo y Rodríguez (2000) resaltan que los CEE suelen ser más bien el final de la carrera laboral de los discapacitados que trabajan en ellos, existiendo incentivos para los CEE con el fin de que sus “mejores” trabajadores no sean promocionados al empleo ordinario, puesto que la productividad del CEE se vería afectada. Productividad, que se espera que sea menor que la de un centro equivalente en el empleo ordinario, debido a que el CEE debe nutrirse de trabajadores sólo con una parte del conjunto de la fuerza de trabajo (es decir, únicamente los trabajadores con discapacidad). Si los CEE no se encontraran protegidos en el mercado de bienes y servicios su supervivencia como organización productiva se vería amenazada. Al estar protegidos del mercado abierto, es más posible que sean el fin de la carrera laboral de los discapacitados (Malo y Muñoz-Bullón, 2006).

Por último, es preciso mencionar las líneas directrices de la nueva Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012 (aprobada en el Consejo de Ministros del 26 de septiembre de 2008, previamente negociada y acordada con los sindicatos, organizaciones de empresarios y el CERMI)<sup>14</sup>. El gobierno justifica esta estrategia, entre otras razones, por la necesidad, tras 25 años de la LISMI, de analizar sus aciertos y fallos con el fin de crear nuevos caminos hacia la integración sociolaboral de los discapacitados.

Los objetivos que se marcan son disminuir los índices de desempleo y elevar las tasas de actividad de las personas con discapacidad, con especial atención a las mujeres, y aquellas otras personas que por su discapacidad presenten dificultades

---

<sup>14</sup> [www.mepsyd.es/horizontales/iniciativas/estrategia-global-empleo-discapacidad.html](http://www.mepsyd.es/horizontales/iniciativas/estrategia-global-empleo-discapacidad.html).

severas de acceso al mercado de trabajo. A partir del diagnóstico de la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo (y en la sociedad en general), y en relación con el empleo protegido, la estrategia plantea la renovación de este tipo de empleo “preservando el dinamismo en la generación de empleo alcanzado en los últimos años y favoreciendo un mayor tránsito hacia el empleo ordinario” (*sic*). Para ello, se propone la creación de un registro de trabajadores en el empleo protegido, de titularidad de los Servicios de Empleo, para poder suministrar esos trabajadores a empresas ordinarias; establecer cauces para que los trabajadores puedan beneficiarse de las medidas de formación, orientación y formación profesional, poner en marcha actuaciones de intercambio de buenas prácticas relacionadas con el tránsito de sus trabajadores a la empresa ordinaria y, por último, garantizar la vía de vuelta al empleo protegido en el caso de fracaso de la inserción en el empleo ordinario. Asimismo, también se plantea la reforma del sistema de incentivos a los CEE de manera que las ayudas dependan del grado de la discapacidad de los trabajadores, del sexo y de la edad y que dichos incentivos se coordinen entre el CEE, la empresa ordinaria a la que transite el trabajador discapacitado y el propio trabajador.

En resumen, esta Estrategia parece considerar que hay que ir dando pasos hacia un modelo más próximo al de tránsito que al finalista, es decir, que efectivamente se consiga que los CEE tengan un papel de puente entre la inactividad y el empleo en la empresa ordinaria. Ahora bien, al analizar los recursos económicos que apoyarán esta Estrategia, de los 740 millones de euros que se le asignarán cada año, 440 corresponderán a bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social de las empresas que contraten a personas con discapacidad y 300 se destinarán a fomentar el empleo protegido, en particular, en los centros especiales de empleo, lo que no resulta muy diferente de lo que ha ocurrido hasta ahora. Habrá que esperar a los cambios que se puedan producir en los requisitos concretos de las ayudas a los CEE y en las bonificaciones para valorar su posible impacto.

## **1.2 Los Centros Especiales de Empleo en España**

En este apartado se intenta aproximar la importancia cuantitativa de los CEE en España por dos vías. Por una parte, a partir del gasto en este tipo de política respecto al gasto total en políticas dirigidas a personas discapacitadas y en políticas

activas de mercado de trabajo; por otra parte, aportando datos sobre el número de personas que trabajan en CEE.

### 1.2.1 El gasto en CEE

En el Cuadro 1.3 se muestran las cifras de gasto en políticas de integración de las personas discapacitadas, tanto en términos absolutos como en porcentaje de PIB. Se trata de una medida minoritaria que, en ningún caso, supera el 15 por ciento del gasto total en políticas activas. No obstante, es un cifra que ha aumentado de forma gradual desde el año 1998 hasta el 2004 (las cifras para 2005 y para 2006 no están completas).

En dicho cuadro se observa que la principal medida realizada está relacionada con el empleo en Centros Especiales de Empleo. Uniendo la parte nacional a la regional, encontramos que esta medida supone en torno a la mitad del gasto dedicado a políticas para la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

**Cuadro 1.3. Gasto en políticas de integración de las personas con discapacidad**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Millones de euros</b>									
Total	261,46	330,18	371,7	359,69	393,5	504,33	562,67	175,69	208,00
Contratos indefinidos									
Nacional	130,96	191,84	204,13	169,07	162,32	258,32	293,62	:	:
Regiones	:	:	0,17	0,5	0,73	1,58	1,73	1,73	:
Empleo en CEE									
Nacional	130,49	138,35	161,95	179,85	206,66	214,61	237,51	160,38	181,30
Regiones	:	:	5,45	10,27	23,78	29,81	29,81	13,58	26,70
<i>% empleo en CEE sobre total</i>	49,9	41,9	43,6	50,0	52,5	42,6	42,2	:	:
	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
<b>% del PIB</b>									
Total	0,049	0,057	0,059	0,053	0,054	0,064	0,067	0,019	0,021
Contratos indefinidos									
Nacional	0,024	0,033	0,032	0,025	0,022	0,033	0,035	:	:
Regiones	:	:	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	:
Empleo en CEE									
Nacional	0,024	0,024	0,026	0,026	0,028	0,027	0,028	0,018	:
Regiones	:	:	0,001	0,002	0,003	0,004	0,004	0,001	:
<b>Gasto en PAMT</b>	0,498	0,632	0,659	0,605	0,562	0,561	0,550	0,583	0,629
<i>% gasto en políticas de integración sobre gasto total en PAMT</i>	9,8	9,0	9,0	8,8	9,6	11,4	12,2	3,3	:

: No disponible.

Fuente: *Labour Market Policy Database*. Eurostat.

Las dos últimas filas del cuadro muestran el gasto total en políticas activas realizado en España y la proporción que suponen las políticas de integración de las personas con discapacidad sobre el total. Se observa que es un porcentaje pequeño aunque ligeramente creciente (con la excepción de los últimos dos años, en el que los datos no están completos).

### **1.2.2 Cuantificación del empleo en CEE**

El número de CEE en España ha aumentado sustancialmente en la última década, pasando de 562 en el año 1996 a 1.573 en 2006 (Malo *et al.*, 2009). La información sobre el número de CEE por comunidades autónomas en España y el número de trabajadores en los mismos está dispersa y resulta difícil de encontrar<sup>15</sup>. La respuesta a una pregunta parlamentaria en abril de 2003<sup>16</sup> permite disponer de datos para el periodo 1998-2001 (Cuadro 1.4). De acuerdo con estos datos, tanto el número de CEE como el de trabajadores han aumentado de forma sustancial en dicho periodo, de forma que en 2001 había más de 1.000 centros con más de 30.000 trabajadores.

---

<sup>15</sup> En este sentido, puede ser muy útil la propuesta establecida en la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012 relativa a la creación de un Registro central de CEE.

<sup>16</sup> Respuesta a la pregunta parlamentaria formulada por la diputada María Consuelo Rumí Ibáñez, del Grupo Socialista del Congreso, sobre Centros Especiales de Empleo calificados y registrados, así como trabajadores que prestan servicios en los mismos, a fecha 31-12-2002, y cuantía y ayudas destinadas a dichos centros desde el año 1998.



**Cuadro 1.4. Evolución del número de CEE y de su plantilla**

	1998		1999		2000		2001	
	Nº	Plantilla	Nº	Plantilla	Nº	Plantilla	Nº	Plantilla
Andalucía	67	1.673	67	2.005	157	3.002	153	3.069
Aragón	28	957	31	1.120	38	1.255	46	1.329
Asturias	39	828	45	931	55	1.096	59	1.193
Baleares	15	308	15	329	18	338	17	340
Canarias	19	194	16	213	20	277	26	395
Cantabria	8	551	8	712	9	701	10	716
Castilla La Mancha	38	401	48	691	60	859	62	1.002
Castilla y León	62	1.201	70	1.481	77	1.641	88	1.730
Cataluña	151	6.176	167	6.807	174	7.221	183	7.845
Comunidad Valenciana	66	1129	81	1.509	101	1.853	105	2.176
Extremadura	18	418	33	497	39	525	30	640
Galicia	35	634	32	743	58	928	75	1.126
Madrid	62	2.360	80	2.804	88	3.312	114	3.583
Murcia	15	223	20	300	27	357	36	450
La Rioja	14	213	15	255	19	293	22	326
Ceuta	3	24	7	50	7	54	7	80
Melilla	1	63	2	85	2	58	2	50
País Vasco	52	3.931	59	4.264	58	4.693	60	4.783
<b>Totales</b>	<b>693</b>	<b>21.284</b>	<b>796</b>	<b>24.796</b>	<b>1.007</b>	<b>28.463</b>	<b>1.095</b>	<b>30.833</b>

Fuente: Respuesta a la pregunta parlamentaria formulada por la diputada María Consuelo Rumí Ibáñez, del Grupo Socialista del Congreso, sobre Centros Especiales de Empleo calificados y registrados.

A partir de una búsqueda de información actualizada en las páginas web de los gobiernos autonómicos o en las asociaciones de CEE de las distintas comunidades autónomas, se han recopilado los datos del Cuadro 1.5. Así, en la actualidad habría 1.582 Centros Especiales de Empleo, la mayor parte de los cuales situados en Andalucía, Cataluña y Madrid, que son las Comunidades autónomas más pobladas. No obstante, si atendemos al número de trabajadores (en las regiones para las que se dispone de datos), es el País Vasco la comunidad autónoma que destaca por tener el número más alto después de Andalucía y Madrid (con un volumen de población mucho menor).

**Cuadro 1.5. Centros Especiales de Empleo por Comunidades Autónomas**

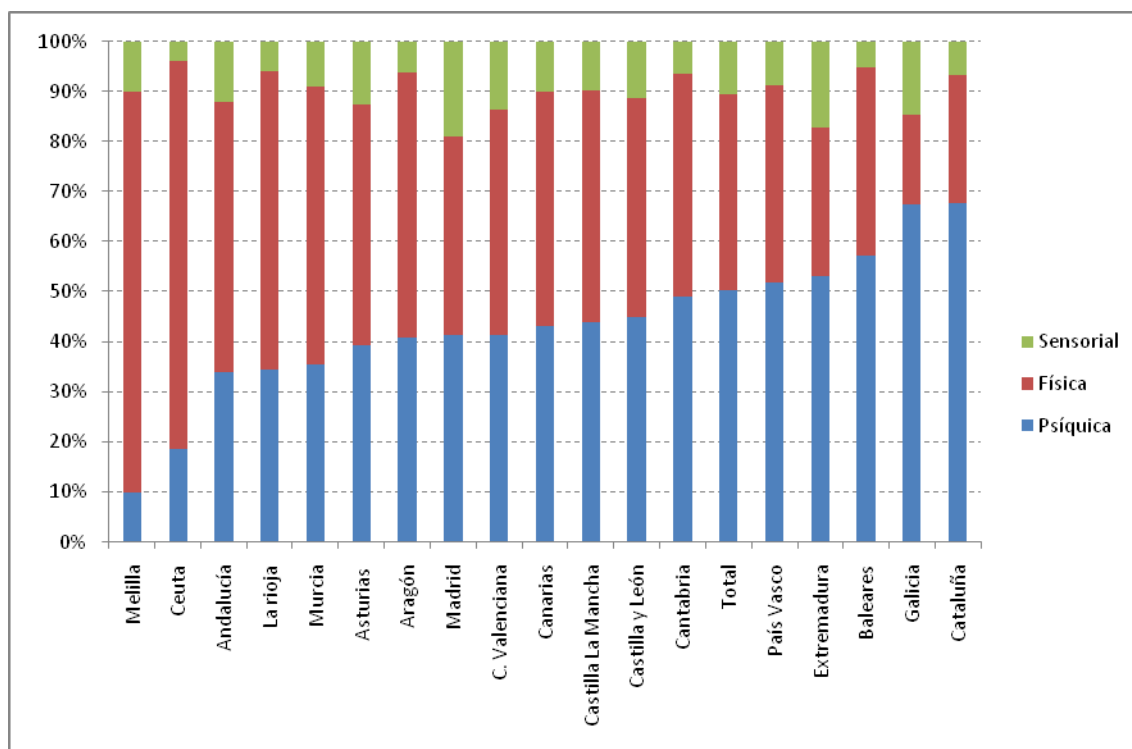
	<b>Centros</b>	<b>Trabajadores</b>	<b>Fuente</b>
Andalucía	272	6.632	Asociación CEE Andalucía
	373		Nota de prensa junta de Andalucía mayo 2007
	332		Directorio CEE Andalucía
Aragón	60	1.584	Memoria 2007 instituto aragonés de empleo
Asturias	86	1.704	Conserjería de industria y empleo 31-12-2007
Baleares			
Canarias	60		Servicio canario de empleo 28-10-2008
Cantabria	14	1.150	Memoria 2007 servicio cantabro de empleo
Castilla y León	166	3.174	Registro CEE Castilla y León octubre 2008
Castilla-la mancha	53	741	Asociación CEE castilla-la mancha
Cataluña	215		Listado CEE departament d'accio social i ciutadania
			Servicio Valenciano de Ocupación y Formación (1-4-2003)
Com. Valenciana	104	2.038	
Extremadura	-		
Galicia	91		Directorio CEE conselleria de traballo 30-11-2004
Madrid	216	5.800	Listado CEE consejería de empleo y mujer julio 2008 / nota de prensa septiembre 2008
			Registro de entidades, centros y servicios sociales de la Región de Murcia marzo 2004
Murcia	44		
Navarra	15		Servicio navarro de empleo
País Vasco	91	5.057	Memoria EHLABE 2005
La Rioja	35	393	Servicio riojano de empleo 25-04-2008
<b>Total</b>	<b>1.582</b>	<b>21.641</b>	

Fuente: Elaboración propia.

Uno de los aspectos más relevantes en el análisis del empleo en CEE es el tipo de discapacidad de los trabajadores contratados. La percepción general es que los trabajadores de CEE suelen tener discapacidades más graves o principalmente psíquicas, que dificultan su integración en el mercado de trabajo ordinario. La información sobre este punto también es escasa y debemos utilizar nuevamente la respuesta a la pregunta parlamentaria citada previamente. En el año 2001, un 50,5 por ciento de los discapacitados que trabajaban en CEE tenían una discapacidad psíquica, un 39 por ciento de tipo físico y un 10,5 por ciento sensorial. De acuerdo con estos datos, la apreciación general es cierta. No obstante, en el Gráfico 1.1 se pueden apreciar diferencias relevantes por comunidades autónomas. Es común a todas ellas una presencia minoritaria de la discapacidad sensorial, pero la discapacidad psíquica no es mayoritaria en un buen número de comunidades autónomas, pudiendo clasificarlas en tres grupos. El primer grupo estaría formado por Galicia, Cataluña, Extremadura, Baleares y el País Vasco, con una presencia más intensa de la discapacidad psíquica (especialmente en las dos primeras); en el segundo grupo son mayoría los discapacitados físicos (La Rioja, Murcia, Andalucía,

Aragón, Asturias, Ceuta y Melilla); y, en el último grupo, habría una división casi a partes iguales entre discapacitados psíquicos y físicos (Comunidad Valenciana, Castilla La Mancha, Castilla y León, Madrid y Cantabria).

**Gráfico 1.1. Distribución de los trabajadores en CEE según tipo de discapacidad (2001)**



Fuente: Respuesta a la pregunta parlamentaria formulada por la diputada María Consuelo Rumí Ibáñez, del Grupo Socialista del Congreso, sobre Centros Especiales de Empleo calificados y registrados.

### 1.2.3 La contratación en los CEE

Otra forma de aproximar la importancia cuantitativa de los CEE como forma de integración de las personas con discapacidad es a partir de los datos de contrataciones (Cuadro 1.6). Según los datos de contratos registrados del SPEE, casi la mitad de las contrataciones realizadas a personas con discapacidad se ha llevado a cabo en CEE (un 47,5 por ciento en 2006 y un 48,5 por ciento en 2007). Además, se pueden apreciar diferencias sustanciales según la comunidad autónoma de referencia. En el País Vasco, más de tres cuartas partes de las contrataciones a personas con discapacidad corresponden a CEE. Asturias y Extremadura le siguen con un 68,2 y un 62,2 por ciento en 2007, respectivamente. Para un amplio número de regiones se

obtienen cifras entre el 40 y el 60 por ciento mientras que en el extremo opuesto se sitúan Murcia, Baleares y Galicia, donde menos de una tercera parte de las personas con discapacidad ocupadas trabajan en CEE.

**Cuadro 1.6. Contrataciones a personas con discapacidad**

	Contratos a minusválidos		Contratos en CEE		En CEE sobre total (%)		Crecimiento 2006-07 (%)	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	total	en CEE
País vasco	4.543	4.460	3.489	3.495	76,8	78,4	-1,8	0,2
Asturias	3.127	3.412	1.985	2.326	63,5	68,2	9,1	17,2
Extremadura	1.427	1.618	884	1.007	61,9	62,2	13,4	13,9
Andalucía	9.080	10.708	4.933	6.337	54,3	59,2	17,9	28,5
La Rioja	468	503	285	287	60,9	57,1	7,5	0,7
Castilla y León	3.243	3.329	1.876	1.891	57,8	56,8	2,7	0,8
Cantabria	851	960	480	518	56,4	54,0	12,8	7,9
Ceuta	61	71	25	37	41,0	52,1	16,4	48,0
Navarra	716	685	408	335	57,0	48,9	-4,3	-17,9
Castilla-La Mancha	1.954	2.396	791	1.101	40,5	46,0	22,6	39,2
Canarias	1.839	2.076	641	845	34,9	40,7	12,9	31,8
Cataluña	8.540	8.718	3.648	3.762	42,7	43,2	2,1	3,1
Aragón	1.812	1.610	934	642	51,5	39,9	-11,1	-31,3
Madrid	6.186	5.888	2.352	2.202	38,0	37,4	-4,8	-6,4
Com. Valenciana	5.413	5.696	1.979	2.054	36,6	36,1	5,2	3,8
Galicia	2.705	2.963	786	819	29,1	27,6	9,5	4,2
Baleares	1.094	1.125	319	274	29,2	24,4	2,8	-14,1
Murcia	2.188	2.311	456	494	20,8	21,4	5,6	8,3
Melilla	70	84	15	12	21,4	14,3	20,0	-20,0
Extranjero	6	3	4	-				
<b>Total</b>	<b>55.323</b>	<b>58.616</b>	<b>26.290</b>	<b>28.438</b>	<b>47,5</b>	<b>48,5</b>	<b>6,0</b>	<b>8,2</b>

Orden según el porcentaje de contratos en CEE en 2007.

Fuente: SPEE.

Si atendemos a la forma de contratación de los CEE (Cuadro 1.7), observamos que predomina la contratación temporal, al igual que ocurre con las contrataciones de personas con discapacidad en general (Cuadro 1.8) y fundamentalmente utilizando figuras ordinarias (es decir, no se trata de contratos específicos para personas con discapacidad, aunque pueden estar incentivados) y no el contrato temporal para minusválidos, que en muy pocas comunidades autónomas supera el 20 por ciento del total.

**Cuadro 1.7. Contrataciones a personas con discapacidad en CEE según tipo de contrato (2007)**

	Total	Indefinido ordinario	Indefinido fomento de la contratación indefinida	Obra o servicio	Eventual	Interinidad	Temporal Minusv.	Prácticas / formación	Resto
Andalucía	6.337	318	674	1.830	1.503	937	654	2	419
Aragón	642	13	62	89	135	100	201	2	40
Asturias	2.326	10	53	504	1.053	570	93	-	43
Baleares	274	7	55	45	64	25	74	-	4
Canarias	845	15	56	292	122	119	214	-	27
Cantabria	518	-	22	85	193	130	67	-	21
Castilla-La Mancha	1.101	109	206	396	203	81	86	2	19
Castilla y León	1.891	19	221	752	310	228	267	1	93
Cataluña	3.762	112	219	1.036	529	250	972	287	357
Com. Valenciana	2.054	12	191	466	719	160	328	18	160
Extremadura	1.007	25	55	315	193	283	73	2	61
Galicia	819	12	161	334	134	119	30	1	28
Madrid	2.202	111	274	438	540	286	403	5	145
Murcia	494	13	30	114	163	61	82	3	28
Navarra	335	0	3	36	85	20	125	-	66
País vasco	3.495	49	66	969	549	991	552	-	319
La Rioja	287	2	2	42	88	36	88	-	29
Ceuta	37	1	-	33	-	3	-	-	-
Melilla	12	-	8	-	1	1	2	-	-
<b>Total</b>	<b>28.438</b>	<b>828</b>	<b>2.358</b>	<b>7.776</b>	<b>6.584</b>	<b>4.400</b>	<b>4.311</b>	<b>322</b>	<b>1.859</b>

Fuente: SPEE.

**Cuadro 1.8. Contrataciones a personas con discapacidad según tipo de contrato (2007)**

	Indefinidos	Indefinido para minusválidos	Temporal para minusválido	Otro temporal
Andalucía	1.928	1.427	4.748	2.605
Aragón	201	451	349	609
Asturias	205	506	2.182	519
Baleares	183	372	142	428
Canarias	187	509	590	790
Cantabria	90	200	455	215
Castilla-La Mancha	439	582	768	607
Castilla y León	459	596	1.346	928
Cataluña	1.184	2.391	2.319	2.824
Com. Valenciana	752	1.430	1.609	1.905
Extremadura	180	303	855	280
Galicia	367	837	649	1.110
Madrid	879	2.033	1.348	1.628
Murcia	201	758	471	881
Navarra	107	161	171	246
País Vasco	554	378	2.563	965
La Rioja	55	109	180	159
Ceuta	7	13	37	14
Melilla	15	39	4	26
Extranjero	1	1	1	0
<b>Total</b>	<b>7.994</b>	<b>13.096</b>	<b>20.787</b>	<b>16.739</b>

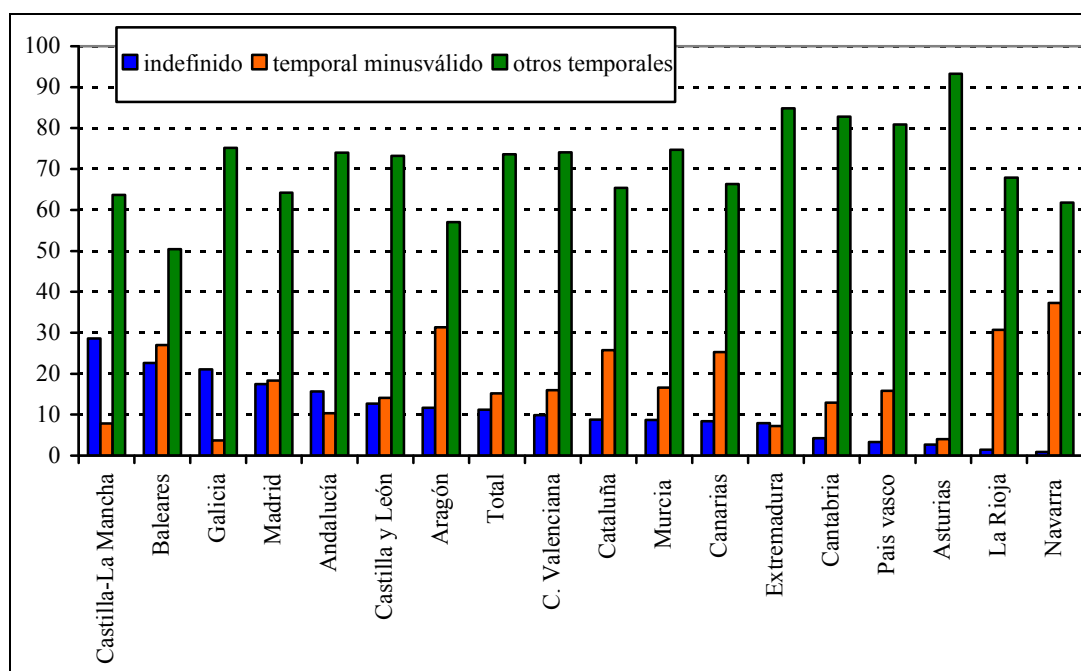
Fuente: SPEE.

En el Gráfico 1.2 (contratación en CEE) y en el Gráfico 1.3 (contratación de personas con discapacidad) se muestra la distribución porcentual de cada tipo de

contratación. Se puede observar que, en ambos casos y para todas las comunidades autónomas, como ya se veía en los cuadros, predomina la contratación temporal. No obstante, ésta es de mayor cuantía en los CEE. En los CEE el contrato indefinido representa más de un 20 por ciento en Castilla-La Mancha, Baleares y Galicia y entre un 10 y un 20 por ciento en Madrid, Andalucía, Castilla y León y Aragón. En las restantes comunidades autónomas supone menos de un 10 por ciento, siendo muy cercano a cero en País Vasco, Asturias, La Rioja y Navarra.

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

**Gráfico 1.2. Tipo de contratación en CEE (porcentaje sobre el total, 2007)**

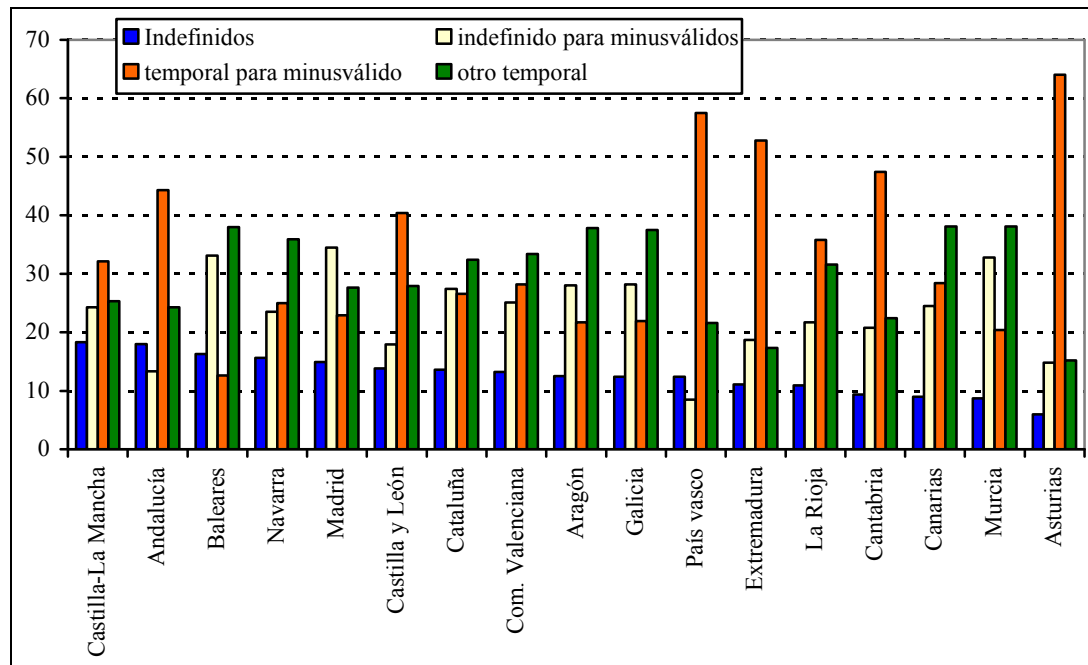


Fuente: SPEE.

En cuanto a la contratación total de personas con discapacidad, el porcentaje de contratos indefinidos es similar al que utilizan los CEE y supone aproximadamente la mitad que el contrato indefinido para minusválidos (que no

utilizan los CEE puesto que esta modalidad no tiene ninguna ventaja para ellos respecto a los ordinarios, puesto que las bonificaciones son iguales).

**Gráfico 1.3. Tipo de contratación a personas con discapacidad (porcentaje sobre el total, 2007)**



Fuente: SPEE.

## **2 Normativa sobre Centros Especiales de Empleo**

En la actualidad, las competencias sobre registro de Centros Especiales de Empleo y sobre gestión de las subvenciones recaen en las comunidades autónomas, con la excepción del País Vasco (que no tiene asumida esta competencia, al igual que el resto de las relacionadas con los servicios públicos de empleo). En este apartado, se lleva a cabo un análisis de la normativa relacionada con los CEE, tanto a nivel nacional como el proceso de transferencias. Asimismo, se revisa la política de ayudas y subvenciones a los CEE en vigor durante el último año y se hace un breve repaso de los contenidos de los convenios colectivos que tienen a los CEE dentro de su ámbito de aplicación.

### **2.1 Normativa nacional**

La legislación sobre centros especiales de empleo presenta dos partes diferenciadas: en primer lugar la relativa al registro, de forma que se certifica que la empresa cumple los requisitos para ser calificada como CEE y, en segundo lugar, la relacionada con las ayudas existentes para estos centros.

El primer paso que debe realizar cualquier CEE es registrarse como tal, para de esta forma tener acceso a los programas y ayudas que se habilitan a tal efecto. El Real Decreto 2.273/1985 establece los requisitos que deben cumplir los CEE para ser calificados e inscritos como tal: acreditación de la personalidad del titular; justificación, mediante el oportuno estudio económico, de las posibilidades de viabilidad y subsistencia del centro, en orden al cumplimiento de sus fines; que al menos el 70 por ciento de su plantilla esté constituida por trabajadores discapacitados con contrato laboral escrito y la previsión de tener en plantilla al personal técnico y de apoyo en posesión de las titulaciones profesionales adecuadas, que la actividad del centro precise.

Este Real Decreto no proporciona información detallada sobre los procedimientos necesarios para la calificación e inscripción de CEE, por lo que se debe recurrir a una norma anterior que sigue en vigor: la Orden de 16 de marzo de 1983, que establece las condiciones –solicitud, autorizaciones y compromisos de formación- que deben cumplir los CEE para ser calificados e inscritos como tales.



Según esta normativa, el objetivo principal de los CEE es proporcionar un trabajo productivo, teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; y, a su vez, debe ser un medio de integración del mayor número de minusválidos posible al régimen de trabajo normal.

### **2.1.1 El traspaso de competencias a las Comunidades Autónomas**

Las primeras comunidades autónomas a las que se les transfirieron las competencias en registro de CEE y medidas de integración laboral de las personas con discapacidad fueron Andalucía, Galicia, Canarias y la Comunidad Valenciana, que recibieron estas competencias entre 1984 y 1985 (véase el Cuadro 2.1). Este traspaso de competencias no fue exclusivo de estos temas, sino que se traspasaron de forma conjunta las funciones de la Unidad Administradora del Fondo Nacional de Protección al Trabajo. Es decir, la gestión de las ayudas, subvenciones y préstamos que venía realizando esta unidad y, específicamente, las referidas a la integración laboral del minusválido entre otras<sup>17</sup>. La Administración Central mantenía entre sus competencias la elaboración de las disposiciones generales en las que se establecieran las programaciones y las condiciones de la concesión de las ayudas, subvenciones y préstamos.

En 1986 y 1991 se transfieren a Navarra y Cataluña las funciones y servicios en materia de programas de apoyo a la creación de empleo. En el caso de Navarra se hace referencia a la gestión de las ayudas y subvenciones destinadas al apoyo del empleo en Cooperativas y Sociedades Anónimas Laborales, Apoyo a la jubilación de trabajadores, Promoción del empleo autónomo, e Integración laboral del minusválido, así como las funciones de seguimiento de estas ayudas. Al igual que en los casos previos, siguen siendo competencia estatal la elaboración de las disposiciones generales en las que se establecen las programaciones y las condiciones de la concesión de las ayudas, subvenciones y préstamos.

---

<sup>17</sup> También se transfirió la gestión de las ayudas al apoyo y empleo en Cooperativas, Sociedades Anónimas Laborales y Trabajo autónomo, Apoyo a la jubilación de trabajadores, Guarderías infantiles laborales, así como las funciones de seguimiento de estas ayudas.

**Cuadro 2.1. Traspaso de competencias en materia de registro de CEE a las CCAA**

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

Fuente: Elaboración propia.

El Real Decreto de traspaso de competencias a Cataluña es el primero que hace referencia a las funciones de registro al hablar de las funciones traspasadas, que son la gestión, incluyendo funciones de registro, de los distintos tipos de ayudas y subvenciones referentes al apoyo al empleo en Cooperativas, Promoción del empleo autónomo, Integración laboral del minusválido y apoyo a la jubilación de trabajadores de empresas en crisis no sujetas a planes de reconversión<sup>18</sup>. Esta norma ya no hace referencia directa a las funciones que mantiene el Estado, aunque sí establece que la Generalidad de Cataluña gestionará los fondos procedentes de las subvenciones que no formen parte del coste efectivo, conforme a la normativa general del Estado que regule cada tipo de subvención.

El resto de comunidades autónomas, a excepción del País Vasco, que todavía no tiene transferidas estas competencias, recibe el traspaso de funciones entre 1995 y 2000. En estos casos se hace referencia al traspaso de funciones y servicios en materia de cooperativas, calificación y registro administrativo de sociedades anónimas laborales y programas de apoyo al empleo. Es en este último grupo en el que se encuadra el registro de los CEE, aunque no se mencione explícitamente.

<sup>18</sup> En este RD se limitan las ayudas a la jubilación a este tipo de empresas, mientras que en los anteriores traspasos de competencias no se ponían límites.

Todos estos Reales Decretos de traspaso de competencias son similares al de Cataluña.

Por último, cabe señalar que en todos los Reales Decretos de traspaso de competencias se establece la obligación de las comunidades autónomas de facilitar a la Administración del Estado información estadística sobre el ejercicio de las funciones transferidas.

De todas formas, el traspaso de competencias no ha implicado un cambio sustancial en la normativa. Así, en cuanto al registro y calificación de CEE, ocho comunidades autónomas siguen la normativa estatal (Aragón, Islas Baleares, Castilla la Mancha, Murcia, Navarra, País Vasco y La Rioja, Cantabria), explicada en el epígrafe anterior. Las restantes tienen una normativa propia, si bien algunas han copiado directamente la legislación nacional sin introducir cambios. Este es el caso de Asturias, Canarias, Cataluña y Comunidad Valenciana.

El resto de CCAA con normativa propia sigue, en gran medida, lo establecido por la norma estatal aunque introducen nuevos requisitos. En el caso de Castilla y León se establecen los requisitos que debe cumplir el estudio de viabilidad del centro. En el caso de Galicia, además de lo establecido en el RD 2273/1985 se exige que se acredite la adecuación de las personas con discapacidad que integren la plantilla y de los puestos de trabajo, determinando sus posibilidades de integración real y capacidad de trabajo. Además, el centro deberá contar con una estructura y organización empresarial propia, independiente y debidamente diferenciada de otras actividades del titular o de personas vinculadas por cualquier título a éste. Otra peculiaridad de la normativa gallega es que establece un plazo de 6 meses para resolver y, en caso de que no haya resolución expresa, el sentido del silencio es positivo, el cual sólo se produce en este sentido en esta comunidad autónoma.

En resumen, aunque el registro y la inscripción de los CEE es una competencia autonómica, la mayor parte de las comunidades autónomas han adoptado la normativa que existía a nivel nacional. Los cambios introducidos son menores, afectando exclusivamente a la forma que debe adoptar la solicitud y a los documentos que debe presentar el CEE solicitante.

No obstante, es necesario indicar que el grado de detalle de la normativa no es elevado de forma que la aplicación práctica de esta normativa puede estar sujeta a la interpretación que realice el servicio correspondiente de cada Administración Autonómica. Por ejemplo, en comunidades como Asturias es necesario que la empresa ya esté en funcionamiento para calificarla como CEE, sin embargo, en otras, como la Comunidad Valenciana, se puede calificar sobre proyecto.

## **2.2 Ayudas y subvenciones a CEE**

La mayor parte de la legislación referida a centros especiales de empleo está relacionada con las subvenciones y las ayudas existentes para este tipo de empresas. Podemos diferenciar cuatro tipos de programas: las ayudas destinadas a proyectos generadores de empleo en CEE; las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en CEE; las ayudas para la creación y el mantenimiento de las unidades de apoyo en CEE; y otras ayudas.

Como ya se ha explicado las competencias sobre CEE se han trasladado a las comunidades autónomas por lo que, en algunos casos, son éstas las que establecen qué ayudas existen, mientras que en otros casos se mantiene la normativa estatal, aunque con ligeros cambios referidos fundamentalmente al proceso de solicitud.

### **2.2.1 Ayudas a proyectos generadores de empleo en CEE**

En el Cuadro 2.2 se muestran algunas características de las ayudas y subvenciones dirigidas a proyectos generadores de empleo en CEE. Aragón, Canarias, Cantabria, Navarra y País Vasco mantienen los programas establecidos por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en la Orden de 16 de octubre de 1998, por lo que no se incluyen de forma individual. Castilla La Mancha, Cataluña y Extremadura también siguen esta normativa, si bien han introducido algunos cambios referidos a la forma de pago o algún otro criterio. Por el contrario, Andalucía, Asturias, Baleares, Castilla y León, Galicia, La Rioja, Madrid, Murcia y la Comunidad Valenciana han publicado normativas con sus propios criterios de concesión, cuantía y requisitos; no obstante, los cambios respecto a la legislación nacional son pocos.

Estas ayudas para proyectos generadores de empleo en CEE están vinculadas a la contratación indefinida de personas discapacitadas que supongan aumento de

empleo y se pueden distribuir en tres líneas: asistencia técnica, inversión fija en proyectos de interés social y subvención parcial de los intereses de préstamos.

La cuantía de la ayuda es de 9.015,18 euros si los trabajadores con discapacidad suponen entre el 70 y el 90 por ciento de la plantilla o de 12.020,24 euros, si esta proporción supera el 90 por ciento. Algunas comunidades autónomas han redondeado esta cifra (véase la segunda columna del Cuadro 2.2) y únicamente dos han aumentado la cuantía de la subvención. Así, en Baleares, el incremento depende del grado de discapacidad y del sexo, de forma que si se contrata a mujeres con discapacidad severa la ayuda asciende a 15.000 o 18.000 euros (según el porcentaje de trabajadores discapacitados: 70-90 por ciento o más del 90 por ciento). En el caso de Madrid, la subvención puede llegar a 24.000 euros si, al menos, el 90 por ciento de la plantilla está formada por discapacitados psíquicos y las mujeres suponen al menos el 50 por ciento de las nuevas contrataciones.

Para recibir la ayuda es necesario mantener por, al menos, tres años las contrataciones realizadas. Este requisito está explícitamente recogido en la normativa de Andalucía, Asturias (cinco años si se trata de inversiones, salvo causa de fuerza mayor debidamente documentada), Baleares, Cataluña, La Rioja, Madrid y Murcia.

