

LA MUJER CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL. CENTRO ESPECIALES DE EMPLEO DE INICIATIVA SOCIAL PARA PERSONAS CON ESPECIALES DIFICULTADES DE INTEGRACIÓN

XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa
Economía Social: crecimiento económico y bienestar

Manuel Francisco Salinas Tomás



RESUMEN

La mujer con discapacidad intelectual, es uno de los colectivos más desfavorecidos en términos de exclusión social. Su condición de ciudadanía plena implica tratar la cuestión en relación a sus derechos, por los que el Estado ha de velar como principal garante.

La integración social de las personas con discapacidad mediante el empleo, es el aspecto clave aquí a considerar, más concretamente de las mujeres con discapacidad intelectual.

Así, de las diferentes medidas implementadas por la administración para la inserción socio-laboral de personas con especiales dificultades de acceso al trabajo, como es el caso de las mujeres con discapacidad, los centros especiales de empleo (CEE) y, de un modo más específico, los CEE de iniciativa social, suponen el paso de mayor trascendencia dado hasta ahora por su importancia y valor social y económico.

PALABRAS CLAVE: Mujer, discapacidad intelectual, empleo, CEE, economía social, iniciativa social, derechos, género.

EXCLUSIÓN Y CIUDADANÍA

Ser mujer y discapacitada, une en una misma ecuación, dos elementos de exclusión que confieren a la persona una situación específica de desventaja social.

Nuestra sociedad arrastra una tendencia tradicional histórica, socio cultural en la que la dimensión de ciudadanía plena se talla en referencia a ser hombre blanco y sin ninguna tara. Desde ahí, todo lo que no encaja en ese perfil parte con una desventaja de serie que se va a plasmar en una situación de discriminación y posible exclusión social, que va a alcanzar a la persona limitando su condición de ciudadanía.

Por consiguiente, si bien es cierto que el ser "ciudadanos" nos acerca a la igualdad, también lo es el hecho de que existen otros aspectos que confieren a la persona una situación de desventaja que en muchos casos va a suponer un obstáculo difícil de salvar, en forma de tara, que la hace partir desde una posición desigual.

En tal sentido, ser mujer supone el principal aspecto de diferenciación y desventaja que se da entre personas iguales. Esto es así explícitamente en la mayoría de sociedades, pero incluso en las más avanzadas, pese a los derechos y leyes que plasman esa igualdad, la realidad en forma de estadísticas se muestra aplastante: en España las mujeres reciben como salario medio un 20% menos que los hombres realizando las mismas tareas. Además, la mayoría de puestos de dirección en el mundo de la empresa, la política, las universidades, etc., son copados por hombres, siendo los datos más explícitos conforme se sube en la pirámide. Respecto al lenguaje y los medios de comunicación siguen el mismo patrón, arrastrando, manteniendo y fomentando dicha diferenciación.

Sin duda, la situación al respecto es consecuencia de la realidad histórico y social y que, pese a que las leyes nos igualan – incluyendo por ejemplo aspectos como la discriminación positiva – sigue habiendo un lastre cultural por el que la idea de ser

mujer se asocia a una serie de estereotipos, que finalmente la siguen posicionando en un punto de partida por detrás del hombre.

Pero, tras el género, posiblemente el otro aspecto de mayor exclusión y marginación entre seres humanos ha sido y es el de la discapacidad. Sin entrar a profundizar en la amplitud del término y las diferencias significativas existentes entre las múltiples causas y grados que la originan, hablar de discapacidad es hacerlo de un colectivo de personas que históricamente ha sido - y en muchos casos en la práctica lo sigue siendo - objeto de exclusión social.

En términos de derechos humanos, tanto por lo que expresa como por lo que posibilita, esta exclusión afectaría intrínsecamente a la condición de ciudadanía, entendida esta en la actualidad como el elemento que, en el concepto moderno de sociedad nos acerca a la igualdad.

Marshall (1950), es el primero en acuñar el término ciudadanía social y el que plantea que este se alcanza a través del acceso a los recursos básicos para el ejercicio de los deberes. Para alcanzar dicho Status, Marshall expone que históricamente se ha pasado por tres fases en cuanto a la adquisición de derechos; así en una primera fase se alcanzan los derechos civiles, en una segunda fase los derechos políticos y en una tercera fase los derechos económicos y sociales. Una condición que parte del concepto de ciudadanía de Marshall, pero que va más allá del disfrute de derechos civiles y políticos buscando alcanzar también los derechos económicos, sociales y culturales (Etxeberria, 2007).