**Cuadro 2.2. Ayudas y subvenciones destinadas a proyectos generadores de empleo en CEE**

CCAA	CUANTÍA	TIPOS	FORMA DE PAGO	PLAZO DE RESOLUCION	OTROS
ESPAÑA Orden MTAS 16-10-1998	Hasta 9.015,18€ si el CEE tienen entre 70-90% trabajadores discapacitados o 12.020,24€ si tiene más del 90%	Para la asistencia técnica		6 meses. Silencio administrativo negativo	Concesión directa (RD 357/2006)
		Para la inversión fija en proyectos de interés social.			
		Subvención parcial de los intereses de préstamos (máx. 3 ptos.)			
ANDALUCIA D 58/2007 Orden 4-10-2002 Orden 9-11-2005	12.021 € por cada puesto de trabajo que se cree a jornada completa y la cuantía proporcional en función de la jornada cuando el contrato sea a tiempo parcial indefinido		Pago en firme con contratos realizados antes de la fecha de concesión. Resto:, 75% anticipo, y 25% tras acreditar las contrataciones efectuadas	3 meses. Silencio administrativo negativo.	
ASTURIAS Resol 10-11-2006 Resol 25-09-2007	Hasta 12.020 € por cada puesto de trabajo estable si el centro tiene más del 90% de discapacitados o 9015 € entre el 70% y el 90%	Para la asistencia técnica (Hasta 4.808€)	Pago único	Igual que normativa estatal	Concesión directa
		Para la inversión fija en proyectos de interés social (Hasta 12.020€).			
		Subvencionar parcialmente los intereses de préstamos (máx. 3 ptos.)			
BALEARES Orden 4-05-2005 Resol 8-03-2007	Hasta 12.000 € por cada puesto de trabajo estable si el centro tiene > 90% de discapacitados o 9000 € entre el 70% - 90% para la totalidad de las líneas); Cuantía aumenta si se contrata a mujeres discap. o discap. graves: Mujeres con una discap. física o sensorial entre el 33 - 65%, hombres con una discap. severa: 15.000€ por puesto de trabajo creado si la plantilla discapacitada > 90%, y 12.000€ si está entre el 70 - 90%. Mujeres con una discap. severa: 18.000€ por puesto de trabajo creado si la plantilla discapacitada > 90%, y 15.000€ si está entre el 70 - 90%; 10% adicional si las mujeres son víctimas de violencia de género.		Posibilidad de anticipos de pago	2 meses. Silencio administrativo negativo.	Concesión directa
CASTILLA LA MANCHA Orden 14-03-2007	Igual que normativa estatal	Igual que normativa estatal	CEE sin ánimo de lucro: 75% de la ayuda a la presentación de la documentación; CEE con ánimo de lucro el 50%. El resto de una sola vez	Igual que normativa estatal	Concesión directa
CASTILLA LEON Orden EYE /2076/2007	Hasta 9.015€ si el CEE tienen entre 70-90% trabajadores discapacitados o 12.020€ si tiene más del 90%	Asistencia técnica (hasta el 100% de su coste o el 50% de los costes salariales y de la SS (cuota empresarial) durante un año de la contratación de personal para realizar las funciones de asesoramiento)	Pueden concederse anticipos de las subvenciones	Igual que normativa estatal	Concesión directa
		Inversión en proyectos de interés social			

CCAA	CUANTÍA	TIPOS	FORMA DE PAGO	PLAZO DE RESOLUCION	OTROS
		Subvención parcial de intereses de préstamos (3 ptos., hasta 3.005€)			
CATALUÑA Orden BEF/36/2005	Igual que normativa estatal	Igual que normativa estatal	Pueden otorgarse anticipos sin garantía hasta el total de la subvención concedida	Igual que normativa estatal	Criterio básico de prioridad: sin ánimo de lucro. Otros criterios: Acciones de equilibrio territorial. Inversión para la creación de puestos de trabajo que favorezcan la concentración de diversos CEE siempre que esto mejore su viabilidad económica y social. CEE que acrediten resultados de integración normalizada
EXTREMADURA Resol 17-02-1999 D. 138/2005 modificado por D 79/2006	Igual que normativa estatal	Igual que normativa estatal	Una sola vez, previa justificación de la aplicación de los fondos	Igual que normativa estatal	Concesión directa.
GALICIA Orden 6-03-2007	Criterio a) Hasta 10.800€ si el CEE tienen entre 70-90% trabajadores discap. o 12.000€ si tiene más del 90%. Hasta 12.000€ si el nº de trabajadores está entre el 70-90% y se completa la plantilla hasta superar el 90% con colectivos en riesgo de exclusión social. Criterio b) Hasta el 100% cuando la minusvalía de los trabajadores contratados sea ≥ 49%. Si no, hasta el 90%. Criterio c) Hasta el 100% cuando el grado de minusvalía de los trabajadores del CEE sea ≥ 49%. Si no, hasta el 90%. Si CEE sin ánimo de lucro sólo criterio a)	Para la asistencia técnica (Hasta el 50% de su coste) Inversión en proyectos de interés social Subvención parcial de los intereses de préstamos (máx. 6 ptos.; el CEE debe satisfacer como mínimo 1 punto). En caso de constitución del CEE: hasta un 25% destinado a financiar el activo circulante.		Igual que normativa estatal	
LA RIOJA Orden 26-04-2004	Hasta 9.015,18€ si el CEE tienen entre 70-90% trabajadores discapacitados o 12.020,24€ si tiene más del 90%	Para la asistencia técnica (Sólo PYMES) Inversión en proyectos de interés social Subvención parcial de los intereses de préstamos (máx. 3 ptos.)	Una vez presentadas las facturas Previamente a la presentación de las facturas De una sola vez a la entidad crediticia.	Igual que normativa estatal	Concesión directa hasta agotar el crédito disponible, según orden de solicitud
MADRID Orden 2795/2007	Hasta 9.000€ si el CEE tienen entre 70-90% trabajadores discapacitados o 12.000€ si tiene más del 90%. Excepcionalmente hasta 24.000€ si al menos el 90% de la plantilla del centro está compuesta por discapacitados psíquicos y en proyectos que supongan una contratación de mujeres en un porcentaje de al menos el 50% sobre el total de los puestos a contratar.	Para la asistencia técnica Inversión en activos fijos (en función de la inversión realizada) Subvencionar parcialmente los intereses de préstamos (máx. 3 ptos.)	Previa justificación de la inversión y el empleo. Mediante "anticipo a cuenta" previo aval que garantice la inversión y contrataciones comprometidas.	3 meses. Silencio administrativo negativo	La cuantía depende del empleo y de la inversión: La inversión subvencionable máx. es el 95% de la inversión computable total; el empleo exigido máximo será el resultado de dividir la inversión subvencionable por 9.000,00 €, 12.000,00 € ó 24.000€ según la

CCAA	CUANTÍA	TIPOS	FORMA DE PAGO	PLAZO DE RESOLUCION	OTROS
					composición de plantilla del centro cuando se solicite la ayuda.
MURCIA Orden 6-04-2006 modificada por O 15-03-2007 O 17-01-2008 modifica O 10-04-2006	Hasta 9.000€ si el CEE tienen entre 70-90% trabajadores discapacitados o 12.000€ si tiene más del 90%	- Para la asistencia técnica (Hasta 6.000€ ) - Inversión en activos fijos (Hasta el 100% si CEE sin ánimo de lucro y hasta el 70% para el resto). Cuantía máx. subvencionable: 300.000€. Subvención parcial de los intereses de préstamos (máx. 3 ptos.; cuantía máx. subvencionable: 800.000€ y subvención < 3.000€ por cada nuevo puesto de trabajo estable)		Igual que normativa estatal	Concesión directa.
COMUNIDAD VALENCIA Orden 27-12-2007	Hasta 9.016€ si el CEE tienen entre 70-90% trabajadores discapacitados o 12.021€ si tiene más del 90%	Asistencia técnica (<50% del coste del servicio prestado) Inversión en proyectos de interés social. Subvención parcial de los intereses de préstamos (máx. 3 ptos. Cuantía subvencionable entre 3.005 y 50.000€)	Se pagan de una sola vez	Igual que normativa estatal	Sistema de concesión directa



### **2.2.2 Ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo en CEE**

El segundo tipo de ayudas y subvenciones son aquéllas destinadas al mantenimiento de puestos de trabajo en CEE. En el Cuadro 2.3 se muestran las características de este programa tanto a nivel nacional como en cada una de las comunidades autónomas (Aragón, Canarias, Cantabria y País Vasco siguen la normativa estatal sin cambios, por lo que no se incluyen en el Cuadro de forma individual). Existen seis líneas de ayuda: bonificación de las cuotas a la Seguridad Social, coste salarial, asistencia técnica, adaptación de puestos de trabajo, equilibrio y saneamiento financiero de los CEE y equilibrio del presupuesto de CEE sin ánimo de lucro y de utilidad pública.

Aunque haya normativa propia en cada región, las ayudas son iguales a las existentes a nivel nacional. Así, respecto a las bonificaciones a la Seguridad Social, los contratos realizados en CEE tienen una bonificación del 100 por ciento de la cuota empresarial<sup>19</sup>. Asimismo, se subvenciona el coste salarial del contrato con un límite establecido en el 50 por ciento del salario mínimo interprofesional y la ayuda para la adaptación de puestos de trabajo tiene una cuantía máxima de 1.803 euros por puesto. Esto significa que el coste real de la contratación se reduce sustancialmente para los CEE.

Las diferencias se encuentran básicamente en la forma de pago, que puede ser mensual, único o anticipado. En algunos casos, ciertas comunidades autónomas establecen requisitos adicionales, relacionados fundamentalmente con la duración de los contratos. Por ejemplo, Galicia subvenciona exclusivamente un contrato temporal por trabajador en cada mes. La Comunidad Valenciana no subvenciona los costes de los contratos de una duración inferior a tres meses (salvo en caso de interinidad o renuncia) y el CEE debe mantener su actividad al menos durante cinco años. En el caso de Extremadura, se excluyen los contratos de duración inferior al mes (salvo en caso de interinidad o renuncia) y, con la salvedad de la subvención salarial, se exige el mantenimiento del puesto de trabajo por un mínimo de tres años.

---

<sup>19</sup> No todas las comunidades autónomas hacen referencia a esta bonificación puesto que la gestiona, en todos los casos, la Tesorería General de la Seguridad Social y no las propias comunidades.

**Cuadro 2.3. Ayudas y subvenciones para el mantenimiento de puestos de trabajo en CEE**

CCAA	MANTENIMIENTO DE PUESTOS DE TRABAJO	REQUISITOS	FORMA DE PAGO	PLAZO DE RESOLUCION	OTROS
ESPAÑA OMTAS 16-10-1998 Ley 43/2006	Subvención del coste salarial (Hasta el 50% del SMI)			6 meses. Silencio administrativo negativo	
	Asistencia técnica: Estudios de viabilidad, Auditorias e informes económicos y Asesoramiento en diversas áreas de gestión empresarial. (Hasta 50% si es a instancia de parte o 100% si es de oficio)				
	Adaptación de puestos de trabajo (Hasta 1.803€ por puesto)				
	Equilibrio y saneamiento financiero los CEE				
	Equilibrio del presupuesto de CEE sin ánimo de lucro y de utilidad pública				
	Bonificación de las cuotas de la SS				
ANDALUCIA D 58/2007 modificando D 149/2005 O 4-10-2002 O 9-11-2005	Adaptación puestos de trabajo (1804 €)/Eliminación barreras arquitectónicas 80% coste de inversión)		75% anticipo a partir de fecha de concesión, y 25% tras aportar documentos justificativos de gastos realizados. Justificación final con certificación con relación de gastos objeto de la subvención y aportación de documentación justificativa de los gastos realizados	3 meses. Silencio administrativo negativo.	
	Incentivos del 50% SMI con contratos a tiempo completo, y cuantía equivalente con contratos a tiempo parcial.				
	Ayudas por una sola vez para equilibrar y reestructurar financieramente CEE para que garanticen su viabilidad y estabilidad en empleo Norma de <i>minimis</i> Reglamento CE 69/2001				
	Bonificación 100% cuota patronal SS				
ASTURIAS Resol 10-11-2006 Resol 25-09-2007	Saneamiento financiero para que el CEE alcance los niveles de productividad y rentabilidad que garanticen su viabilidad y estabilidad		Pago único. Cuantía según estudio de viabilidad	Igual que normativa estatal.	Concesión directa
	Adaptación puestos de trabajo y eliminación barreras arquitectónicas (máx. 1800 € por puesto de trabajo) Límite del 40% del total de la inversión		Pago único		
	Subvención hasta el 50% SMI	Costes salariales devengados entre 1 Enero y 30 Junio 2008	Pago fraccionado mensual. Posibilidad de pago anticipado único (máximo al 75% de las subvención concedida)		
	Bonificación cuota empresarial SS				
BALEARES O 4-05-2007 Resol 8-03-2007	Subvención del coste salarial 50 % SMI			1 mes. Silencio administrativo negativo.	Concesión directa
	Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la SS				
	Adaptación puestos de trabajo y eliminación barreras arquitectónicas (máx. 1805 € por puesto de trabajo)			Posibilidad de anticipos de pago. Concesión y determinación de cuantía de acuerdo art. 12 RD 2273/1985	
	Saneamiento financiero para que el CEE alcance los niveles de productividad y rentabilidad que garanticen su viabilidad y estabilidad				
	Subvención para equilibrar el presupuesto de CEE sin ánimo de lucro y de utilidad pública				

CCAA	MANTENIMIENTO DE PUESTOS DE TRABAJO	REQUISITOS	FORMA DE PAGO	PLAZO DE RESOLUCION	OTROS
CANTABRIA D 27/2008	Igual que lo establecido a nivel nacional por la O MTAS 16-10-1998		Costes salariales pagados mensualmente dentro del mes siguiente a su devengo. Concesión y determinación de cuantía de acuerdo RD 2273/1985	Igual que normativa estatal	
CASTILLA LA MANCHA O 14-03-2007	Igual que lo establecido a nivel nacional por la O MTAS 16-10-1998		Pagos trimestrales Cuantía determinada por la persona titular de la DG de Trabajo e Inmigración Concesión y determinación de cuantía de acuerdo art. 12 RD 2273/1985	Igual que normativa estatal	Concesión directa
CASTILLA LEON O EYE/2076/2007	Igual que lo establecido a nivel nacional por la O MTAS 16-10-1998		Pueden concederse anticipos de las subvenciones	Igual que normativa estatal	Concesión directa, por orden de entrada de la solicitud
CATALUÑA O BEF/36/2005	Igual que lo establecido a nivel nacional por la O MTAS 16-10-1998			Igual que normativa estatal	Criterio de prioridad igual que en cuadro anterior
EXTREMADURA O MTAS 16-10-1998 Resol 17-02-1999 D 138/2005 modificado D 79/2006	Subvención del coste salarial (Hasta 50% del SMI) Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo (Hasta 1.803€ por puesto) Subvención por una sola vez para equilibrar y sanear financieramente los CEE Subvención para equilibrar el presupuesto de CEE sin ánimo de lucro y de utilidad pública Asistencia técnica (Hasta el 90% de su coste con un límite de 3.000€)	No son subvencionables los costes salariales de contratos de menos de 1 mes (salvo interinidad o por renuncia del trabajador). Salvo para la subvención de coste salarial los CEE deben mantener el puesto de trabajo al menos 3 años.	Una sola vez, previa justificación de la aplicación de los fondos	Igual que normativa estatal	Concesión directa. No pueden ser beneficiarios de ayudas aquellos CEE que contraten trabajadores discapacitados de otros CEE con los que exista evidente vinculación.
GALICIA O 6-03-2007	Subvención del coste salarial (Hasta 50% del SMI) Adaptación de puestos de trabajo (Hasta 1.800€ por puesto) Subvención por una sola vez para equilibrar y sanear financieramente los CEE Subvención para equilibrar el presupuesto de CEE sin ánimo de lucro y de utilidad pública	No se subvenciona el coste salarial de trabajadores con más de un contrato temporal en la misma mensualidad.		Igual que normativa estatal	
LA RIOJA O 26-04-2004	Subvenciones por asistencia técnica (Sólo para PYMES) Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo (un 7,5% para CEE que sean empresas medianas y un 15% para CEE que sean empresas pequeñas). En el caso de zonas asistidas, al nivel de ayuda regional autorizado de acuerdo con el mapa español de ayudas de finalidad regional (20% -ESN- de la subvención neta equivalente), incrementado en 10 pto. porcentuales brutos, sin exceder del 30% neto. Para los CEE que sean gran empresa, al nivel de ayuda regional previsto en el párrafo anterior. En todo caso, el beneficiario deberá financiar al menos el 25% del coste del proyecto) Subvención destinada a saneamiento financiero (regla de mínimos)			Igual que normativa estatal	Concesión directa, hasta agotar el crédito disponible, según orden de solicitud

CCAA	MANTENIMIENTO DE PUESTOS DE TRABAJO	REQUISITOS	FORMA DE PAGO	PLAZO DE RESOLUCION	OTROS
	Subvención dirigida al equilibrio presupuestario				
MADRID O 421/2007 modificada O 1240/2007 O 2795/2007	Subvención del coste salarial (50% del SMI)	Haber realizado el plan de PRL	En 4 pagos, el 1º comprende el importe justificado de octubre, noviembre y diciembre y la 2ª paga extra así como un anticipo del 25% del importe restante de la subvención. Resto trimestral		Concesión directa
	Adaptación de puestos de trabajo (Hasta 1.800€)		Previa justificación de la inversión y el empleo. Mediante "anticipo a cuenta" previo aval que garantice la inversión y contrataciones comprometidas.	3 meses. Silencio administrativo negativo	
	Equilibrio presupuestario (Hasta el 100%)				
	Saneamiento financiero (Hasta el 100%)				
Asistencia técnica (El 100% del coste de la acción)					
MURCIA O 6-04-2006 modificada O 15-03-2007 O 17-01-2008 modifica O 10-04-2006	Bonificación cuotas SS			Igual que normativa estatal	Concesión directa
	Subvención del coste salarial (50% del SMI)				
	Subvenciones por asistencia técnica (Hasta el 50% del coste de los honorarios, sin superar los 2.500€ por CEE)				
	Adaptación de puestos de trabajo (Hasta 1.800€ por puesto)				
	Subvención por una sola vez para equilibrar y sanear financieramente los CEE (Hasta 60.000€)				
Subvención para equilibrar el presupuesto de CEE sin ánimo de lucro y de utilidad pública (Hasta 30.000€)					
COMUNIDAD VALENCIA O 27-12-2007	Subvención del coste salarial (Hasta el 50% del SMI)	No son subvencionables contratos de menos de 3 meses salvo que sean de interinidad o por renuncia del trabajador.	En función de los cinco plazos de presentación de documentación; se podrán acumular en un solo pago la justificación de uno o varios plazos. Para el personal fijo del CEE las ayudas se librarán de forma anticipada.		Concesión directa. El beneficiario se compromete a mantener el establecimiento y no cesar en la actividad en un periodo mínimo de 5 años.
	Subvenciones por asistencia técnica: Estudios de viabilidad, Auditorías e informes económicos y Asesoramiento en diversas áreas de gestión empresarial (Hasta el 50% del coste de cada servicio con un total de hasta 200€ por cada trabajador discapacidad contratado en enero de 2008)	Los CEE que hayan solicitado ayudas en el ejercicio podrán beneficiarse de una ayuda mínima de 3.000€, (si gastos subvencionables por importe suficiente)	Se pagan de una sola vez		
	Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo (Hasta 1.803€ por puesto)	Excepto por puesto o trabajador por el que se hubiera obtenido subvención en los 4 años previos.			
	Subvención por una sola vez para equilibrar y sanear financieramente los CEE		Se pagan de una sola vez		
	Subvención para equilibrar el presupuesto de CEE sin ánimo de lucro y de utilidad pública		Se pagan de una sola vez		

### **2.2.3 Ayudas para la creación y el mantenimiento de unidades de apoyo en CEE**

Las ayudas y subvenciones para la creación y el mantenimiento de las unidades de apoyo en CEE constituyen el tercer tipo de programas. Las unidades de apoyo, reguladas por el Decreto 469/2006, de 21 de abril, son equipos multiprofesionales, que se enmarcan dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los CEE, formados por personal técnico con titulación universitaria o experiencia equiparable y por encargados de apoyo a la producción. Su objetivo es ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de los CEE tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia y progresión en el mismo.

Para ello, deben detectar las necesidades de apoyo para que el trabajador pueda desarrollar su actividad profesional; establecer las relaciones precisas con el entorno familiar y social para que sirva de estímulo en su incorporación al puesto de trabajo; desarrollar programas de formación para adaptar al trabajador al puesto de trabajo así como a las nuevas tecnologías o procesos productivos; establecer apoyos individualizados para cada trabajador, favorecer su autonomía e independencia; detectar e intervenir en los posibles procesos de deterioro evolutivo de los trabajadores discapacitados; favorecer la integración de nuevos trabajadores en el CEE y asistir al trabajador en su incorporación a los enclaves laborales y al mercado ordinario de trabajo.

Los destinatarios finales de los servicios prestados por las Unidades de apoyo son los trabajadores con discapacidad de los CEE que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos: personas con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por ciento con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual; personas con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por ciento con discapacidad física o sensorial (las personas de estos colectivos son personas con una discapacidad severa); otros trabajadores con discapacidad del CEE siempre y cuando no se menoscabe la atención y dedicación a los dos grupos citados anteriormente.

El objetivo de esta línea de ayudas es financiar los costes derivados de la contratación indefinida de trabajadores para dichas unidades de apoyo. La cuantía máxima se fija en 1.200 euros anuales por cada trabajador que cumpla los requisitos necesarios para establecer unidades (véase el Cuadro 2.4) y que estén contratados por un tiempo mínimo de seis meses. Únicamente Galicia ha cambiado esta cuantía, que ha fijado en 2.400 euros o el 50 por ciento de los costes salariales y de Seguridad Social si el CEE tiene cinco o menos trabajadores. En general, cuando hay diferencias entre comunidades autónomas están vinculadas a los criterios de valoración

**Cuadro 2.4. Ayudas y subvenciones para la creación y el mantenimiento de unidades de apoyo en CEE: Financiación de los costes salariales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de trabajadores de las unidades de apoyo**

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

CCAA	UNIDADES DE APOYO	REQUISITOS	FORMA DE PAGO	PLAZO DE RESOLUCION	CRITERIOS DE VALORACIÓN
					10 ptos.; d): 1-5 trabaj.: 2 ptos. 16-25: 5 ptos. 26-35= 7 ptos. > 35: 10 ptos.
CANTABRIA Orden 7/2007 Orden 17/2007	Igual que normativa estatal	Trabajadores del CEE con discapacidad severa.	Pago anticipado de hasta el 100% de la subvención	5 meses. Silencio administrativo negativo	Concurrencia competitiva. Criterios de valoración: Los de la normativa estatal, siguiendo la siguiente fórmula: [Criterio a)*4]+[Criterio b)*3]+[Criterio c)*2]+Criterio d)
CASTILLA LA MANCHA Orden 14-03-2007	Igual que normativa estatal	Trabajadores del CEE con discapacidad severa.	Abonos trimestrales mediante pagos anticipados	3 meses. Silencio administrativo negativo	Concurrencia competitiva. Criterios de valoración: Igual que normativa estatal
CASTILLA Y LEON Orden EYE / 2075/2007	Igual que normativa estatal	Trabajadores del CEE con discapacidad severa.	Podrán concederse anticipos	3 meses. Silencio administrativo negativo	Concurrencia competitiva. Criterios de valoración: Igual que normativa estatal
C ATALUÑA Orden ASC/56/2008	Igual que normativa estatal	Trabajadores del CEE con discapacidad severa.	Mensualmente, tras acreditar altas y bajas de los trabaj. discapacitados.	6 meses. Silencio administrativo negativo	Criterios de valoración: Igual que normativa estatal, con el siguiente baremo: Criterio a): Hasta 20 ptos.; Criterio b): Hasta 30 ptos.; Criterio c): Hasta 10 ptos.; Criterio d): Hasta 10 ptos.
EXTREMADURA Orden 28-05-2007	Igual que normativa estatal	Trabajadores del CEE con discapacidad severa.	Por una sola vez, previa justificación.	6 meses. Silencio administrativo negativo	Concurrencia competitiva. Criterios: [(A/N)(4) + [(B/N)(3) + [(C/N)(2) + [(D/N)(1) A: N° de mujeres con el tipo de discap. y grado de minusvalía descritos en requisitos; B: N° de trabajadores con el tipo de discap. y grado de minusvalía descritos en requisitos; C: N° de trabajadores con discap. con contrato indefinido; D: N° de trabajadores con discap. del CEE, con contrato indefinido o temporal de al menos 6 meses, por empresas del mercado ordinario de trabajo en los últimos 2 años; N. N° total de trabajadores con discapacidad del CEE.
GALICIA Orden 7-05-2007	2.400€ anuales por trabajador discapacitado y esté contratado de forma indefinida o temporal de duración superior a 6 meses; para los CEE ≤ 5 trabajadores que tengan un contrato indefinido y a jornada completa podrán recibir una subvención de hasta el 50% de los costes salariales y de SS.	Trabajadores del CEE con discapacidad severa.		3 meses. Silencio administrativo negativo	Concurrencia competitiva Las solicitudes admitidas serán valoradas con arreglo a los criterios establecidos por la normativa estatal (Todos tienen la misma importancia)
LA RIOJA Orden 30-10-2006 Resol 25-05-2007	Igual que normativa estatal.	Trabajadores del CEE con discapacidad severa.			Concurrencia competitiva Criterios de valoración: Igual que normativa estatal, con el siguiente baremo: Criterio a): Hasta 5 ptos.; Criterio b): Hasta 10 ptos.; Criterio c): Hasta 15 ptos.; Criterio d): Hasta 5 ptos.
MURCIA Resol 4-06-2007	Igual que normativa estatal	Trabajadores del CEE con discapacidad severa.			Concurrencia competitiva
NAVARRA Resol 2782/2006	Igual que normativa estatal	Trabajadores del CEE con discapacidad severa.	75% anticipada (en la concesión) y el 25% restante	6 meses. Silencio administrativo	Concesión en régimen de concurrencia competitiva. Criterios de valoración: Igual que normativa estatal



CCAA	UNIDADES DE APOYO	REQUISITOS	FORMA DE PAGO	PLAZO DE RESOLUCION	CRITERIOS DE VALORACIÓN
			<p>cuando el CEE justifique la permanencia durante todo el año de los trabajadores de las unidades de apoyo y de los discapacitados.</p> <p>En anticipos superiores a 60.000€ se pide un aval equivalente a la cantidad anticipada.</p>	negativo	
VALENCIA O 27-12-2007	Igual que normativa estatal	Trabajadores del CEE con discapacidad severa.	Pagos anticipados		<p>Concesión en régimen de concurrencia competitiva.</p> <p>No son subvencionables aquellos trabajadores cuya actividad laboral semanal en la misma u otra empresa venga subvencionada por cualquier organismo público en jornada <math>\geq 40</math> horas.</p>

## 2.2.4 Ayudas autonómicas a los CEE

Además de estos tres programas que son comunes a todas las comunidades autónomas, algunas han desarrollado otras líneas de actuación propias. En primer lugar, se puede señalar el caso de Andalucía, Aragón, La Rioja y la Comunidad Valenciana que, con distintas condiciones, han establecido subvenciones de apoyo a la transición de trabajadores en CEE a la empresa ordinaria (Cuadro 2.5). Estas ayudas son de especial interés puesto que reconocen uno de los cometidos establecidos en la LISMI, esto es, la labor de inserción en la empresa ordinaria.

Una de las cuestiones clave en este tipo de ayudas es cómo tratar de garantizar que, por una parte, el CEE ha contribuido a la inserción y, por otra, que efectivamente se produce esa transición al mercado de trabajo ordinario y que no es momentánea o fugaz. En este sentido, Andalucía requiere que la persona discapacitada haya trabajado en el CEE durante, al menos, tres años. Las otras tres comunidades autónomas –Aragón, La Rioja y La Comunidad Valenciana– han establecido requisitos sobre el tipo de contrato al que debe acceder el trabajador discapacitado en la empresa ordinaria, ya sea respecto a su duración mínima o respecto al tipo.

**Cuadro 2.5. Ayudas autonómicas a la transición de trabajadores en CEE a empresas ordinarias**

CCAA	CUANTÍA	REQUISITOS
Andalucía D 141/2002 O 4-10-2002 O 9-11-2005	3.006 € por trabajador que formalice contrato de trabajo estable	Trabajador en plantilla CEE durante más de 3 años
Aragón D 47/2004	2.500 € por trabajador que formalice contrato de trabajo estable	Alta en empresa ordinaria en máx. 30 días de la baja en CEE. Duración mínima del contrato en empresa ordinaria 6 meses a jornada completa o parcial no inferior al 50% de la jornada ordinaria en la empresa
La Rioja O 26-04-2004	Hasta 3.005,06€	Si el trabajador tenía un contrato temporal en el CEE, su nuevo contrato debe ser como mínimo de 3 años. Si tenía un contrato indefinido, el nuevo contrato debe ser indefinido Justificar la necesidad de formar a otro trabajador para desempeñar la labor que venía realizando el que se incorporó a la empresa ordinaria
Comunidad Valenciana O 27-12-2007	Proyectos de inserción a través de CEE+I. 3.000€ por cada trabajador que al finalizar el itinerario de inserción sea contratado por tiempo indefinido y a jornada completa en una empresa ordinaria.	

Otras ayudas establecidas por las comunidades autónomas se encuentran en el Cuadro 2.6. Las comunidades que han desarrollado algún otro programa son siete. Se trata principalmente de medidas que apoyan la contratación de personas que pueden contribuir a la mejora de la competitividad de las condiciones del CEE o que reconocen mayores dificultades para que el trabajo sea desarrollado.

## Cuadro 2.6. Otras ayudas regionales

CCAA	PROGRAMA Y CUANTÍA	REQUISITOS
Aragón D 47/2004	Contratación de personal de apoyo en los centros con discapacitados psíquicos o enfermos mentales 4.250 € anuales en centros con 3 a 10 discapacitados psíquicos o mentales; 400 € más por cada discapacitado en centro con 11 ó más.	Mínimo 3 discapacitados psíquicos o mentales, y en un número equivalente, al menos, al 50% del total de trabajadores discapacitados del CEE Acreditar prestación de servicios de acompañamiento por profesionales del centro
Asturias Resol 12-04-2005 Resol 25-09-2007	Subvención a la inversión en activos fijos. Máx. 40% del proyecto de inversión incentivable y el activo inmaterial no supere el 20% del total de la inversión. Inversión para proyectos de creación de nuevos establecimientos que originen una actividad empresarial, ampliación que suponga el desarrollo de una actividad ya establecida, aumentando capacidad productiva y empleo, traslado dentro de Asturias, modernización que alcance productividad o calidad superior al existente, o proyectos de innovación que impliquen cambios en los procedimientos productivos o en el producto	
Castilla La Mancha O 14-03-2007	Ayudas para el desarrollo y la mejora de la competitividad de los CEE Ayuda a la contratación de gerente: para CEE sin ánimo de lucro, o para aquéllos que teniéndolo, sean de titularidad de entidades sin ánimo de lucro; ayuda del 70% el primer año, el 50% el segundo y el 30% para el tercer año de la cantidad fijada en el contrato. Salario de referencia no subvencionable no excederá 30.000 €/año. Mantenimiento del puesto de trabajo durante al menos dos años desde el fin del periodo subvencionable Ayuda para la mejora de la competitividad de los CEE: proyectos que contribuyan de forma sustantiva a la mejora de la competitividad de los CEE (potenciación de la innovación y el desarrollo tecnológico, promoción de la calidad y la promoción del diseño) Importe para CEE sin ánimo de lucro, o de titularidad de entidades sin ánimo de lucro hasta el 70% de la inversión o gasto. En CEE con ánimo de lucro ayuda de hasta el 50%	
Castilla León O EYE /2071/2007	Compensar los costes adicionales del empleo de los trabajadores discapacitados en CEE (adaptación de las instalaciones de estos centros o adquisición o adaptación de equipos a las condiciones de estos trabajadores) Hasta el 85% de la actividad subvencionable. Gastos subvencionables: Maquinaria, incluida la agrícola, herramientas y utillaje. Equipos de oficina. Programas informáticos. Mobiliario. Vehículos agrícolas.	CEE que tengan contratados con carácter indefinido como mínimo a 6 trabajadores y que la plantilla de trabajadores discapacitados con contrato indefinido este compuesta, al menos, por un 65% de trabajadores con discapacidad psíquica o sensorial igual o superior al 33% o con discapacidad física igual o superior al 65%. Excluidos los CEE cuya actividad este incluida en los sectores de la minería, construcción naval o sector transporte. Mantenimiento de la plantilla al menos 3 años
Cataluña O ASC/56/2008	Ayudas complementarias en reconocimiento y compensación del esfuerzo de los CEE en la contratación de personas trabajadoras más cualificadas en las unidades de apoyo. 1.601,88€ anuales por cada trabajador discapacitado que cumpla los requisitos y que estén contratados mediante contrato indefinido o contrato temporal de duración superior a 6 meses. (max. 2.801,92€).	
Murcia O 6-04-2006 modificada O 15-03-2007	CEE sin ánimo de lucro promotores que a través de preparador laboral acompañen el proceso de inserción de personas con discapacidad pertenecientes al mismo e integradas en el enclave laboral Hasta el 100% de los costes salariales brutos del preparador laboral, durante el tiempo que dure el enclave (máx. 9 primeros meses). Hasta el 20% de los gastos derivados de la realización de las actividades que estén debidamente justificadas y sean estrictamente necesarias para llevar a cabo la experiencia. Si en el primer año de vigencia del enclave se produce la inserción en el mercado de trabajo ordinario de al menos el 40% de los trabajadores del enclave y, tras su sustitución, este continuara Subvención del 50% de los costes salariales del preparador durante los 9 primeros meses de ese segundo año. Si la inserción es superior al 60%, subvención del 100% de los costes salariales del preparador durante los 9 primeros meses	CEE sin ánimo de lucro. Haber desarrollado una actividad de forma continuada en los 6 meses anteriores al inicio del enclave. No tener como única actividad la realización de enclaves.
Comunidad Valenciana O 27-12-2007	Ayudas de gastos financieros derivados de los anticipos mensuales de la ayuda de mantenimiento salarial (Max. 120€ por cada 6.000€ que se anticipen). Ayudas complementarias a CEE que tengan trabajadores discapacitados de muy difícil inserción. 200€/mensuales por trabajador con discapacidad psíquica 100€/mensuales por trabajador con discapacidad física o sensorial $\geq$ 65%	

### 2.3 Los CEE en la negociación colectiva

El Convenio Colectivo es una manifestación de la autonomía colectiva en la que los representantes de los trabajadores y de los empresarios suscriben un acuerdo donde se fijan las condiciones laborales en un ámbito laboral determinado, siendo su aplicación obligatoria en ese ámbito. Para tener validez, los convenios colectivos deben celebrarse por escrito y ser presentados ante la autoridad laboral, siendo aplicables desde el momento en el que así lo acuerden las partes. En España los convenios colectivos firmados por las organizaciones más representativas tienen eficacia general, es decir, obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante su periodo de vigencia<sup>20</sup>.

Los convenios colectivos pueden regular tanto aspectos económicos, cuestiones relativas al salario como laborales y cuestiones relativas a las condiciones laborales, así como aspectos relativos a la formación o a las relaciones entre los trabajadores y sus organizaciones, medidas de prestación asistencial y de promoción profesional, la forma y plazos del preaviso de extinción de la relación laboral.

En cuanto a los aspectos regulados por los convenios colectivos, en ocasiones la norma estatal funciona como un suelo mínimo para la negociación colectiva; en otros casos la norma funciona como techo. Por otro lado existen relaciones de complementariedad entre la norma estatal y el convenio colectivo; en estos casos la norma estatal establece una regulación básica o general y lo que hace el convenio colectivo es complementarla o desarrollarla. Un tercer tipo de relación sería la de suplementariedad; la norma estatal establece una determinada regulación que sólo es aplicable en el caso de que el convenio colectivo no establezca nada al respecto. Por último hay dos tipos de supuestos en los que el convenio colectivo regula una materia de forma exclusiva; por un lado en aquellos casos en que la norma estatal se remite explícitamente a lo establecido por un convenio colectivo y, por otro lado, en las materias en las que se ha producido un vacío legal.

---

<sup>20</sup> Esta eficacia general presenta dos excepciones: la primera (Art. 41.2 Estatuto de los Trabajadores) permite que por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores se modifiquen las condiciones establecidas por convenio colectivo en materia de horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento y la segunda (Art. 82.3 ET) establece la posibilidad de que las condiciones salariales establecidas por un convenio de ámbito superior al de la empresa no se apliquen en aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Las normas sobre negociación colectiva se establecen en el Título III del ET, que indica que el comité de empresa, delegados de personal o las representaciones sindicales están legitimados para negociar convenios de empresa o de ámbito inferior. En el caso de convenios de ámbito superior, están legitimados para negociar convenios los sindicatos que tienen la consideración de más representativos o los que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional del convenio, junto con las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por ciento de los empresarios, y siempre que den ocupación al menos al 10 por ciento de los trabajadores afectados. Sin embargo, el Art. 21 del RD 1368/1985 que regula la relación laboral de carácter especial de los trabajadores discapacitados de CEE establece una salvedad a lo indicado en el ET; en los convenios de ámbito superior a la empresa, estarán legitimadas para la negociación las asociaciones que puedan contar con el mismo grado de representación en el sector correspondiente al exigido en el ámbito laboral por el ET<sup>21</sup>.

En este apartado se revisan los convenios colectivos, tanto a nivel nacional como autonómico y de empresa, que afectan de forma específica a los centros especiales de empleo<sup>22</sup>.

### **2.3.1 Convenio colectivo de ámbito nacional**

Actualmente a nivel nacional está vigente el XII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad<sup>23</sup>, que regula, entre otras, la relación laboral de los trabajadores que prestan servicios en los Centros Especiales de Empleo (CEE) y que fue suscrito por AEDIS (Asociación Empresarial para la Discapacidad), FEACEM (Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros de Empleo de Minusválidos) y CC.OO.

---

<sup>21</sup> Según Álvarez de la Rosa (1987), si esta mención hace referencia a asociaciones profesionales no hay problema; pero si se refiere a asociaciones de minusválidos podría ser ilegal.

<sup>22</sup> En el Anexo 1 se muestra un listado con todos los convenios revisados.

<sup>23</sup> Afecta a todas las empresas y centros de trabajo que tienen por objeto la atención, diagnóstico, rehabilitación, formación, educación, promoción e integración laboral, de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial así como las asociaciones e instituciones constituidas con esa finalidad. Concretamente se citan los centros o empresas de carácter asistencial, los centros educativos de educación especial, y dentro de los centros de trabajo, los CEE

El ámbito de aplicación de este convenio es el más amplio, tanto sectorial como geográficamente; en esa doble vertiente de mejora tanto a nivel geográfico como sectorial, muchos CEE poseen otro convenio de ámbito más reducido, ya sea delimitado geográficamente (normalmente a nivel de CCAA), o según su sector de actividad, llegando incluso hasta el convenio de empresa. Así, este convenio establece que convenios colectivos de hasta el ámbito empresarial podrán mejorar algunas materias, pero no podrán modificar las materias no negociables, como son el periodo de prueba, grupos profesionales, modalidades de contratación, régimen disciplinario, normas mínimas en materia de salud laboral y lo previsto sobre la movilidad geográfica.

El Título tercero de este convenio hace referencia directa a los CEE<sup>24</sup>, dedicando su primer capítulo a la clasificación profesional y el segundo al tiempo de trabajo. En este segundo capítulo se establece que los trabajadores con relación laboral de carácter especial tienen derecho, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional. Estos permisos son remunerados hasta 20 días al año<sup>25</sup>; una vez agotados estos 20 días el trabajador puede seguir solicitando estos permisos, pero sin derecho a remuneración. También se establece que los trabajadores de CEE tienen derecho a 4 días laborales de permisos retribuidos que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

En la parte general del convenio colectivo se hace mención expresa a los trabajadores discapacitados de los CEE contratados en virtud de la relación laboral de carácter especial como incluidos dentro del ámbito personal del convenio, además se especifica que a estos trabajadores no se les aplica ningún otro convenio de sector<sup>26</sup>. De forma no expresa quedan incluidos el resto de trabajadores del CEE al

---

<sup>24</sup> Esta referencia directa se incluye en 2002. Hasta entonces, los trabajadores discapacitados de CEE estaban explícitamente excluidos de la aplicación del convenio.

<sup>25</sup> Esta posibilidad ya está recogida en el RD 1.368/1985 que establece que estos permisos retribuidos no pueden exceder de 10 días al semestre.

<sup>26</sup> No obstante, en la página *web* de FEACEM se dice textualmente: “en todo caso, no todos los CEE vinculados a FEACEM están acogidos al actual XII Convenio, sino que muchos se enmarcan en el convenio colectivo del sector de actividad que les es propio o cuentan con convenio propio”. (<http://www.feacem.es/FEACEM/plan>).

hacer referencia a todos los trabajadores que presten servicios en los centros y empresas incluidos en el ámbito funcional del convenio.

El aspecto más relevante de este convenio colectivo se encuentra en el capítulo de permisos y excedencias; los trabajadores discapacitados de los CEE que se incorporan al empleo ordinario pueden solicitar una excedencia voluntaria de un año en el CEE. Cuando se resuelva la relación laboral ordinaria el trabajador podrá reincorporarse al CEE en la categoría que ostentaba en el CEE, siempre y cuando haya vacantes<sup>27</sup>.

Por otra parte, a los trabajadores de los CEE se les reconocen diferentes complementos salariales en función de que su relación laboral tenga carácter especial o no. Los trabajadores con régimen laboral especial tienen derecho a percibir el complemento salarial de mejora de la calidad, mientras que los contratados mediante una relación laboral común no disfrutan de este complemento, sino del complemento de antigüedad. El complemento salarial de mejora de la calidad tiene un importe fijo de 25€ al mes y se cobra en doce mensualidades (no se percibe con las pagas extraordinarias) independientemente del grupo profesional. Mientras que el complemento de antigüedad se percibe en las catorce pagas y va de 24,96 euros a 55,96 euros en función del grupo profesional.

Asimismo se establece que el personal de los CEE no tiene derecho a la gratificación del 7 por ciento de la remuneración anual establecida para su categoría cuando cumpla los 12 años de servicios en la empresa. Esta gratificación se aplica a todo el personal de los centros no concertados o subvencionados.

El convenio también implanta un límite del 25 por ciento del número de contratos temporales que pueden existir en la empresa, con dos excepciones: empresas de menos de 10 trabajadores y CEE durante su primer año de actividad. Sin embargo, este límite podrá llegar al 50 por ciento cuando los CEE necesiten

---

<sup>27</sup> El RD 870/2007 establece que los trabajadores de CEE clasificados como grandes discapacitados que se incorporen a la empresa ordinaria mediante un programa de empleo con apoyo pasarán a la situación de excedencia voluntaria según lo establecido en el Art. 46.2 y 5 ET (El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año tiene derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria de entre 4 meses y cinco años, conservando un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa). Lo mismo que establece el RD 290/2004 respecto a los trabajadores de un enclave laboral que ingresen en la empresa colaboradora.



desarrollar actividades puntas exigidas por las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

La duración máxima de los contratos para la formación, cuando se realice con una persona discapacitada, (en cualquier empresa, no sólo en los CEE) será de cuatro años<sup>28</sup>. La duración del periodo de adaptación, que tiene carácter de periodo de prueba, para los trabajadores discapacitados con relación laboral especial regulada por RD 1368/1985 se limitará a un máximo de 4 meses<sup>29</sup>.

La duración del descanso semanal para los discapacitados con relación laboral especial se establece en un mínimo de dos días ininterrumpidos, ampliando en medio día lo establecido de forma genérica en el Estatuto de los Trabajadores.

### **2.3.2 Convenios colectivos de ámbito autonómico**

Además del convenio colectivo nacional, en varias comunidades autónomas se han suscrito convenios cuyo ámbito funcional incluye a los CEE afincados en esas comunidades.

En Galicia está vigente el Convenio Colectivo gallego de CEE<sup>30</sup>, que desarrolla el XII Convenio General. Este convenio es una norma de mínimos que puede ser superado en el ámbito de las empresas en la medida de los resultados económicos. Como en el caso del Convenio General, no sólo afecta a los trabajadores discapacitados de los CEE, sino que extiende su ámbito de aplicación a los trabajadores no discapacitados que trabajen por cuenta ajena en los CEE o se dediquen a la prestación de servicios de ajuste personal y social según lo establecido en el artículo 4.2 de la LISMI. Este convenio colectivo es de aplicación a los CEE de economía social y sin ánimo de lucro<sup>31</sup>, y aquéllos con ánimo de lucro para cuya

---

<sup>28</sup> El Art. 11.2 ET establece que en los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán establecer duraciones superiores a los dos años establecidos por el ET, con un máximo de cuatro años en el caso de contratos a trabajadores discapacitados.

<sup>29</sup> El RD 1368/1985 otorga a los convenios colectivos potestad para establecer la duración del periodo de adaptación estableciendo una duración máxima de seis meses.

<sup>30</sup> Suscrito por la Asociación Empresarial Gallega de CEE sin ánimo de lucro (Cegasal) y UGT-Galicia, SN de CC.OO. de Galicia y CIG (Confederación Intersindical Gallega).

<sup>31</sup> Cooperativas laborales; sociedades laborales; asociaciones, fundaciones y demás entidades sin ánimo de lucro que reinviertan los beneficios en los propios trabajadores o en acciones que favorezcan

actividad no exista un convenio colectivo de aplicación<sup>32</sup>. Este convenio establece distintas tablas salariales en función de que el CEE tenga o no ánimo de lucro; en caso de empresas con ánimo de lucro los salarios son entre un 20 y un 45 por ciento más altos que en el caso de CEE sin ánimo de lucro. En el convenio se repiten muchas de los preceptos existentes en el convenio nacional; excedencia voluntaria de 1 año para los discapacitados que se incorporen al empleo ordinario, periodo de adaptación limitado a un máximo de 4 meses y permisos retribuidos de hasta 10 días al semestre para acudir a tratamientos de rehabilitaciones médico-funcionales. Asimismo establece que las ofertas de empleo de los CEE deben ir dirigidas prioritariamente a personas con discapacidad en situación de exclusión social o a desempleados con especiales dificultades para lograr su integración en el mercado de trabajo normalizado. También establece que para favorecer la adaptación personal y social y facilitar la posterior integración en el mercado de trabajo ordinario se debe priorizar la contratación indefinida. Además recomienda que los CEE sin ánimo de lucro se vayan incorporando paulatinamente a los convenios colectivos sectoriales, para lo cual deben remitir a la Comisión Paritaria copia de las cuentas anuales remitidas al Registro Mercantil. Y también recomienda que las subvenciones de mantenimiento de puestos de trabajo se adecuen al tanto por ciento de discapacidad de los trabajadores<sup>33</sup>.

En Cataluña, existen dos convenios cuyo ámbito de aplicación son los CEE, ninguno de los cuales hace referencia al Convenio General. Por un lado está el Convenio Colectivo de trabajo del sector de centros especiales de trabajadores disminuidos físicos y/o sensoriales<sup>34</sup>, donde como su nombre indica se incluye a las empresas constituidas legalmente como CEE y a los trabajadores que tengan reconocida una minusvalía física y/o sensorial que presten sus servicios retribuidos en CEE dentro de su ámbito de organización y dirección, en el marco de una relación

---

la integración de personas con discapacidad; y sociedades participadas mayoritariamente por las entidades señaladas anteriormente.

<sup>32</sup> No se aplica a los CEE con ánimo de lucro y con una actividad regulada por un convenio colectivo sectorial.

<sup>33</sup> Esta recomendación parece haber sido seguida por la Consejería de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, que tiene en cuenta los distintos grados de discapacidad al baremar las subvenciones a proyectos generadores de empleo (véase el Cuadro 2.2).

<sup>34</sup> Suscrito por la Federación de Centros Especiales de Trabajo de Cataluña y UGT y CC.OO.

laboral de carácter especial regulada por el RD 1368/1985. También se aplica el convenio a los trabajadores, con un máximo del 30 por ciento de la plantilla, que no siendo legalmente minusválidos trabajen por cuenta ajena en los CEE, o presten servicios de ajuste personal y social en los términos contemplados en el artículo 4.2 de la LISMI.

En este convenio se aprecian nuevos preceptos no presentes en los anteriores. Así, dentro de los factores para realizar la calificación y encuadramiento profesional se indica la capacidad residual del individuo: los servicios médicos oficiales o los propios del CEE valorarán la disminución de la capacidad de trabajo del trabajador discapacitado en relación con la normal de una persona no discapacitada de similar cualificación profesional, teniendo en cuenta la realización y dificultad de las tareas, la naturaleza de la discapacidad, las limitaciones físicas y/o sensoriales, los medios a disposición del trabajador, las barreras arquitectónicas y cualquiera otras que contribuyan a conseguir la mejor adaptación del trabajador discapacitado al entorno laboral. También se especifica cómo se determinarán los sistemas y métodos del trabajo más idóneos, teniendo en cuenta que, a la hora de realizar el análisis del rendimiento, y establecer el óptimo, no haya ningún perjuicio físico o psíquico para el trabajador discapacitado.

Se menciona que la formación impartida deberá tener en cuenta la capacidad física y/o sensorial y la actividad a realizar por el trabajador, debiendo estar orientada a una mayor adaptación a su puesto de trabajo y a un más óptimo aprovechamiento de su capacidad y al desempeño del puesto de trabajo. Por último, el periodo de adaptación para los trabajadores discapacitados, que tiene la consideración de periodo de prueba, se alarga en este caso hasta un máximo de 6 meses.

El otro convenio que se aplica en Cataluña es el VIII Convenio colectivo de trabajo del sector de talleres para disminuidos psíquicos<sup>35</sup>. En él, junto a los CEE se incluyen los servicios sociales de integración laboral, centros ocupacionales y servicios en régimen transitorio, de titularidad privada para personas adultas con discapacidad psíquica. El convenio cubre todas las relaciones laborales dentro de su ámbito funcional (incluyendo a trabajadores no discapacitados), excepto al personal

---

<sup>35</sup> Suscrito por la Asociación Empresarial de Economía Social (APPS) y por CC.OO.

directivo y a las relaciones de colaboración con los centros de carácter no laboral. Este convenio reconoce a todo el personal incluido en su ámbito de aplicación un plus de antigüedad por cada trienio vencido.

En el caso en que en un CEE presten servicios tanto trabajadores con una discapacidad física como psíquica, en principio, a cada colectivo se le aplica su convenio colectivo. Sin embargo como son convenios de mínimos, se pueden mejorar, por lo que a los trabajadores con una discapacidad psíquica se les puede aplicar el mismo convenio que a los que tienen una discapacidad física o sensorial, que recoge condiciones más beneficiosas, por ejemplo, en cuanto a salarios. Lo establecido en estos convenios también se puede mejorar de forma individual.

En la Comunidad Valenciana, existe el IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana<sup>36</sup>, aplicable, entre otros, a los CEE y, dentro de ellos, a todos sus trabajadores, discapacitados o no, así como a los trabajadores contratados por el CEE que trabajen en cualquier otro centro de trabajo, incluso ajeno al propio CEE, ya sea por prestación de servicios ordinarios, por aplicación del RD 364/2005 de medidas alternativas, o por la realización de enclaves laborales.

Se hace una clasificación de las categorías profesionales exclusiva para los CEE, indicando que la totalidad de la plantilla será de trabajadores discapacitados, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no discapacitado imprescindible para el desarrollo de la actividad (gerentes y dirección del centro, el personal de apoyo y de ajuste personal y social). Asimismo, establece un sistema de promoción de los trabajadores que encuadra en el grupo profesional cinco (operario de primera, operario de segunda y peón). Los trabajadores contratados en la categoría de peón promocionan a la categoría de operario de segunda al tercer año si no necesitan apoyo laboral o al quinto si necesitan apoyo laboral. Lo mismo sucede con la promoción a operario de primera. Los CEE deben valorar la existencia de trabajadores que puedan promocionar con anterioridad a los plazos establecidos.

---

<sup>36</sup> Suscrito por la Federación Empresarial de Entidades Titulares de Centros de Discapitados (FEAD), la Federación Valenciana de Centros Especiales de Empleo (FEVAL-CEE), CC.OO-PV y FETE-UGT-PV.

### 2.3.3 Convenios de empresa

En el ámbito de la negociación colectiva hay empresas que optan por negociar su propio convenio en vez de adherirse a uno superior. Estos convenios pueden ser de centro de trabajo, de empresa o de grupo de empresas y no necesariamente tienen que adscribirse a una provincia sino que pueden tener ámbito autonómico o incluso nacional.

Como ejemplo de Convenio Colectivo interprovincial de empresa se puede citar el de la empresa *Disminuidos Físicos de Aragón*, de aplicación en todo el territorio nacional a los centros de trabajo de esta empresa, y para todas las actividades que se desarrollen en los mismos; también se incluyen los CEE participados o gestionados por esta empresa siempre que se adhieran a este convenio, para lo que deben ser entidades sin ánimo de lucro<sup>37</sup>. Incluye dentro de su ámbito personal a todo el personal que desarrolla su actividad en la empresa con excepción del personal de alta dirección, los consejeros y los miembros de los órganos de administración. Este convenio hace referencia como derecho supletorio al Convenio colectivo general. El periodo de adaptación será como máximo de cuatro meses y, en cuanto a las excedencias, remite al artículo 46 del ET.

El ámbito de aplicación de otros convenios de empresa es el provincial. Así, el convenio de *Gupost SA Publicidad Directa* se limita a la provincia de Guipúzcoa. En este caso, se incluye dentro del mismo convenio a trabajadores tanto discapacitados con relación laboral especial como no discapacitados, excluyéndose al personal de dirección. Al igual que el Convenio general establece el derecho a excedencia por paso al mercado de trabajo ordinario, pero establece nuevos requisitos: la antigüedad de los trabajadores debe ser de al menos un año, amplía la duración de la excedencia hasta tres años de duración con derecho automático a su reincorporación a un puesto de categoría similar al anterior; además, el derecho a solicitar esta excedencia se amplía a trabajadores que se constituyan como

---

<sup>37</sup> El centro de Empleo de Disminuidos Físicos de Aragón está especializado en la externalización de servicios (atención telefónica y tratamiento de datos, venta en quioscos, gestión de aparcamientos, talleres de montaje y transporte adaptado). Cuenta con centros en Aragón, Castilla La Mancha, Castilla León y Madrid ([www.dfa-org.com](http://www.dfa-org.com)).

trabajadores autónomos. La duración máxima del periodo de adaptación es de seis meses.

El convenio colectivo de *Talleres Protegidos Gureak SA*, en Guipúzcoa, incluye en su ámbito de aplicación tanto a trabajadores discapacitados como no discapacitados, excluyendo al personal de alta dirección y a los usuarios atendidos en régimen ocupacional. De nuevo se hace mención a la excedencia para el ingreso en el trabajo ordinario, disponible para trabajadores con antigüedad de al menos 1 año pudiendo solicitarla hasta un máximo de 1 año con derecho automático a su reincorporación en un puesto de categoría similar al anterior.

El convenio de la Fundación *Bidean Laboral (CEE)* de Berriozar (Navarra) es de aplicación tanto a trabajadores discapacitados como a los que no lo son, excluyendo a voluntarios, personal en prácticas formativas, servicios religiosos, y plantilla de empresas con las que se hayan concertado contratos de arrendamiento de servicios. La excedencia voluntaria por inserción laboral en la empresa ordinaria tiene en este caso una duración máxima de tres años con reserva de puesto de trabajo. Establece que el salario base de los trabajadores discapacitados con una relación laboral especial coincidirá con el SMI fijado anualmente por el Gobierno.

El II Convenio colectivo del CEE *Canraso*, en Tudela (Navarra) incluye en su ámbito de aplicación a trabajadores discapacitados y no discapacitados, excluyendo a los voluntarios, personal en prácticas formativas, servicios religiosos y el personal de otras empresas con las que se haya concertado un contrato de arrendamiento de servicios. En este caso, la excedencia voluntaria por inserción laboral en empresa ordinaria puede concederse por un periodo de hasta 5 años con reserva de plaza.

EL IV Convenio colectivo del CEE *Albernia*, en Noáin (Navarra) se aplica tanto a trabajadores discapacitados como no discapacitados, excluyendo los voluntarios, personal en prácticas formativas, servicios religiosos y el personal de otras empresas con las que se haya concertado un contrato de arrendamiento de servicios, así como a los directores de las distintas áreas o departamentos. También hace referencia a la excedencia voluntaria por un periodo de hasta tres años con reserva del puesto de trabajo en caso de inserción laboral en una empresa ordinaria.

El III Convenio Colectivo del CEE de la Fundación Aspace Navarra para el empleo es de aplicación en todos los centros de trabajo de esta Fundación situados en la Comunidad Foral de Navarra a todos los trabajadores, discapacitados o no, excluyendo los voluntarios, personal en prácticas formativas, servicios religiosos y el personal de otras empresas con las que se haya concertado un contrato de arrendamiento de servicios. Establece que se potenciará la promoción del personal dentro del propio CEE y su integración en el mercado de trabajo ordinario a través del programa de empleo con apoyo de la Fundación. Aunque este convenio también hace referencia a la excedencia voluntaria, con reserva de puesto de trabajo, por inserción laboral en una empresa ordinaria, cuya duración máxima es de cinco años, establece el requisito de que por ejercer este derecho el centro no deje de percibir las subvenciones a que tendría derecho por la discapacidad del trabajador<sup>38</sup>, en cuyo caso, el trabajador se incorporará cuando cese esta situación.

El Convenio colectivo de la empresa *Adisco CEE*, en Corella (Navarra) afecta a los trabajadores discapacitados y no discapacitados, excluyendo los voluntarios, personal en prácticas formativas, servicios religiosos y el personal de otras empresas con las que se haya concertado un contrato de arrendamiento de servicios. Establece que el salario base para el personal discapacitado con una relación laboral de carácter especial coincidirá con el SMI que para cada año sea fijado por el Gobierno. La excedencia voluntaria por inserción laboral en una empresa ordinaria tendrá una duración máxima de 3 años con reserva de puesto de trabajo.

El Convenio colectivo de *Acodis Iniciativas SL CEE*, de Jaén es de aplicación en todos sus centros de trabajo, afectando a su personal laboral, discapacitado y no discapacitado, quedando excluido el personal directivo, los profesionales liberales que concierten trabajos, estudios o colaboraciones con la empresa, las personas a las que se les encomiende alguna labor sin continuidad, salvo que derive de un contrato laboral, el personal al que expresamente se pacte su exclusión del convenio, y por último el voluntariado social. Lo más llamativo de este convenio colectivo es que al hacer referencia a las excedencias (art. 29 del convenio) remite al artículo 46 ET y no

---

<sup>38</sup> Este precepto se debe entender como que la excedencia sólo será posible cuando el CEE tenga otro trabajador discapacitado que le reporte las mismas subvenciones que el que se ha ido. Si el CEE no logra encontrar un trabajador de tales características el trabajador que disfruta de la excedencia debe volver a su puesto de trabajo.

hace una referencia expresa a la excedencia por inserción en la empresa ordinaria. Sin embargo, en el segundo párrafo de este artículo indica que los trabajadores en excedencia voluntaria por haber encontrado trabajo en una empresa ordinaria pueden reintegrarse al CEE antes de la finalización de la excedencia previo informe médico de su no adaptación a esa empresa (con el tope máximo del 2 por ciento de la plantilla media anual discapacitada del año anterior).

El Convenio colectivo del CEE *Gestión de Servicios La Cartuja* (GESSER SL) se aplica en los centros de trabajo del CEE en Jerez de la Frontera, ampliando su ámbito territorial a centros de trabajo que se pudieran abrir en el futuro en la provincia de Cádiz. Afecta a todo el personal, discapacitado o no, excluyendo al personal directivo, profesionales liberales que tengan un contrato mercantil de arrendamiento de servicios, los voluntarios, y el personal contratado por el Servicio Andaluz de Salud que preste servicios a los trabajadores discapacitados del centro. El convenio establece permisos retribuidos de hasta 10 días por semestre para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales. En cuanto a la excedencia por incorporarse al mercado de trabajo ordinario, al igual que el convenio anterior, no se hace mención directa a ella. Sin embargo, se establece que todo trabajador con una discapacidad psíquica puede reincorporarse durante los seis primeros meses de la excedencia si acredita la no adaptación a la empresa ordinaria mediante un informe médico.

El convenio colectivo del CEE *Umbela SC*, en Zaragoza, es de aplicación a todos los trabajadores del centro de trabajo excepto a quienes realicen prácticas formativas y a la plantilla de empresa con quien se haya concertado contratos de arrendamiento de servicios. El personal discapacitado con una relación laboral especial dispondrá de un periodo de adaptación de 4 meses, que tendrá el carácter y naturaleza de periodo de prueba a todos los efectos. El personal discapacitado podrá ausentarse del trabajo, con un límite de 10 días al semestre, para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional. La excedencia para prestar servicios en una empresa ordinaria tendrá una duración máxima de 3 años con reserva de puesto de trabajo.



El convenio colectivo provincial de CEE *Lince-Asprona*, en Valladolid, es de aplicación tanto a sus trabajadores con relación laboral ordinaria como a los que tienen una relación laboral especial. Excluye de su ámbito de aplicación a los trabajadores que ingresan en la empresa en virtud de la aplicación de las cláusulas de subrogación empresarial, con adscripción a una contrata de trabajo determinada, así como a los usuarios atendidos en centros ocupacionales. La empresa, durante la vigencia del convenio, se compromete a incrementar los contratos indefinidos hasta que supongan el 80 por ciento de la plantilla. La excedencia por ingreso en empresa ordinaria tendrá una duración de 1 año, prorrogable por anualidades hasta un máximo de 5 años, con derecho de reserva automática de trabajo; es necesaria una antigüedad mínima de un año y que el número de excedencias concurrentes no supere el 10 por ciento de la plantilla en la línea de actividad correspondiente.

El Convenio colectivo del CEE *Serca*, en Torrelavega (Cantabria), se aplica a todos los trabajadores del CEE independientemente de cual sea la naturaleza de su contrato. Este convenio establece los criterios generales para el acceso al empleo en el CEE, estableciendo la puntuación que pueden recibir los candidatos (por ejemplo: antigüedad en el paro, 0,1 punto al mes a partir del cuarto, máximo dos puntos) y el peso de cada prueba de selección (por ejemplo: entrevista 10 por ciento). En cuanto a las excedencias, reconoce el derecho a solicitarlas a los trabajadores con contrato indefinido y antigüedad superior a un año. El convenio no hace referencia específica a la excedencia por incorporación al mercado de trabajo ordinario, pero en el artículo referido a las excedencias se indica que el centro de trabajo favorecerá la integración de los trabajadores en empresas normalizadas.

El Convenio colectivo entre la empresa *Conservaciones Proinde, S.L.* y los trabajadores adscritos al CEE del municipio de Pinto (Madrid) establece como derecho supletorio el Convenio General del sector de limpieza pública, viaria, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillas en vez del Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Este convenio establece que todos los trabajadores que en el momento de su firma tenían un contrato eventual pasan a ser fijos al término de esos contratos, con excepción de los contratos de interinidad. Se establece una excedencia voluntaria de un año, con derecho a reincorporación en la misma

categoría si hay vacante, a todo trabajador discapacitado que se incorpore a la empresa ordinaria.

Por lo general, dentro del mismo convenio quedan comprendidos tanto trabajadores discapacitados como no discapacitados. Existen sin embargo excepciones, como el Convenio colectivo para *Ranzari CEE* (Vizcaya), en el que únicamente se incluyen a los trabajadores discapacitados contratados según el RD 1368/1985, excluyendo a los trabajadores no discapacitados. Asimismo, se hace referencia a los permisos retribuidos para recibir tratamientos de rehabilitación médico-funcionales, con un límite de 10 días al semestre. Por último, se vuelve a ver la excedencia por ingreso en empresa ordinaria; la antigüedad ha de ser de al menos un año y la excedencia es de hasta un año de duración.

Lo mismo ocurre con el VI Convenio colectivo para el personal minusválido que presta sus servicios en *CEE Talleres Montañeses Ampros*, en Cantabria. Este convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo de la Asociación cántabra a favor de las personas con discapacidad intelectual, comprendiendo en su ámbito los trabajadores discapacitados con relación laboral especial regulada en el RD 1368/1985. Se excluye al personal no discapacitado y a los discapacitados atendidos en centros ocupacionales. Se tiene en cuenta que los trabajadores afectados por este convenio pueden ir disminuyendo progresivamente su capacidad y rendimiento, por lo que en sustitución de lo establecido en el art. 52 del ET sobre el despido por causas objetivas, se podrá firmar un nuevo contrato de trabajo a bajo rendimiento en sustitución del contrato original, previo informe del equipo multidisciplinar; el rendimiento podrá disminuir hasta un 25 por ciento respecto al normal. Se establecen permisos retribuidos de hasta 10 días al semestre para acudir a tratamientos de rehabilitaciones médico-funcionales. No se hace mención directa a la excedencia de trabajadores discapacitados, pero se establece como derecho subsidiario el ET.

En resumen, los convenios colectivos que regulan los CEE difieren de otros convenios de empresa en que presentan una serie de preceptos en los que se tienen en cuenta las particularidades de los trabajadores discapacitados de la empresa. Como se ha visto, por regla general estos convenios cubren a todos los trabajadores del centro, sean discapacitados o no, y como colectivos no cubiertos se hace mención al

personal directivo, el personal realizando prácticas formativas, o con quien se realice contratos de arrendamiento de servicios entre otros.<sup>39</sup>

Una de las previsiones que más aparece en todos los convenios es la posibilidad de que un trabajador discapacitado del CEE solicite una excedencia para trabajar en una empresa ordinaria. Además, en algunos se recoge la posibilidad de retornar anticipadamente al CEE en el supuesto de que no se adaptara. A partir de esta condición general, existe una diversidad del plazo de tiempo de la excedencia, pasando de 1 a 5 años. También existe variación en el modo de reentrada en el CEE, pudiendo existir reserva del puesto de trabajo, o simplemente el reingreso sólo cuando exista alguna vacante.

---

<sup>39</sup> En los convenios navarros también se menciona a los servicios religiosos que pudieran estar presentes en los CEE.

### **3 Análisis descriptivo de las personas con discapacidad**

En este capítulo se realiza un análisis descriptivo de las personas con discapacidad, a partir de los datos que proporciona la muestra de vidas laborales. Además, en primer lugar se revisan las fuentes de información que existen sobre discapacidad, apartado que sirve para justificar el uso de la MCVL en este estudio, especialmente si el objetivo es la relación con los CEE. El análisis realizado se refiere a un análisis descriptivo de las personas discapacitadas, al estudio de sus trayectorias laborales, de los salarios y de las pensiones. En todos los casos se agrupa a los trabajadores discapacitados según su relación con los CEE.

#### **3.1 Fuentes de información sobre discapacidad**

Antes de pasar a la descripción de los datos utilizados en este estudio, se realiza un análisis de las fuentes de información disponibles sobre discapacidad, atendiendo a sus ventajas e inconvenientes y con especial énfasis en la información sobre CEE. En el segundo apartado se explica con detalle la muestra de vidas laborales y como se incluyen en ella los datos sobre discapacidad y CEE.

##### **3.1.1 Bases de datos sobre discapacidad**

Además de la Muestra de vidas laborales que se utiliza en este informe, los análisis sobre discapacidad y mercado de trabajo pueden realizarse utilizando bases de datos específicas para el estudio de la discapacidad que hacen referencia en algún apartado al mercado de trabajo o bases genéricas sobre mercado de trabajo que incorporan información relativa a discapacidad. En cuanto a las primeras, cabe destacar la Encuesta de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de 1986<sup>40</sup>, la Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999 y la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia de 2008, y en cuanto a las segundas el Módulo sobre personas con discapacidad y su relación con el mercado de trabajo de la EPA del 2º trimestre de 2002, que siendo genérica elaboró específicamente este módulo, y el Panel de Hogares de la Unión Europea sustituido, a partir de 2004, por la Encuesta de Condiciones de Vida.

---

<sup>40</sup> No se ha utilizado en investigación económica (salvo por el Instituto Nacional de Estadística).

La Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDDES) se llevó a cabo en el año 1999 en 70.500 viviendas y sobre 218.000 personas aproximadamente. Esta encuesta, al igual que la Encuesta de Población Activa (EPA), está dirigida a aquellas personas que residan en viviendas familiares, por lo que quedan excluidos aquellos individuos que residen en establecimientos colectivos.

La metodología de esta encuesta recoge en sus aspectos fundamentales las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en lo que se refiere a la utilización de la Clasificación Internacional de Discapacidades, Deficiencias y Minusvalías (CIDDM). A efectos de esta encuesta se entiende por discapacidad toda limitación grave que afecte o se espere que vaya a afectar durante más de un año al que la padece y tenga su origen en una deficiencia<sup>41</sup>. Se hace, sin embargo, una excepción, recogiendo también algunas discapacidades que no tienen su origen en una deficiencia claramente delimitada, sino que, más bien, obedecen a procesos degenerativos en los que la edad de la persona influye decisivamente. Se considera que una actividad está limitada gravemente cuando así lo estima el propio sujeto, es decir, se trata de cuantificar las discapacidades percibidas. Para cada persona entrevistada se recogen todas las discapacidades que padece, ya sean independientes o no entre sí; aunque las tengan superadas con el uso de alguna ayuda técnica externa.

La Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD) ha sido realizada entre noviembre de 2007 y julio de 2008. A diferencia de la EDDES esta encuesta sí considera a los individuos que no residen en viviendas familiares<sup>42</sup>. La encuesta se ha llevado a cabo en 96.000 hogares, entrevistando a 260.000 personas, y en 800 centros, entrevistando a 11.000 personas.

En esta encuesta se tiene en cuenta la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la discapacidad y de la Salud (CIF) de la OMS que sustituye a la

---

<sup>41</sup> La Eddes-1999 diferencia entre discapacidad (si el individuo tienen 6 o más años) y limitaciones (para edades inferiores a 6 años).

<sup>42</sup> Es decir, centros de personas mayores, centros de personas con discapacidad, hospitales psiquiátricos y hospitales geriátricos.

CIDDM<sup>43</sup>. Se entiende como discapacidad<sup>44</sup> toda limitación importante para realizar las actividades de la vida diaria que haya durado o se prevea que va a durar más de un año y tenga su origen en una deficiencia. Esta encuesta considera que una persona tiene una discapacidad aunque la tenga superada por el uso de ayudas técnicas externas<sup>45</sup> o con ayuda o supervisión de otra persona. Al igual que en el caso de la EDDDES trata de cuantificar las discapacidades percibidas.

En la encuesta se han considerado 44 discapacidades que se clasifican en 8 grupos: visión, audición, comunicación, aprendizaje y aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas, movilidad, autocuidado, vida doméstica e interacciones y relaciones personales. También se hace referencia a la discapacidad para las actividades básicas de la vida diaria (ABVD); se consideran ABVD, entre otras, la higiene personal, vestirse, comer, desplazarse dentro y fuera del hogar, etc.

La Encuesta de Población Activa incluye, el segundo trimestre de cada año, un módulo *ad hoc* con una serie de preguntas sobre temas específicos relacionados con el mercado de trabajo. En el segundo trimestre del año 2002 se realizó el Módulo sobre Personas con Discapacidad y su relación con el empleo. Al igual que la EPA este módulo va dirigido a personas de entre 16 y 64 años, distinguiendo entre aquellas que sufren algún problema de salud o algún tipo de discapacidad cuya duración sea o vaya a ser igual o superior a 6 meses. Para este módulo se entiende por discapacidad toda limitación del desarrollo de las tareas diarias, independientemente de que esta limitación afecte a la naturaleza, la duración o la calidad de la actividad a desarrollar<sup>46</sup>.

A la hora de comparar los resultados de este módulo de la EPA con los de la EDDDES-1999 y la EDAD-2008 se debe tener en cuenta, además de los distintos años de referencia, que se utilizan distintas definiciones para clasificar al individuo como

---

<sup>43</sup> La CIF es el resultado de una revisión de la CIDDM con el objetivo de brindar un lenguaje común y estandarizado para describir los estados relacionados con la salud, no solo con la enfermedad. Es decir, se ha pasado de una clasificación de las consecuencias de la enfermedad a una de los componentes de la salud. Además, la CIF incorpora factores ambientales y sociales.

<sup>44</sup> Al igual que en la EDDDES, el término discapacidad hace referencia a personas de seis y más años, mientras que para los menores de seis años se hace referencia a limitaciones.

<sup>45</sup> Exceptuando el uso de gafas o lentillas.

<sup>46</sup> En el caso de que una persona padezca varias discapacidades se recoge aquella que más limita su capacidad para trabajar.

discapacitado: la EDDES-1999 y la EDAD-2008 sólo tienen en cuenta a los discapacitados mientras que el módulo de la EPA también incluye a personas con otros problemas de salud y el tiempo mínimo que se debe padecer la discapacidad es de un año en la EDDES-1999 y en la EDAD-2008 y de 6 meses en el módulo de la EPA. Como consecuencia de esto las cifras de personas discapacitadas de entre 16 y 64 años son más altas en la EPA que en la EDDES-1999. Todavía no están disponibles los microdatos de la EDAD-2008, por lo que no se ha podido calcular la tasa de prevalencia de las personas discapacitadas de entre 16 y 64 años. Sin embargo, en el avance de resultados presentado por el INE indica que la tasa de prevalencia para toda la población calculada a partir de la EDAD-2008 es del 8,5 por ciento, un 0,5 por ciento menor que la calculada a partir de la EDDES-1999.

El Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) también contiene información que permite estudiar la relación entre la discapacidad y el mercado de trabajo. El PHOGUE es una encuesta de panel realizada a nivel europeo; se realizó entre 1994 y 2001 y a partir de 2004 fue sustituido por la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV). El tamaño de la muestra utilizada en el PHOGUE para todos los países de la Unión Europea es de 76.500 hogares, lo que supone un total de aproximadamente 155.000 personas entrevistadas. A España le ha sido asignada una muestra de 8.000 hogares, es decir, unas 25.000 personas.

La calificación de discapacitado se realiza mediante una autoclasificación a partir de las siguientes preguntas: “¿Tiene alguna enfermedad crónica física o mental, o alguna incapacidad o deficiencia?<sup>47</sup>”, en caso afirmativo: “¿Le impide esta enfermedad crónica física o mental o esta incapacidad o deficiencia desarrollar su actividad diaria?”. Las respuestas posibles son: Sí, intensamente; sí, hasta cierto punto o no. Aquellos individuos que contestan alguna de las dos primeras respuestas pueden considerarse discapacitados.

Tal como indica Malo (2003) algunos autores señalaban la posibilidad de sobreestimar la prevalencia de la discapacidad mediante el uso de una

---

<sup>47</sup> Introducida a partir de 1995, tiene una función de filtro.

autoclasificación como consecuencia del sesgo de autojustificación<sup>48</sup>. Sin embargo, el mismo autor indica que en este panel no debe esperarse la aparición del sesgo de autojustificación porque se trata de una encuesta anónima, la pregunta que define la discapacidad no está referida a incapacidad para trabajar y por último, las preguntas sobre mercado de trabajo y sobre discapacidad están lo suficientemente separadas en el cuestionario como para que el individuo no las relacione entre sí. Además, tal como indican Malo (2003) y Pagán y Marchante (2004) también podría argumentarse que las autoevaluaciones pueden dar lugar a una infraestimación de la discapacidad si ésta es vista como un estigma.

Cuando se comparan los datos del PHOGUE con las bases de datos anteriormente descritas se aprecian diferencias, debido a la definición del término discapacidad, que en el caso del PHOGUE incluye a aquellas personas que responden “sí, hasta cierto punto”, lo que hace de ésta una definición más amplia.

Para facilitar la comparación entre estas bases de datos, teniendo en cuenta las diferencias antes citadas y que no siempre se puede utilizar el mismo año de referencia, hemos seleccionado a los individuos en edad laboral (entre 16 y 64 años) y a partir de estos hemos comparado la información proporcionada<sup>49</sup>.

En el Cuadro 3.1 podemos observar el porcentaje de población discapacitada en España en diversos momentos temporales y a partir de diversas bases de datos. Para el año 1999 tenemos datos provenientes de dos fuentes diferentes; se observa que la tasa de prevalencia calculada a partir de datos del PHOGUE duplica a la calculada a partir de la EDDDES-1999, aunque en ambos casos la tasa de prevalencia masculina supera ligeramente a la femenina. Estas diferencias pueden estar en parte explicadas porque la definición de discapacidad del PHOGUE se aleja más de la establecida por la OMS y hace referencia también a enfermedades; además no establece un periodo temporal, mientras que en el caso de la EDDDES-1999 la duración debe ser de al menos 1 año.

---

<sup>48</sup> El individuo podría autojustificar su baja o nula actividad en el mercado de trabajo o la percepción/solicitud de subsidios por sufrir discapacidad

<sup>49</sup> Como ya se mencionó anteriormente todavía no están disponibles los microdatos de la EDAD-2008 por lo que los datos proporcionados a continuación no hacen referencia a esta encuesta.



Esta hipótesis parece ser respaldada por los datos obtenidos en el Módulo *ad hoc* de la EPA-2002, donde la tasa de prevalencia es más parecida a la del PHOGUE-1999 y PHOGUE-2001 (la EPA no sólo tiene en cuenta las discapacidades sino también las enfermedades y el periodo mínimo de duración de éstas es de 6 meses). A partir de los datos proporcionados por esta base de datos observamos una mayor diferencia de la tasa de prevalencia entre sexos (1,4 puntos), aunque siguen predominando los hombres.

Los resultados obtenidos a partir de la ECV-2004 son ligeramente superiores a las calculadas para los años anteriores. En este caso las diferencias entre sexos se mantienen en 1,5 puntos pero cambia el sentido; la tasa de prevalencia de las mujeres es superior a la de los hombres. Este cambio de tendencia se mantiene en la ECV-2005, donde la tasa de prevalencia femenina supera en casi cinco puntos a la masculina. Además ésta es la fuente de información a partir de la que se obtiene la tasa de prevalencia más elevada. En la ECV-2006 (último año disponible en la actualidad)<sup>50</sup> se observa una disminución de la tasa de prevalencia respecto a años anteriores, con un mayor descenso de la tasa de prevalencia femenina, aunque ésta sigue superando a la masculina. Como ya se ha indicado, la última encuesta relacionada con la discapacidad que se ha llevado a cabo es la EDAD-2008. Por el momento, los microdatos no están disponibles, por lo que no es posible realizar cálculos específicos. No obstante, Malo *et al.* (2009) estiman la tasa de prevalencia de las personas con discapacidad entre 17 y 64 años en un 4,9 por ciento, cifra inferior a todas las proporcionadas por el resto de bases de datos.

---

<sup>50</sup> Se ha escogido este año porque es el año de referencia para la Muestra continua de vidas laborales

**Cuadro 3.1. Tasa de prevalencia de la población discapacitada según sexo y base de datos utilizada**

Base de datos	Hombres	Mujeres	Total
EDDES-1999	5,1	5,0	5,1
PHOGUE-1999	10,0	9,8	10,0
PHOGUE-2001	9,5	9,7	9,7
EPA-2002	9,4	8,0	8,7
ECV-2004	10,4	11,9	11,1
ECV-2005	13,0	17,8	15,5
ECV-2006	9,5	13	11,2
EDAD-2008	-	-	4,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EDDES-1999, PHOGUE-1999, PHOGUE-2001, Módulo especial de la EPA-2002, ECV-2004, ECV-2005, ECV-2006 y Malo *et al.* (2009).

En resumen, los resultados obtenidos varían ligeramente en función de la base de datos utilizada y el año de referencia aunque en casi todos los casos es inferior al 10 por ciento. Estas diferencias son notables en el caso de la EDDES-1999 (en la cual la tasa de prevalencia calculada es prácticamente la mitad), aunque esto puede estar explicado al menos en parte por una definición más amplia del concepto de discapacidad utilizado por el resto de bases de datos y en la ECV-2005 (donde la tasa de prevalencia supera el 15 por ciento).

### **3.1.2 Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo**

Las bases de datos explicadas también permiten analizar la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, En cuanto a la relación con la actividad, Cuadro 3.2, las cifras son significativamente más bajas que en la población no discapacitada. Asimismo se observan diferencias en función de la fuente de información utilizada. Las mayores tasas de actividad y de empleo se obtienen a partir de datos del módulo especial de la EPA-2002.

La mayor tasa de paro es la calculada a partir de la EDDES-1999. La tasa de actividad calculada con los datos de esta encuesta es ligeramente inferior a la de la EPA-2002, mientras que en el caso de la tasa de empleo las diferencias son de casi 5 puntos a favor de la EPA-2002.

**Cuadro 3.2. Tasa de actividad, empleo y paro en función de la base de datos utilizada**

<b>Base de datos</b>	<b>Tasa de actividad</b>	<b>Tasa de empleo</b>	<b>Tasa de paro</b>
EDDES-1999	32,3	23,9	26,1
PHOGUE-1999	29,6	-	16,4
EPA-2002	33,7	28,5	15,3
ECV-2004	22,8	18,4	19,2
ECV-2005	18,9	15,6	17,5
ECV-2006	21,7	18,8	13,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EDDES-1999, Módulo especial de la EPA-2002, ECV-2004, ECV-2005 y ECV-2006. Excepto para datos del PHOGUE-1999 que provienen de Malo (2003).

Las tasas de actividad y de paro calculadas a partir del PHOGUE-1999 son bastante parecidas a las calculadas a partir de la EPA-2002, aunque presentan valores ligeramente superiores en el caso de la tasa de paro y 4 puntos por debajo en el caso de la de actividad.

Por último, las tasas de actividad calculadas a partir de datos de la ECV son las más bajas de todas, al igual que la tasa de empleo. En cuanto a la tasa de paro los valores obtenidos a partir de esta base de datos en 2004 y 2005 tienen un valor intermedio al obtenido a partir de otras bases de datos, mientras que en 2006 se observan los valores más bajos de esta tasa. Además, para las tres tasas calculadas, los valores obtenidos a partir de la ECV-2005 son más bajos que los observados en la ECV-2004, mientras que en 2006 se observa un repunte de las tasas de actividad y de empleo.

A partir de los datos del módulo *ad hoc* de la EPA-2002 nos encontramos con que la población discapacitada está formada principalmente por hombres, que tienen una mayor tasa de prevalencia. También se concluye que casi la mitad de las discapacidades tienen su origen en enfermedades comunes, el 17,4 por ciento están relacionadas con el trabajo y algo más de una décima parte son perinatales. En cuanto a la relación de los discapacitados con la actividad hemos establecido la tasa de actividad en el 33,7 por ciento. De los ocupados, sólo el 11,6 por ciento se beneficia de medidas de fomento del empleo, más de la mitad tienen ocupaciones de baja cualificación (con poca diferencia entre media y alta) y más de la mitad de individuos prestan sus servicios como asalariados en el sector privado. Por último, en

cuanto al tipo de contrato, casi el 70 por ciento de los asalariados tienen contratos indefinidos<sup>51</sup>.