En palabras de Añón (2002), *la noción de ciudadanía no puede ser independiente de la dimensión social y económica*, además, no es suficiente con la mera adquisición de la titularidad del derecho sino que es necesaria también la satisfacción de los mismos. Desde esta perspectiva socioeconómica, uno de los elementos que van a contribuir de un modo más potente a la adquisición de equidad va a ser a priori el trabajo.

Sin entrar a valorar las diferencias y discusiones existentes entre el concepto de ciudadanía social y ciudadanía laboral (Añón, 2002), podemos afirmar que en general tenemos internalizado y aceptado que el trabajo remunerado es una de las vías más comunes de acceso al disfrute de derechos - satisfacción de necesidades -, en gran parte de la sociedad.

INCLUSIÓN, EMPLEO Y DISCAPACIDAD

En una sociedad y cultura, en la que como hemos visto anteriormente, la condición de ciudadanía para la mayoría de las personas va a venir dada, entre otros aspectos, principalmente por el acceso al mercado laboral a través del empleo, es obvio pensar que para cualquier persona con discapacidad también lo va a ser.

El empleo normaliza y confiere autonomía a la persona, en tanto en cuanto, la dota de medios económicos para, al menos, subsistir e independizarse. Así una de las vías que ha permitido a las personas con discapacidad comenzar a salir de la exclusión ha sido la de la inserción de las mismas en el mercado laboral. Una inclusión que estima en las aptitudes para trabajar el eje principal que separa -al menos en la percepción de la sociedad e incluso de la propia persona con discapacidad - la validez de la invalidez.

Tomando la Declaración Universal de los Derechos Humanos como marco del concepto de ciudadanía, nos encontramos que mientras en su artículo uno aparece: "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos..." en el

artículo siete dice: "todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Una lectura, sin duda, que pone de manifiesto el papel del Estado a la hora de garantizar y velar para que dichos principios alcancen a toda la población sin excepción. Por un lado, la condición de ciudadanía¹ para que el individuo – en este caso, mujer con discapacidad – pueda participar libremente y en igualdad como sujeto político en la gestión del Estado; y por otro, ejerciendo una función de tutelaje que compense las posibles limitaciones extrínsecas a la persona fruto de su condición propia, como sucede con la persona que tiene una discapacidad o, simplemente, por el hecho de ser mujer.

En España, la Ley de Integración Social de los Minusválidos de 1982 (LISMI)² supone el momento clave en el que por primera vez, se articula un texto que, unido al posterior desarrollo de la misma y su reglamentación, y más adelante revisado y actualizado a través de la Ley General de Discapacidad (LGD)³, va a plantear un nuevo paradigma de la discapacidad poniendo el acento en las capacidades más que en las limitaciones.

En su artículo 3, la LISMI establece *que las personas con discapacidad tendrán derecho a la integración laboral*. Así, entre las diferentes medidas previstas para facilitar dicho derecho, nos encontramos con:

- Los Centros Especiales de Empleo (en adelante CEE)
- Los enclaves laborales
- Los programas de empleo con apoyo
- El acceso de las personas con discapacidad a la Función Pública
- Autoempleo de las personas con discapacidad
- La cuota de reserva de puestos de trabajo del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores.

El desarrollo e impulso real de las medidas de integración viene a darse a finales de la década de los 90 y principios del 2000. Primero los CEE y más adelante los enclaves laborales y los programas de empleo con apoyo. De entre todas estas medidas los CEE son los primeros en ponerse en marcha viviendo un incremento importante hasta la llegada de la crisis.

METODOLOGÍA Y FUENTES

La metodología empleada para el presente trabajo se ha basado en la consulta a fuentes primarias detalladas a continuación, lo que ha sido uno de los aspectos que ha entrañado mayor complicación debido a la diversidad de los mismos. Los diferentes estudios e informes, ofrecen una información que en ocasiones no coincide y que, en el caso de la mujer con discapacidad se plasma en datos genéricos que no aportan una información relevante, pero, aun así, nos pueden servir para conocer la situación de la mujer con discapacidad en el ámbito laboral y su problemática concreta en los CEE.

¹ Otro aspecto es como cada Estado dirige la adquisición de la ciudadanía, no existiendo en este caso un principio universal que se aplique. Las circunstancias socioeconómicas y específicas de cada país, condicionan sobre manera dicha adquisición.

² LISMI. Ley 13/1982, de 7 de abril. Ley de Integración Social de los Minusválidos.

³ La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobada mediante el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, ha integrado en una sola norma la Ley de Integración Social de Personas con Discapacidad (LISMI), de 1982; la Ley de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, de 2003, y la Ley por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, de 2007.