Mientras que a partir de la EDDES-1999 podemos concluir que en edades inferiores a 44 años predominan los hombres discapacitados sobre las mujeres, pero que a partir de esta edad las mujeres superan a los hombres llegando a suponer casi un 20 por ciento más en la población en edad de trabajar discapacitada. Estos resultados no coinciden con los expuestos a partir del módulo *ad hoc* de la EPA; en lo que sí coinciden ambos resultados es en la relación directa entre la edad y la discapacidad. Menos de una tercera parte de los discapacitados son activos, con predominio de los hombres sobre las mujeres. De aquellos que trabajan casi la mitad lo hacen con contrato indefinido y la medida de fomento del empleo más utilizada es el empleo protegido, seguido de los contratos en formación y en prácticas y de los incentivos a la contratación con pequeñas diferencias entre sexos.

Otro aspecto analizado por la EDDES-1999 y relacionado con el tema principal de este estudio es la posesión del Certificado de minusvalía. Tal como está definida la discapacidad en esta encuesta nos encontramos con personas que son discapacitadas desde el punto de vista de la EDDES-1999 pero no desde el punto de vista administrativo pues carecen del Certificado de minusvalía y también nos encontramos con personas que sí tienen este Certificado y que no son catalogadas como discapacitadas por la encuesta. En el Cuadro 3.3 se observa que el 21,2 por ciento de los individuos considerados discapacitados por la EDDES-1999 tienen Certificado de minusvalía. En el caso de individuos en edad laboral este porcentaje alcanza el 35,1 por ciento, triplicando el porcentaje de personas discapacitadas de más de 64 años que tienen el certificado. Además, el colectivo de individuos de entre 16 y 64 años aunque supone únicamente el 38,5 por ciento de la población discapacitada engloba el 63,7 por ciento de los individuos con certificado de minusvalía.

En el caso de los individuos no considerados como discapacitados por la EDDES-1999, el 1,1 por ciento tiene certificado de minusvalía. En este caso los

---

<sup>51</sup> En el Anexo se pueden consultar los principales resultados obtenidos a partir del Módulo *ad hoc* de la EPA-2002 y de la Eddes-1999

valores más altos se dan para personas de 65 y más años, aunque las diferencias son mucho más pequeñas.

**Cuadro 3.3. Distribución de la población con certificado de minusvalía según edad y existencia o no de discapacidad (en miles)**

Población	Certificado de minusvalía	Grupos de edad											
		6-15 años			16- 64 años			65 y más años			Total		
		n	%	% <sup>1</sup>	n	%	% <sup>1</sup>	n	%	% <sup>1</sup>	n	%	% <sup>1</sup>
Con discapacidad	Con certif.	33,1	49,0	4,6	459,3	35,1	63,7	228,8	11,3	31,7	721,2	21,2	100
	Sin certif.	34,5	51,0	1,3	848,5	64,9	31,7	1.792,2	88,7	67,0	2.675,2	78,8	100
	<b>Total</b>	<b>67,7</b>	<b>100</b>	<b>2,0</b>	<b>1.307,9</b>	<b>100</b>	<b>38,5</b>	<b>2.020,9</b>	<b>100</b>	<b>59,5</b>	<b>3.396,4</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Sin discapacidad	Con certif.	11,2	0,3	3,1	265,1	1,1	72,5	89,2	2,0	24,4	365,6	1,1	100
	Sin certif.	4.097,2	99,7	12,3	24.791,8	98,9	74,7	4.311,3	98,0	13,0	33.200,3	98,9	100
	<b>Total</b>	<b>4.108,4</b>	<b>100</b>	<b>12,2</b>	<b>25.056,9</b>	<b>100</b>	<b>74,6</b>	<b>4.400,5</b>	<b>100</b>	<b>13,1</b>	<b>33.565,9</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Total	Con certif.	44,3	1,1	4,1	724,5	2,7	66,7	318,0	5,0	29,3	1.086,8	2,9	100
	Sin certif.	4.131,8	98,9	11,5	25.640,2	97,3	71,5	6.103,5	95,0	17,0	35.875,5	97,1	100
	<b>Total</b>	<b>4.176,1</b>	<b>100</b>	<b>11,3</b>	<b>26.364,7</b>	<b>100</b>	<b>71,3</b>	<b>6.421,5</b>	<b>100</b>	<b>17,4</b>	<b>36.962,4</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

1. Porcentaje en filas

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EDDDES-1999.

A partir de los datos presentados se observa que sólo una pequeña proporción de la población discapacitada española tiene certificado de minusvalía. Nótese que la tasa de prevalencia de la discapacidad si sólo se atendiera al certificado sería del 2,9 por ciento para el total de la población y del 2,7 para la población en edad de trabajar. Las diferentes asociaciones de personas con discapacidad que hay en España son conscientes de esto, y por ello tienen entre sus objetivos que más personas con discapacidad soliciten este certificado.

La importancia de definir qué parte de la población discapacitada tiene certificado de minusvalía radica en que éste es el documento que acredita la discapacidad a efectos administrativos, al igual que la resolución declaratoria de una incapacidad permanente contributiva o una incapacidad para el servicio en el caso de clases pasivas, y es necesario para ser beneficiario, entre otras, de las medidas de fomento del empleo (cuota de reserva, subvenciones, contratos específicos para personas con discapacidad, empleo selectivo o empleo protegido en CEE). A partir de este documento se establece la condición de discapacitado en la muestra de vidas laborales que es la fuente de información en la que se basa este estudio.

### **3.1.3 La discapacidad y los CEE en la muestra de vidas laborales**

La fuente de información utilizada en este trabajo es la muestra de vidas laborales en su edición de 2006. Aporta información sobre las trayectorias laborales de los trabajadores relacionados con la Seguridad Social en algún momento durante 2006, constituyendo, por lo tanto, una de las pocas fuentes de datos que contienen esta información tan completa para España. No se trata de una fuente específica para el estudio de la discapacidad, pero contiene información útil para identificar a personas con discapacidad tal como veremos más adelante.

La Muestra continua de vidas laborales (MCVL) está compuesta por una muestra aleatoria no estratificada de 1,1 millones de personas, extraída de los ficheros de la Seguridad Social. La población de referencia de esta muestra está formada por todas las personas que tuvieron una relación económica con la Seguridad Social en 2006, ya fuera mediante una relación de afiliación o mediante la percepción de pensiones contributivas. La población total está compuesta por aproximadamente 25 millones de individuos, de los cuales el 71 por ciento se clasifican como cotizantes y el 29 por ciento como pensionistas; además, el 1,2 por ciento de la población cotizaba y percibía una pensión simultáneamente.

Los datos sociodemográficos que nos facilita la MCVL son sexo, año de nacimiento, provincia de nacimiento y de primera afiliación, nacionalidad, domicilio a nivel de municipio y fecha de fallecimiento. La MCVL facilita información sobre las características de los puestos de trabajo ocupados, tales como el grupo de cotización, tipo de contrato, fecha de inicio y de baja, causa del cese y tipo de actividad de la empresa.

La principal diferencia entre la MCVL y otras bases de datos utilizadas para el estudio de la discapacidad es que se trata de datos de registro administrativo. La discapacidad en la MCVL se observa a partir de la información sobre el grado de minusvalía que el empresario declara al dar de alta al trabajador en una relación laboral (para ello el trabajador debe haber presentado al empresario su certificado de minusvalía). Esta declaración, no obligatoria, la realiza el empresario mediante el Modelo TA.2/S de Solicitud de alta, baja y variación de datos de trabajadores por cuenta ajena o asimilados y similares para regímenes especiales. Aunque, como aclara la propia MCVL es de esperar que el empleador lo comunique sólo en la

medida en que lo sepa y, previsiblemente, si tiene intención de acogerse a alguna medida.

La MCVL nos permite estudiar las trayectorias laborales de los trabajadores seleccionados, lo que incluye episodios de empleo, episodios de percepción de prestaciones por desempleo y percepción de pensiones contributivas, que pueden simultanearse con los episodios de empleo. La submuestra en la que se basa el estudio es el resultado de seleccionar de la MCVL aquellas relaciones con la Seguridad Social en las que la variable minusvalía era superior a cero. Posteriormente se identificaron los individuos a los que pertenecían dichas relaciones y se seleccionaron todas sus relaciones con la Seguridad Social independientemente del grado de minusvalía señalado. De estos datos no se han considerado en este estudio los correspondientes a prestaciones o subsidios por desempleo.

Para identificar los CEE se ha utilizado una clave de tipo de contrato vigente hasta el año 2000, que identifica los realizados en este tipo de centros. A partir de esta clave se ha localizado los códigos de cuenta de cotización del centro que, por tanto, identifica todos los contratos realizados en el mismo. De esta manera podemos saber si las personas con discapacidad trabajan o no en un CEE independientemente del tipo de contrato<sup>52</sup>.

### **3.2 Descripción de las personas con discapacidad**

Siguiendo el método explicado en el epígrafe previo se ha identificado a 7.969 personas que, en algún momento de su trayectoria laboral, han comunicado algún grado de discapacidad. De éstas, un 9,9 por ciento siempre ha comunicado alguna discapacidad. Esta distinción entre personas que siempre han comunicado discapacidad y personas que la han comunicado en ocasiones se mantendrá en todo este apartado puesto que, como ser verá, da lugar a diferencias relevantes tanto en la descripción del colectivo como en su trayectoria laboral. Como se puede observar en el Cuadro 3.4, los hombres son mayoría entre las personas con discapacidad que han tenido algún tipo de relación con la Seguridad Social en 2006, representando dos

---

<sup>52</sup> Puede existir un sesgo a la baja en la medida en que hayan aparecido nuevos CEE a partir del año 2001 y también si tras 2001 alguien trabaja en un CEE que simplemente por razones de muestreo no hubiera aparecido en los momentos en que sí se podía identificar al empleador como un CEE.

terceras partes del total. No obstante, se puede apreciar que en el colectivo de siempre discapacitados las mujeres casi suponen la mitad.

**Cuadro 3.4. Distribución de las personas con discapacidad según sexo**

	Siempre discapacitados		En ocasiones discapacitados		Total	
	n	%	n	%	n	%
Varón	382	53,0	5.031	69,4	5.413	67,9
Mujer	339	47,0	2.217	30,6	2.556	32,1
<b>Total</b>	<b>721</b>	<b>100</b>	<b>7.248</b>	<b>100</b>	<b>7.969</b>	<b>100</b>

Fuente: MCVL 2006.

Si atendemos a la edad en el último momento observado (Cuadro 3.5), predominan las personas con edades comprendidas entre los 30 y los 44 años. Aparece una diferencia entre las personas siempre discapacitadas y las que lo han sido en ocasiones, de forma que en este último grupo hay una mayor representación de los colectivos mayores de 45 años mientras que en el primer grupo las personas menores de 30 años suponen casi un 40 por ciento.

**Cuadro 3.5. Distribución de las personas con discapacidad según edad**

	Siempre discapacitados		En ocasiones discapacitados		Total	
	n	%	n	%	n	%
< 30	280	38,8	926	12,8	1.206	15,1
30 - 44	318	44,1	3.387	46,7	3.705	46,5
45 - 54	72	10,0	1.881	26,0	1.953	24,5
> 55	51	7,1	1.054	14,5	1.105	13,9
<b>Total</b>	<b>721</b>	<b>100</b>	<b>7.248</b>	<b>100</b>	<b>7.969</b>	<b>100</b>

Fuente: MCVL 2006.

En el Cuadro 3.6 se muestra el grado de discapacidad comunicado en el último episodio de empleo observado<sup>53</sup>. En primer lugar, se puede destacar que casi un 30 por ciento del total no comunica ningún grado de minusvalía (aunque sí lo había comunicado previamente). En segundo lugar, el 33 por ciento (el mínimo para tener acceso al certificado de minusvalía) es el más habitual, especialmente entre aquellos que no siempre son discapacitados. Por último, los grados superiores al 64 por ciento predominan entre las personas siempre discapacitadas (una tercera parte del total).

<sup>53</sup> En los cuadros que siguen, las casillas con menos de diez observaciones han sido sustituidas por guiones. No obstante, esas observaciones se incluyen en el total. Por esta razón, en algunos casos, la suma de filas o columnas no coincide con la suma total.



**Cuadro 3.6. Distribución de las personas con discapacidad según el grado de discapacidad comunicado en el último episodio de empleo**

	Siempre discapacitados		En ocasiones discapacitados			Total	
	n	%	n	%	% <sup>1</sup>	n	%
Sin minusvalía	-	-	2.150	29,7	-	2.150	27,0
33%	205	28,4	2.153	29,7	42,2	2.358	29,6
Entre el 34 y el 64%	274	38,0	2.017	27,8	39,6	2.291	28,7
> 64%	242	33,6	928	12,8	18,2	1.170	14,7
<b>Total</b>	<b>721</b>	<b>100</b>	<b>7.248</b>	<b>100</b>	-	<b>7.969</b>	<b>100,0</b>

1: Porcentaje calculado sobre el total de individuos que comunican una discapacidad en el último episodio

Fuente: MCVL 2006.

Hay que tener en cuenta que el grado de discapacidad puede ser dinámico, tal y como se aprecia en el Cuadro 3.7. Así, aunque se observa una gran estabilidad, puesto que las casillas con mayor número de casos son aquellas que corresponden al mismo grado de minusvalía en el primer y en el último episodio de empleo, también resulta relevante el agravamiento de la discapacidad. De esta forma, en el último contrato se observa que un elevado número de personas con discapacidad no eran discapacitadas en el primer episodio de empleo.

**Cuadro 3.7. Relación entre el primer y el último grado de discapacidad comunicado (porcentajes)**

	Último contrato ► Primer contrato ▼	Sin minusvalía	33%	34 - 64%	> 64%	Total
Siempre discap.	33%	-	96,6	20,1	9,5	38,3
	34 - 64%	-	-	79,6	-	31,3
	> 64%	-	-	-	88,8	30,4
	<b>Total</b>	-	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
En ocasiones discapacitados	Sin minusvalía	88,9	98,9	96,1	96,1	94,8
	33%	7,1	1,1	2,5	1,8	3,3
	34 - 64%	2,7	-	1,4	-	1,2
	> 64%	1,3	-	-	1,6	0,6
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: MCVL 2006.

### 3.2.1 Trayectorias laborales de las personas con discapacidad

En este epígrafe se lleva a cabo un análisis descriptivo de la trayectoria laboral de las personas con discapacidad. En el Cuadro 3.8 se muestra la distribución según el número de episodios de empleo que estas personas han tenido. Se puede

observar que son mayoría los que han tenido entre 6 y 20 episodios. No obstante, entre las personas que siempre han sido discapacitadas más de la mitad únicamente han tenido un empleo y una cuarta parte ha tenido dos. Aunque se ha visto previamente que se trata de un grupo más joven, no parece este hecho suficiente para explicar la diferencia entre personas siempre discapacitadas o en ocasiones discapacitadas.

**Cuadro 3.8. Distribución de las personas con discapacidad según el número de episodios de empleo**

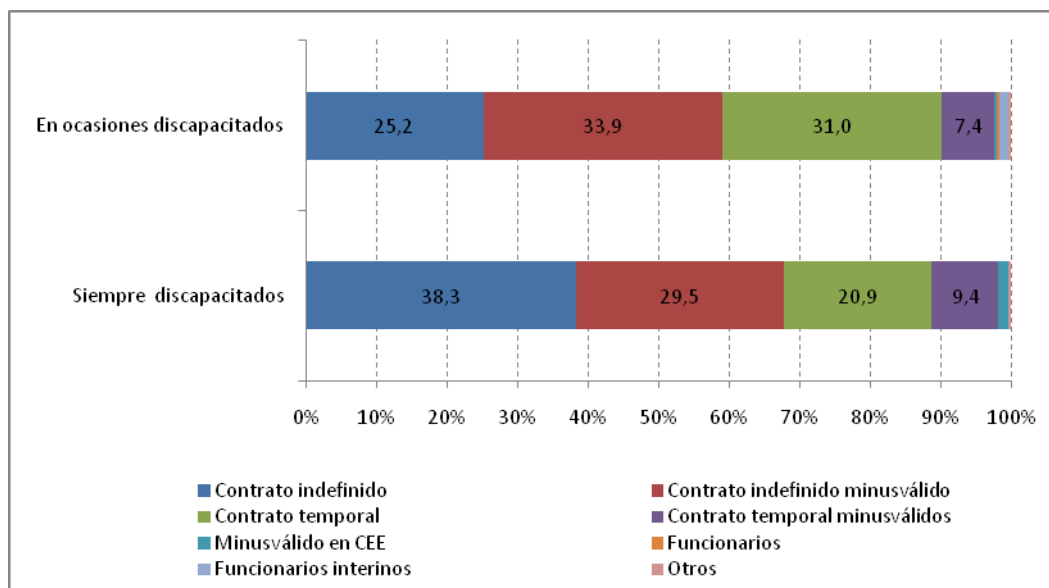
	Siempre discapacitados		En ocasiones discapacitados		Total	
	n	%	n	%	n	%
1	385	53,4	-	-	385	4,8
2	180	25,0	294	4,1	474	5,9
3	93	12,9	455	6,3	548	6,9
4	23	3,2	492	6,8	515	6,5
5	21	2,9	472	6,5	493	6,2
6 - 10	18	2,5	2.026	28,0	2.044	25,6
11 - 20	-	-	2.067	28,5	2.068	26,0
21 - 30	-	-	763	10,5	763	9,6
> 30	-	-	679	9,4	679	8,5
<b>Total</b>	<b>721</b>	<b>100</b>	<b>7.248</b>	<b>100</b>	<b>7.969</b>	<b>100</b>

Fuente: MCVL 2006.

Respecto al tipo de relación laboral observada en el último episodio de empleo (Gráfico 3.1), aunque las contrataciones realizadas con los instrumentos habilitados para fomentar la contratación de personas con discapacidad representan porcentajes elevados no son los mayoritarios. Así, los contratos indefinidos para minusválidos suponen una tercera parte del total, los contratos temporales para minusválidos un 7,6 por ciento y los contratos para minusválidos en CEE<sup>54</sup> un 0,5 por ciento del total. Por tanto, la contratación ordinaria –ya sea indefinida o temporal- supone un 56,5 por ciento. Hay que tener en cuenta que, como ya se comentó, para un CEE, no hay diferencia entre utilizar un contrato indefinido ordinario o un contrato específico para discapacitados, puesto que las bonificaciones son iguales; en el caso de los temporales ordinarios, su ventaja es que no tiene las restricciones del contrato temporal para minusválidos en términos de tiempo mínimo del contrato (un año).

<sup>54</sup> Este tipo de contrato, denominado de esta forma, desaparece en 2001. Como ya se ha indicado, a partir de ese momento los CEE utilizan el resto de fórmulas de contratación.

**Gráfico 3.1. Distribución de las personas con discapacidad según el tipo de relación laboral en el último episodio de empleo observado**

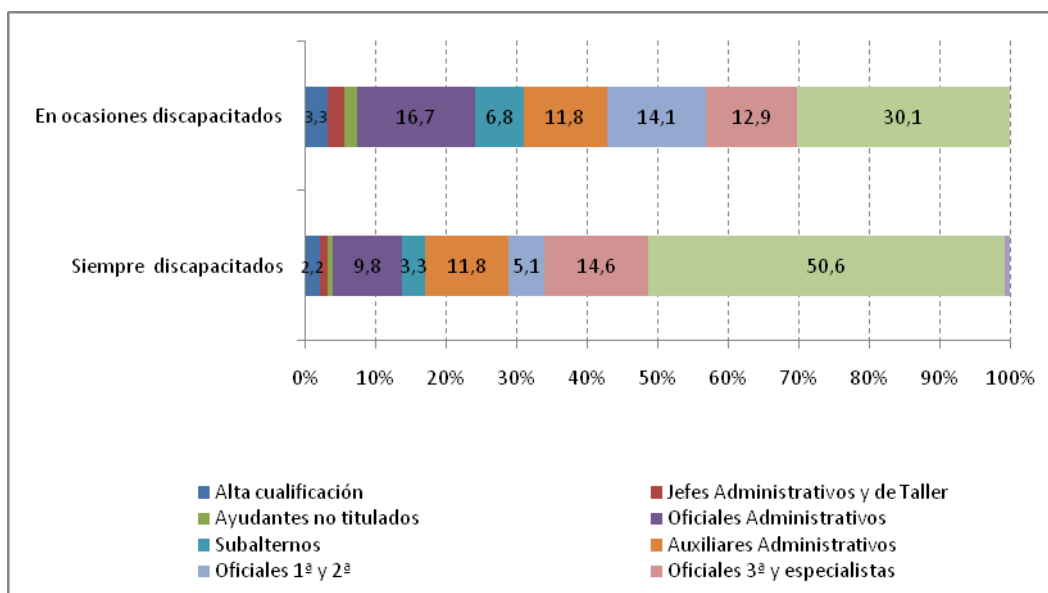


Fuente: MCVL 2006.

La muestra de vidas laborales no aporta información fiable sobre el nivel de estudios<sup>55</sup>. Por esta razón, el grupo de cotización nos sirve para aproximar el nivel educativo. Como se observa en el Gráfico 3.2, en el caso de las personas con discapacidad predomina la cualificación media, si bien en el caso de las que siempre han sido discapacitadas, más de la mitad tienen baja cualificación.

<sup>55</sup> Sí dispone de estos, pero extraídos del Padrón y la propia Seguridad Social no recomienda la publicación de datos basados en él, puesto que no los considera suficientemente fiables.

**Gráfico 3.2. Distribución de las personas con discapacidad según el grupo de cotización en el último episodio de empleo observado**



Fuente: MCVL 2006.

Estos niveles parecen ser estables en la vida laboral, puesto que si comparamos el grupo de cotización en el primer y en el último empleo (Cuadro 3.9) observamos el mayor número de casos en las casillas que representan el mismo nivel (ya sea alto, medio o bajo) en los dos momentos. También se aprecia una mejora de un amplio número de personas que partiendo del grupo de baja (media) cualificación llega al grupo de cualificación media (alta). En cambio, son una minoría los que experimentan una movilidad descendente.

**Cuadro 3.9. Relación entre los grupos de cotización del primer y del último episodio de empleo**

	Último contrato ►	Alta cualificación		Cualificación media		Baja cualificación		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Siempre discap.	Primer contrato ▼								
	Alta cualificación	18	75,0	-	-	-	-	21	2,9
	Cualificación media	-	-	292	89,3	17	4,6	314	43,6
	Baja cualificación	-	-	32	9,8	353	95,4	386	53,5
	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>	<b>327</b>	<b>100</b>	<b>370</b>	<b>100</b>	<b>721</b>	<b>100</b>
En ocasiones discap.	Alta cualificación	109	26,5	64	1,4	17	0,8	190	2,6
	Cualificación media	205	49,9	2.231	47,9	634	29,0	3.070	42,4
	Baja cualificación	89	21,7	2.287	49,2	1.513	69,3	3.889	53,7
	Sin cotización	-	-	71	1,5	20	0,9	99	1,4
	<b>Total</b>	<b>411</b>	<b>100</b>	<b>4.653</b>	<b>100</b>	<b>2184</b>	<b>100</b>	<b>7.248</b>	<b>100</b>

Fuente: MCVL 2006.

El Cuadro 3.10 trata de resumir las características de las trayectorias laborales de las personas con discapacidad, aumentando la desagregación utilizada hasta ahora. Así, las personas que han sido discapacitadas en ocasiones se clasifican en función de si en su primer episodio de empleo tenían una discapacidad o no. Se puede observar que, en todas las variables incluidas, las personas siempre discapacitadas y aquellas que comenzaron su carrera laboral como discapacitadas son diferentes a aquellas que son discapacitadas en ocasiones y en su primer episodio de empleo no lo eran. Así, aunque el porcentaje de hombres supera al de mujeres en todos los casos, en los dos primeros grupos se aprecia una mayor igualdad, es decir, mientras que entre los que no empezaron como discapacitados el 70,1 por ciento son hombres, esta proporción se reduce al 57,4 por ciento entre los que empiezan como discapacitados y al 53 por ciento entre los siempre discapacitados.

De la misma forma, estos dos grupos son más jóvenes en el último momento observado y han comenzado a trabajar a edades más avanzadas, lo que explica que su trayectoria laboral sea más corta, tanto en términos de tiempo trabajado como de tiempo potencial trabajado (calculado como diferencia entre la edad en el último momento observado y en el primer episodio de empleo). Así, las personas siempre discapacitadas han comenzado a trabajar a los 28,7 años de media y tienen en la actualidad 34,4 años. En cambio, los que no empiezan como discapacitados tienen una edad media de 42,6 años y empezaron a trabajar a los 21,8 años. De esta forma, el tiempo trabajado por estos últimos duplica al de los otros dos grupos (14,4 años frente a 6,3 y 8,1 años).

Como decíamos, las personas siempre discapacitadas y aquellas que comenzaron su carrera laboral como discapacitadas son diferentes a aquellas que son discapacitadas en algún episodio de empleo distinto del primero. Las primeras tienen trayectorias laborales más cortas y, quizá por esto, más estables, en el sentido de que tienen menos episodios de empleo y de más larga duración.

**Cuadro 3.10. Trayectorias laborales de los trabajadores discapacitados**

	Siempre Discap.	En ocasiones discapacitado			Total Discap.
		Empieza como disc.	No empieza como disc.	Total	
Tamaño muestral	721	376	6.872	7.248	7.969
Sexo (% hombres)	53,0	57,4	70,1	69,4	67,9
Edad en 2006 (años)	34,3	31,6	42,6	42,0	41,3
Edad (en el último contrato)	30,6	30,3	40,0	39,5	38,7
Edad en el primer empleo	28,7	25,0	21,8	21,9	22,5
<b>Tiempo trabajado (años)</b>					
Total	6,3	6,1	14,4	14,0	13,3
Total "como discapacitado"	6,3	3,6	4,4	4,4	4,6
En contratos indefinidos "ordinarios"	3,2	1,9	2,6	2,6	2,6
En contratos indefinidos minusválidos	1,8	1,6	2,6	2,5	2,4
En contratos temporales "ordinarios"	0,6	1,6	1,9	1,9	1,8
En contratos temporales minusválidos	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3
En contratos para minusválidos en CEE	0,3	0,3	0,1	0,1	0,1
<b>Tiempo potencial de trabajo (años)</b>	7,1	8,1	22,4	21,6	20,3
<b>% tiempo trabajado sobre tiempo potencial</b>	88,3	75,0	64,6	64,8	65,5
<b>Tiempo trabajado (% sobre el tiempo trabajado total)</b>					
En contratos indefinidos "ordinarios"	125,4	65,2	36,3	37,0	40,5
En contratos indefinidos minusválidos	93,4	63,8	34,4	35,2	37,4
En contratos temporales "ordinarios"	27,8	29,9	17,1	17,4	18,1
En contratos temporales minusválidos	26,6	19,7	8,9	9,2	9,9
En contratos para minusválidos en CEE	43,1	18,1	8,2	8,4	9,8
<b>Duración media de los contratos (años)</b>					
Total	4,2	1,3	1,8	1,7	2,0
De los contratos indefinidos "ordinarios"	6,4	2,8	3,3	3,3	3,5
De los contratos indefinidos minusválidos	4,9	2,6	3,7	3,6	3,7
De los contratos temporales "ordinarios"	1,3	0,5	0,5	0,5	0,6
De los contratos temporales minusválidos	1,4	1,0	1,1	1,1	1,1
De los contratos para minusválidos en CEE	2,0	0,9	0,8	0,8	0,9
"Como minusválidos"	4,2	1,7	2,8	2,7	2,9
<b>Número medio de episodios</b>					
Total	1,9	12,4	18,9	18,6	17,1
"Como minusválidos"	1,9	2,8	2,2	2,2	2,2
<b>% sobre el número de contratos total</b>					
De los contratos "como minusválidos"	100	22,3	11,7	12,1	13,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2006.



### 3.3 Las personas con discapacidad en CEE

Una vez descrito el colectivo de personas con discapacidad, en este apartado nos centramos en su trayectoria relacionada con los CEE, que constituyen el objeto central de este estudio. Así, en los cuadros que siguen los trabajadores se agrupan en función de si han trabajado en CEE siempre, en alguna ocasión o nunca. Del total de trabajadores que en algún momento de su trayectoria han sido discapacitados un 25 por ciento han trabajado en alguna ocasión en CEE y un 2,5 por ciento lo ha hecho siempre.

En el Cuadro 3.11 se muestra que, como ya veíamos en el epígrafe anterior, los hombres son mayoría. No obstante, a medida que aumenta la vinculación a los CEE se incrementa el porcentaje de mujeres. Es decir, la ocupación de las mujeres con discapacidad sería más dependiente de su contratación en CEE.

**Cuadro 3.11. Distribución de los trabajadores con discapacidad según la relación con los CEE y sexo**

	Siempre en CEE		En ocasiones en CEE		Nunca en CEE		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Varón	94	47,7	1.178	65,7	4.141	69,3	5.413	67,9
Mujer	103	52,3	616	34,3	1.837	30,7	2.556	32,1
<b>Total</b>	<b>197</b>	<b>100</b>	<b>1.794</b>	<b>100</b>	<b>5.978</b>	<b>100</b>	<b>7.969</b>	<b>100</b>

Fuente: MCVL 2006.

Si atendemos a la edad, en todos los grupos predomina las edades intermedias (entre 30 y 44 años), pero la presencia de jóvenes (menores de 30 años) es superior entre las personas con discapacidad que siempre han trabajado en CEE. Por el contrario, los mayores de 45 años son un amplio porcentaje (un 39,4 por ciento) de los que nunca han estado ocupados en CEE.

**Cuadro 3.12. Distribución de los trabajadores con discapacidad según su relación con los CEE y la edad**

	Siempre en CEE		En ocasiones en CEE		Nunca en CEE		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
< 30	41	20,8	232	12,9	933	15,6	1.206	15,1
30 - 44	107	54,3	905	50,4	2.693	45,0	3.705	46,5
45 - 54	26	13,2	481	26,8	1.446	24,2	1.953	24,5
> 54	23	11,7	176	9,8	906	15,2	1.105	13,9
<b>Total</b>	<b>197</b>	<b>100</b>	<b>1.794</b>	<b>100</b>	<b>5.978</b>	<b>100</b>	<b>7.969</b>	<b>100</b>

Fuente: MCVL 2006.



La distribución de los trabajadores con discapacidad según su grado de minusvalía se muestra en el Cuadro 3.13. El porcentaje de personas con un grado de discapacidad superior al 64 por ciento son una minoría (un 14,7 por ciento del total), aunque ligeramente superior entre los que siempre han trabajado en CEE. En todos los casos, los grados intermedios son los que suponen una mayor proporción de cada grupo. Entre los que nunca han trabajado en CEE o lo han hecho en ocasiones, en torno a un 27-28 por ciento no comunican ningún grado de discapacidad en el último episodio de empleo. Esto no ocurre para los que siempre trabajan en CEE (únicamente un 2,5 por ciento) que, en cambio, tienen una mayor representación de los tramos intermedios de minusvalía.

**Cuadro 3.13. Distribución porcentual según el grado de minusvalía comunicado en el último episodio de empleo y la relación del trabajador con el CEE**

	<b>Siempre en CEE</b>	<b>En ocasiones en CEE</b>	<b>Nunca en CEE</b>	<b>Total</b>
Sin minusvalía	2,5	28,6	27,3	27,0
33%	38,6	27,0	30,1	29,6
34 - 64%	40,1	32,6	27,2	28,7
> 64%	18,8	11,8	15,4	14,7
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: MCVL 2006.

Los trabajadores que siempre han trabajado en CEE han tenido en su trayectoria laboral menos episodios de empleo; de hecho, más de una tercera parte únicamente tiene ese episodio de empleo y más de tres cuartas partes del total han tenido menos de cuatro (Cuadro 3.14). En cambio, en los otros dos grupos de trabajadores con discapacidad predominan las trayectorias con entre seis y veinte episodios. Esto puede ser debido a una desigual distribución por edades, de forma que trabajadores más jóvenes predominan en el grupo que siempre ha trabajado en CEE. Sin embargo, si atendemos a la distribución según el número de episodios de empleo y el grupo de edad (Cuadro 3.15), vemos que no es ésta la razón: en todos los grupos considerados, independientemente de su edad, los trabajadores que siempre han estado vinculados a CEE tienen mayoritariamente menos de cuatro episodios de empleo.

**Cuadro 3.14. Distribución porcentual de los trabajadores con discapacidad en función de su relación con CEE y el número de episodios de empleo**

	Siempre en CEE	En ocasiones en CEE	Nunca en CEE	Total
1	35,5	-	5,3	4,8
2	22,3	4,2	5,9	5,9
3	20,3	5,7	6,8	6,9
4	7,6	6,1	6,5	6,5
5	5,1	5,7	6,4	6,2
6 - 10	6,6	26,4	26,1	25,6
11 - 20	2,0	30,8	25,3	26,0
21 - 30	-	11,4	9,4	9,6
> 30	0,5	9,6	8,4	8,5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: MCVL 2006.

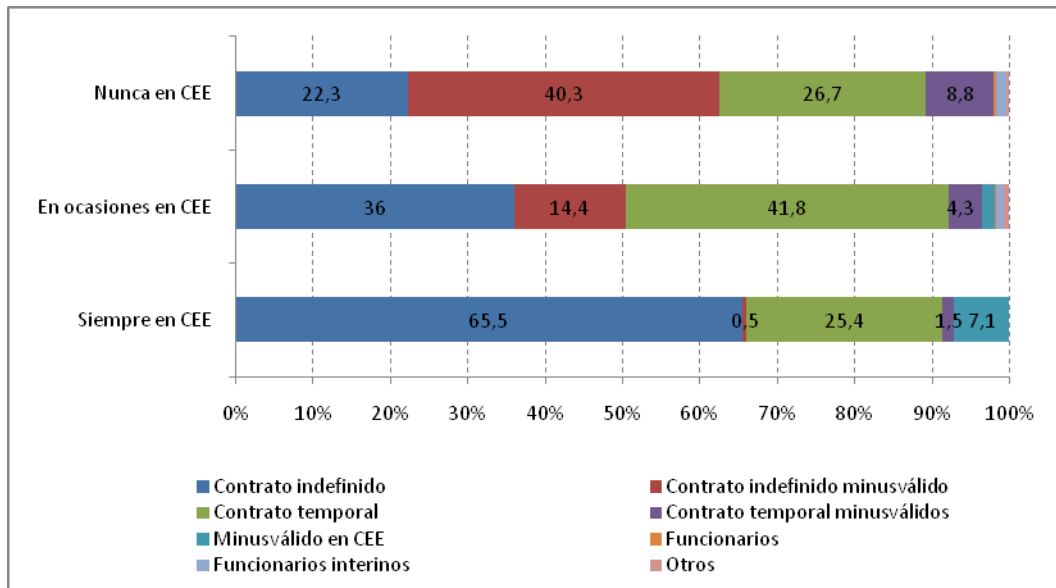
**Cuadro 3.15. Distribución porcentual de los trabajadores con discapacidad según su relación con CEE, número de episodios de empleo y edad**

		Tramo de edad				Total
		< 30	30 - 44	45 - 54	> 54	
Siempre en CEE	1	48,8	31,8	26,9	39,1	35,5
	2	24,4	22,4	19,2	21,7	22,3
	3	22	20,6	30,8	4,3	20,3
	4	-	12,1	-	8,7	7,6
	5	2,4	4,7	11,5	4,3	5,1
	6 - 10	2,4	5,6	7,7	17,4	6,6
	11 - 20	-	2,8	3,8	-	2
	> 30	-	-	-	4,3	0,5
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
En ocasiones en CEE	2	9,9	4,3	2,3	1,1	4,2
	3	10,3	6,5	3,5	1,7	5,7
	4	8,6	7,4	3,3	4	6,1
	5	6,5	6,4	3,7	6,8	5,7
	6 - 10	30,2	24,9	26	30,1	26,4
	11 - 20	19,8	31,5	34,3	32,4	30,8
	21 - 30	8,2	10,4	13,7	14,2	11,4
	> 30	6,5	8,6	13,1	9,7	9,6
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Nunca en CEE	1	15,1	4,5	2,1	2,4	5,3
	2	14,3	5,5	3,1	3,3	5,9
	3	10,3	6,6	4,6	7	6,8
	4	9,1	6,4	5,1	6,5	6,5
	5	6,9	6,1	4,9	8,9	6,4
	6 - 10	23,4	25,6	26,4	29,7	26,1
	11 - 20	14	26,6	30,4	24,9	25,3
	21 - 30	3,4	9,7	12,6	9,4	9,4
	> 30	3,5	9,1	10,8	7,8	8,4
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Fuente: MCVL 2006.

En cuanto al tipo de contrato observado en el último episodio de empleo disponible (Gráfico 3.3), son mayoría los de tipo indefinido. Para las personas que siempre trabajan en CEE suponen en torno a dos terceras partes del total, al igual que para los que nunca han trabajado en CEE; si bien éstos utilizan la modalidad de indefinido creada específicamente para personas con discapacidad.

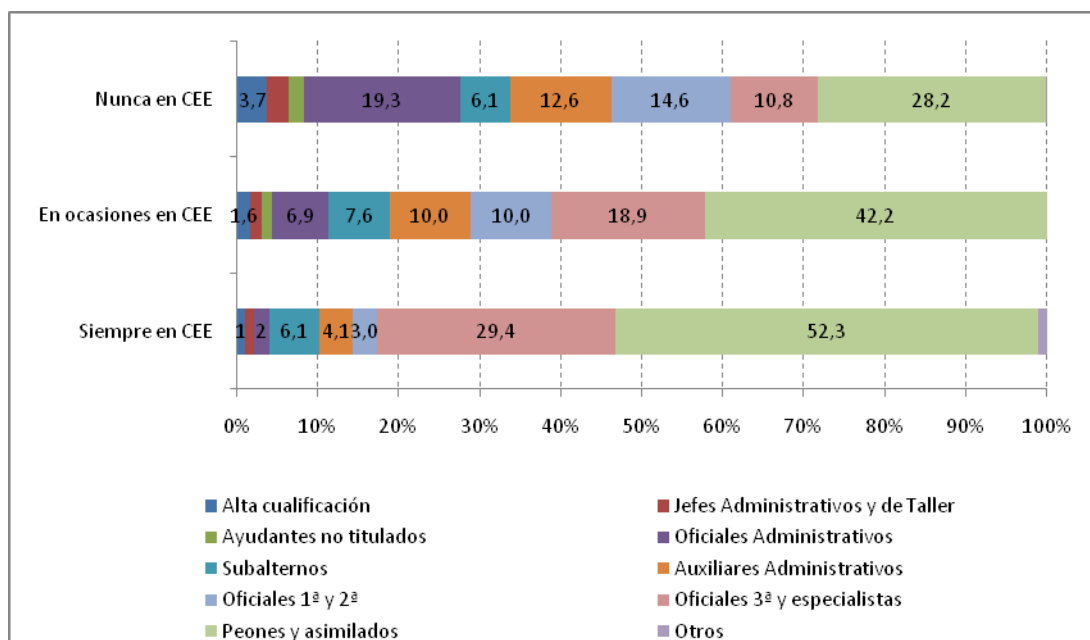
**Gráfico 3.3. Distribución de los trabajadores con discapacidad según su relación con CEE y el tipo de relación laboral en el último episodio de empleo**



Fuente: MCVL 2006.

Respecto al grupo de cotización que tienen las personas en su último episodio de empleo (Gráfico 3.4), predominan los trabajadores de baja cualificación, aunque su porcentaje difiere según la vinculación a los CEE. Más de la mitad de los que siempre han trabajado en CEE son peones y asimilados y casi una tercera parte oficiales de tercera (lo que, en total, supone más de un 80 por ciento). Estas proporciones disminuyen para el colectivo que ha trabajado en ocasiones en CEE y se reduce de forma sustancial para los que nunca han estado empleados en este tipo de centros. De hecho, en este último grupo, el porcentaje de alta y media cualificación supera la tercera parte del total. Es decir, parece haber una clara correlación entre menor cualificación y empleo en CEE.

**Gráfico 3.4. Distribución de los trabajadores con discapacidad según su relación con CEE y el grupo de cotización en el último episodio de empleo**



Fuente: MCVL 2006.

Finalmente, se presentan el Cuadro 3.16 con los principales indicadores relacionados con las trayectorias laborales de las personas con discapacidad según su relación con los CEE. En este caso, el grupo formado por los que en ocasiones trabajan en CEE se ha dividido para tener en cuenta el primer episodio de empleo de manera que tenemos a los que han empezado a trabajar en un CEE y a los que no han empezado a trabajar en un CEE (pero lo han hecho en alguna otra ocasión). Como veremos, este segundo grupo es distinto del primero (se parece más a los que nunca han trabajado en CEE), el cual se parece al grupo de trabajadores que siempre han trabajado en CEE. Por ejemplo, el porcentaje de mujeres es mayor a medida que aumenta la intensidad de la relación con el CEE, es decir, mientras que no llegan a una tercera parte las que no empiezan a trabajar en CEE, las que sí lo hacen superan el 40 por ciento y representan más de la mitad de las que siempre han trabajado en CEE. De la misma forma, la edad media en 2006 de estos dos últimos grupos es menor que la de los que no empiezan a trabajar en un CEE a la vez que comienzan su vida laboral más tarde (a los 28 años los que han trabajado siempre en un CEE y a los 21 los que no empiezan en CEE), de forma que el tiempo potencial de trabajo es menor (en torno a la mitad). El tiempo trabajado también es sustancialmente menor para los que empiezan en CEE o siempre trabajan en CEE.

**Cuadro 3.16. Trayectorias laborales de los trabajadores en función de su relación con los CEE**

	Siempre en CEE	En ocasiones en CEE			Nunca en CEE	Total
		Empieza en CEE	No empieza en CEE	Total		
Tamaño muestral	197	258	1.536	1.794	5.978	7.969
Sexo (% hombres)	47,7	56,6	67,2	65,7	69,3	67,9
Edad (en el último contrato)	32,0	32,0	39,7	38,6	39,0	38,7
Edad en el primer empleo	28,6	24,5	21,5	21,9	22,5	22,5
Tiempo potencial de trabajo (años)	11,2	11,1	22,1	20,5	20,5	20,3
<b>Tiempo trabajado (años)</b>						
Total	9,6	8,9	13,2	12,6	13,7	13,3
En CEE	9,6	4,0	3,2	3,3	-	1,0
Total "como discapacitado"	8,1	6,1	4,6	4,9	4,4	4,6
Total con contrato indefinido						
En contratos indefinidos "ordinarios"	6,7	3,7	3,1	3,1	2,4	2,6
En contratos indefinidos minusválidos	0,0	1,4	0,9	1,0	3,0	2,5
Total con contrato temporal						
En contratos temporales "ordinarios"	1,0	1,6	2,4	2,3	1,6	1,8
En contratos temporales minusválidos	0,1	0,3	0,2	0,2	0,3	0,3
En contratos para minusválidos en CEE	0,9	0,8	0,5	0,5	-	0,1
<b>% tiempo trabajado sobre tiempo potencial</b>	<b>85,9</b>	<b>79,7</b>	<b>59,7</b>	<b>61,3</b>	<b>66,4</b>	<b>65,5</b>
<b>Tiempo trabajado (% sobre el tiempo trabajado total)</b>						
En contratos indefinidos "ordinarios"	69,6	41,2	23,1	24,9	17,3	19,8
En contratos indefinidos minusválidos	0,4	15,9	6,8	7,7	21,8	18,4
En contratos temporales "ordinarios"	10,0	18,4	18,4	18,4	12,0	13,4
En contratos temporales minusválidos	0,5	2,9	1,4	1,6	2,2	2,0
En contratos para minusválidos en CEE	9,0	9,0	3,4	4,0	-	1,0
<b>Duración media de los contratos (años)*</b>						
Total	5,2	2,0	1,4	1,5	2,0	2,0
De los contratos indefinidos						
De los contratos indefinidos "ordinarios"	8,7	4,0	3,6	3,7	3,2	3,5
De los contratos indefinidos minusválidos	0,0	3,1	2,5	2,6	3,9	3,7
De los contratos temporales						
De los contratos temporales "ordinarios"	1,8	0,6	0,6	0,6	0,5	0,6
De los contratos temporales minusválidos	1,9	0,9	0,9	0,9	1,1	1,1
De los contratos para minusválidos en CEE	2,1	1,1	0,8	0,8	-	0,9
En CEE	5,2	2,0	1,6	1,7	-	2,0
"Como minusválidos"	6,0	2,4	2,0	2,1	3,0	2,9
<b>Número medio de contratos</b>						
Total	3,0	8,5	16,2	15,1	18,1	17,1
"Como minusválidos"	2,1	3,5	3,4	3,4	1,9	2,2
En CEE	3,0	2,7	2,8	2,8	-	0,7
<b>% sobre el número de contratos total</b>						
De los contratos "como minusválidos"	72,5	40,8	21,0	22,6	10,2	13,0
De los contratos en CEE	100,0	31,9	17,3	18,4	-	4,1
<b>% sobre el número de contratos "como minusválidos"</b>						
De los contratos en CEE	137,9	78,3	82,2	81,7	0,0	31,6

\* Este valor es superior a la duración media total puesto que a la hora de calcular las medias del tiempo total trabajado bajo cada tipo de modalidad contractual no se ha tomado como referencia el total de la muestra sino el número de episodios en los que se utiliza dicha modalidad contractual.

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2006.

### 3.4 Diferencias salariales

La MCVL no proporciona información sobre salarios, pero sí sobre bases de cotización, lo que nos permite aproximarlos (aunque con dificultades y limitaciones). Para el estudio de las diferencias salariales a partir de las bases de cotización, se debe

tener en cuenta que estas últimas están acotadas por ambos extremos, puesto que la legislación española establece anualmente unas bases máximas y mínimas en función del grupo de cotización. En la base de datos utilizada, una vez depurada, un 3,1 por ciento de los individuos tiene la base de cotización mínima y un 1,6 por ciento la máxima<sup>56</sup>.

Para realizar el análisis desarrollado en este apartado, el primer paso ha sido depurar la base de datos inicial. En un primer momento se han seleccionado las bases de cotización por contingencias comunes referidas a 2006. En segundo lugar, a partir del coeficiente de parcialidad inicial y de los modificados se ha calculado cuál es el coeficiente de parcialidad del episodio de empleo en cada uno de los meses en los que está vigente, para así obtener una base de cotización mensual equivalente a tiempo completo. Por otro lado se ha calculado, para cada mes, cuantos días ha estado vigente el episodio de empleo y a partir de este dato se ha calculado la base de cotización diaria<sup>57</sup> (que al ser resultado de la base de cotización mensual también es equivalente a tiempo completo). La base diaria de cotización se ha dividido entre 8 para obtener la base de cotización por hora.

A partir de la base de datos depurada se han calculado las bases de cotización medias por hora. Se debe tener en cuenta que no estamos ante las bases de cotización medias por trabajador sino por episodio de empleo<sup>58</sup>. En adelante, usaremos de forma indistinta los términos base de cotización y salario para referirnos a la base de cotización. También se debe tener en cuenta que se han eliminado de las tablas los resultados consecuencia de menos de 20 observaciones, es por ello por lo que en la primera tabla se hace referencia a los trabajadores en CEE no discapacitados mientras que en las siguientes tablas no se les menciona.

---

<sup>56</sup> Es decir, se están sobreestimando el 3,1 por ciento de los salarios y subestimando el 1,6 por ciento.

<sup>57</sup> Para calcular la base de cotización diaria se debe tener en cuenta el grupo de cotización del trabajador. Si el trabajador ha estado de alta todo el mes y está encuadrado del grupo 8 al 11 la base de cotización se debe dividir por el número de días reales del mes, mientras que si su grupo de cotización es menor de 8 se debe dividir entre 30 independientemente del número de días del mes. Si no ha estado en situación de alta todo el mes, se debe dividir entre el número de días en alta independientemente del grupo de cotización.

<sup>58</sup> Para este análisis se utilizan todas las bases de cotización de 2006, y durante ese año un mismo trabajador puede haber tenido más de un episodio de empleo, por lo que preferimos calcular la base media en función del episodio de empleo.

La clasificación utilizada en todos los cuadros de este epígrafe tiene en cuenta si el trabajador trabaja en una empresa ordinaria o en un CEE y si, en el episodio de empleo considerado, es discapacitado o no<sup>59</sup>.

Si analizamos los importes medios de las bases de cotización en función del tipo de empresa y si se ha comunicado o no una discapacidad, se observa que en la empresa ordinaria las diferencias en función de si se comunica o no una discapacidad son reducidas y no significativas<sup>60</sup>. Mientras que, en el caso de los CEE, los trabajadores no discapacitados tienen un salario por hora un euro mayor que los discapacitados; en este caso la diferencia sí es significativa. En cuanto a las diferencias en función del tipo de empresas, el salario medio en la empresa ordinaria es 1,3 euros superior que en los CEE.

Si además tenemos en cuenta el sexo, Cuadro 3.17, observamos que en el caso de la empresa ordinaria las mujeres discapacitadas tienen un salario menor, 0,24 euros. Por tanto, tenemos que, en la empresa ordinaria, las mujeres cobran menos que los hombres, tanto en los episodios de empleo en los que se comunica una discapacidad como en los que no. Además, tanto para hombres como para mujeres el salario es menor en aquellos episodios en los que se comunica discapacidad (respecto a los que no), aunque para los primeros la diferencia es casi nula, mientras que para ellas sí resulta significativa<sup>61</sup>.

Por otro lado, las diferencias salariales entre trabajadores discapacitados y no discapacitados en la empresa ordinaria no resultan significativas. Aunque pueda resultar llamativo que en el caso de los CEE el salario de las mujeres es 0,10 euros superior que el de los hombres, esta diferencia no es significativa<sup>62</sup>. Para ambos

---

<sup>59</sup> Al referirnos a trabajadores no discapacitados realmente hacemos referencia a trabajadores que no han comunicado una discapacidad en ese episodio, porque todos los trabajadores incluidos en la base de datos han comunicado una discapacidad en al menos un episodio de empleo. Del mismo modo al hablar de trabajadores discapacitados nos referimos a aquéllos que sí han comunicado una discapacidad en dicho episodio.

<sup>60</sup> Se ha comprobado mediante un contraste de la  $t$  para la igualdad de medias.

<sup>61</sup> Sin que el objeto de este apartado sea un análisis de la discriminación salarial por género, este resultado estaría en la línea del obtenido por Malo y Pagán (2007), quienes encuentran que la mujer discapacitada sufre una doble discriminación: por ser discapacitada y por ser mujer; además la discriminación por género es algo más intensa para las mujeres con discapacidad que para las mujeres sin discapacidad.

<sup>62</sup> El pequeño tamaño muestral de estos grupos también podría reducir la significatividad de la diferencia.

sexos los salarios en CEE son inferiores a los de la empresa ordinaria alcanzando, en el caso de los hombres, casi 1,5 euros de diferencia.

**Cuadro 3.17. Base de cotización media según sexo (€/hora)**

Sexo	No discapacitado	Discapacitado			Total		
	Empresa ordinaria	Empresa ordinaria	CEE	Total	Empresa ordinaria	CEE	Total
Mujer	5,48	5,33	4,21	5,14	5,38	4,21	<b>5,24</b>
Hombre	5,60	5,57	4,11	5,38	5,58	4,11	<b>5,45</b>
<b>Total</b>	<b>5,57</b>	<b>5,49</b>	<b>4,15</b>	<b>5,30</b>	<b>5,52</b>	<b>4,15</b>	<b>5,38</b>

Fuente: MCVL 2006.

En cuanto a la edad en 2006, Cuadro 3.18, observamos que, en general, a medida que aumenta la edad aumenta el salario en todos los grupos estudiados. También se observa que el incremento de salarios entre cada tramo disminuye a medida que aumentan los intervalos de edad. En la empresa ordinaria los trabajadores no discapacitados de menos de 45 años presentan salarios superiores que los de los discapacitados, mientras que a partir de los 45 años son superiores los salarios de los trabajadores discapacitados. Por último se observa que las diferencias salariales de los trabajadores discapacitados en función del tipo de empresa aumentan a medida que aumenta la edad de los trabajadores, siendo los salarios menores en los CEE.

**Cuadro 3.18. Base de cotización media según edad en 2006 (€/hora)**

Edad 2006	No discapacitado	Discapacitado			Total		
	Empresa ordinaria	Empresa ordinaria	CEE	Total	Empresa ordinaria	CEE	Total
< 30 años	5,16	4,70	3,56	4,54	4,91	3,56	<b>4,80</b>
30-44 años	5,78	5,40	4,19	5,22	5,54	4,19	<b>5,40</b>
45-54 años	5,45	5,85	4,29	5,61	5,73	4,29	<b>5,57</b>
> 54 años	5,83	6,23	4,57	6,05	6,14	4,57	<b>6,00</b>
<b>Total</b>	<b>5,57</b>	<b>5,49</b>	<b>4,15</b>	<b>5,30</b>	<b>5,52</b>	<b>4,15</b>	<b>5,38</b>

Fuente: MCVL 2006.

Otro aspecto relevante a la hora de analizar las diferencias salariales es el tipo de relación laboral. En el Cuadro 3.19 se observa que en el caso de los trabajadores no discapacitados los mayores salarios se alcanzan en el grupo de los funcionarios, seguido de los contratos indefinidos. En el caso de trabajadores discapacitados los salarios más altos se corresponden con los contratos indefinidos y temporales para minusválidos, que superan en 1,33 y 0,71 euros a los contratos indefinidos y temporales ordinarios. En el caso de trabajadores de CEE sólo hay dos figuras



contractuales, indefinido y temporal ordinario, las diferencias de salarios entre estos dos tipos de contratos no son significativas, pero sí lo son las diferencias con los salarios de los discapacitados en la empresa ordinaria; los salarios en CEE son más bajos para cualquier modalidad contractual. Este resultado nos indica que los trabajadores de los CEE tienen salarios más bajos que los trabajadores discapacitados que trabajan en la empresa ordinaria, lo que coincide con las conclusiones de otros autores en este sentido (OCDE, 1992; Jordán *et al.*, 2006).

**Cuadro 3.19. Base de cotización media según tipo de relación laboral (€/hora)**

Tipo de relación laboral	No discapacitado	Discapacitado			Total		
	Empresa ordinaria	Empresa ordinaria	CEE	Total	Empresa ordinaria	CEE	Total
Indefinido ordinario	6,03	4,92	4,10	4,67	5,37	4,10	<b>5,10</b>
Indefinido minusválidos	-	6,00	-	6,00	6,00	-	<b>6,00</b>
Temporal ordinario	5,24	4,66	4,20	4,50	5,08	4,20	<b>4,97</b>
Temporal minusválidos	-	5,22	-	5,21	5,22	-	<b>5,22</b>
Funcionarios	8,03	-	-	-	7,96	-	<b>7,96</b>
Funcionarios interinos	7,51	-	-	-	7,61	-	<b>7,61</b>
Socios de cooperativas	-	4,02	-	4,02	3,67	-	<b>3,67</b>
<b>Total</b>	<b>5,57</b>	<b>5,49</b>	<b>4,15</b>	<b>5,30</b>	<b>5,52</b>	<b>4,15</b>	<b>5,38</b>

Fuente: MCVL 2006.

Si tenemos en cuenta el grupo de cotización, que en cierta manera puede aproximar el nivel educativo, Cuadro 3.20, observamos que en la empresa ordinaria la mayor diferencia salarial entre trabajadores discapacitados y no discapacitados se da en el grupo de Oficiales administrativos, donde el salario de los discapacitados es 1,39 euros superior al de los no discapacitados. En el resto de grupos de cotización los salarios de los no discapacitados son superiores, principalmente en los grupos de Peones y asimilados, 1,03 euros y Alta cualificación, 0,95 euros. Los salarios en los CEE son más bajos que en la empresa ordinaria para todos los grupos de cotización estudiados. Las mayores diferencias, 0,80 euros, se da en el grupo de Oficiales de 3ª y especialistas

**Cuadro 3.20. Base de cotización media según grupo de cotización (€/hora)**

Grupo de cotización	No discapacitado	Discapacitado			Total		
	Empresa ordinaria	Empresa ordinaria	CEE	Total	Empresa ordinaria	CEE	Total
Alta cualificación	9,22	8,27	-	8,15	8,75	-	<b>8,68</b>
Jefes Admtvos. y de Taller	8,53	7,69	-	7,71	7,96	-	<b>7,96</b>
Ayudantes no titulados	6,61	6,41	-	6,40	6,50	-	<b>6,48</b>
Oficiales Administrativos	6,50	7,89	-	7,85	7,68	-	<b>7,65</b>
Subalternos	5,19	4,80	4,16	4,71	4,98	4,16	<b>4,91</b>
Auxiliares Administrativos	5,17	4,89	4,55	4,86	4,99	4,55	<b>4,96</b>
Oficiales 1ª y 2ª	5,53	5,10	4,70	5,06	5,28	4,70	<b>5,25</b>
Oficiales 3ª y especialistas	5,18	4,92	4,11	4,68	5,02	4,11	<b>4,85</b>
Peones y asimilados	5,01	3,98	3,81	3,94	4,36	3,81	<b>4,28</b>
<b>Total</b>	<b>5,57</b>	<b>5,49</b>	<b>4,15</b>	<b>5,30</b>	<b>5,52</b>	<b>4,15</b>	<b>5,38</b>

Fuente: MCVL 2006.

En el Cuadro 3.21 se puede observar los salarios medios en función del sector de actividad en el que se encuadra la empresa. En la empresa ordinaria las mayores diferencias salariales entre trabajadores discapacitados y no discapacitados se observan en el sector agrícola, con 2,16 euros de diferencia a favor de los trabajadores no discapacitados, seguido de la industria y la Administración Pública. Sin embargo en el sector de Otros servicios los trabajadores discapacitados tienen un salario 0,45 euros mayor que aquellos que no lo son (también en el sector transporte pero no es significativo).

En cuanto a los trabajadores que prestan servicios en un CEE son los del sector de transporte los que tienen un salario mayor, seguidos de los de actividades empresariales (en ambos casos de aproximadamente 4,5 euros). En el caso de la industria, los salarios de los trabajadores en CEE son 1 euro más bajos que los de los trabajadores discapacitados de empresas ordinarias, y en el caso de otros servicios estas diferencias alcanzan 2,5 euros.

**Cuadro 3.21. Base de cotización media según sector de actividad de la empresa  
(€/hora)**

Actividad	No discapacitado	Discapacitado			Total		
	Empresa ordinaria	Empresa ordinaria	CEE	Total	Empresa ordinaria	CEE	Total
Agricultura	5,86	3,70	-	3,70	4,28	-	<b>4,19</b>
Industria	5,84	5,02	4,00	4,83	5,22	4,00	<b>5,05</b>
Construcción	5,67	5,43	-	5,39	5,55	-	<b>5,53</b>
Comercio	5,17	4,97	-	4,95	5,03	-	<b>5,02</b>
Hostelería	5,09	5,00	-	4,99	5,04	-	<b>5,04</b>
Transporte	5,20	5,47	4,54	5,37	5,37	4,54	<b>5,30</b>
Admón. Pública	6,45	5,65	-	5,65	6,21	-	<b>6,21</b>
Activ. Recreativas	5,68	5,08	-	4,98	5,31	-	<b>5,23</b>
Activ. Empresariales	5,23	4,80	4,50	4,73	5,00	4,50	<b>4,93</b>
Otros servicios	6,03	6,47	3,94	6,06	6,38	3,94	<b>6,05</b>
<b>Total</b>	<b>5,57</b>	<b>5,49</b>	<b>4,15</b>	<b>5,30</b>	<b>5,52</b>	<b>4,15</b>	<b>5,38</b>

Fuente: MCVL 2006.

Por último, si realizamos el análisis en función de la comunidad autónoma donde está establecido el centro de trabajo, Cuadro 3.22, observamos que en el caso de trabajadores no discapacitados los mayores salarios corresponden a Navarra y País Vasco (6,59 y 6,38 euros), y el menor a Extremadura (4,53 euros). En el caso de los trabajadores discapacitados que trabajan en empresas ordinarias es en el País Vasco y en la Comunidad de Madrid donde sus salarios son más elevados (6,03 y 5,96 euros), mientras que los salarios más pequeños se dan en empresas de Castilla León, Galicia y Castilla La Mancha (4,83 y 5,07 euros). Los trabajadores de CEE con los salarios más elevados son los de Asturias y el País Vasco (4,80 y 4,35 euros), y los que tienen los salarios más bajos son los de Comunidad Valenciana, Andalucía y Cantabria (3,89 y 3,92 euros). Las mayores diferencias salariales entre trabajadores discapacitados de CEE y de empresas ordinarias se dan en la Comunidad de Madrid y en Andalucía (1,89 y 1,84 euros más los trabajadores de empresas ordinarias). En todas las comunidades autónomas estas diferencias son superiores a 1 euro excepto en Asturias y Castilla León donde las diferencias son de 0,48 y 0,85 euros.

**Cuadro 3.22. Base de cotización media según CCAA de la empresa (€/hora)**

CCAA de la empresa	No discapacitado	Discapacitado			Total		
	Empresa ordinaria	Empresa ordinaria	CEE	Total	Empresa ordinaria	CEE	Total
Andalucía	5,38	5,76	3,92	5,59	5,64	3,92	<b>5,52</b>
Aragón	5,51	5,27	4,20	5,09	5,36	4,20	<b>5,22</b>
Asturias	5,30	5,28	4,80	5,12	5,29	4,80	<b>5,16</b>
Islas Baleares	5,55	5,71	-	5,42	5,65	-	<b>5,46</b>
Islas Canarias	5,23	5,16	-	5,14	5,19	-	<b>5,17</b>
Cantabria	5,92	5,32	3,92	4,94	5,49	3,92	<b>5,16</b>
Castilla La Mancha	5,53	5,07	-	4,97	5,23	-	<b>5,15</b>
Castilla León	5,37	4,83	3,98	4,74	5,01	3,98	<b>4,94</b>
Cataluña	5,69	5,30	3,97	5,12	5,44	3,97	<b>5,30</b>
Extremadura	4,53	5,23	-	5,17	5,10	-	<b>5,06</b>
Galicia	5,12	5,07	-	4,98	5,08	-	<b>5,02</b>
C. de Madrid	5,72	5,96	4,07	5,67	5,86	4,07	<b>5,69</b>
Murcia	5,55	5,64	-	5,62	5,61	-	<b>5,59</b>
Navarra	6,59	5,33	-	5,31	5,67	-	<b>5,63</b>
País Vasco	6,38	6,03	4,35	5,14	6,17	4,35	<b>5,44</b>
La Rioja	-	5,45	-	5,20	5,59	-	<b>5,38</b>
C. Valenciana	5,42	5,54	3,89	5,43	5,50	3,89	<b>5,42</b>
<b>Total</b>	<b>5,57</b>	<b>5,49</b>	<b>4,15</b>	<b>5,30</b>	<b>5,52</b>	<b>4,15</b>	<b>5,38</b>

Fuente: MCVL 2006.

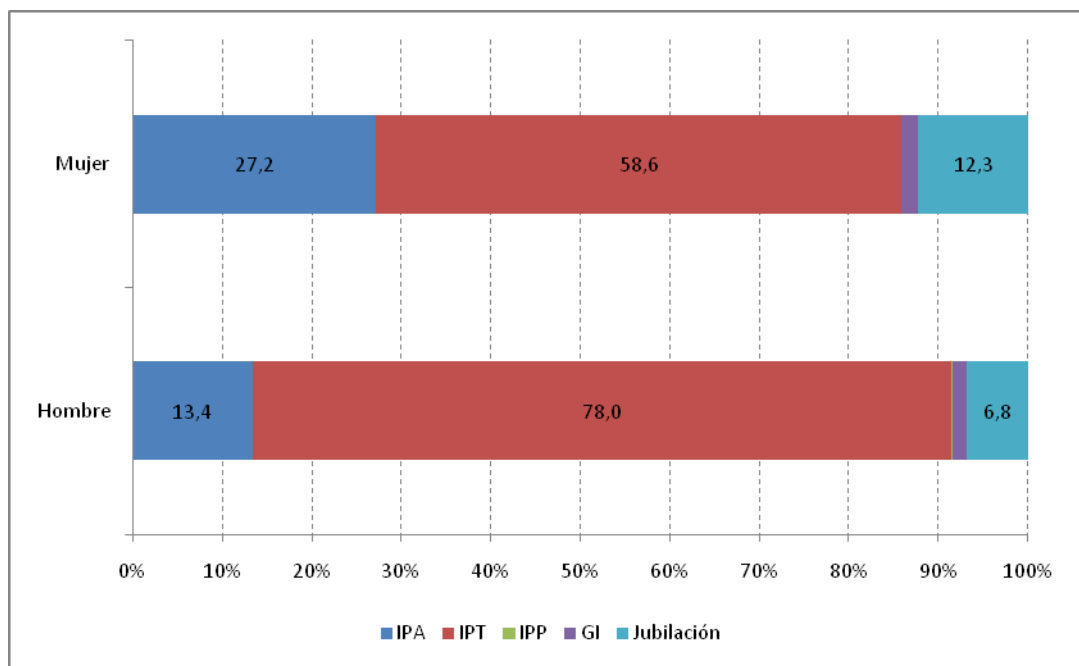
### 3.5 Pensiones relacionadas con el empleo

De las 7.969 personas que constituyen nuestra población de referencia, un 29,9 por ciento recibe algún tipo de pensión en 2006. Como se verá más adelante, en algunos casos estas personas compatibilizan la pensión con el desarrollo de un empleo. En el Gráfico 3.5 se observa su distribución según sexo y tipo de pensión. Si ya previamente veíamos que las mujeres constituyen una minoría entre las personas con discapacidad que trabajan (véase el Cuadro 3.4), aquí de nuevo las cifras ratifican esta desigual distribución por sexo, puesto que las mujeres suponen el 15,4 por ciento del total<sup>63</sup>. La distribución según tipo de pensión para cada sexo, también nos muestra diferencias relevantes. Así, aunque en ambos casos la más numerosa es la pensión por incapacidad permanente total (IPT), para los hombres supone más de tres cuartas partes del total mientras que para las mujeres no llega al 60 por ciento. En segundo lugar, se sitúa la pensión por incapacidad permanente absoluta (IPA), con una mayor representación entre las mujeres (27,2 por ciento frente al 13,4 por

<sup>63</sup> Tomando como referencia el número de mujeres discapacitadas del Cuadro 3.4, suponen un 14,3 por ciento mientras que los hombres con algún tipo de pensión representan un 37,3 por ciento del total de hombres con discapacidad. Giménez y Ramos (2003) al estudiar la discriminación de las mujeres discapacitadas en España encuentran que éstas hacen un mayor uso de las pensiones no contributivas mientras que acceden en menor medida a las contributivas como consecuencia de su desigual acceso al mercado de trabajo.

ciento de los hombres). Las pensiones por incapacidad parcial permanente o gran invalidez constituyen casos poco numerosos que no superan en ningún caso el 2 por ciento. Finalmente, cabe señalar que las pensiones por jubilación son un porcentaje pequeño, aunque relativamente más relevante para las mujeres.

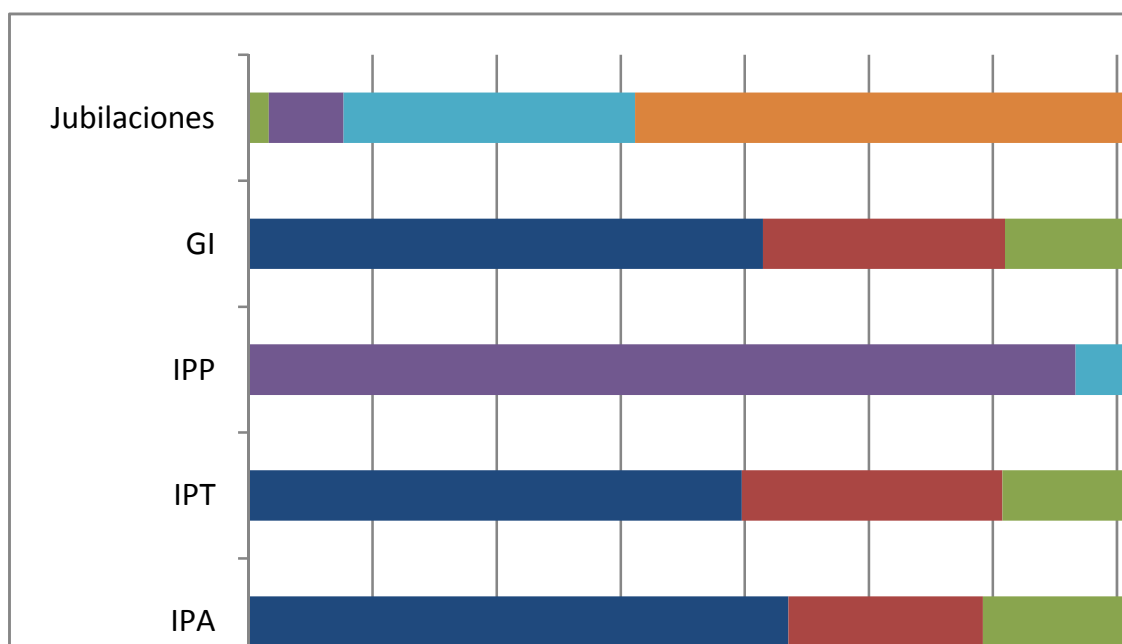
**Gráfico 3.5. Distribución según tipo de pensión y sexo**



Fuente: MCVL 2006.

Según la edad de los pensionistas en el año 2006 (Gráfico 3.6), el grupo más numeroso es el de los menores de 45 años, seguido de quienes se encuentran entre los 45 y 49 años. La distribución dentro de cada tipo de pensión nos muestra que con la excepción de las pensiones por jubilación (en las que predomina el grupo de mayores de 64 años), la mayoría tienen menos de 45 años, especialmente en las IPA y las IPT, que agrupan al mayor número de pensionistas.

**Gráfico 3.6. Distribución según tipo de pensión y edad en el año 2006**

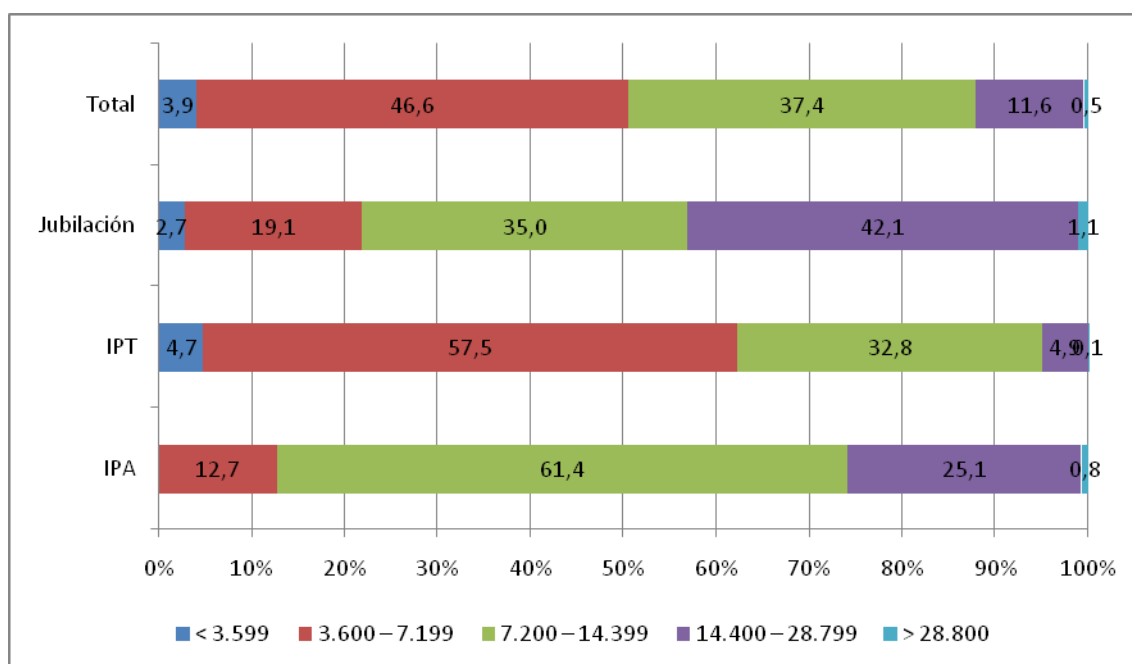


Fuente: MCVL 2006.

En el Gráfico 3.7 se observa la clasificación de los distintos tipos de pensión según el importe medio anual (en euros)<sup>64</sup>. La mayor parte de las pensiones se encuentran dentro del intervalo de entre 3.600 y 7.199 € (un 46,6 por ciento del total), seguidas por el grupo de entre 7.200 y 14.399 € (un 37,4 por ciento). Sin embargo, se aprecian diferencias relevantes según el tipo de pensión. La distribución total es muy similar a la de IPT que, como ya vimos, supone el mayor porcentaje; para los pensionistas con IPA la pensión más habitual se sitúa entre 7.200 y 14.399 € (casi dos terceras partes), siendo este intervalo el segundo más numeroso entre los jubilados, siguiendo al de 14.400-28.799 euros (que supone un 42,1 por ciento). Es decir, las pensiones de más cuantía se dan entre los jubilados y los discapacitados con IPA, lo que resulta lógico teniendo en cuenta que la prestación por IPA es equivalente al 100 por cien de la base reguladora, lo mismo que ocurre con la pensión de jubilación si el trabajador ha cotizado al menos 35 años y se jubila con al menos 65 años. En cambio en el caso de IPT, el importe de la pensión es el 55 por ciento de la base reguladora.

<sup>64</sup> Dado el pequeño número de personas que reciben una pensión por gran invalidez o una IPP, se han eliminado estos grupos en los cuadros que se muestran a continuación.

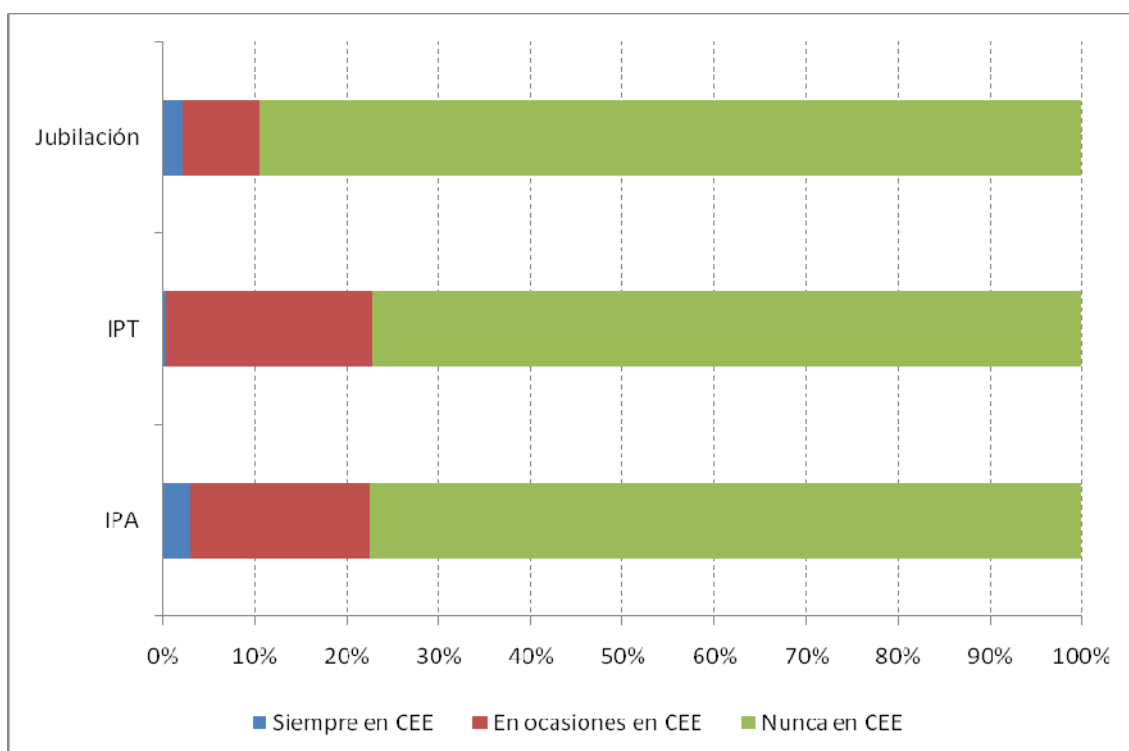
**Gráfico 3.7. Distribución según tipo de pensión e importe anual**



Fuente: MCVL 2006.

La relación que tienen los pensionistas con los CEE se muestra en el Gráfico 3.8, definida ésta como si han trabajado siempre, en ocasiones o nunca en un CEE. En el caso de pensionistas que siempre hayan trabajado en CEE, la pensión más numerosa es la IPA, con la mitad de los casos. Sin embargo, cuando se trata de pensionistas que han trabajado en ocasiones en un CEE, la pensión mayoritaria es la IPT. La distribución no muestra diferencias relevantes, puesto que en los tres tipos de pensiones predominan las personas que nunca han trabajado en CEE (que como ya se vio son el grupo más numeroso). No obstante, el porcentaje de los que han tenido algún tipo de experiencia laboral en CEE supone en torno al 20 por ciento en el caso de IPT o IPA, mientras que no llega al 10 por ciento en las jubilaciones.

**Gráfico 3.8. Distribución según tipo de pensión y relación con CEE**

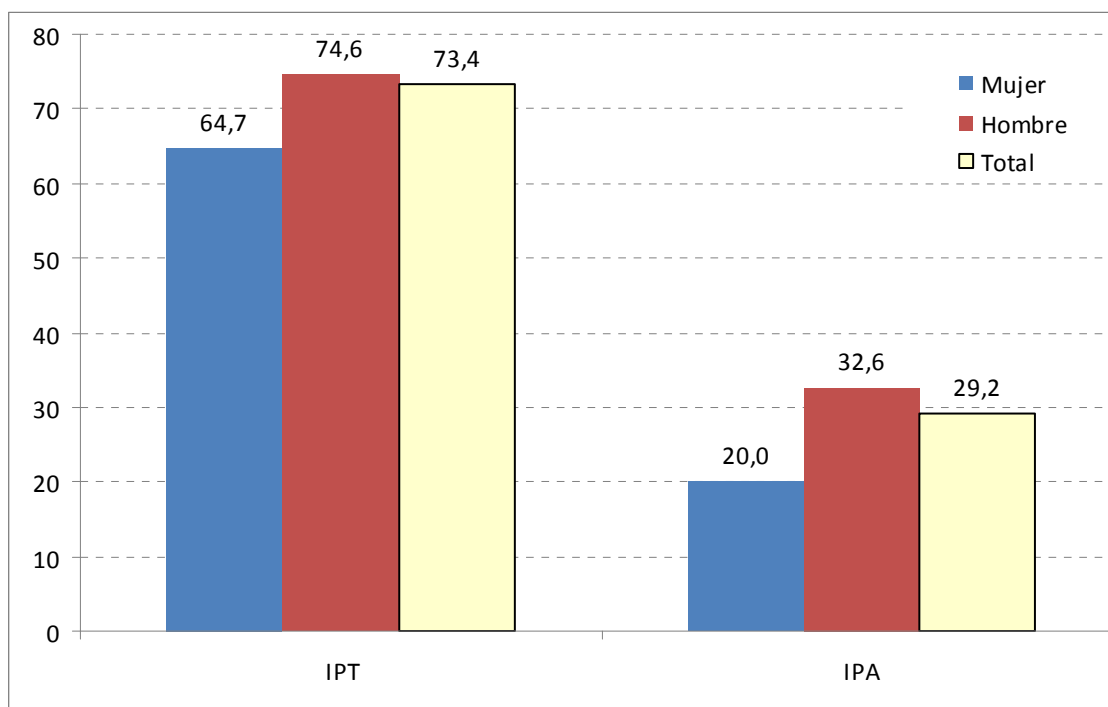


Fuente: MCVL 2006.

El último punto analizado es si una vez reconocida la pensión, las personas con discapacidad han tenido algún empleo. Los resultados del Gráfico 3.9 muestran que lo hacen en torno a tres cuartas partes de los que reciben una IPT (un 73,4 por ciento), mientras que en el caso de la IPA se reduce a menos de un 30 por ciento. También se aprecian diferencias por sexo, compatibilizando en mayor medida los hombres que las mujeres, con aproximadamente diez puntos porcentuales de diferencia.



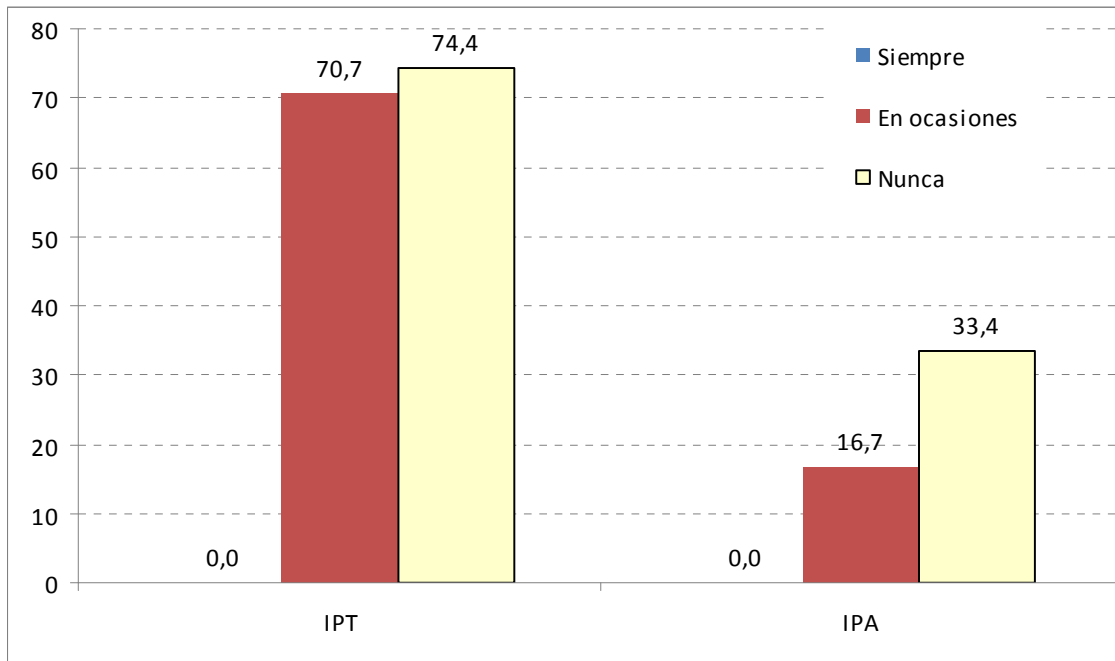
**Gráfico 3.9. Personas con discapacidad que compatibilizan pensión y empleo en 2006, según tipo de pensión y sexo**



Fuente: MCVL 2006.