Los diferentes estudios e investigaciones, aquí tratados, utilizan como fuentes las diferentes bases de datos existentes sobre discapacidad⁴. Aunque a un nivel global los datos pueden ser similares, en cuanto nos acercamos a variables concretas, podemos encontrarnos con diferencias importantes tal y como señala Rodríguez (2013). La definición, concepto y alcance de la discapacidad es uno de los elementos que mayores diferencias provoca, pues no es lo mismo considerar la discapacidad como la incapacidad para realizar un trabajo que considerar discapacidad como aquella valorada y reconocida por la administración a través del correspondiente certificado. También vamos a encontrar diferencias, entre aquellas encuestas específicas sobre discapacidad y aquellas genéricas en las que los datos sobre discapacidad sean una parte de la misma.

En el caso de los CEE, al ser una medida administrativa de integración, es inevitable que los datos y personas a las que alcanza, sean aquellas que están en posesión de un reconocimiento oficial de su minusvalía.

El objetivo de este trabajo no es realizar un análisis exhaustivo de los datos de los diferentes estudios, sino, más bien una reflexión sobre sus conclusiones, básicamente, en aquellos aspectos que tienen que ver con las posibles diferencias existentes en cuanto al empleo de las personas con discapacidad en relación al género en los CEE.

Las fuentes consultadas han sido las siguientes:

- *El Empleo de las personas con discapacidad 2012* (Informe elaborado por el INE y publicado en enero de 2014)
- *Análisis de las estadísticas sobre discapacidad derivadas de la Encuesta de Población Activa (EPA)* Módulos EPA sobre discapacidad y problemas de salud y Estadística de El Empleo de las personas con discapacidad (2013)
- *Informe Olivenza 2014*, sobre la situación de la discapacidad en España encargado por El Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED).
- El estudio *Presente y futuro de los centros especiales de empleo*. Elaborado por KPMG en el marco del Programa Operativo del FSE de Lucha contra la Discriminación 2007-2013 cofinanciado por el Fondo Social Europeo
- *Fuentes de Información sobre discapacidad y empleo en España* (Rodríguez, V. 2013)
- *Centros Especiales de Empleo para personas con discapacidad con especiales dificultades de acceso al trabajo*. Tesis doctoral de García Sabater, A. (2015)

Si bien es importante señalar que el informe referencia sobre discapacidad, y que es citado como tal en la mayoría de estudios realizados, sería la *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD 2008)* elaborada por el INE, y las sucesivas actualizaciones en base a los datos recogidos en las sucesivas EPA. Además de ser una de las encuestas más completas y extensas que existen sobre discapacidad, es la primera que se adapta a la definición de la OMS en cuanto al concepto de discapacidad, así como la denominación de paro equiparada a la de la EPA.

⁴ Encuesta de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de 1982 (EDDM). Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999 (EDDES). Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia de 2008 (EDAD). Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE), sustituido, a partir de 2004, por la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV). Módulo sobre Personas con Discapacidad y su Relación con el Mercado de Trabajo, de la Encuesta de Población Activa (EPA) del segundo trimestre de 2002. Módulo sobre Problemas de Salud y su Relación con el Empleo, de la EPA 2011; y la estadística sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD), resultado de la explotación conjunta de la EPA y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD).

CRISIS, ESTADO DE BIENESTAR Y DISCAPACIDAD

Podemos afirmar sin miedo a equivocarnos que la crisis económica actual es una de las más graves de la historia moderna, sobre todo si la referenciamos al retroceso que para el estado de bienestar está suponiendo. La previsión es que viene para quedarse, al menos durante un largo periodo de tiempo, en el que expertos señalan la posibilidad de que los niveles de bienestar alcanzados en el periodo anterior a la crisis no vuelvan a darse.

Si los colectivos vulnerables por excelencia – personas migrantes, mujer, tercera edad, personas con discapacidad, etc. - son los que han visto mejoradas sus condiciones de vida gracias al desarrollo del Estado de Bienestar, es lógico pensar que el retroceso del mismo va a incidir negativamente tanto en su calidad de vida, como en su condición de ciudadanía alcanzadas.

De entre todos ellos las personas con discapacidad se encuentran entre las que crisis va a golpear con mayor dureza pues sus avances, en términos de calidad de vida, ha dependido en gran medida, en los últimos años, del desarrollo de la sociedad de bienestar.

Sanidad, dependencia, educación y empleo son algunos de los sectores en los que la crisis se ha manifestado de un modo más fehaciente. Sectores que, indudablemente y en mayor o menor medida, afectan de un modo transversal a la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Un estado de bienestar que, en nuestro país, a consecuencia del periodo de aislamiento que supuso la dictadura franquista, va a llegar con un retraso significativo respecto al resto de la UE y que, debido en parte a esa relativa frágil consolidación, al llegar la crisis, su deterioro es mayor y más rápido que en los países vecinos.