Si tenemos en cuenta la relación con el CEE, ninguna de las personas que siempre trabajan en CEE compatibilizan pensión y empleo (aunque hay que tener en cuenta el pequeño tamaño de este grupo de personas). Para los que en ocasiones o nunca han trabajado en CEE las diferencias son escasas si se trata de una IPT, mientras que en el caso de IPA, el 33,4 por ciento de los que nunca han trabajado en CEE tienen empleo; proporción que se reduce a la mitad si los trabajadores han trabajado en ocasiones en CEE.

**Gráfico 3.10. Personas con discapacidad que compatibilizan pensión y empleo en 2006, según tipo de pensión y relación con el CEE**



Fuente: MCVL 2006.



## 4 Los CEE como medio de inserción en el mercado de trabajo ordinario

Los CEE fueron concebidos por la LISMI como un paso previo a la incorporación del trabajador discapacitado al mercado de trabajo ordinario; sin embargo, por el momento, no se dispone de evidencia a favor o en contra del cumplimiento de dicho cometido. El objetivo de este apartado es llevar a cabo un análisis econométrico para tratar de determinar en qué medida los CEE contribuyen a la inserción de los trabajadores con discapacidad en el mercado laboral ordinario. Para ello se utiliza como técnica el *propensity score matching*, que se explica en el primer epígrafe, para después presentar los resultados obtenidos.

### 4.1 Metodología: el *propensity score matching*

Los métodos *matching* son métodos no experimentales de evaluación en los que se trata de reproducir las condiciones de un análisis experimental. Los parámetros objeto de interés pueden ser varios. Uno de los más interesantes es el efecto medio del tratamiento (*average treatment effect*, ATE), efecto derivado de seleccionar aleatoriamente una persona con determinadas características y cambiarla del estado 0 al estado 1, es decir,  $E(Y_1 - Y_0|X) = E(\Delta|X)$ .

En el cálculo del efecto medio del tratamiento sobre los tratados, el resultado para las personas que participaron en el programa,  $E(Y_1|X, D = 1)$ , es conocido; pero para poder calcular el efecto del tratamiento sobre los tratados también es necesario saber cuál habría sido el resultado si no hubieran participado,  $E(Y_0|X, D = 1)$ , donde  $D$  es una variable *dummy* que indica la participación en el programa (1) o no (0).

Para llevar a cabo este cálculo se precisa construir el contrafactual, es decir, tener un grupo de comparación o de control adecuado, a partir del cual estimar el resultado sin participación. Existen diferentes alternativas para construir el contrafactual, eliminando o, al menos, minimizando el sesgo de selección. Este problema aparece porque el grupo de tratamiento y el grupo de control no son exactamente comparables y, por tanto, las diferencias en los resultados pueden deberse a las diferentes características de unos y otros. El objetivo es estimar el

efecto medio del tratamiento sobre los tratados,  $ATT = E[Y_1 - Y_0 | D = 1]$ , sin embargo, la comparación entre el grupo de participantes y el grupo de control permite obtener:

$$E[Y | D = 1] - E[Y | D = 0] = E[Y_1 | D = 1] - E[Y_0 | D = 0] =$$

$$E[Y_1 - Y_0 | D = 1] + \{E[Y_0 | D = 1] - E[Y_0 | D = 0]\}$$

Es decir, se obtiene el efecto medio del tratamiento más un sesgo de selección derivado de las diferentes características de participantes y no participantes.

Si reformulamos el problema de la evaluación para tener en cuenta las variables  $X$  –independientes de la participación en el programa evaluado,  $D$ –, tenemos que el resultado para los participantes es  $E(Y_1 | D = 1, X)$  y ante la imposibilidad de conocer  $E(Y_0 | D = 1, X)$ , se aproxima por la expresión  $E(Y_0 | D = 0, X)$ . El sesgo de selección derivado de asumir esta aproximación es:

$$B(X) = E(Y_0 | D = 1, X) - E(Y_0 | D = 0, X)$$

El objetivo del método *matching* es restablecer las condiciones de un experimento construyendo un grupo de comparación adecuado al grupo de tratamiento, siendo ambos grupos lo más similares posible en términos de sus características observables. Este método puede ser utilizado tanto con datos de corte transversal como longitudinales, pero siempre que los datos utilizados proporcionen información detallada sobre la situación de los individuos antes de la participación en el programa evaluado.

La hipótesis básica es que el sesgo de selección se elimina si se condiciona en las variables observables  $X$  (Heckman *et al.*, 1998). Por tanto, el resultado de la participación en un programa de empleo es el mismo para participantes y no participantes, una vez que se ha controlado por dichas variables observables:

$$\Pr(D = 1 | Y_0, Y_1, X) = \Pr(D = 1 | X), \text{ es decir, } (Y_0, Y_1) \perp D | X .$$

El sesgo de selección se deriva de las diferencias entre los individuos del grupo de tratamiento y del grupo de control y puede clasificarse en tres tipos:

- Sesgo derivado de comparar individuos no comparables, es decir, con diferentes características observables,
- Sesgo derivado de una diferente distribución de las características observables en los dos grupos, y
- Sesgo derivado de características no observables.

El *matching* trata de reducir estos sesgos de la siguiente forma:

- Se comparan individuos comparables, para lo que se restringe la comparación a la denominada región común (*common support*),
- Para tener en cuenta la diferente distribución de las características observables en el grupo de tratamiento y el grupo de control, se pondera cada individuo de manera que los dos grupos tengan la misma distribución de variables, y
- Para reducir el sesgo basado en variables inobservables, los datos de los que se disponga deben ser lo más completos que se pueda. En este sentido, como señala Smith (2000), “mejores datos ayudan mucho”.

De forma muy sencilla se puede decir que el método *matching* consiste en hacer pares (*matches*) de unidades del grupo de tratamiento y el grupo de control que tengan las mismas características, de forma que se asigne a cada observación del grupo de tratamiento el resultado de una observación con las mismas características pero que pertenece al grupo de control. El efecto medio del tratamiento sobre los tratados se estima como la media de las diferencias entre los resultados de las observaciones del grupo de tratamiento y del grupo de control de los pares realizados.

En la práctica, una de las decisiones que se debe tomar al aplicar este método es el número de unidades con las que se realiza cada par, es decir, si se permite reemplazamiento o no. Si no se permite, cada unidad del grupo del grupo de control se utiliza sólo una vez mientras que si se lleva a cabo el *matching* con reemplazamiento cada unidad del grupo de control puede actuar como pareja de varias unidades del grupo de tratamiento.

La decisión de permitir el reemplazamiento o no es importante puesto que determina las propiedades de los estimadores. Abadie e Imbens (2002, 2004) señalan que el *matching* con reemplazamiento permite reducir los sesgos y mejora la calidad de los pares realizados, ya que aumenta el número de pares posibles<sup>65</sup>. Estos autores indican que si las variables  $X$  incluidas en el *matching* son continuas el sesgo aumenta por lo que han desarrollado un estimador que corrige dicho sesgo. En este estimador corregido la diferencia dentro de cada par se ajusta con una regresión de la diferencia en los valores de las variables  $X$ .

El método *matching* puede ser difícil de llevar a cabo si se condiciona en muchas variables (implicaría encontrar pareja para todos los participantes entre los no participantes con las mismas características –sexo, edad, nivel de estudios, experiencia laboral, tiempo en desempleo, etc.). Para evitar este problema derivado de la dimensionalidad, Rosenbaum y Rubin (1983) propusieron condicionar en el *propensity score* (puntuación de asignación), demostrando que si  $(Y_0, Y_1) \perp D | X$  y  $0 < P(X) < 1$ , donde  $P(X) = \Pr(D = 1 | X)$ , entonces  $(Y_0, Y_1) \perp D | P(X)$ , es decir, el resultado de la participación en un programa de empleo es el mismo para participantes y no participantes, una vez que se ha controlado por las variables  $X$  o por el *propensity score*,  $P(X)$ <sup>66</sup>.

Esta propiedad resulta muy útil cuando el número de variables  $X$  es muy alto, ya que reduce las características de cada persona en una única variable, de manera que se buscan las parejas del grupo de tratamiento en el grupo de comparación que tengan el mismo *propensity score*.

El principal supuesto es la hipótesis de independencia condicionada,  $Y_1, Y_0 \perp X$ . Este supuesto significa que, una vez que se ha estimado el *propensity score*, la participación en el programa evaluado es independiente del resultado en caso de no-participación. Esto requiere que todas las variables que afectan a la

---

<sup>65</sup> El *matching* sin reemplazamiento dificulta la realización de empates o pares exactos (con el mismo valor de todas las variables  $X$ ) puesto que una unidad del grupo de control puede ser el mejor par para varias unidades del grupo de tratamiento. Esto lleva a aumentar el número de pares inexactos y, por tanto, a aumentar el sesgo.

<sup>66</sup> Becker e Ichino (2002) denominan esta propiedad *unconfoundedness*.

participación y al resultado en caso de no-participación estén incluidas en la estimación del *propensity score* (Smith, 2000).

Por definición, las observaciones con tratamiento y sin tratamiento con el mismo valor del *propensity score* están en equilibrio, es decir, tienen la misma distribución dado el vector de variables  $X$ :  $D \perp X | p(X)$ .

Por ello, para obtener la misma distribución de probabilidades de las variables  $X$  para individuos tratados y no tratados en muestras emparejadas, es suficiente emparejar exactamente en el *propensity score*. Si la hipótesis de independencia condicionada se cumple para las variables  $X$ , entonces también se cumple para el *propensity score*:  $Y_1, Y_0 \perp p(X)$ .

En algunos casos, hay valores del *propensity score*,  $P(X)$ , en la muestra de participantes para quienes no existe ninguna observación con el mismo valor en la muestra de no participantes. Entonces, la densidad de la distribución de las dos muestras es diferente y el rango común,  $S_{10}$ , (valores con observación en la muestra de participantes y de no participantes) no incluye todas las observaciones.

La forma general de calcular el efecto medio de tratamiento para los tratados, ATT, es:

$$ATT = \sum_{i \in \{D_i=1 \cap S_{10}\}} \{y_i - \hat{y}_i\} \omega_i$$

$y_i$  es el resultado para un individuo  $i$  del grupo de tratamiento mientras que  $\hat{y}_i$  es el resultado del individuo del grupo de comparación con el que se empareja el individuo  $i$  del grupo de tratamiento, que se calcula como:  $\hat{y}_i = \sum_{j \in C^0(p_i)} w_{ij} y_j$ . En esta expresión,  $C^0(p_i)$  es un grupo de observaciones vecinas del individuo  $i$  del grupo de tratamiento, en el grupo de comparación; y  $w_{ij}$  es la ponderación de la observación  $j$  del grupo de comparación para formar una unidad comparable a la observación  $i$  del grupo de tratamiento (Blundell *et al*, 2003).

Por último, en la expresión de cálculo del ATT,  $S_{10}$  hace referencia al rango común mientras que  $w_i$  es una ponderación igual a  $[1/(\text{número de tratados en } S_{10})]$ . Es decir, el efecto medio del tratamiento para los tratados se calcula como la



diferencia entre el resultado para los individuos del grupo de tratamiento y del grupo de control, teniendo en cuenta el número de individuos en el rango común.

El *propensity score*,  $P(X)$ , es una variable continua, por lo que resulta muy complicado (si no imposible) encontrar dos observaciones (en el grupo de tratamiento y en el de comparación) con el mismo valor. Esta es la razón por la que existen diferentes métodos *matching*, que incluyen la posibilidad de hacer emparejamientos uno a uno o con una media ponderada de observaciones del grupo de comparación y con o sin reemplazamiento, es decir, utilizando una unidad del grupo de comparación en más de una ocasión (como pareja de más de una observación del grupo de tratamiento) o no.

Los más habituales son el *matching* con el llamado vecino más cercano (*nearest neighbour matching*) y el *Kernel matching*. En el primero, para cada observación se busca otra en el grupo de control con el *propensity score* más cercano. Este método se puede aplicar con o sin reemplazamiento y también realizando emparejamientos uno a uno o bien con una media ponderada de observaciones del grupo de comparación. Asimismo, se puede utilizar un calibrador (*caliper*) que restringe las unidades del grupo de comparación seleccionadas a aquellas que se sitúan dentro de un radio alrededor del *propensity score* de la unidad del grupo de control.

Respecto al *Kernel matching*, todas las observaciones del grupo de tratamiento se emparejan con una media ponderada de todas las observaciones del grupo de comparación, siendo las ponderaciones inversamente proporcionales a la distancia entre los *propensity score* de tratados y no tratados. El resultado del individuo del grupo de comparación con el que se empareja el individuo del grupo de tratamiento se calcula como:

$$\hat{y}_i = \frac{\sum_{j \in \{D=0\}} K\left(\frac{p_i - p_j}{h}\right) y_j}{\sum_{j \in \{D=0\}} K\left(\frac{p_i - p_j}{h}\right)}$$

Cada resultado del grupo de comparación,  $y_j$ , se pondera por:

$$w_{ij} = \frac{K\left(\frac{p_i - p_j}{h}\right)}{\sum_{j \in \{D=0\}} K\left(\frac{p_i - p_j}{h}\right)}$$

donde  $p_i$  y  $p_j$  son los *propensity score* de las observaciones del grupo de tratamiento y del grupo de control, respectivamente;  $h$  es la longitud del intervalo que se elija (cuando menor sea, más cercanía se exige a los emparejamientos) y  $K$  es la función de Kernel, que puede ser Gaussiana (utiliza todas las observaciones del grupo de comparación) o de Epanechnikov (utiliza las observaciones que se encuentran en un determinado intervalo).

Tanto en el *matching* con el vecino más cercano como en el Kernel, la distancia entre las observaciones del grupo de tratamiento y del grupo de control es una distancia euclídea. Una alternativa es utilizar la métrica de Mahalanobis, que se basa en la inversa de la matriz de varianzas-covarianzas y con la que parece que se obtienen mejores resultados en términos de reducción del sesgo.

## 4.2 Resultados

En este apartado se muestran los resultados obtenidos en el análisis realizado. Previamente se describen los grupos de tratamiento y el grupo de control utilizado, así como las razones para seleccionar varios grupos y cuál es la interpretación del efecto obtenido para cada uno de ellos. Los resultados se han estimado para toda la muestra, para hombres y para mujeres y, dado que la implantación territorial de los CEE no es homogénea, para las comunidades autónomas en las que había un tamaño muestral suficiente.

### 4.2.1 Definición del grupo de tratamiento y del grupo de control

Para llevar a cabo el análisis propuesto se han definido tres grupos de tratamiento y un grupo de control. El grupo de control está formado por todas las personas con discapacidad que nunca han trabajado en un CEE antes del último episodio de empleo. Respecto a los grupos de tratamiento, el primero está formado por aquellas personas que en algún episodio de empleo durante su trayectoria laboral (antes del último) trabajaron en un CEE; el segundo se refiere a personas que entraron en el mercado de trabajo a través de un CEE; y el tercero consiste en

personas que han trabajado en alguna ocasión en CEE distinta del primer episodio de empleo. Por tanto, el primer grupo de tratamiento es el más amplio y contiene a los otros dos, que se diferencian en el momento temporal en que las personas con discapacidad trabajan en el CEE. Por otra parte, es preciso tener en cuenta que en el último episodio de empleo todos los individuos pueden trabajar en una empresa ordinaria o en el CEE. De hecho, nuestro objetivo es estimar en qué medida la experiencia en un CEE contribuye a la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria. Si este efecto es positivo entonces el CEE sería una forma de empleo protegido que contribuye a mejorar la inserción de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario. Si el efecto fuera negativo, entonces la evidencia empírica señalaría que el empleo en CEE disminuye los incentivos a la movilidad hacia el mercado laboral ordinario.

#### **4.2.2 Resultados a nivel nacional**

El primer paso para la estimación propuesta es el cálculo del *propensity score*, para lo cual se utiliza un modelo *probit*, en el que la variable dependiente es pertenecer al grupo de tratamiento (valor 1) o al grupo de control (valor 0). Elegir adecuadamente las variables independientes a incluir es clave para el análisis, pues de ello depende corregir adecuadamente el sesgo de selección y, como ya se ha explicado el cumplimiento de la hipótesis de independencia condicionada. La base de datos utilizada aporta información muy completa que permite disponer de una lista amplia y rica de variables. En primer lugar se incluye una serie de variables de tipo personal, como son el sexo y la edad y dos relacionadas con la discapacidad. Por una parte, si la persona era discapacitada en su primer empleo y, por otra, el grado de discapacidad máximo que la persona ha tenido en su vida laboral. Aunque lo óptimo sería disponer del tipo de discapacidad, nuestra variable (el grado de discapacidad) resume tanto el tipo como la gravedad de la discapacidad. Por otra parte, no podemos asumir que un determinado tipo de discapacidad predomine en los CEE pues, como se ha visto en el apartado 2.2, todas están representadas y existe variedad en función de la comunidad autónoma donde se localice el centro, por lo que el grado de discapacidad (que está claramente relacionado con la severidad) resume en un único indicador la información sobre la discapacidad de la persona.

Desde otro punto de vista, en el análisis descriptivo se ha puesto de manifiesto que ser discapacitado en el primer episodio de empleo conduce a una trayectoria de empleo diferente a la del resto de personas con discapacidad (más corta, con menos tiempo trabajado, menos episodios de empleo y una edad de entrada en el mercado de trabajo más avanzada), por lo que esta variable es muy relevante para el análisis. De la misma forma, se ha incluido el máximo grado de discapacidad teniendo en cuenta, por una parte, la mayor dificultad en la inserción laboral cuanto mayor es dicho grado y, por otra parte, que lo habitual es el agravamiento y no la mejoría.

Otro conjunto de variables tienen que ver con la trayectoria laboral de la persona: la edad en el primer empleo, el año de entrada al mercado de trabajo y el grupo de cotización. Finalmente, la distinta implantación de los CEE en las comunidades autónomas explica que incluyamos esta variable en la estimación. Asimismo, otra variable tiene en cuenta el tamaño del municipio, puesto que éste también determina la probabilidad de que las personas con discapacidad trabajen en CEE.

Hay que tener en cuenta que entrar a formar parte de un CEE depende básicamente de lo mismo que trabajar en una empresa ordinaria. Es decir, se utilizan los mismos canales de búsqueda, ya sea el envío de CV, el servicio público de empleo, la prensa y, por supuesto, familiares o amigos. Además, debemos considerar que, en la MCVL, todas las personas que han comunicado alguna discapacidad tienen certificado de minusvalía (por la propia definición de la variable), documento imprescindible para ser considerado discapacitado desde el punto de vista administrativo (acceso a bonificaciones, subvenciones, etc.). Ello hace que evitemos otro tipo de sesgos puesto que no incluimos en el análisis a personas discapacitadas sin certificado de minusvalía que van a estar trabajando principalmente en empresas ordinarias<sup>67</sup>.

En resumen, con todas las variables incluidas podemos analizar qué es lo que determina que una persona con discapacidad haya trabajado en un CEE en algún

---

<sup>67</sup> En un CEE al menos el 70 por ciento de las personas con discapacidad deben tener el certificado de minusvalía por lo que existen incentivos a que todo aquél que pueda acceder al certificado, efectivamente lo tenga.

momento de su trayectoria laboral. Aunque esta estimación es instrumental, es decir, se realiza porque es necesaria para obtener el efecto del tratamiento (en este caso del paso por un CEE), también aporta información sobre la participación en CEE (Cuadro 4.1). Para los tres grupos de tratamiento considerados la probabilidad de trabajar en un CEE es menor para los hombres. Tener una discapacidad en el primer episodio de empleo aumenta dicha probabilidad, especialmente la de trabajar en un CEE en dicho primer episodio. En lo que respecta al máximo grado de discapacidad, el intervalo comprendido entre el 34 y el 65 por ciento es que el da lugar a una mayor probabilidad de empleo en un CEE. Asimismo, esta probabilidad aumenta, cuanto más reciente es la entrada en el mercado de trabajo, lo que está relacionado con la expansión del empleo protegido en España que incrementa el número de puestos disponibles en CEE. Como cabía esperar, dado el análisis descriptivo realizado, una baja cualificación (medida en términos de grupo de cotización) también aumenta la probabilidad de trabajo en CEE.

Por último, el ámbito territorial también es relevante: el País Vasco destaca entre el resto de comunidades autónomas, con un coeficiente positivo y de elevada magnitud, mostrando la mayor probabilidad que tienen las personas discapacitadas de esta región de estar empleadas en CEE (como vimos, es una de las comunidades autónomas con más CEE); y el coeficiente correspondiente al tamaño del municipio muestra que la probabilidad de trabajar en CEE es mayor en los grandes que en los pequeños.

Las diferencias entre los modelos correspondientes a cada grupo de tratamiento son escasas. Destaca la mayor magnitud de los coeficientes relativos al año de entrada en el mercado de trabajo y el correspondiente a si la persona es discapacitada en el primer episodio de empleo. Asimismo, son las personas con una discapacidad máxima superior al 65 por ciento las que tienen menos probabilidad de que el primer episodio de empleo sea en un CEE.

**Cuadro 4.1. Estimación del propensity score<sup>+</sup>**

	GT1			GT2			GT3		
	Coef.	***	Err. est.	Coef.	***	Err. est.	Coef.	***	Err. est.
<b>Hombre (ref: mujer)</b>	-0,140	***	0,037	-0,209	***	0,065	-0,144	***	0,038
<b>Edad en 2006</b>	0,027	***	0,006	0,036	***	0,011	0,025	***	0,006
<b>Discapacidad en el primer episodio de empleo</b>	0,420	***	0,056	1,456	***	0,081	-0,003		0,064
<b>Grado de discapacidad máximo (ref: 33%)</b>									
34-65%	0,184	***	0,036	0,046		0,069	0,211	***	0,037
Más del 65%	-0,045		0,057	-0,299	***	0,108	-0,057		0,060
<b>Edad en el primer episodio de empleo</b>	-0,030	***	0,006	-0,033	***	0,011	-0,029	***	0,007
<b>Año de entrada al mercado laboral (ref: antes de 1975)</b>									
1976 - 1985	0,345	***	0,075	1,352	***	0,331	0,313	***	0,077
1986 - 1995	0,736	***	0,119	2,272	***	0,359	0,656	***	0,123
1996 - 2006	0,726	***	0,173	2,258	***	0,426	0,669	***	0,180
<b>Grupo de cotización (ref: alta cualificación)</b>									
Jefes administrativos	-0,022		0,256	0,354		0,479	-0,068		0,268
Ayudantes no titulados	0,228		0,252	0,081		0,635	0,233		0,256
Oficiales administrativos	-0,141		0,166	-0,066		0,344	-0,117		0,171
Subalternos	0,161		0,183	0,648	*	0,349	0,085		0,191
Auxiliares administrativos	0,187		0,156	0,479		0,314	0,160		0,161
Trabajadores cualificados	0,270	*	0,160	0,462		0,340	0,234		0,165
Trabajadores semi-cualificados	0,401	***	0,153	0,989	***	0,308	0,340	**	0,158
Peones y asimilados	0,526	***	0,149	1,040	***	0,303	0,456	***	0,154
Otros	0,318	**	0,154	-0,072		0,357	0,281	*	0,158
<b>Tamaño del municipio (ref: &lt; 40.000 hab.)</b>	0,182	***	0,035	0,201	***	0,067	0,176	***	0,036
<b>Comunidad autónoma (ref: Andalucía)</b>									
Aragón	0,431	***	0,095	0,650	***	0,172	0,360	***	0,099
Asturias	0,349	***	0,093	0,645	***	0,160	0,324	***	0,095
Balears	0,095		0,113	0,098		0,227	0,074		0,116
Canarias	-0,630	***	0,133	-0,864	**	0,346	-0,593	***	0,134
Cantabria	0,268	**	0,135	0,333		0,245	0,216		0,141
Castilla La Mancha	-0,237	**	0,107	-0,033		0,192	-0,334	***	0,114
Castilla León	0,158	*	0,082	0,021		0,162	0,150	*	0,084
Cataluña	0,207	***	0,058	0,186	*	0,109	0,192	***	0,059
Extremadura	-0,517	***	0,151	-0,626	*	0,353	-0,484	***	0,151
Galicia	-0,522	***	0,104	-0,394	**	0,198	-0,598	***	0,112
Madrid	0,129	*	0,062	0,225	**	0,115	0,103		0,064
Murcia	-0,586	***	0,102	-0,447	**	0,211	-0,612	***	0,106
Navarra	-0,079		0,129	-0,043		0,245	-0,090		0,132
País Vasco	1,075	***	0,072	1,248	***	0,124	1,042	***	0,074
La Rioja	0,446	***	0,151	-0,624		0,427	0,479	***	0,153
C. Valenciana	-0,183	***	0,070	-0,009		0,142	-0,213	***	0,072
Ceuta y Melilla	-0,382		0,327	-0,424		0,545	-0,272		0,326
<b>Constante</b>	-2,340	***	0,274	-5,532	***	0,584	-2,145	***	0,286
N			7.969			6.658			7.761
LR chi2 (36)			905,98			1.289,06			757,95
Log likelihood			-3.762,1			-1.015,4			-3.512,7

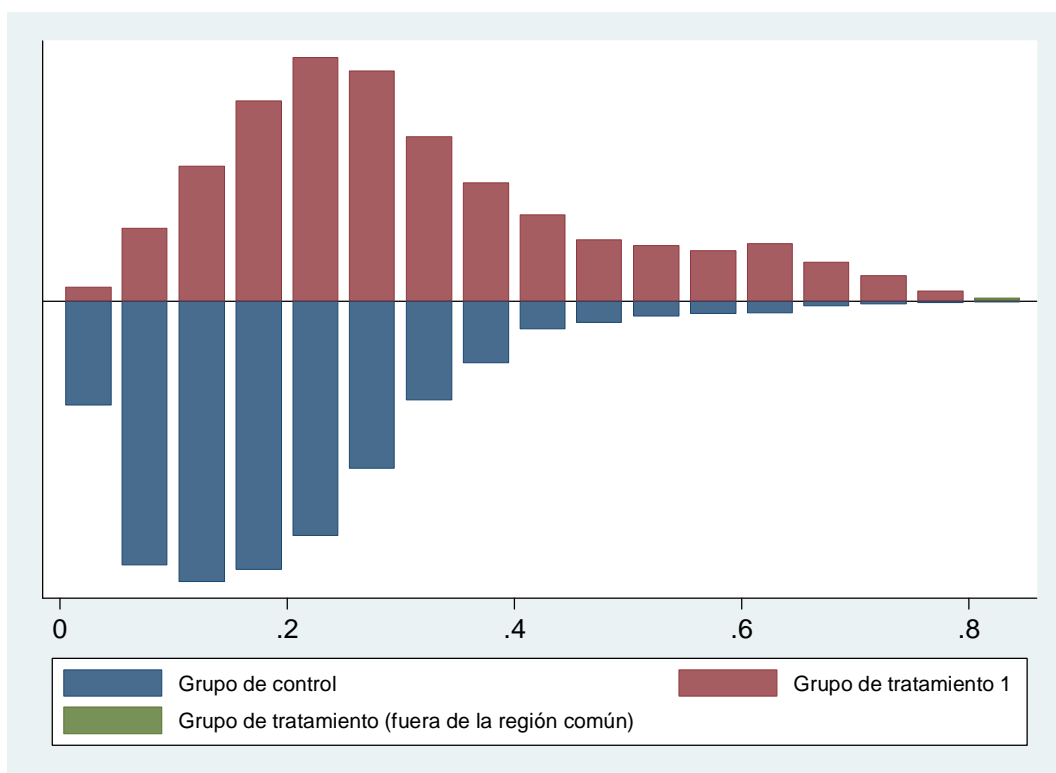
En todos los casos se utiliza el software desarrollado por Leuven y Sianesi (2003).

<sup>+</sup> La variable dependiente es la pertenencia al grupo de tratamiento (GT1, GT2 o GT3, en cada caso) o pertenecer al grupo de control.

\* significativo al 10%; \*\* significativo al 5%; \*\*\* significativo al 1%.

Una vez estimado el *propensity score*, esta variable resume las características de las personas con discapacidad del grupo de control y del grupo de tratamiento. Como se puede observar en el Gráfico 4.1, la distribución del *propensity score* es distinta para cada grupo de forma que la correspondiente al grupo de control está más concentrada en los valores cercanos a cero, indicando una menor probabilidad de pertenecer al grupo de tratamiento (haber trabajado en un CEE). En este gráfico también podemos ver que las observaciones fuera de la región común son escasas, es decir, hay superposición entre ambas distribuciones, de tal manera que no existe un grupo de individuos con valores que sólo pertenecen a uno de los grupos (ya sea de control o de tratamiento).

**Gráfico 4.1. Distribución del *propensity score***



Después de estimado el *propensity score*, puede realizarse el *matching*, para lo cual hay una variedad de métodos, como se vio en el epígrafe anterior. Para

comprobar la robustez de las estimaciones, se han utilizado varios de ellos<sup>68</sup>. Las estimaciones son muy estables para todos los grupos de tratamiento y para todos los métodos (Cuadro 4.2). De acuerdo con las cifras obtenidas, la experiencia laboral en CEE tiene un efecto negativo sobre la transición al mercado de trabajo ordinario, para cualquier grupo de tratamiento. La probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria en el último episodio de empleo observado es en torno a 29 puntos porcentuales menor para las personas con discapacidad que han trabajado en algún momento de su trayectoria laboral en un CEE respecto a aquellas que nunca lo han hecho. De la misma forma, empezar la trayectoria laboral en un CEE (grupo de tratamiento 2) reduce la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria (en el último episodio de empleo) entre 39 y 44 puntos porcentuales. Finalmente, la experiencia laboral en CEE en un episodio distinto al primer episodio (grupo de tratamiento 3) disminuye la probabilidad de empleo en el mercado de trabajo ordinario en torno a 26 puntos porcentuales. Por tanto, de acuerdo con estos resultados la experiencia en CEE no favorece el paso a la empresa ordinaria; además, empezar la vida laboral en este tipo de centros reduce aún más la probabilidad de tránsito.

**Cuadro 4.2. Estimación del ATT (efecto de trabajar en un CEE sobre la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria)**

	GT1			GT2			GT3		
	ATT	Err.est.	T-stat	ATT	Err.est.	T-stat	ATT	Err.est.	T-stat
Kernel matching	-0,290	0,012	-24,44	-0,441	0,011	-40,72	-0,287	0,008	-37,73
NNM (1)	-0,284	0,013	-21,06	-0,416	0,025	-16,73	-0,259	0,012	-21,11
NNM (2)	-0,291	0,013	-22,82	-0,397	0,029	-13,89	-0,268	0,014	-19,08
Radius (calliper 0.001)	-0,282	0,012	-23,29	-0,407	0,027	-15,28	-0,265	0,013	-20,09
Métrica de Mahalanobis	-0,296	0,014	-21,36	-0,416	0,028	-14,77	-0,257	0,013	-20,49

También se han realizado estimaciones de forma separada para hombres y para mujeres. Los resultados de la estimación del *propensity score* se muestran en el Cuadro 4.3 y el Cuadro 4.4 respectivamente. Se puede observar que el signo de los

---

<sup>68</sup> En el Anexo 2 se muestran varios cuadros con el valor medio de cada variable incluida en el cálculo del *propensity score* para el grupo de tratamiento y para el grupo de control, antes y después del *matching*. Se puede observar que, después del *matching*, el sesgo se reduce sustancialmente de forma que no podemos rechazar que la media de cada grupo sea igual para cada una de las variables (Cuadros A.2, A.3 y A.4).



coeficientes no varía en ningún caso, indicando que el efecto de cada una de las variables es el mismo para hombres y para mujeres. En cuanto a la magnitud de dichos coeficientes, cabe destacar la relevancia del año de entrada para las mujeres en el caso del grupo de tratamiento dos (primer empleo en CEE) y de los grupos de cotización relacionados con una menor cualificación para los hombres en ese mismo grupo de tratamiento.

En cuanto a los resultados (Cuadro 4.5 para los hombres y Cuadro 4.6 para las mujeres), se aprecia que, para todos los grupos de tratamiento considerados, el efecto es más negativo para las mujeres que para los hombres. Así, la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria en el último episodio de empleo observado es en torno a 26 puntos porcentuales menor para los hombres con discapacidad que han trabajado en algún momento de su trayectoria laboral en un CEE respecto a aquellos que nunca lo han hecho y aproximadamente 34 puntos menor para las mujeres con discapacidad. El efecto correspondiente al trabajo en un CEE en el primer episodio asciende a -39 puntos porcentuales para los hombres y a -46 para las mujeres. En cuanto al tercer grupo de tratamiento, se obtiene un efecto de -23 puntos porcentuales para los hombres y de -26 para las mujeres.

**Cuadro 4.3. Estimación del *propensity score* para los hombres<sup>†</sup>**

	GT1			GT2			GT3		
	Coef.		Err. est.	Coef.		Err. est.	Coef.		Err. est.
<b>Edad en 2006</b>	0,022	***	0,007	0,022		0,014	0,020	**	0,008
<b>Discapacidad en el primer episodio de empleo</b>	0,462	***	0,075	1,593	***	0,114	0,015		0,087
<b>Grado de discapacidad máximo (ref: 33%)</b>									
34-65%	0,159	***	0,044	0,028		0,092	0,173	***	0,045
Más del 65%	-0,020		0,072	-0,277	*	0,147	-0,043		0,075
<b>Edad en el primer episodio de empleo</b>	-0,031	***	0,008	-0,023		0,015	-0,032	***	0,009
<b>Año de entrada al Mercado laboral (ref: antes de 1975)</b>									
1976 - 1985	0,359	***	0,090	1,188	***	0,355	0,330	***	0,092
1986 - 1995	0,654	***	0,144	1,899	***	0,403	0,589	***	0,150
1996 - 2006	0,578	***	0,215	1,639	***	0,509	0,567	**	0,222
<b>Grupo de cotización (ref: alta cualificación)</b>									
Jefes administrativos	0,061		0,330				0,072		0,331
Ayudantes no titulados	0,326		0,324				0,322		0,326
Oficiales administrativos	-0,073		0,236	4,366	***	0,677	-0,043		0,237
Subalternos	0,306		0,251	5,455	***	0,666	0,208		0,257
Auxiliares administrativos	0,238		0,226	4,992	***	0,647	0,201		0,227
Trabajadores cualificados	0,293		0,223	5,101	***	0,649	0,242		0,224
Trabajadores semi-cualificados	0,423	*	0,216	5,567	***	0,631	0,357		0,218
Peones y asimilados	0,517	**	0,213	5,553	***	0,627	0,437	**	0,214
Otros	0,367	*	0,217	4,657	***	0,653	0,314		0,218
<b>Tamaño del municipio (ref: &lt; 40.000 hab.)</b>	0,225	***	0,043	0,264	***	0,091	0,225	***	0,045
<b>Comunidad autónoma (ref: Andalucía)</b>									
Aragón	0,367	***	0,117	0,684	***	0,224	0,297	**	0,122
Asturias	0,216	*	0,117	0,707	***	0,214	0,180		0,120
Balears	0,180		0,136	0,304		0,319	0,143		0,140
Canarias	-0,767	***	0,176	-0,467		0,371	-0,737	***	0,177
Cantabria	0,265		0,161	0,324		0,339	0,199		0,169
Castilla La Mancha	-0,267	**	0,129	-0,026		0,277	-0,302		0,133
Castilla León	0,144		0,097	0,193		0,211	0,132		0,099
Cataluña	0,260	***	0,070	0,357	**	0,147	0,240	***	0,072
Extremadura	-0,438	***	0,168	-0,662		0,497	-0,401	**	0,169
Galicia	-0,593	***	0,127	-0,462		0,296	-0,594	***	0,130
Madrid	0,043		0,077	0,259		0,159	0,036		0,079
Murcia	-0,620	***	0,124	-0,285		0,255	-0,676	***	0,131
Navarra	-0,184		0,160	-0,038		0,337	-0,214		0,166
País Vasco	0,993	***	0,086	1,228	***	0,166	0,954	***	0,089
La Rioja	0,569	***	0,180				0,592	***	0,181
C. Valenciana	-0,274	***	0,088	0,000		0,204	-0,287	***	0,090
Ceuta y Melilla	-0,303		0,418	0,017		0,648	-0,178		0,411
<b>Constante</b>	-2,190	***	0,358				-1,994	***	0,368
N	5.413			4.407			5.294		
LR chi2 (35)	581,69			737,84			487,22		
Log likelihood	-2478,2593			-562,8974			-2333,5564		

<sup>†</sup> La variable dependiente es la pertenencia al grupo de tratamiento (GT1, GT2 o GT3, en cada caso) o pertenecer al grupo de control.

\* significativo al 10%; \*\* significativo al 5%; \*\*\* significativo al 1%.

**Cuadro 4.4. Estimación del *propensity score* para las mujeres<sup>+</sup>**

	GT1			GT2			GT3		
	Coef.		Err. est.	Coef.		Err. est.	Coef.		Err. est.
<b>Edad en 2006</b>	0,040	***	0,011	0,060	***	0,017	0,035	***	0,011
<b>Discapacidad en el primer episodio de empleo</b>	0,365	***	0,086	1,342	***	0,120	-0,031		0,097
<b>Grado de discapacidad máximo (ref: 33%)</b>									
34-65%	0,230	***	0,064	0,059		0,109	0,279	***	0,067
Más del 65%	-0,058		0,096	-0,310	*	0,165	-0,056		0,101
<b>Edad en el primer episodio de empleo</b>	-0,039	***	0,011	-0,054	***	0,018	-0,034	***	0,012
<b>Año de entrada al Mercado laboral (ref: antes de 1975)</b>									
1976 - 1985	0,226		0,142	5,737	***	0,647	0,197		0,144
1986 - 1995	0,884	***	0,213	7,138	***	0,488	0,769	***	0,222
1996 - 2006	0,980	***	0,303	7,423	***	0,426	0,833	***	0,316
<b>Grupo de cotización (ref: alta cualificación)</b>									
Jefes administrativos	-0,194		0,424	0,514		0,549	-0,405		0,496
Ayudantes no titulados	0,020		0,434	0,339		0,752	0,053		0,436
Oficiales administrativos	-0,235		0,237	-0,251		0,404	-0,212		0,251
Subalternos	-0,064		0,278	-0,095		0,478	-0,097		0,294
Auxiliares administrativos	0,122		0,220	0,322		0,355	0,115		0,233
Trabajadores cualificados	0,267		0,243	0,041		0,447	0,263		0,255
Trabajadores semi-cualificados	0,365	*	0,221	0,755	**	0,351	0,304		0,235
Peones y asimilados	0,559	***	0,213	0,909	***	0,340	0,503	**	0,227
Otros	0,088		0,229				0,073		0,241
<b>Tamaño del municipio (ref: &lt; 40.000 hab.)</b>	0,107	*	0,062	0,125		0,104	0,091		0,065
<b>Comunidad autónoma (ref: Andalucía)</b>									
Aragón	0,565	***	0,166	0,593	**	0,278	0,496	***	0,172
Asturias	0,558	***	0,158	0,519	**	0,249	0,546	***	0,163
Balears	-0,082		0,204	-0,167		0,331	-0,073		0,210
Canarias	-0,421	**	0,213				-0,374	*	0,214
Cantabria	0,253		0,253	0,293		0,362	0,239		0,265
Castilla La Mancha	-0,175		0,194	-0,060		0,281	-0,438	*	0,228
Castilla León	0,160		0,154	-0,300		0,267	0,169		0,159
Cataluña	0,100		0,104	-0,120		0,171	0,100		0,106
Extremadura	-0,913	**	0,363	-0,676		0,517	-0,883	**	0,364
Galicia	-0,369	**	0,186	-0,384		0,282	-0,613	***	0,219
Madrid	0,278	**	0,108	0,151		0,173	0,223	**	0,113
Murcia	-0,528	***	0,183	-0,848	**	0,403	-0,497	***	0,184
Navarra	0,105		0,222	-0,161		0,368	0,120		0,227
País Vasco	1,252	***	0,130	1,278	***	0,198	1,236	***	0,135
La Rioja	0,157		0,285	-0,525		0,491	0,206		0,296
C. Valenciana	-0,029		0,120	-0,065		0,204	-0,084		0,125
Ceuta y Melilla	-0,523		0,536				-0,456		0,548
<b>Constante</b>	-2,749	***	0,450				-2,502	***	0,474
N			2.556			1.788			2.467
LR chi2 (35)			363,75			453,95			312,62
Log likelihood			-1.255,455			-429,96519			-1.152,7006

<sup>+</sup> La variable dependiente es la pertenencia al grupo de tratamiento (GT1, GT2 o GT3, en cada caso) o pertenecer al grupo de control.

\* significativo al 10%; \*\* significativo al 5%; \*\*\* significativo al 1%.

**Cuadro 4.5. Estimación del ATT (efecto de trabajar en un CEE sobre la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria) para los hombres**

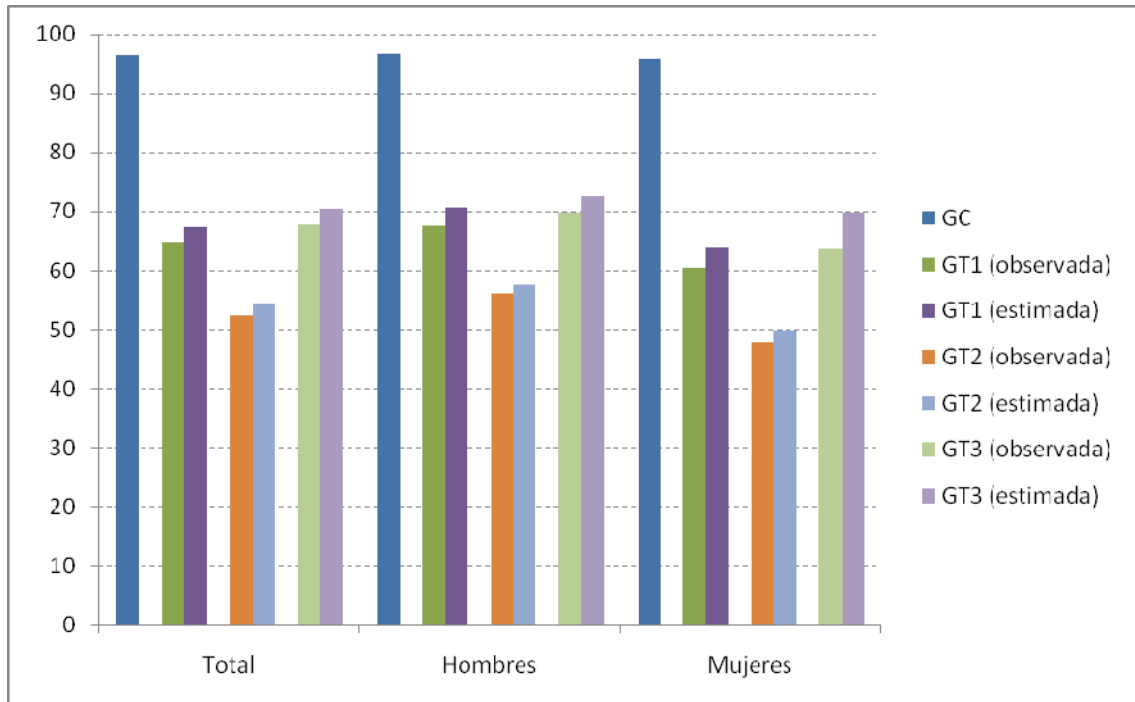
	GT1			GT2			GT3		
	ATT	Err.est.	T-stat	ATT	Err.est.	T-stat	ATT	Err.est.	T-stat
Kernel matching	-0,269	0,014	-18,58	-0,396	0,034	-11,69	-0,242	0,015	-16,20
NNM (1)	-0,267	0,016	-16,26	-0,388	0,039	-10,03	-0,234	0,017	-13,80
NNM (2)	-0,266	0,016	-17,10	-0,388	0,036	-10,75	-0,243	0,016	-15,16
Radius (calliper 0.001)	-0,254	0,015	-17,10	-0,377	0,039	-9,59	-0,235	0,015	-15,38
Métrica de Mahalanobis	-0,286	0,016	-17,69	-0,388	0,038	-10,08	-0,260	0,017	-15,56

**Cuadro 4.6. Estimación del ATT (efecto de trabajar en un CEE sobre la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria) para las mujeres**

	GT1			GT2			GT3		
	ATT	Err.est.	T-stat	ATT	Err.est.	T-stat	ATT	Err.est.	T-stat
Kernel matching	-0,322	0,021	-15,63	-0,455	0,038	-12,01	-0,282	0,022	-13,05
NNM (1)	-0,345	0,024	-14,61	-0,495	0,039	-12,68	-0,264	0,025	-10,52
NNM (2)	-0,348	0,022	-15,73	-0,476	0,040	-12,05	-0,267	0,023	-11,43
Radius (calliper 0.001)	-0,308	0,022	-13,93	-0,464	0,045	-10,28	-0,258	0,023	-11,20
Métrica de Mahalanobis	-0,312	0,025	-12,65	-0,428	0,044	-9,69	-0,270	0,026	-10,54

Finalmente, los resultados se sintetizan en el Gráfico 4.2, donde se muestran las probabilidades de acceso al empleo en una empresa ordinaria en el último episodio de empleo. Se trata de probabilidades observadas y, en el caso de los grupos de tratamiento, también estimadas (a la probabilidad observada se le resta el efecto medio del tratamiento correspondiente).

**Gráfico 4.2. Probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria para el grupo de control y los grupos de tratamiento**



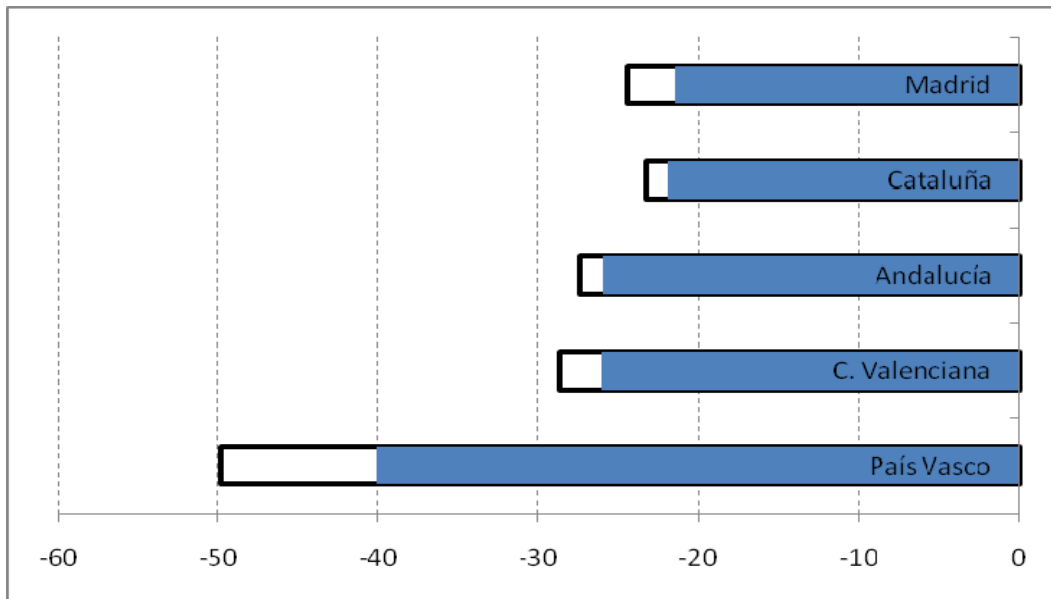
### 4.2.3 Resultados a nivel de comunidad autónoma

Como hemos visto en un capítulo anterior, la distribución de los trabajadores en CEE por comunidades autónomas no es homogénea y, de hecho, hay una elevada concentración en determinadas regiones. Por ello, se ha estimado el efecto medio del tratamiento de forma separada para aquellas comunidades autónomas en que existe un número suficiente de datos. Esto ocurre para Andalucía, Cataluña, Madrid, Comunidad Valenciana y País Vasco. En los gráficos que siguen se muestra el intervalo correspondiente al efecto estimado para el grupo de tratamiento uno (Gráfico 4.3) y para el dos (Gráfico 4.4)<sup>69</sup>. En todos los casos podemos observar que los efectos son similares al explicado en el epígrafe anterior de forma global para España; únicamente destaca el País Vasco con un efecto negativo más intenso, que supone que trabajar en un CEE en esta comunidad autónoma reduzca entre 40 y 50

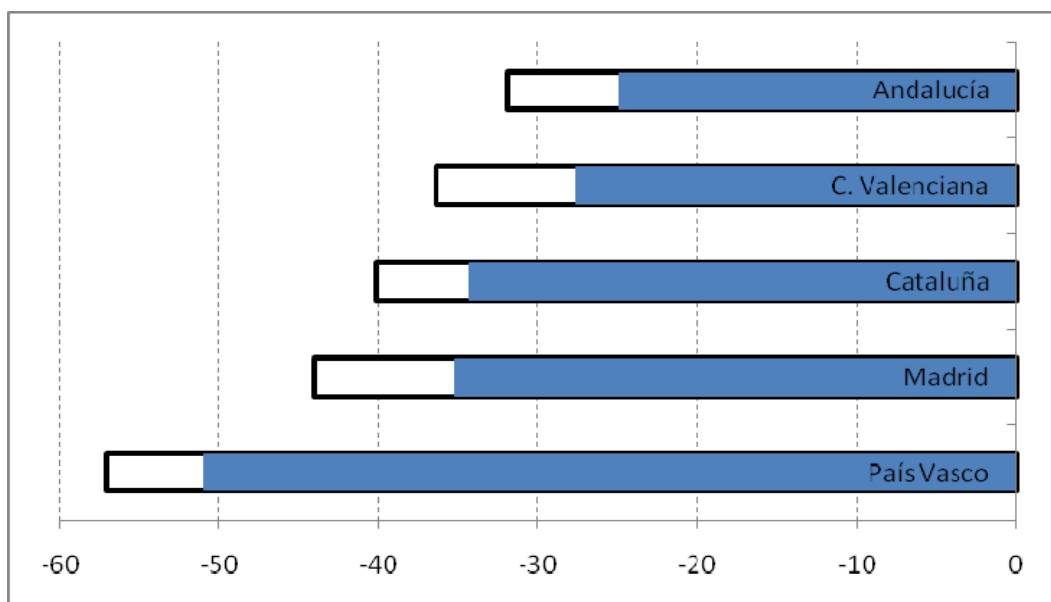
<sup>69</sup> Para simplificar la presentación de resultados, únicamente se muestran las estimaciones máxima y mínima del ATT mientras que las correspondientes al *propensity score* y las estimaciones detalladas se encuentran en el Anexo 2.

puntos porcentuales la probabilidad de que una persona discapacitada trabaje en una empresa ordinaria. El efecto correspondiente a que el episodio de empleo en un CEE sea el primero es aún más negativo (como en todos los casos).

**Gráfico 4.3. Estimación del ATT del grupo de tratamiento 1 (efecto de trabajar en algún momento en un CEE sobre la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria) según comunidades autónomas**



**Gráfico 4.4. Estimación del ATT del grupo de tratamiento 2 (efecto de trabajar en el primer empleo en un CEE sobre la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria) según comunidades autónomas**





## Conclusiones

Las personas con discapacidad son uno de los colectivos en situación de desventaja objeto de políticas tanto laborales como sociales. De hecho, en los últimos años, la integración en el mercado de trabajo se ha visto como una forma de mejorar su integración social. Además, estas políticas de mercado de trabajo también han evolucionado pasando desde las más tradicionales (donde la persona discapacitada no tenía una relación laboral, sino que realizaba una actividad dentro del ámbito de una asociación de minusválidos o de un centro específicamente creado, partiendo de la concepción de que no era posible que estas personas desarrollaran un trabajo normal) a la visión actual, en la que hay varios niveles de intervención. Así, se distingue si la persona discapacitada está preparada o no para desarrollar un empleo en el mercado laboral ordinario: si lo está, debería hacerlo y si no, hay que prepararle para ello, ya sea a través de el empleo protegido o del empleo con apoyo. En todo caso, el objetivo último es la integración en el mercado de trabajo ordinario.

En los últimos años, existe un debate social sobre el papel que juegan las formas de empleo protegido, principalmente los Centros Especiales de Empleo (CEE), en la integración laboral de las personas con discapacidad. Tanto organizaciones, internacionales y nacionales, como diversos autores han criticado los CEE y se han manifestado a favor de su reforma. Las críticas señalan que este tipo de medidas conduce a la segregación de las personas con discapacidad, puesto que no consiguen integrarlas en el mercado de trabajo ordinario: en lugar de constituirse como puente son un punto de destino para los trabajadores con discapacidad que no consiguen hacer el tránsito al mercado de trabajo ordinario, porque no pueden o porque prefieren mantenerse en un entorno de protección y estabilidad en su empleo. Por otra parte, las Asociaciones vinculadas a CEE defienden su papel en el tránsito hacia la actividad o en la vuelta de la empresa ordinaria cuando el trabajador discapacitado no logra mantener su puesto. Además, en algunos tipos de discapacidad (especialmente la psíquica) la inserción en la empresa ordinaria es especialmente difícil y los CEE representan una forma de inserción laboral.

En definitiva, el espacio de trabajo segregado es una de las mayores críticas a los CEE. Esta situación crea una sensación de sobreprotección que limita las



posibilidades y expectativas de sus trabajadores. Así pues, los CEE poseen una doble naturaleza: integradora, pues facilitan el empleo, y marginadora, puesto que pueden separar a los trabajadores discapacitados del resto de trabajadores.

España es un reflejo de este cambio, pudiendo dividir la evolución de las políticas destinadas a la inserción de discapacitados en tres fases. Se comenzó con las políticas pasivas, centradas en las medidas de carácter asistencial mediante ayudas económicas. Posteriormente se pasó a hacer especial hincapié en el empleo protegido y, en la actualidad, se está generando una nueva tendencia, hacia políticas que faciliten la entrada de los discapacitados en el mercado de trabajo, principalmente el empleo con apoyo y los enclaves laborales. Aún así, los CEE son la principal medida dirigida a personas con discapacidad, suponiendo, en la actualidad, más de la mitad del gasto destinado a políticas activas de mercado de trabajo para este colectivo.

Los datos sobre CEE en España son escasos y dispersos. De hecho, no podemos dar una cifra exacta de cuántos centros existen en la actualidad y cuántos trabajadores tienen. Sí sabemos que su expansión desde mediados de los noventa ha sido notable, pasando de 137 en el año 1995 a 1.573 en 2006 y de 17.000 trabajadores contratados a 47.370 en 2006. La información sistemática del SPEE nos permite analizar las pautas de contratación de los CEE, observando el mayor uso de la contratación temporal, lo que podría parecer lógico dada su labor de puente entre el empleo protegido y el empleo ordinario. No obstante, diversos autores sostienen que esta función no se cumple, de forma que la mayor temporalidad supondría una precarización del empleo en este tipo de centros.

Por otra parte, a pesar de la escasez de datos, se observa que la implantación territorial de los CEE no es homogénea, de manera que se concentran en el País Vasco, Andalucía, Madrid y Cataluña. En relación con este resultado, uno de los objetivos del trabajo ha sido revisar la normativa relacionada con los CEE para estudiar si se han producido modificaciones una vez que se llevado a cabo el traspaso de competencias hacia las comunidades autónomas, tanto en lo que se refiere al registro de los CEE como a las ayudas a las que pueden tener acceso.

En primer lugar, es necesario señalar que la Ley de Integración Social del Minusválido, publicada en 1982, supone la concentración en una sola norma de las ayudas, tanto asistenciales como de participación en el empleo, destinadas a personas con discapacidad. Esta ley establecía una serie de prioridades, entre ellas sólo una relacionada con el empleo, que es la vinculada a los CEE. El objetivo de éstos es emplear a las personas con discapacidad que no puedan ejercer una actividad laboral en el mercado de trabajo ordinario y fomentar su inserción en éste.

Respecto al registro de CEE, está regulado por el Real Decreto 2273/1985, que establece los requisitos, aunque no de forma muy detallada, que deben cumplir estos centros para ser calificados e inscritos como tal. Esta inscripción es requisito imprescindible para tener derecho a las ayudas y subvenciones destinadas a este tipo de centros. El traspaso de competencias a las CCAA (excepto País Vasco) en materia de registro y gestión de subvenciones a CEE tuvo lugar entre 1984 y 1999. En cuanto al registro de CEE varias comunidades han seguido utilizando la norma estatal y otras han aprobado sus propias normas, que en algunos casos son una copia de la nacional o que introducen pocos cambios respecto a esta. En todo caso el grado de detalle de la normativa es escaso por lo que su aplicación puede estar sujeta a la interpretación que realice cada Administración Autonómica.

En cuanto a las ayudas, pueden ser de gestión nacional o autonómica. En el ámbito nacional, las ayudas destinadas a CEE se encuadran principalmente en dos grandes grupos: ayudas a los proyectos generadores de empleo y ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo. En el primer grupo se encuadran las ayudas para asistencia técnica, para sufragar la inversión fija en proyectos de interés social y para la subvención parcial de intereses de los préstamos. Estas subvenciones son, en su conjunto, de 12.020,24 euros por puesto de trabajo creado con carácter estable, si el CEE supera el 90 por ciento de trabajadores discapacitados, y de 9.015,18 euros si el número de trabajadores discapacitados está comprendido entre el 70 y el 90 por ciento. Las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo consisten en la bonificación del 100 por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social; subvención, hasta el 50 por ciento del SMI, del coste salarial correspondiente al puesto de trabajo; subvención, por una sola vez, para adaptación de puestos de trabajo en una cuantía de hasta 1.803,04 euros; subvención, por una sola vez,

destinada a equilibrar y sanear financieramente a los CEE, con el fin de lograr una reestructuración para que alcancen niveles de productividad y rentabilidad que garanticen su viabilidad y estabilidad y, por último, subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de CEE sin ánimo de lucro.

Al igual que pasa con la norma que regula el registro de CEE, algunas CCAA no han desarrollado sus propias normas para gestionar estas subvenciones rigiéndose por la norma estatal, mientras que otras prácticamente la copian introduciendo algún criterio de concesión. Otras comunidades han aumentado el importe de las subvenciones destinadas a proyectos generadores de empleo, si se contrata a discapacitados severos o a mujeres (Baleares hasta 18.000 euros y Madrid hasta 24.000 euros). En cuanto a las ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo en CEE las diferencias que se encuentran a nivel autonómico se basan principalmente en la forma de pago o en requisitos respecto a la duración de los contratos.

Otro tipo de ayudas a CEE reguladas a nivel nacional y desarrolladas por las CCAA son las destinadas a la creación y mantenimiento de las unidades de apoyo. La cuantía de estas ayudas está fijada en 1.200 euros anuales por cada trabajador con discapacidad severa que esté contratado por un tiempo mínimo de seis meses. Las CCAA no han establecido cambios al desarrollar estas ayudas con la excepción de Galicia que la ha aumentado a 2.400 euros o el 50 por ciento de los costes salariales y de la Seguridad Social (si el CEE tiene 5 o menos trabajadores).

Además de las ayudas reconocidas a nivel nacional algunas CCAA han establecido convocatorias de ayudas propias. Las más interesantes, desde el punto de vista de la integración en el mercado de trabajo ordinario, son las aprobadas en Andalucía, Aragón, La Rioja y Comunidad Valenciana; estas comunidades subvencionan la transición de trabajadores de CEE hacia la empresa ordinaria.

Otro aspecto vinculado a la normativa, es el relacionado con la negociación colectiva. Existe un convenio a nivel nacional, convenios de ámbito autonómico (Cataluña, Galicia y Comunidad Valenciana) y varios convenios de empresa. Estos convenios recogen varios preceptos establecidos por el RD 1368/1985 como son la consideración como periodo de prueba del periodo de adaptación al puesto de trabajo (variando entre 3 y 6 meses) y el derecho de los trabajadores discapacitados a

ausentarse del trabajo para recibir tratamientos de rehabilitación y acciones de orientación profesional.

Una de las previsiones que más aparece en todos los convenios, es la posibilidad de que un trabajador discapacitado del CEE solicite una excedencia para trabajar en una empresa ordinaria. Además en algunos se recoge la posibilidad de retornar anticipadamente al CEE en el supuesto de que no se adaptara. A partir de esta condición general, existe una diversidad del plazo de tiempo de la excedencia, pasando de 1 a 5 años. También existe variación en el modo de reentrada en el CEE, pudiendo existir reserva del puesto de trabajo, o simplemente el reingreso sólo cuando exista alguna vacante.

En resumen, los CEE son la principal política de integración laboral de las personas con discapacidad en España y la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012 los sigue reconociendo como tales, aunque trata de reforzar su función de puente hacia el empleo ordinario. No obstante, también se reconoce que podrían servir como empleo estable para los trabajadores que debido a su discapacidad tengan dificultades para entrar en el mercado ordinario, y como camino de vuelta cuando un trabajador no se adapte al empleo ordinario.

Si, como ya señalamos, la información sobre CEE es escasa, también lo son las bases de datos que permiten estudiar la relación entre discapacidad y mercado de trabajo. La razón es que, en unos casos (EDDES, EDAD), se trata de encuestas dirigidas al colectivo de personas con discapacidad, con el objeto de estudiar tanto aspectos relacionados con la salud, como con la formación, las políticas asistenciales o el empleo, de manera que no proporcionan información exhaustiva sobre las medidas relacionadas con el mercado de trabajo. En otros casos, se trata de encuestas generales, con información sobre mercado de trabajo, que, de distintas maneras, permite identificar a las personas con discapacidad (PHOGUE, ECV). Cada base de datos tienen sus ventajas e inconvenientes, pero ninguna de ellas permite un estudio detallado de los efectos de los CEE.

La Muestra Continua de Vidas Laborales es una base de datos que ha proporcionado recientemente la Secretaría General de Seguridad Social del

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que aporta información procedente de los registros administrativos de la Seguridad Social. Estos datos nos han permitido identificar los episodios de empleo de las personas con discapacidad (con certificado de minusvalía) y, a través de los códigos de cuenta cotización de CEE, su relación con los CEE a lo largo de su vida laboral.

La población de referencia está constituida por todas aquellas personas que en algún episodio de empleo de su vida laboral hayan comunicado algún grado de discapacidad. Teniendo en cuenta esto, el análisis se ha realizado considerando si las personas con discapacidad han sido siempre discapacitadas o no y si han empezado su trayectoria laboral como discapacitadas o no. Además, respecto a la vinculación con el CEE, se han distinguido tres grupos de personas: las que siempre han trabajado en CEE, las que lo han hecho en ocasiones (diferenciando el primer empleo de los demás) y las que nunca lo han hecho.

En la población de referencia, los hombres son mayoría en todos los grupos. No obstante, en el caso de los trabajadores que siempre comunican una discapacidad la proporción de mujeres es superior a la de los restantes grupos. Además, dicho grupo es el que tiene una mayor proporción de trabajadores menores de 30 años y un menor número de episodios de empleo. Las personas con discapacidad tienen generalmente una cualificación media-baja, y ésta es menor para las que siempre han sido discapacitadas.

Atendiendo a la vinculación a CEE, un 2,5 por ciento de los trabajadores con discapacidad ha trabajado siempre en este tipo de centros (un 4 por ciento de las mujeres y un 1,7 de los hombres) y un 25 por ciento lo ha hecho en ocasiones (un 24,1 por ciento de las mujeres y un 21,8 de los hombres). Los datos muestran que las trayectorias laborales de las personas que siempre han trabajado en CEE son sustancialmente diferentes de las que nunca (o en ocasiones) lo han hecho. Además, los que empiezan a trabajar en un CEE son más similares a los que siempre trabajan en CEE que a los que no empiezan pero han trabajado en alguna ocasión. Así, los que siempre han trabajado en CEE y lo que comienzan su trayectoria laboral en CEE se han incorporado más tarde al mercado de trabajo, son más jóvenes y tienen menos episodios de empleo y menos tiempo trabajado, es decir, tienen vidas laborales más cortas.

Otra parte del análisis descriptivo se ha dedicado al estudio de las diferencias salariales, a partir de las bases de cotización. Se ha concluido que los salarios de los trabajadores no discapacitados son superiores a los de los discapacitados y, dentro de este último colectivo, son los trabajadores de CEE los que tienen un salario menor; brecha que aumenta con la edad. En general, las mujeres tienen salarios inferiores a los de los hombres. Por último, respecto a la comunidad autónoma en que se encuadra la empresa, el País Vasco es una de las comunidades donde los trabajadores, tanto de empresas ordinarias (discapacitados o no) como de CEE presentan salarios más altos; sin embargo, también es una de las comunidades donde mayores son las diferencias salariales entre trabajadores discapacitados según trabajen en la empresa ordinaria o en un CEE.

La Muestra Continua de Vidas Laborales también aporta información sobre pensiones contributivas. Un 29,9 por ciento de nuestra población de referencia recibió algún tipo de pensión en 2006, siendo este porcentaje mayor entre los hombres. Además, predomina la incapacidad permanente total, que incapacita para trabajar en el mismo grupo profesional pero permite desarrollar otras profesiones u oficios. De hecho, el 73,4 por ciento de las personas con IPT de nuestra población trabajan al mismo tiempo.

El objetivo del último capítulo del informe ha sido evaluar el efecto que el empleo en CEE tiene sobre la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria en el último empleo observado. Para ello, se ha empleado una técnica utilizada habitualmente en la evaluación de políticas como es el *propensity score matching*.

El análisis muestra que la experiencia en CEE no facilita la inserción en el mercado de trabajo ordinario, de hecho reduce en torno a 29 puntos porcentuales la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria en el último episodio de empleo observado. Asimismo, empezar la trayectoria laboral en un CEE reduce esta probabilidad entre 39 y 44 puntos porcentuales. Finalmente, la experiencia laboral en CEE en un episodio distinto al primero disminuye la probabilidad de empleo en el mercado de trabajo ordinario en torno a 26 puntos porcentuales. Las estimaciones realizadas para hombres y para mujeres muestran que, para todos los grupos de

tratamiento considerados, el efecto es más negativo para las segundas que para los primeros.

También se han estimado los efectos por comunidades autónomas. En todos los casos son negativos y de una magnitud similar al efecto global. Se puede destacar el caso del País Vasco, que utiliza de forma muy intensa los CEE como política dirigida a las personas con discapacidad, y donde se encuentra un efecto negativo aún más intenso para todos los grupos de tratamiento.

De acuerdo con estos resultados, los CEE no contribuyen a la inserción de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario, sino que constituyen un destino en sí mismos. Esto no implica que no favorezcan la inserción en el mercado de trabajo, es decir, el paso de la inactividad a la actividad de este colectivo, lo cual no ha sido objeto de análisis en este informe. Es resumen, a pesar de las críticas al empleo protegido en general y a los CEE en particular, éstos sí pueden ser beneficiosos, puesto que se pueden ver como un primer paso para adquirir capacitación y experiencia laboral y comprobar cuál es realmente la capacidad del trabajador discapacitado, reduciendo la tasa de inactividad y de paro de este colectivo. No obstante, nuestros resultados apuntan que su labor como puente entre el empleo protegido y el empleo ordinario debe ser revisada, algo que está en el espíritu de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012 recientemente aprobada (en septiembre de 2008) y acordada por el Gobierno y los agentes sociales (empresarios, sindicatos y principales organizaciones de personas con discapacidad).

## Referencias bibliográficas

- Abadie, A., e Imbens, G.W. (2002): “Simple and bias-corrected matching estimators for average treatment effects.” Technical report, Department of Economics, University of California, Berkeley. <http://emlab.berkeley.edu/users/imbens/>.
- Abadie, A., e Imbens, G.W. (2004): “Large sample properties of matching estimators for average treatment effects.” Technical report, Department of Economics, University of California, Berkeley. <http://emlab.berkeley.edu/users/imbens/>.
- Alba, F. y Moreno, F. (2004): “Discapacidad y mercado de trabajo”. Obra social de Caja Madrid.
- Albor, J. (1997): “El empleo y el trabajo protegido. CEE” Seminario Internacional Empleo y personas con retraso mental, Cáceres, 1997.
- Álvarez de la Rosa, M. (1987): “La regulación especial del trabajo de los minusválidos”. *Relaciones Laborales*, nº 10-11, pp. 218-241.
- Becker, S.O. e Ichino, A. (2002): “Estimation of average treatment effects based on propensity scores.” *The Stata Journal*, vol. 2, nº 4, pp. 358-377.
- Blundell, R., Dearden, L. y Sianesi, B. (2003): “Evaluating the impact of education on earnings in the UK: models, methods and results from the NCDS.” Institute for Fiscal Studies, working paper WP03/20.
- Biel, I. y Rey, A. (2006): “La apuesta comunitaria por el enfoque de los derechos de las personas dependientes: la dignidad de la persona como punto de partida” en “La protección internacional de las personas dependientes” Cátedra Concepción Arenal Universidad Carlos III.
- Böhhlin, B. (2007): *The Swedish model for labor market policies for people with disabilities*. Curso de Verano “Evolución de los centros especiales de empleo en la CAPV. Perspectivas y retos a futuro”. 21 junio 2007, San Sebastián. Disponible en [http://www.ehlabe.org/zabalan/web/ftps/26\\_06\\_07/06samhall\\_ponencia.pdf](http://www.ehlabe.org/zabalan/web/ftps/26_06_07/06samhall_ponencia.pdf)



- Casado, D. (2004): “Conocimiento y gestión del empleo de las personas con discapacidad” *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 50, pp. 47-72.
- Coker, C., Osgood, K. y Ritland Clouse, K. (1995): “A comparison of job satisfaction and economic benefits of four different employment models for persons with disabilities” University of Wisconsin-Stout.
- Comisión Europea (2000): “Benchmarking employment policies for people with disabilities” ECOTEC Research and Consulting Ltd.
- Comisión Europea (varios años): *European Social Statistics. Labour market policy – expenditure and participants*. Office for Official Publications of the European Communities. Luxemburgo.
- Consejo Económico y Social (2003): *La situación de las personas con discapacidad en España*. Colección Informes 4/2003, Departamento de publicaciones CES.
- Delsen, L. (1996): “Employment opportunities for the disabled” en Schmid, G., O'Really, J. y Schöman, K. (eds.): *International handbook of labour market policy and evaluation*. Capítulo 17, pp. 520-550.
- Delsen, L. (2001): “Economic study of special employment of disabled people in the European Union”. Paper EG0123. University of Nijmegen. (Disponible en <http://www.workability-europe.org/uploads/economic%20study%20sw.pdf>).
- Eggelton, I., Robertson, S., Ryan, J., y Kober, R. (1999): “The impact of employment in the quality of life of people with intellectual disability” *Journal of Vocational Rehabilitation*, nº 13, pp. 95-107.
- Esteban, R. (2003): “Derecho al trabajo de las personas con discapacidad”. Real Patronato sobre discapacidad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Gala, C. (2000): “La relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo.” *Temas Laborales*, nº 55, pp. 73-105.
- Garrido, E (2000): *El trabajo de minusválidos en CEE*. Editorial Tirant Lo Blanch. Colección Laboral 96. Valencia.

- Garrido, E. (2005): “Los Enclaves Laborales: ¿una nueva modalidad de subcontratación de obras y servicios para trabajadores discapacitados?: comentario al RD 290/2004, de 20 de febrero”. *IUSLABOR*, nº 3. Disponible en <http://www.upf.edu/iuslabor/032005/art03.htm>
- Giménez, D. y Ramos, M. (2003): “La discriminación de las mujeres discapacitadas en España.” *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 45, pp. 61-76.
- González, R. y Cayo, L. (coord.) (2003): “Las múltiples dimensiones de la discapacidad – Estudios en homenaje a Manuel Ruiz Ortega” Colección solidaridad nº 18 Fundación ONCE.
- Heckman, J.J., Ichimura, H. y Todd, P. (1998): “Matching as an econometric evaluation estimator.” *Review of Economic Studies*, vol. 65, nº 2, pp. 261-294.
- Ibáñez, P. y Mudarra, M<sup>a</sup> J. (2005): “Relaciones sociales en el empleo, en trabajadores con discapacidad” *Educación XXI Universidad Nacional de Educación a Distancia*, nº 8, pp. 105-125.
- INE (2008): Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD) Año 2008. Nota de prensa de 4 de Noviembre de 2008. Disponible en <http://www.ine.es/prensa/np524.pdf>
- Jordán de Urríes, B. y Verdugo M.A. (2003): “El empleo con apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de los servicios.” Documentos 59/2003 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales - Real Patronato sobre Discapacidad.
- Jordán de Urríes, B., Verdugo, M.A. y Vicent, C. (2005): “Análisis de la evolución del empleo con apoyo en España.” Gladnet collection – Cornell University.
- Jordán de Urríes, B., Verdugo, M.A. y Jenaro, C. (2006): “Tipicidad, calidad de vida y mejora de los resultados en empleo con apoyo.” Gladnet collection – Cornell University.
- Laloma, M. (2007): “Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados” Colección Telefónica Accesible nº 3.

- Leuven, E. y Sianesi, B. (2003): “PSMATCH2: Stata module to perform full Mahalanobis and propensity score matching, common support graphing, and covariate imbalance testing.” <http://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s432001.html>.
- López, C.M. y Seco, E. (2005): “Discapacidad y empleo en España: su visibilidad” *INNOVAR Revista de ciencias administrativas y sociales*, Julio a Diciembre de 2005, pp. 59-72.
- De Lorenzo, R. (2004): “El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 50, pp. 73-89.
- Malo, M.A. (2003): “Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español” *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 46, pp. 99-126.
- Malo, M.A., Dávila, D. y Pagán, R. (2009): “Hacia la igualdad y la no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español”, en Zufiaur, J.M. (coord.): *Los retos de la igualdad y la no discriminación en el trabajo*. Fundación Largo Caballero (en prensa).
- Malo, M.A. y Muñoz-Bullón, F. (2006): “Employment promotion measures and the quality of the job match for persons with disabilities” *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública*, nº 179, pp. 79-111.
- Malo, M.A. y Pagán, R. (2007): “¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España? Un análisis empírico con datos del Panel de Hogares”, *Moneda y Crédito*, nº 225, pp. 7-42.
- Malo, M.A. y Rodríguez, S. (2000): “Centros Especiales de Empleo: una breve reflexión económica sobre los cambios recientes de la normativa” *Documentación Laboral*, nº 62, pp. 181-193.
- McCraughrin, W.B., Ellis, W.K., Rusch, F., y Heal, L.W. (1993): “Cost-effectiveness of supported employment” *Mental Retardation*, nº 31(1), pp. 41-48.

- Neufeldt, A., Sandys, J., Fuchs, D., Paris, P. y Logan, M. (2000): “Economic integration and disability – A baseline benefits and costs study of supported and self-directed employment initiatives in Canada” Community rehabilitation and disability studies – University of Calgary.
- Núñez, C. (2000): “La integración laboral de las personas con discapacidad: régimen jurídico” Colección Tesis y Praxis – Escuela Libre Editorial.
- OCDE (1992): “Employment policies for people with disabilities – Report by an evaluation panel” OECD Labour market and social policy occasional papers nº 8.
- OCDE (2003): “Transforming disability into ability”.
- OCDE (2007): “Sickness, disability and work – Breaking the barriers – Australia, Luxembourg, Spain and the United Kingdom Vol. 2” OECD Publications, Paris.
- O’Reilly, A. (2007): “The right to decent work of persons with disabilities” ILO.
- Pagán, R. y Marchante, A.J. (2004): “Análisis de las diferencias salariales por discapacidad en España: el caso de los varones”. *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública*, 171, pp. 75-100.
- Pereda, C., de Prada, M.A. y Actis, W. (2003): “La inserción laboral de las personas con discapacidades” Colección Estudios Sociales Fundación La Caixa nº 14.
- Del Río, D. y Rubio, F. (2003): “Aproximación sociolaboral al empleo protegido: los centros especiales de empleo” Unión Sindical de Madrid Regional de CCOO.
- Rosenbaum, P.R. y Rubin, D.B. (1983): “The central role of the propensity score in observational studies for causal effects.” *Biometrika*, vol. 70, nº 1, pp. 41-55.
- Rubio, F.J. (2003): “La construcción social del empleo protegido: los centros especiales de empleo” *Nómadas* nº 8 – Universidad Complutense de Madrid
- Sánchez-Cervera, J.M. y Sánchez-Cervera, J.M. (2005): “Los enclaves laborales” Equalbur.

- Sinnott-Oswald, M., Gliner, J.A., y Spencer, K.C. (1991): “Supported and sheltered employment: Quality of life issues among workers with disabilities” *Education and Training in Mental Retardation*, December, pp. 388-397.
- Skedinger, P. y Widerstedt, B. (2006): “Cream skimming in employment programmes for the disabled? Evidence from Sweden” *International journal of manpower*, vol 28, nº 8 2007, pp. 694-714.
- Smith, J. (2000): “A critical survey of empirical methods for evaluating active labour market policies.” *Swiss Journal for Economics and Statistics*, vol. 136 nº 3, pp. 1-22.
- Sobrino, T. (2003): “Centros de rehabilitación laboral” Conferencia en el segundo congreso de rehabilitación en salud mental 12 a 14 de Noviembre de 2003 Universidad de Salamanca.
- Sotelo, H. (2002): “La normativa en materia de empleo privado de las personas con discapacidad –apuntes sobre la situación en la UE-” *Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad*, nº 53, pp. 31-41.
- Thornton, P. y Lunt, N. (1997): “Employment policies for disabled people in eighteen countries: a review” Gladnet collection – Cornell University.
- Verdugo, M.A., Vicent, C., Campo, M. y Jordán de Urríes, B. (2001): “Definiciones de discapacidad en España: un análisis de la normativa y la legislación más relevante” Servicio de información sobre discapacidad SID.
- Visier, L. (1998): “Relaciones laborales en los sistemas de trabajo protegido para personas minusválidas” *Revista internacional del Trabajo*, vol 117, nº 3, pp. 371-390.
- Whiteford, P. (2007): “The active social policy agenda – an OECD perspective” Inclusion in working life ISSA - European Regional Meeting Oslo 15-16.05.2007.

## **Anexo 1. Convenios Colectivos analizados**

### **Convenios colectivos de ámbito estatal**

1. XII Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Vigente de 1 de Enero a 2005 hasta 31 de Diciembre de 2006. Prórroga tácita por periodos anuales si no media denuncia con dos meses de antelación respecto a la finalización del plazo de vigencia. Resolución de 5 de Mayo de 2006 de la Dirección General de Trabajo, BOE nº 152 de 27 de Junio de 2006.

### **Convenios colectivos de ámbito autonómico**

2. Convenio Colectivo gallego de centros especiales de empleo. Vigente de 1 de Enero de 2007 a 31 de Diciembre de 2008. Prorrogado de año en año si no se denuncia con al menos 1 mes de antelación al final de su vigencia. Resolución de 5 de Marzo de 2007 de la Dirección General de Relaciones Laborales, DOG nº 67 de 4 de Abril de 2007.
3. Convenio Colectivo de trabajo del sector de centros especiales de trabajadores disminuidos físicos y/o sensoriales de Cataluña para el año 2005. Vigente desde el día siguiente de su firma hasta el 31 de Diciembre de 2005. Prorrogado de año en año si no media denuncia expresa y por escrito de alguna de las partes con una antelación mínima de dos meses. Resolución TRI/3841/2005 de 22 de Diciembre, DOGC nº 4578 de 22 de Diciembre de 2006.
4. VII Convenio Colectivo de trabajo del sector de talleres para disminuidos psíquicos de Cataluña para el año 2005. Vigente desde el 1 de Enero de 2005 hasta el 31 de Diciembre de 2005, prorrogándose sucesivamente salvo que se haga denuncia por una de las partes. DOGC nº 4711 de 4 de Abril de 2006.
5. IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de centros y servicios de atención a personas discapacitadas de la Comunidad Valenciana. Vigente desde el día de su publicación en el DOGV hasta el 31 de Diciembre de 2007, prorrogado de año en año si no media denuncia de cualquiera de las partes firmantes antes del 30 de Noviembre de 2007. Resolución de 20 de Abril de 2006 de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral. DOGV nº 5271 de 1 de Junio de 2006.

### **Convenios colectivos de empresa**

- Andalucía
6. Convenio Colectivo de Acodis Iniciativas, S.L. Centro Especial de Empleo núm. 127-JA. Vigencia desde el 1 de Enero de 2007 hasta el 31 de Diciembre de 2009. BOPJ nº 148 de 29 de Junio de 2007.
  7. Convenio Colectivo del Centro Especial de Empleo Gestión de Servicios La Cartuja (GESSER, S.L.). Vigente de 1 de Enero de 2006 a 31 de Diciembre de 2008. BOPC nº 55 de 21 de Marzo de 2007.