Como ya hemos señalado, el camino hacia la adquisición plena de derechos, se presenta largo. Pese a los grandes avances en temas legislativos, *la discriminación y la desigualdad siguen difundidas en casi todos los países*, como así lo indica el informe Olivenza (2014)⁵. Es importante destacar, además, que los años de crecimiento económico en España no se vieron reflejados del mismo modo, en cuanto a un impacto proporcional destacable, en el empleo de las personas con discapacidad; siendo la tasa de empleo, con respecto a países avanzados de la UE (Alemania, Reino Unido o Suecia), considerablemente más baja.

En el mismo informe, se señala que existe una situación de desventaja del 45% con respecto al resto de población, hablando en términos de derechos relacionados con la exclusión y tomando como indicadores los siguientes: participación política, educación, vivienda, salud y apoyos por discapacidad.

⁵ Informe OLIVENZA 2014, sobre la situación de la discapacidad en España encargado por El Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED) es un instrumento técnico que la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad y Real Patronato sobre Discapacidad), pone al servicio de las Administraciones Públicas, la Universidad y el Tercer Sector, para la recopilación, sistematización, actualización, generación y difusión de información relacionada con el ámbito de la discapacidad. El OED tiene su amparo en el artículo 73 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Se configura como instrumento de promoción y orientación de las políticas públicas de conformidad con la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.

DISCAPACIDAD, GÉNERO Y MERCADO DE TRABAJO

Mientras que la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) en su artículo 27 recoge: *Las mujeres con discapacidad tienen derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles*; el informe del INE sobre *el empleo de las personas con discapacidad (2010)*, señala a las mujeres con discapacidad intelectual, como a un colectivo especialmente frágil en el ámbito laboral.

Como ya hemos visto, la combinación de discapacidad y género colocan a las mujeres con discapacidad como uno de los colectivos que sufre un mayor grado de discriminación en nuestra sociedad. Si nos situamos en el ámbito laboral como elemento clave de la inclusión, nos vamos a encontrar una realidad para nada esperanzadora. Para Feaps y Afem⁶ la mujer discapacitada padece una de discriminación múltiple que se ve agravada cuando dicha discapacidad es intelectual, así, nos encontramos con una tasa de inactividad en las mismas que ronda el 70% que aumenta en el caso de que la discapacidad sea intelectual, teniendo en cuenta que la tasa de inactividad de la mujer sin discapacidad se sitúa alrededor del 32%.

Además, si la tasa de paro en la mujer con discapacidad, alcanza el 25%, cuando se trata de la mujer con discapacidad intelectual, llegamos a una tasa que ronda el 40%. Para Malo (2003), de entre los factores de mayor influencia a la hora de acceder al mercado laboral, los más importantes son el hecho de ser mujer y tener una discapacidad. Esta dificultad en el acceso al empleo se ve reflejada en el acceso a las pensiones, predominando en el caso de las mujeres las pensiones no contributivas frente a las contributivas (Giménez y Ramos, 2003).

Otro dato importante es que, si bien, los diferentes estudios hacen referencia a que mujeres y hombres con discapacidad en relación al empleo (tasas de actividad, empleo y paro), se encuentran en valores similares con respecto al de las personas sin discapacidad.

⁶ FEAPS (Federación de asociaciones con discapacidad intelectual) está formada por 891 entidades repartidas por el territorio español. Representa a más de 106.700 personas con discapacidad intelectual, 235.000 familiares, 24.000 profesionales y 8.000 personas voluntarias. AFEM es la Asociación FEAPS para el Empleo de personas con discapacidad intelectual, una asociación empresarial que representa a 109 Centros Especiales de Empleo (CEE) y entidades que promueven el empleo en España y que dan trabajo a más de 6.300 personas con discapacidad.

TASAS ACTIVIDAD LABORAL			
Tasas	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Personas con discapacidad			
Actividad	39,92	34,29	37,36
Empleo	26,00	22,19	24,27
Paro	34,88	35,23	35,04
Personas sin discapacidad			
Actividad	83,08	71,25	77,17
Empleo	61,90	52,29	57,10
Paro	25,50	26,61	26,01

Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad. Año 2013.

Sin embargo, en el caso de las mujeres discapacitadas supone las situaciones de mayor precariedad incrementándose en su caso el número de contratos a tiempo parcial, como así señalan Cantarero y Moreno (2010) (cit. Rodríguez, 2013). En la tabla siguiente, podemos observar además la variación existente en relación a los contratos indefinidos y temporales con respecto a hombres y mujeres, siendo visibles también las diferencias en este aspecto.

	2008	2009	2010	2012	2013
2011					
Porcentaje sobre el total de asalariados de cada sexo					
Varones					
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Indefinido	78,5	78,5	80,8	79,7	78,9
Temporal	21,5	21,5	19,2	20,3	21,1
Mujeres					
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Indefinido	69,6	76,9	76,0	73,0	79,5
Temporal	30,4	23,1	24,0	27,0	20,5

Fuente: INE, El empleo de las personas con discapacidad. Elaboración propia en base a la tabla 34 del Informe Olivenza (2014).

Los salarios de las personas con discapacidad son otro elemento de discriminación con respecto a la población sin discapacidad. En cuanto a la mujer con discapacidad, es objeto de esa doble discriminación que venimos señalando y que se observa en la tabla siguiente:

Ganancia (bruta) por trabajador y año		
	2010	2011
PERSONAS CON DISCAPACIDAD		
Ambos sexos	20.553,3	20.337,4
Hombres	21.302,1	21.493,1
Mujeres	19.355,5	18.538,9
PERSONAS SIN DISCAPACIDAD		
Ambos sexos	22.842,6	22.970,4
Hombres	25.593,4	25.801,1
Mujeres	19.742,5	19.795,9

Fuente: INE, El Salario de las Personas con Discapacidad. Serie 2010-2011. Elaboración propia en base a la tabla 42 del Informe Olivenza (2014)

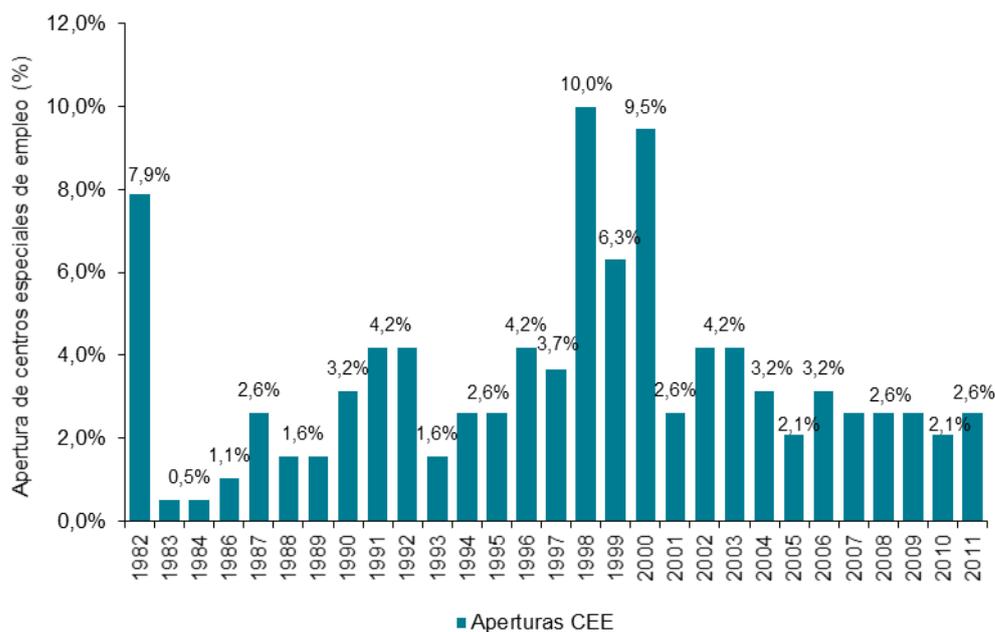
LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CEE)

Como hemos señalado anteriormente, de entre las diferentes vías de integración laboral de las personas con discapacidad, respecto al volumen de personas y capital que representan, los CEE se han mostrado como la medida de mayor relevancia en el sector.

Hablar de los CEE como elemento de integración socio laboral, es hacerlo de una de las herramientas más potentes (al menos, en cuanto a cifras económicas y volumen de personas se refiere), que, desde su aparición, han contribuido a la generación de empleo para el colectivo de personas con discapacidad.

Como aproximación al concepto de CEE, podemos señalarlo como uno de los instrumentos, dentro del marco de la economía social, que se muestran más eficaces en la lucha contra la exclusión social de personas con discapacidad y más específicamente, de personas con discapacidad intelectual, si bien, existen voces críticas (que más adelante serán citadas en sus argumentaciones).

Su relevancia y auge viene reflejada en la siguiente tabla, en la que se observa su mayor expansión a finales de los años 90, mostrando en la posterior década un crecimiento menor pero continuado, siendo interesante señalar que, dentro del embate de la crisis al mundo empresarial en general, los CEE han resistido consistentemente no sin ciertas dificultades, en cuanto a reestructuraciones de adaptación a las circunstancias actuales.