- Aragón
- 8. III Convenio Colectivo Interprovincial de Disminuidos Físicos de Aragón 2007-2010. Vigente de 1 de Enero de 2007 hasta el 31 de Diciembre de 2010. Resolución de 1 de Marzo de 2007 de la Dirección General de Trabajo. BOE nº 65 de 16 de Marzo de 2007.
- 9. Convenio Colectivo de trabajo para la empresa Umbela, S.C., Centro Especial de Empleo, de Zaragoza. Vigencia de 1 de Enero de 2006 hasta 31 de Diciembre de 2009. Resolución de 27 de Julio de 2006 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo. BOPZ nº 196 de 26 de Agosto de 2006.
- Cantabria
- 10. Convenio Colectivo del Centro Especial de Empleo Serca. Con efectos desde el 1 de Enero de 2005 hasta el 31 de Diciembre de 2007. Considerado denunciado en tiempo y forma por ambas partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento. Resolución de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Industria, Trabajo y Desarrollo Tecnológico BOC nº 44 de 2 de Marzo de 2007.
- 11. VI Convenio Colectivo para el personal minusválido que presta sus servicios en Centros Especiales de Empleo Talleres Montañeses Ampros. Vigente de 1 de Enero de 2005 a 31 de Diciembre de 2006 siendo prorrogado tácitamente en caso de no ser denunciado con 3 meses de antelación por cualquiera de las partes. Resolución de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Industria, Trabajo y Desarrollo Tecnológico BOC nº 44 de 2 de Marzo de 2007.
- Castilla y León
- 12. III Convenio Colectivo del Centro Especial de Empleo Grupo Lince-Asprona. Vigencia de 1 de Enero de 2004 a 31 de Diciembre de 2007. Considerado denunciado automáticamente a partir del 1 de Diciembre de 2007, no obstante permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo que lo sustituya. Resolución de 22 de Junio de 2004 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid. BOPV de 12 de Julio de 2004.
- Madrid
- 13. Convenio Colectivo entre la empresa Conservaciones Proinde, S.L. y los trabajadores adscritos al Centro Especial de Empleo del municipio de Pinto. Vigente desde el día de su firma hasta el 31 de Diciembre de 2008. Resolución de 27 de Febrero de 2006 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer. BOCM nº 84 de 8 de Abril de 2006.
- Navarra
- 14. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Fundación Bidean Laboral, de Berriozar. Vigente de 1 de Enero a 31 de Diciembre de 2006. Prorrogado automáticamente hasta que se publique uno nuevo que derogue al anterior. Resolución 879/2006 de 10 de Noviembre del Director General de Trabajo del Departamento de Industria y Tecnología, Comercio, y Trabajo. BON nº 150 de 15 de Diciembre de 2006.

15. II Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Centro Especial de Empleo Canraso, de Tudela. Vigente desde el momento de la firma hasta el 31 de Diciembre de 2007. Al término de la vigencia temporal, y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo. Resolución 389/2005 de 10 de Mayo del Director General de Trabajo del Departamento de Industria y Tecnología, Comercio, y Trabajo. BON nº 95 de 10 de Agosto de 2005.
  16. IV Convenio Colectivo de Albornia, Centro Especial de Empleo, de Noáin. Vigente desde el momento de la firma hasta el 31 de Diciembre de 2008. Al término de la vigencia temporal, y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo. Resolución 549/2008 de 25 de Junio de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos. BON nº 110 de 8 de Septiembre de 2008.
  17. III Convenio Colectivo del Centro Especial de Empleo de la Fundación Aspace Navarra para el empleo. Vigente desde el 1 de Enero de 2008 hasta el 31 de Diciembre de 2010. Resolución 342/2008 de 23 de Abril de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos. BON nº 69 de 4 de Junio de 2008.
  18. Convenio Colectivo de trabajo para la empresa Adisco Centro Especial de Empleo, de Corella. Vigente desde el 1 de Enero de 2005 hasta el 31 de Diciembre de 2007. Al término de la vigencia temporal, y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo. Resolución 255/2005 de 17 de Marzo del Director General de Trabajo del Departamento de Industria y Tecnología, Comercio, y Trabajo. BON nº 55 de 9 de Mayo de 2005.
- País Vasco
19. Convenio Colectivo de Gupost, S.A. Publicidad Directa. Vigencia de 1 de Enero de 2007 a 31 de Diciembre de 2009. Resolución de 23 de Octubre de 2007 de la Delegada Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social. BOG nº 222 de 14 de Noviembre de 2007.
  20. Convenio Colectivo de Talleres Protegidos Gureak S.A. Vigente de 1 de Enero de 2007 hasta 31 de Diciembre de 2009. Resolución de 1 de Julio de 2008 de la Delegada Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social. BOG nº 150 de 7 de Agosto de 2008.
  21. IV Convenio Colectivo para el personal de Ranzari Centro Especial de Empleo. Vigente de 1 de Enero de 2006 a 31 de Diciembre de 2007, considerado denunciado en esa fecha, y hasta que no se logre acuerdo expreso se mantendrá en vigor su contenido normativo. BOB nº 78 de 23 de Abril de 2007.
- La Rioja.
22. Convenio Colectivo del Centro Especial de Empleo Manufacturas Nisa, S.L. Vigencia de 1 de Enero de 2005 hasta 31 de Diciembre de 2007. Denuncia automática, prorrogándose en cuanto no se pacte un nuevo convenio. Resolución de la Consejería de Hacienda y Empleo BOR nº 116 de 1 de Septiembre de 2005.



## Anexo 2. Información suplementaria del análisis econométrico

**Cuadro A. 1. Estadísticos descriptivos de las variables del análisis econométrico**

	media	Desv. Típica	Mínimo	Máximo	n
Trabaja en empresa ordinaria en el último episodio de empleo	0,894	0,308	0	1	7.969
Trabaja en CEE en el último empleo	0,106	0,308	0	1	7.969
Trabajó en CEE en el primer empleo	0,057	0,232	0	1	7.969
Trabajó en CEE en alguna ocasión	0,196	0,397	0	1	7.969
Sexo (% hombres)	0,679	0,467	0	1	7.969
Edad en el primer empleo	22,5	7,0	14	72	7.969
Nº de episodios de empleo	17,0	61,1	1	1954	7.969
Tamaño del municipio (< 40.000 hab.)	0,590	0,492	0	1	7.969
Grupo de cotización					7.969
Alta cualificación	0,017	0,129	0	1	7.969
Jefes administrativos	0,010	0,098	0	1	7.969
Ayudantes no titulados	0,007	0,084	0	1	7.969
Oficiales administrativos	0,065	0,246	0	1	7.969
Subalternos	0,024	0,154	0	1	7.969
Auxiliares administrativos	0,103	0,304	0	1	7.969
Trabajadores cualificados	0,074	0,261	0	1	7.969
Trabajadores semi-cualificados	0,152	0,359	0	1	7.969
Peones y asimilados	0,360	0,480	0	1	7.969
Otros	0,189	0,392	0	1	7.969
Comunidad Autónoma					7.969
Andalucía	0,143	0,350	0	1	7.969
Aragón	0,031	0,173	0	1	7.969
Asturias	0,034	0,180	0	1	7.969
Baleares	0,024	0,154	0	1	7.969
Canarias	0,031	0,174	0	1	7.969
Cantabria	0,014	0,119	0	1	7.969
Castilla La Mancha	0,034	0,182	0	1	7.969
Castilla León	0,052	0,221	0	1	7.969
Cataluña	0,172	0,377	0	1	7.969
Extremadura	0,019	0,137	0	1	7.969
Galicia	0,051	0,220	0	1	7.969
Madrid	0,134	0,341	0	1	7.969
Murcia	0,055	0,227	0	1	7.969
Navarra	0,020	0,141	0	1	7.969
País Vasco	0,065	0,246	0	1	7.969
La Rioja	0,010	0,101	0	1	7.969
C. Valenciana	0,108	0,310	0	1	7.969
Ceuta y Melilla	0,003	0,058	0	1	7.969
Año de entrada al mercado de trabajo					7.969
Antes de 1975	0,223	0,416	0	1	7.969
1976 - 1985	0,182	0,386	0	1	7.969
1986 - 1995	0,311	0,463	0	1	7.969
1996 - 2006	0,284	0,451	0	1	7.969
Discapacidad en el primer episodio de empleo	0,138	0,345	0	1	7.969
Grado de discapacidad máximo					
33%	0,431	0,495	0	1	7.969
34-65%	0,446	0,497	0	1	7.969
Más del 65%	0,123	0,328	0	1	7.969

**Cuadro A. 2. Reducción en el sesgo. GT1. Kernel matching**

		Media		% reducción		t-test	
		Treated	Control	% sesgo	Sesgo	t	p> t
Sexo (% hombres)	Unmatched	0,638	0,691	-11,2		-4,20	0,000
	Matched	0,639	0,645	-1,4	87,8	-0,40	0,689
Edad	Unmatched	40,511	41,576	-10,0		-3,56	0,000
	Matched	40,520	40,513	0,1	99,3	0,02	0,983
Edad en el primer empleo	Unmatched	22,599	22,511	1,3		0,47	0,639
	Matched	22,601	22,361	3,5	-170,5	1,05	0,292
Jefes administrativos	Unmatched	0,005	0,011	-7,5		-2,50	0,012
	Matched	0,005	0,005	-0,2	97,5	-0,07	0,943
Ayudantes no titulados	Unmatched	0,005	0,008	-3,1		-1,10	0,271
	Matched	0,005	0,006	-1,0	68,8	-0,31	0,756
Oficiales administrativos	Unmatched	0,030	0,075	-20,2		-6,76	0,000
	Matched	0,030	0,031	-0,6	96,9	-0,24	0,809
Subalternos	Unmatched	0,021	0,025	-2,8		-1,01	0,311
	Matched	0,021	0,020	0,8	70,9	0,26	0,797
Auxiliares administrativos	Unmatched	0,086	0,108	-7,3		-2,64	0,008
	Matched	0,086	0,089	-0,8	89,4	-0,24	0,809
Trabajadores cualificados	Unmatched	0,058	0,078	-7,8		-2,80	0,005
	Matched	0,058	0,061	-1,0	87,6	-0,31	0,760
Trabajadores semi-cualificados	Unmatched	0,178	0,144	9,2		3,51	0,000
	Matched	0,179	0,161	4,9	46,8	1,43	0,153
Peones y asimilados	Unmatched	0,437	0,337	20,6		7,73	0,000
	Matched	0,436	0,440	-0,9	95,8	-0,25	0,802
Otros	Unmatched	0,170	0,195	-6,5		-2,37	0,018
	Matched	0,170	0,177	-1,9	70,9	-0,57	0,568
Aragón	Unmatched	0,047	0,026	11,0		4,45	0,000
	Matched	0,047	0,046	0,5	95,5	0,13	0,895
Asturias	Unmatched	0,048	0,030	9,3		3,68	0,000
	Matched	0,048	0,046	0,6	93,4	0,17	0,868
Balears	Unmatched	0,023	0,025	-1,3		-0,49	0,627
	Matched	0,023	0,023	-0,4	70,3	-0,12	0,906
Canarias	Unmatched	0,009	0,037	-18,9		-6,06	0,000
	Matched	0,009	0,010	-0,7	96,1	-0,34	0,735
Cantabria	Unmatched	0,018	0,013	3,8		1,47	0,141
	Matched	0,018	0,017	1,2	69,0	0,33	0,739
Castilla La Mancha	Unmatched	0,021	0,038	-10,1		-3,49	0,000
	Matched	0,021	0,021	0,0	99,7	0,01	0,990
Castilla y León	Unmatched	0,057	0,050	2,8		1,06	0,289
	Matched	0,057	0,057	-0,1	97,6	-0,02	0,984
Cataluña	Unmatched	0,199	0,164	9,2		3,50	0,000
	Matched	0,200	0,206	-1,6	82,3	-0,46	0,643
Galicia	Unmatched	0,008	0,022	-11,9		-3,92	0,000
	Matched	0,008	0,008	-0,2	98,0	-0,09	0,925
Madrid	Unmatched	0,018	0,060	-21,9		-7,15	0,000
	Matched	0,018	0,018	-0,0	99,9	-0,01	0,990
Murcia	Unmatched	0,141	0,132	2,6		0,98	0,329
	Matched	0,141	0,142	-0,1	95,3	-0,04	0,971
Navarra	Unmatched	0,018	0,065	-23,7		-7,69	0,000
	Matched	0,018	0,019	-0,2	99,2	-0,08	0,933
País Vasco	Unmatched	0,015	0,022	-4,8		-1,70	0,089
	Matched	0,015	0,015	0,3	94,7	0,08	0,933
La Rioja	Unmatched	0,169	0,035	45,3		20,66	0,000
	Matched	0,167	0,160	2,5	94,5	0,59	0,556
C. Valenciana	Unmatched	0,015	0,009	5,9		2,36	0,018
	Matched	0,015	0,017	-1,3	77,1	-0,35	0,728
Ceuta	Unmatched	0,066	0,119	-18,4		-6,36	0,000
	Matched	0,066	0,066	0,3	98,6	0,09	0,928

Melilla	Unmatched	0,002	0,004	-4,1		-1,38	0,166
	Matched	0,002	0,002	-0,3	93,9	-0,09	0,925
Año de entrada al Mercado de trabajo							
1976 - 1985	Unmatched	0,168	0,186	-4,7		-1,74	0,082
	Matched	0,168	0,173	-1,3	72,1	-0,40	0,690
1986 - 1995	Unmatched	0,359	0,297	13,2		4,98	0,000
	Matched	0,358	0,358	0,2	98,8	0,05	0,962
1996 - 2006	Unmatched	0,294	0,281	2,9		1,07	0,286
	Matched	0,294	0,286	1,8	35,9	0,54	0,586
Tamaño del municipio (< 40.000 hab.)	Unmatched	0,648	0,574	15,2		5,59	0,000
	Matched	0,647	0,655	-1,5	90,0	-0,46	0,644
Grado de discapacidad máximo							
34-65%	Unmatched	0,513	0,427	17,2		6,40	0,000
	Matched	0,513	0,502	2,2	87,0	0,66	0,508
Más del 65%	Unmatched	0,102	0,128	-8,3		-3,00	0,003
	Matched	0,102	0,109	-2,1	75,3	-0,63	0,527
Discapacidad en el 1er empleo	Unmatched	0,194	0,122	20,0		7,85	0,000
	Matched	0,193	0,183	2,6	86,9	0,72	0,471

**Cuadro A. 3. Reducción en el sesgo. GT2. Kernel matching**

		Media		% reducción		t-test	
		Treated	Control	%bias	bias	t	p> t
Sexo (% hombres)	Unmatched	0,527	0,691	-34,0		-7,24	0,000
	Matched	0,529	0,535	-1,3	96,1	-0,19	0,850
Edad	Unmatched	35,932	41,576	-53,9		-10,31	0,000
	Matched	35,775	36,212	-4,2	92,3	-0,65	0,518
Edad en el primer empleo	Unmatched	26,290	22,511	48,9		10,88	0,000
	Matched	26,199	26,120	1,0	97,9	0,14	0,892
Jefes administrativos	Unmatched	0,004	0,011	-7,7		-1,35	0,178
	Matched	0,004	0,006	-1,8	76,2	-0,33	0,741
Ayudantes no titulados	Unmatched	0,002	0,008	-7,7		-1,31	0,191
	Matched	0,002	0,002	0,6	92,0	0,14	0,887
Oficiales administrativos	Unmatched	0,020	0,075	-26,1		-4,42	0,000
	Matched	0,020	0,025	-2,2	91,7	-0,46	0,646
Subalternos	Unmatched	0,024	0,025	-0,6		-0,13	0,898
	Matched	0,025	0,028	-2,0	-212,6	-0,29	0,775
Auxiliares administrativos	Unmatched	0,077	0,108	-10,6		-2,06	0,039
	Matched	0,078	0,073	1,8	83,2	0,29	0,770
Trabajadores cualificados	Unmatched	0,022	0,078	-25,9		-4,41	0,000
	Matched	0,022	0,037	-6,7	74,1	-1,28	0,200
Trabajadores semi-cualificados	Unmatched	0,235	0,144	23,3		5,23	0,000
	Matched	0,234	0,167	17,2	26,1	2,51	0,012
Peones y asimilados	Unmatched	0,596	0,337	53,5		11,21	0,000
	Matched	0,594	0,625	-6,4	88,1	-0,94	0,346
Otros	Unmatched	0,011	0,195	-63,5		-9,88	0,000
	Matched	0,011	0,028	-5,8	90,9	-1,81	0,071
Aragón	Unmatched	0,053	0,026	13,6		3,30	0,001
	Matched	0,054	0,052	0,9	93,4	0,12	0,906
Asturias	Unmatched	0,062	0,030	15,3		3,74	0,000
	Matched	0,063	0,052	4,9	67,9	0,66	0,510
Balears	Unmatched	0,018	0,025	-4,9		-0,95	0,343
	Matched	0,018	0,018	-0,2	95,3	-0,04	0,970
Canarias	Unmatched	0,002	0,037	-25,5		-3,95	0,000
	Matched	0,002	0,007	-3,1	87,8	-0,97	0,330
Cantabria	Unmatched	0,022	0,013	6,5		1,51	0,132
	Matched	0,022	0,018	3,0	54,1	0,42	0,676
Castilla La Mancha	Unmatched	0,026	0,038	-6,6		-1,27	0,204
	Matched	0,027	0,025	1,2	81,8	0,20	0,841
Castilla y León	Unmatched	0,046	0,050	-1,9		-0,39	0,696

	Matched	0,047	0,043	2,0	-2,3	0,31	0,759
Cataluña	Unmatched	0,167	0,164	0,9		0,18	0,857
	Matched	0,170	0,224	-14,5	-1564,3	-2,03	0,042
Galicia	Unmatched	0,004	0,022	-15,7		-2,58	0,010
	Matched	0,004	0,006	-1,4	91,4	-0,32	0,747
Madrid	Unmatched	0,022	0,060	-19,4		-3,40	0,001
	Matched	0,022	0,019	1,8	90,9	0,37	0,714
Murcia	Unmatched	0,152	0,132	5,6		1,19	0,235
	Matched	0,154	0,169	-4,3	23,0	-0,61	0,540
Navarra	Unmatched	0,018	0,065	-24,0		-4,07	0,000
	Matched	0,018	0,016	0,8	96,7	0,18	0,857
País Vasco	Unmatched	0,015	0,022	-4,7		-0,91	0,363
	Matched	0,016	0,010	3,9	18,2	0,69	0,491
La Rioja	Unmatched	0,215	0,035	56,5		17,86	0,000
	Matched	0,203	0,173	9,4	83,4	1,14	0,253
C. Valenciana	Unmatched	0,004	0,009	-5,5		-1,00	0,318
	Matched	0,004	0,004	0,4	92,5	0,08	0,939
Ceuta	Unmatched	0,057	0,119	-22,0		-4,01	0,000
	Matched	0,058	0,049	3,0	86,3	0,57	0,571
Melilla	Unmatched	0,002	0,004	-3,0		-0,56	0,574
	Matched	0,002	0,002	0,8	74,4	0,14	0,887
Año de entrada al Mercado de trabajo							
1976 - 1985	Unmatched	0,040	0,186	-47,5		-7,94	0,000
	Matched	0,040	0,043	-0,8	98,3	-0,18	0,854
1986 - 1995	Unmatched	0,321	0,297	5,2		1,08	0,282
	Matched	0,315	0,322	-1,6	69,4	-0,23	0,814
1996 - 2006	Unmatched	0,637	0,281	76,4		16,21	0,000
	Matched	0,643	0,607	7,8	89,8	1,12	0,264
Tamaño del municipio (< 40.000 hab.)	Unmatched	0,686	0,574	23,3		4,68	0,000
	Matched	0,681	0,695	-2,9	87,6	-0,45	0,656
Grado de discapacidad máximo							
34-65%	Unmatched	0,525	0,427	19,7		4,07	0,000
	Matched	0,529	0,507	4,4	77,4	0,66	0,508
Más del 65%	Unmatched	0,108	0,128	-6,4		-1,29	0,199
	Matched	0,109	0,106	0,9	86,1	0,14	0,889
Discapacidad en el 1er empleo	Unmatched	0,701	0,122	145,6		35,37	0,000
	Matched	0,696	0,699	-0,7	99,5	-0,09	0,929

**Cuadro A. 4. Reducción en el sesgo. GT3. Kernel matching**

		Media		% reducción		t-test	
		Treated	Control	%bias	bias	t	p> t
Sexo (% hombres)	Unmatched	0,647	0,691	-9,4		-3,33	0,001
	Matched	0,648	0,658	-2,1	77,1	-0,59	0,555
Edad	Unmatched	41,119	41,576	-4,3		-1,45	0,146
	Matched	41,116	41,097	0,2	96,0	0,05	0,960
Edad en el primer empleo	Unmatched	22,032	22,511	-7,2		-2,45	0,014
	Matched	22,033	21,849	2,8	61,5	0,82	0,412
Jefes administrativos	Unmatched	0,004	0,011	-7,5		-2,38	0,017
	Matched	0,005	0,004	0,4	94,6	0,15	0,878
Ayudantes no titulados	Unmatched	0,006	0,008	-2,2		-0,75	0,453
	Matched	0,006	0,007	-1,1	50,8	-0,31	0,754
Oficiales administrativos	Unmatched	0,032	0,075	-19,1		-6,07	0,000
	Matched	0,032	0,032	-0,0	99,8	-0,01	0,991
Subalternos	Unmatched	0,019	0,025	-4,0		-1,36	0,174
	Matched	0,019	0,018	0,8	81,1	0,23	0,819
Auxiliares administrativos	Unmatched	0,089	0,108	-6,4		-2,21	0,027
	Matched	0,089	0,091	-0,8	87,5	-0,23	0,816
Trabajadores cualificados	Unmatched	0,063	0,078	-5,9		-2,03	0,043
	Matched	0,063	0,064	-0,4	92,6	-0,13	0,899

Trabajadores semi-cualificados	Unmatched	0,174	0,144	8,1		2,91	0,004
	Matched	0,174	0,164	2,5	68,5	0,69	0,489
Peones y asimilados	Unmatched	0,412	0,337	15,5		5,52	0,000
	Matched	0,412	0,412	-0,0	99,8	-0,01	0,992
Otros	Unmatched	0,191	0,195	-0,9		-0,32	0,746
	Matched	0,192	0,198	-1,5	-67,9	-0,43	0,668
Aragón	Unmatched	0,044	0,026	9,8		3,73	0,000
	Matched	0,044	0,042	1,2	87,4	0,31	0,756
Asturias	Unmatched	0,048	0,030	9,3		3,51	0,000
	Matched	0,048	0,046	0,8	91,4	0,20	0,839
Balears	Unmatched	0,023	0,025	-1,0		-0,36	0,721
	Matched	0,023	0,024	-0,7	29,8	-0,20	0,841
Canarias	Unmatched	0,010	0,037	-17,9		-5,45	0,000
	Matched	0,010	0,011	-0,5	97,1	-0,21	0,833
Cantabria	Unmatched	0,017	0,013	2,7		0,99	0,321
	Matched	0,017	0,016	0,3	89,8	0,07	0,942
Castilla La Mancha	Unmatched	0,018	0,038	-12,2		-3,91	0,000
	Matched	0,018	0,018	-0,1	99,0	-0,04	0,967
Castilla y León	Unmatched	0,057	0,050	3,0		1,09	0,277
	Matched	0,057	0,058	-0,5	83,0	-0,14	0,889
Cataluña	Unmatched	0,203	0,164	10,3		3,71	0,000
	Matched	0,204	0,205	-0,2	97,9	-0,06	0,955
Galicia	Unmatched	0,009	0,022	-10,8		-3,41	0,001
	Matched	0,009	0,009	-0,1	99,4	-0,02	0,982
Madrid	Unmatched	0,015	0,060	-23,7		-7,22	0,000
	Matched	0,015	0,016	-0,5	97,9	-0,21	0,833
Murcia	Unmatched	0,139	0,132	2,1		0,75	0,452
	Matched	0,140	0,141	-0,3	84,6	-0,09	0,929
Navarra	Unmatched	0,018	0,065	-23,8		-7,28	0,000
	Matched	0,018	0,019	-0,3	98,6	-0,14	0,888
País Vasco	Unmatched	0,015	0,022	-4,7		-1,58	0,113
	Matched	0,015	0,016	-0,1	98,4	-0,02	0,982
La Rioja	Unmatched	0,166	0,035	44,5		19,66	0,000
	Matched	0,164	0,158	2,1	95,3	0,46	0,644
C. Valenciana	Unmatched	0,017	0,009	7,0		2,72	0,007
	Matched	0,017	0,016	0,7	89,9	0,17	0,862
Ceuta	Unmatched	0,067	0,119	-17,9		-5,89	0,000
	Matched	0,068	0,068	-0,3	98,5	-0,09	0,932
Melilla	Unmatched	0,002	0,004	-3,6		-1,16	0,244
	Matched	0,002	0,002	-0,1	96,6	-0,04	0,967
Año de entrada al Mercado de trabajo							
1976 - 1985	Unmatched	0,185	0,186	-0,2		-0,08	0,937
	Matched	0,185	0,191	-1,6	-639,3	-0,46	0,648
1986 - 1995	Unmatched	0,366	0,297	14,7		5,26	0,000
	Matched	0,365	0,353	2,6	82,1	0,72	0,473
1996 - 2006	Unmatched	0,246	0,281	-7,9		-2,77	0,006
	Matched	0,247	0,249	-0,4	95,3	-0,11	0,916
Tamaño del municipio (< 40.000 hab.)	Unmatched	0,643	0,574	14,2		4,98	0,000
	Matched	0,642	0,644	-0,4	97,5	-0,10	0,918
Grado de discapacidad máximo							
34-65%	Unmatched	0,524	0,427	19,4		6,86	0,000
	Matched	0,523	0,507	3,1	83,8	0,87	0,385
Más del 65%	Unmatched	0,094	0,128	-10,9		-3,69	0,000
	Matched	0,095	0,100	-1,8	83,7	-0,52	0,602
Discapacidad en el 1er empleo	Unmatched	0,107	0,122	-4,7		-1,64	0,101
	Matched	0,107	0,105	0,6	87,0	0,18	0,859

**Cuadro A. 5. Estimación del *propensity score*. Andalucía**

	GT1			GT2			GT3		
	Coef.		Err.est	Coef.		Err.est	Coef.		Err.est
<b>Hombre (ref: mujer)</b>	-0,068		0,099	-0,442 **		0,179	-0,067		0,102
<b>Edad en 2006</b>	0,029 *		0,016	0,069 **		0,031	0,027		0,017
<b>Discapacidad en el primer episodio de empleo</b>	0,353 **		0,143				0,048		0,158
<b>Grado de discapacidad máximo (ref: 33%)</b>									
34-65%	0,259 ***		0,100	-0,840 *		0,340	0,293 ***		0,102
Más del 65%	-0,232		0,159	1,581 ***		0,218	-0,171		0,162
<b>Edad en el primer episodio de empleo</b>	-0,028		0,017	-0,060 *		0,031	-0,027		0,017
<b>Año de entrada al Mercado laboral (ref: antes de 1975)</b>									
1976 - 1985	0,575 ***		0,200	5,729		1570,491	0,544 ***		0,203
1986 - 1995	0,836 ***		0,315	6,300		1570,491	0,786 **		0,323
1996 - 2006	0,841 *		0,463	0,062		0,177	0,813 *		0,476
<b>Grupo de cotización (ref: alta cualificación)</b>									
Jefes administrativos									
Ayudantes no titulados	0,595		0,693				0,546		0,697
Oficiales administrativos	0,204		0,535	4,880		1570,491	0,161		0,541
Subalternos	0,260		0,581				0,235		0,585
Auxiliares administrativos	0,477		0,529	4,308		1570,491	0,458		0,534
Trabajadores cualificados	0,583		0,534	5,369		1570,491	0,509		0,540
Trabajadores semi-cualificados	0,575		0,522	5,466		1570,491	0,464		0,528
Peones y asimilados	0,785		0,511	5,627		1570,491	0,715		0,516
Otros	0,345		0,531	5,042		1570,491	0,289		0,535
<b>Tamaño del municipio (ref: &lt; 40.000 hab.)</b>	0,181 **		0,091	-0,109		0,200	0,215 **		0,093
<b>Constante</b>	-2,854 ***		0,787				-2,762 ***		0,803

**Cuadro A. 6. Estimación del ATT (efecto de trabajar en un CEE sobre la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria). Andalucía**

	GT1			GT2			GT3		
	ATT	Err.est.	T-stat	ATT	Err.est.	T-stat	ATT	Err.est.	T-stat
Kernel matching	-0,261	0,030	-8,63	-0,317	0,067	-4,70	-0,236	0,031	-7,71
NNM (1)	-0,260	0,031	-8,37	-0,320	0,067	-4,80	-0,230	0,032	-7,23
NNM (2)	-0,262	0,031	-8,59	-0,320	0,067	-4,80	-0,240	0,031	-7,77
Radius (calliper 0.001)	-0,272	0,031	-8,72	-0,250	0,099	-2,52	-0,234	0,031	-7,48
Métrica de Mahalanobis	-0,274	0,030	-9,14	-0,320	0,067	-4,80	-0,250	0,030	-8,23

**Cuadro A. 7. Estimación del *propensity score*. Cataluña**

	GT1		GT2		GT3	
	Coef.	Err.est	Coef.	Err.est	Coef.	Err.est
<b>Hombre (ref: mujer)</b>	0,108	0,082	0,055	0,148	0,056	0,085
<b>Edad en 2006</b>	0,017	0,014	0,011	0,023	0,011	0,014
<b>Discapacidad en el primer episodio de empleo</b>	0,076	0,132	0,938 ***	0,182	-0,501 ***	0,162
<b>Grado de discapacidad máximo (ref: 33%)</b>						
34-65%	0,145 *	0,081	0,010	0,154	0,168 **	0,084
Más del 65%	0,065	0,128	-0,196	0,238	0,036	0,135
<b>Edad en el primer episodio de empleo</b>	-0,010	0,014	0,006	0,025	-0,007	0,015
<b>Año de entrada al Mercado laboral (ref: antes de 1975)</b>						
1976 - 1985	0,176	0,174	0,657	0,497	0,133	0,178
1986 - 1995	0,476 *	0,268	1,194 **	0,567	0,346	0,281
1996 - 2006	0,234	0,390	0,820	0,740	0,115	0,409
<b>Grupo de cotización (ref: alta cualificación)</b>						
Jefes administrativos	1,060	0,686			1,124	0,693
Ayudantes no titulados	0,662	0,756			0,647	0,760
Oficiales administrativos	0,397	0,519			0,447	0,522
Subalternos	0,926 *	0,525	5,283 ***	0,993	0,523	0,554
Auxiliares administrativos	0,860 *	0,486	4,807 ***	0,940	0,738	0,489
Trabajadores cualificados	0,641	0,500	4,555 ***	0,980	0,643	0,501
Trabajadores semi-cualificados	1,162 **	0,481	4,104 ***	0,986	1,176 **	0,483
Peones y asimilados	1,208 **	0,476	5,193 ***	0,932	1,164 **	0,478
Otros	1,001 **	0,480	3,960 ***	1,004	0,971 **	0,483
<b>Tamaño del municipio (ref: &lt; 40.000 hab.)</b>	0,133 *	0,077	0,241	0,148	0,125	0,080
<b>Constante</b>	-2,658 ***	0,704			-2,318 ***	0,726

**Cuadro A. 8. Estimación del ATT (efecto de trabajar en un CEE sobre la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria). Cataluña**

	GT1			GT2			GT3		
	ATT	Err.est.	T-stat	ATT	Err.est.	T-stat	ATT	Err.est.	T-stat
Kernel matching	-0,220	0,025	-8,65	-0,344	0,059	-5,79	-0,210	0,026	-7,92
NNM (1)	-0,233	0,029	-8,05	-0,392	0,063	-6,25	-0,208	0,031	-6,70
NNM (2)	-0,230	0,027	-8,48	-0,372	0,062	-5,99	-0,216	0,029	-7,56
Radius (calliper 0.001)	-0,224	0,027	-8,39	-0,402	0,072	-5,62	-0,220	0,028	-7,84
Métrica de Mahalanobis	-0,222	0,031	-7,24	-0,392	0,063	-6,20	-0,215	0,032	-6,81

**Cuadro A. 9. Estimación del propensity score. Madrid**

	GT1			GT2			GT3		
	Coef.		Err.est	Coef.		Err.est	Coef.		Err.est
<b>Hombre (ref: mujer)</b>	-0,266	***	0,094	-0,261		0,167	-0,220	**	0,099
<b>Edad en 2006</b>	-0,003		0,016	0,030		0,028	-0,011		0,017
<b>Discapacidad en el primer episodio de empleo</b>	0,297	**	0,139				-0,182		0,161
<b>Grado de discapacidad máximo (ref: 33%)</b>									
34-65%	0,236	**	0,095	1,244	***	0,199	0,295	***	0,098
Más del 65%	-0,115		0,155				-0,154		0,165
<b>Edad en el primer episodio de empleo</b>	-0,017		0,018	-0,041		0,031	-0,012		0,019
<b>Año de entrada al Mercado laboral (ref: antes de 1975)</b>									
1976 - 1985	-0,116		0,212	5,847	***	0,715	-0,172		0,218
1986 - 1995	0,226		0,315	0,278		0,238	0,053		0,330
1996 - 2006	-0,127		0,454	0,051		0,176	-0,311		0,472
<b>Grupo de cotización (ref: alta cualificación)</b>									
Jefes administrativos	-0,615		0,605				-0,482		0,621
Ayudantes no titulados	-0,011		0,490	0,489		0,894	0,079		0,501
Oficiales administrativos	-0,570	*	0,336				-0,475		0,356
Subalternos	0,051		0,403	0,648		0,736	-0,163		0,440
Auxiliares administrativos	0,009		0,311	0,555		0,577	0,044		0,332
Trabajadores cualificados	-0,034		0,339				-0,016		0,357
Trabajadores semi-cualificados	0,051		0,313	0,970	*	0,581	-0,059		0,336
Peones y asimilados	0,200		0,299	0,745		0,565	0,161		0,320
Otros	-0,017		0,316	5,921	***	0,802	-0,015		0,335
<b>Tamaño del municipio (ref: &lt; 40.000 hab.)</b>	0,356	***	0,128	-0,165		0,302	0,331	**	0,131
<b>Constante</b>	-0,524		0,662				-0,229		0,702

**Cuadro A. 10. Estimación del ATT (efecto de trabajar en un CEE sobre la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria). Madrid**

	GT1			GT2			GT3		
	ATT	Err.est.	T-stat	ATT	Err.est.	T-stat	ATT	Err.est.	T-stat
Kernel matching	-0,244	0,030	-8,10	-0,441	0,064	-6,94	-0,191	0,030	-6,31
NNM (1)	-0,229	0,034	-6,82	-0,412	0,075	-5,51	-0,194	0,034	-5,63
NNM (2)	-0,239	0,031	-7,59	-0,419	0,069	-6,12	-0,184	0,033	-5,66
Radius (calliper 0.001)	-0,215	0,032	-6,71	-0,355	0,087	-4,09	-0,203	0,033	-6,20
Métrica de Mahalanobis	-0,221	0,035	-6,23	-0,353	0,077	-4,58	-0,175	0,037	-4,79



**Cuadro A. 11. Estimación del propensity score. País Vasco**

	GT1			GT2			GT3		
	Coef.		Err.est	Coef.		Err.est	Coef.		Err.est
<b>Hombre (ref: mujer)</b>	-0,297	**	0,130	-0,448	*	0,237	-0,314	**	0,135
<b>Edad en 2006</b>	0,004		0,022	-0,020		0,041	0,006		0,023
<b>Discapacidad en el primer episodio de empleo</b>	0,478	**	0,203	1,918	***	0,309	0,053		0,233
<b>Grado de discapacidad máximo (ref: 33%)</b>									
34-65%	0,456	***	0,129	0,638	***	0,245	0,471	***	0,132
Más del 65%	-0,302		0,192	-0,665	*	0,371	-0,280		0,201
<b>Edad en el primer episodio de empleo</b>	0,014		0,024	0,061		0,042	0,009		0,025
<b>Año de entrada al Mercado laboral (ref: antes de 1975)</b>									
1976 - 1985	0,187		0,276	5,791	***	1,458	0,176		0,283
1986 - 1995	0,398		0,435	6,203	***	1,216	0,388		0,450
1996 - 2006	0,036		0,631	5,130	***	1,050	0,123		0,653
<b>Grupo de cotización (ref: alta cualificación)</b>									
Jefes administrativos	0,382		0,965				0,150		0,969
Ayudantes no titulados									
Oficiales administrativos	0,733		0,614	0,386		0,956	0,488		0,622
Subalternos	1,273	*	0,666				1,074		0,673
Auxiliares administrativos	0,610		0,592	0,640		0,875	0,385		0,596
Trabajadores cualificados	0,900		0,609				0,648		0,615
Trabajadores semi-cualificados	1,293	**	0,567	2,693	***	0,800	0,953	*	0,573
Peones y asimilados	1,147	**	0,565	1,706	**	0,792	0,833		0,572
Otros	1,122	*	0,587	1,574	*	0,894	0,802		0,592
<b>Tamaño del municipio (ref: &lt; 40.000 hab.)</b>	0,014		0,119	0,402	*	0,229	-0,011		0,122
<b>Constante</b>	-1,567		1,018				-1,288		1,043

**Cuadro A. 12. Estimación del ATT (efecto de trabajar en un CEE sobre la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria). País Vasco**

	GT1			GT2			GT3		
	ATT	Err.est.	T-stat	ATT	Err.est.	T-stat	ATT	Err.est.	T-stat
Kernel matching	-0,441	0,042	-10,47	-0,514	0,100	-5,12	-0,424	0,043	-9,90
NNM (1)	-0,420	0,052	-8,06	-0,511	0,092	-5,55	-0,408	0,051	-7,96
NNM (2)	-0,438	0,048	-9,10	-0,527	0,080	-6,57	-0,422	0,048	-8,87
Radius (calliper 0.001)	-0,401	0,062	-6,48	-0,571	0,137	-4,16	-0,408	0,057	-7,20
Métrica de Mahalanobis	-0,498	0,047	-10,62	-0,511	0,089	-5,76	-0,500	0,048	-10,46

**Cuadro A. 13. Estimación del *propensity score*. Comunidad Valenciana**

	GT1			GT2			GT3		
	Coef.		Err.est	Coef.		Err.est	Coef.		Err.est
<b>Hombre (ref: mujer)</b>	-0,303	**	0,120	-0,261		0,277	-0,284	**	0,123
<b>Edad en 2006</b>	0,023		0,021	0,017		0,052	0,023		0,021
<b>Discapacidad en el primer episodio de empleo</b>	0,632	***	0,204	1,832	***	0,328	0,429	*	0,228
<b>Grado de discapacidad máximo (ref: 33%)</b>									
34-65%	-0,021		0,124	-0,064		0,327	0,019		0,127
Más del 65%	0,120		0,181	0,306		0,408	0,071		0,190
<b>Edad en el primer episodio de empleo</b>	-0,027		0,022	-0,010		0,054	-0,032		0,023
<b>Año de entrada al Mercado laboral (ref: antes de 1975)</b>									
1976 - 1985	0,539	**	0,253				0,546	**	0,257
1986 - 1995	0,734	*	0,412	5,041		3557,978	0,730	*	0,425
1996 - 2006	0,820		0,595	4,972		3557,978	0,822		0,611
<b>Grupo de cotización (ref: alta cualificación)</b>									
Jefes administrativos									
Ayudantes no titulados									
Oficiales administrativos	5,069	***	0,799				4,770	***	0,826
Subalternos	4,689	***	0,878				4,374	***	0,905
Auxiliares administrativos	5,008	***	0,775	5,355		3557,978	4,514	***	0,811
Trabajadores cualificados	5,531	***	0,798	5,443		3557,978	5,159	***	0,825
Trabajadores semi-cualificados	5,336	***	0,768	6,163		3557,978	4,954	***	0,794
Peones y asimilados	5,800	***	0,761	6,173		3557,978	5,365	***	0,786
Otros	5,415	***	0,757				5,001	***	0,782
<b>Tamaño del municipio (ref: &lt; 40.000 hab.)</b>	0,077		0,113	0,444		0,273	0,084		0,116
<b>Constante</b>	-7,394								

**Cuadro A. 14. Estimación del ATT (efecto de trabajar en un CEE sobre la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria). Comunidad Valenciana**

	GT1			GT2			GT3		
	ATT	Err.est.	T-stat	ATT	Err.est.	T-stat	ATT	Err.est.	T-stat
Kernel matching	-0,280	0,044	-6,40	-0,354	0,109	-3,25	-0,252	0,045	-5,65
NNM (1)	-0,270	0,049	-5,47	-0,364	0,105	-3,46	-0,260	0,047	-5,49
NNM (2)	-0,287	0,045	-6,31	-0,364	0,105	-3,46	-0,264	0,046	-5,78
Radius (calliper 0.001)	-0,281	0,050	-5,62	-0,277	0,191	-1,45	-0,270	0,048	-5,64
Métrica de Mahalanobis	-0,261	0,049	-5,34	-0,364	0,105	-3,46	-0,231	0,050	-4,63