Fuente: Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo. Feacem (2016)

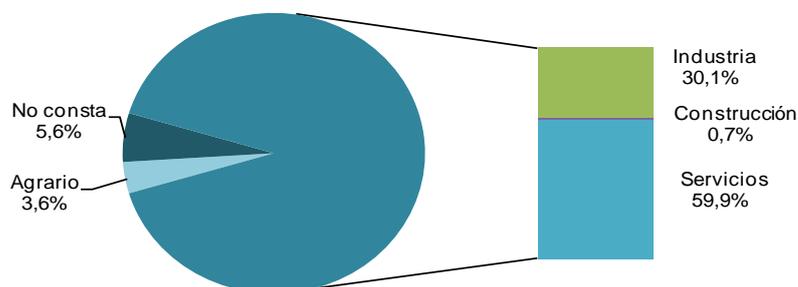
Los CEE son una herramienta que surge al amparo de la LISMI, con la intención inicial de ser una medida de tránsito de la formación ocupacional al empleo ordinario y que, en la actualidad, se ha convertido en muchos casos en punto final en la trayectoria integradora. Su evolución, a lo largo de los años, ha configurado un panorama presente, plural y heterogéneo, en el que se combinan diferentes modelos de gestión y maneras de entender la integración de la persona con discapacidad.

El objetivo principal de los CEE comprende realizar una actividad laboral remunerada dentro del mercado, con la diferencia de que su plantilla debe estar formada por al menos un 70% de personas con un mínimo del 33% de discapacidad. Además, incluye entre sus funciones la prestación de servicios de ajuste personal y social que cada trabajador requiera, en relación peculiaridad.

Con referencia a sus actividades, los CEE estuvieron en sus inicios muy ligados a la subcontratación industrial. Posteriormente, la producción y la prestación de servicios en diferentes sectores, han convertido a los mismos en especialistas en algunos ámbitos. Así, entre los trabajos desarrollados por personas con diferentes capacidades podemos destacar, *la limpieza, jardinería, manipulados, textil, imprenta, telemarketing, montajes industriales, tratamiento de datos, así como la gestión integral, asesoría y consultoría o servicios de logística* tal y como señala Pepa Torres, gerente de la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM)⁷.

⁷ VII CONGRESO ESTATAL CERMI AUTONÓMICOS. Ponencia: "Hacia una nueva Ley para la Inclusión Socio laboral de las Personas con Discapacidad". Bilbao, 24 de Noviembre de 2011. FEACEM es la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo, siendo la más sólida

Sectores de actividad de los CEE



Fuente: Datos del Servicio Público de Empleo Estatal (2011). Extraídos del informe KPMG, 2013

Analizar los CEE desde una perspectiva vinculada al género, nos puede mostrar el alcance de los mismos en cuanto a medio de integración real y concretamente de la mujer con discapacidad intelectual. Entendiendo que, dentro del colectivo de personas con discapacidad, las mujeres con una discapacidad intelectual se muestran como uno de los grupos de mayor vulnerabilidad.

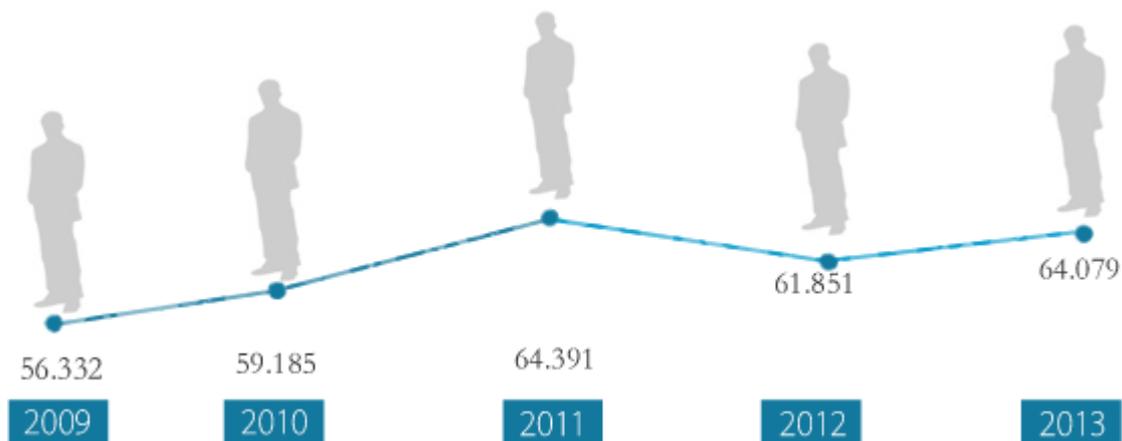
En general, si hablamos de datos y estadísticas sobre discapacidad en la actualidad los CEE dan empleo a unas 70.000 personas con discapacidad. Suponiendo el 20% del empleo en términos globales de las personas con discapacidad. Además del 0,3% del PIB según datos del informe *Presente y futuro de los centros especiales de empleo* (KPMG, 2013).

Para Chaves et al (2013), las cifras que nos encontramos son las siguientes:

Nº de CEE	EMPLEOS DIRECTOS	VENTAS (€)
1.775	52.631	1.067.303.310

Fuente: Elaboración propia extraída de la tabla 1 (Chaves et al., 2013)

en cuanto a volumen de trabajadores pues aglutina a cerca de 35000 trabajadores sobre un total de 65000.



Fuente: Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo. Feacem (2016)

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE ECONOMÍA SOCIAL

Si bien por definición se podría afirmar que todos los CEE estarían enmarcados en el ámbito de la economía social, la realidad compleja de los mismos en cuanto a estructura, organización y fines, nos sitúa en la tesitura de ubicarlos en distintos marcos de acuerdo a su finalidad. En este sentido Monzón (2006), ya pone de manifiesto tanto la dificultad de las fronteras de la economía social y de las entidades pertenecientes a las mismas, como la necesidad de establecer unos criterios lo más claros posibles en cuanto a su delimitación.

En relación a los CEE, desde hace años se ha establecido un consenso en cuanto a diferenciar centros especiales de empleo de economía social (también llamados de iniciativa social), frente a los de la economía lucrativa. La importancia de dicha delimitación no es exigua, pues, entre otros aspectos, la llegada de la crisis ha generado la necesidad de establecer prioridades en cuanto a ayudas y apoyos económicos a los CEE, siendo importante establecer criterios que contemplen el valor social como elemento cualitativo de discriminación positiva.

Así, una definición aceptada, la podemos encontrar en la web de Feacem⁸:

*“Se consideran **Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social (CEEIS)**, aquellos que están promovidos y participados en más de un 50%, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos,”* (<http://www.feacem.es>, 2016)

Los datos que aporta Monzón (2014) dan muestra del valor económico y social de los centros especiales de empleo y más concretamente de los de iniciativa social.

En dicha conferencia se presenta que los CEE aportan más de 4.000 millones de euros a la actividad económica de nuestro país. De los 2.104 existentes que dan empleo directo al 19% de las personas con discapacidad, el 48% corresponden a

⁸ FEACEM agrupa a 14 asociaciones empresariales vinculadas al movimiento asociativo de personas con discapacidad, a través de los cuales integra y representa a más de 500 Centros Especiales de Empleo que aglutinan a más de 30.000 trabajadores con discapacidad. Es considerada como la institución representativa y vertebradora de los Centros Especiales de Empleo de Economía Social.

CEE de economía social. Esto hace un número de 1.065 centros que dan empleo al 58% de las personas con discapacidad en España.

Además, señala que los centros especiales de empleo representan un eslabón fundamental en la cadena de inserción sociolaboral. Siendo los CEE de economía social, los que tienen un mayor impacto socioeconómico al optar por un modelo que busca dar empleo a personas con grandes dificultades de inserción laboral.

INTEGRACIÓN VS EXCLUSIÓN

En la actualidad y desde hace unos años, hay generada una controversia importante en relación a la funcionalidad y objetivos de los CEE. Existiendo un debate polarizado entre los críticos que consideran la necesidad de una importante reforma de los mismos y los defensores que señalan su importancia en el tránsito a la empresa ordinaria, en la vuelta a los CEE de aquellos trabajadores que no se adaptan, o, en el caso de colectivos de difícil empleabilidad, como el de las personas con discapacidad intelectual, tal y como se señala en el Informe *Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y centros especiales de empleo* (Cuetos y otros, 2007).

En el estudio de Del Río (2003), ya se señalan como factores que debilitan entre otros los siguientes: Excesiva dependencia de la administración, salarios bajos, baja participación de los trabajadores en la toma de decisiones.

Urrís y Verdugo (2010), en el *Informe sobre la situación de los Centros Especiales de Empleo en España*⁹,

"El ideal al que nos gustaría llegar, hoy utópico, es su desaparición por la existencia de mecanismos eficientes suficientes para favorecer el acceso de las personas con discapacidad al mercado ordinario. Mientras tanto, nuestro afán es el de remodelarlos para favorecer ese objetivo utópico pero socialmente exigible"

Señalando que la sobreprotección de este modelo en detrimento de otras medidas, dificulta el tránsito de la persona con discapacidad al empleo ordinario.

En este sentido Calderón y Calderón (2012), en su estudio *Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario*, ponen de manifiesto el alto porcentaje de tránsito del CEE a la empresa ordinaria, situándolo en un 64%.

En otros aspectos, Borja (2015), en su tesis doctoral *Centros Especiales de Empleo para personas con discapacidad con especiales dificultades de acceso al trabajo*, defiende la idea de la importancia que tienen los CEE como empresa final, en el caso de las personas con especiales dificultades como puede ser el caso de las personas con discapacidad intelectual.

En cuanto al retorno económico y social, diferentes estudios concluyen que los CEE generan más riqueza que gasto, así, en el estudio elaborado por KPMG (2012), *Presente y futuro de los centros especiales de empleo*, concluye que, aproximadamente, por cada euro que se invierte en los CEE se obtiene un retorno de 1,44 euros. Siendo mayor en otros estudios cuando se contempla el retorno social aplicando la metodología SROI (Tasubinsa, 2013).

⁹ Informe solicitado al INICO por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración y enmarcado dentro de las acciones para el desarrollo de la Estrategia de acción para el empleo de las personas con discapacidad 2008-2012

Otra crítica que ha planeado desde hace tiempo, sobre los CEE, es la de considerar que acceden al mercado desde una posición ventajosa, por un lado, respecto a las ayudas económicas de la administración pública y, por otro, en relación a la contratación pública a través de cláusulas sociales. En consecuencia, es fácil suponer que determinadas empresas pueden estar favoreciéndose de dichas ayudas y ventajas en su propio beneficio, creando CEE; y que, de alguna manera, se esté desvirtuando el espíritu inspirador de los mismos.

CONCLUSIONES

La discriminación que sufren las personas con discapacidad es múltiple cuando se trata de mujeres con discapacidad intelectual. Siendo la misma consecuencia de una situación histórica, cultural y social que se debe afrontar a través de diferentes medidas. La primera y principal es que, reconociéndola una cuestión de derechos humanos, corresponde a las administraciones públicas el deber de garantizar dichos derechos, tomando las medidas correspondientes y velando por su cumplimiento.

Para las personas con discapacidad, el momento clave en España se produce con la LISMI (1982) y su posterior actualización, la Ley General de Discapacidad (LGD, 2013), en la que se establecen las bases de lo que ha sido el posterior desarrollo de todo lo relativo a la integración social de las personas con discapacidad.

Uno de los aspectos clave de dicha integración, ha sido la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral a través del empleo.

De entre las diferentes medidas establecidas por la LISMI para la integración laboral de las personas con discapacidad, los centros especiales de empleo – con sus limitaciones y sombras – suponen la medida clave y principal en cuanto a volumen económico que representan y el número de personas con discapacidad contratadas. Su evolución y desarrollo, invita a pensar en la necesidad de una actualización continua de los mismos a fin de dar respuesta a las críticas al modelo, sin perder de vista su adaptación a la realidad socioeconómica actual, aunque siendo fieles al espíritu desde el que fueron creados.

Es importante distinguir también entre CEE de economía lucrativa y CEE de economía o iniciativa social, siendo estos últimos los que muestran un mayor impacto cualitativo en términos sociales, dando cabida a las personas con especiales dificultades de integración.

Los CEE de economía social, suponen el acceso al mercado laboral de la mayoría de personas con discapacidad intelectual, especialmente de las mujeres con discapacidad intelectual.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Añón, M.J. (2002): "Ciudadanía social: La lucha por los derechos sociales", Universitat de Valencia, Valencia, Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho, 6-2002. (en línea), <<http://www.uv.es/cefd/6/anyon.htm>> acceso 28 de noviembre de 2005
- Calderón, M.J, Y Calderón, B. (2012) "Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario", CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 75, 223-249. http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/CIRIEC_7510_Calderon_y_Calderon.pdf
- Chaves, R., Monzón, J.L. y Zaragoza, G. (2013) "La economía social: concepto, macromagnitudes y yacimiento de empleo para el Trabajo Social", Cuadernos de Trabajo Social. Vol. 26-1 (2013) 19-29
- Cueto, B. et al (2008): "Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y centros especiales de empleo: análisis empírico con la Muestra de Vidas Laborales" (en línea), <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/119779.pdf>>, acceso 20 de junio de 2016.
- Del Río, D. (2003) "Aproximación Socio-laboral al empleo protegido: Centros Especiales de Empleo", GPS Madrid
- Etxeberria, X. (2008): "La condición de ciudadanía de las personas con discapacidad intelectual", Universidad de Deusto, Bilbao, Cuaderno Deusto de Derechos Humanos, 48, 21-22. (en línea), <http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/pdfs/cuadernosdcho/cuadernosdcho48.pdf>, acceso 16 de abril de 2016.
- Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo FEACEM (en línea), <<http://www.feacem.es/>>, acceso 6 de Julio de 2016.
- Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (actualmente Plena Inclusión), FEAPS (en línea), <<http://www.feaps.org/>> acceso 10 de julio de 2016.
- Instituto Nacional de Estadística INE:
- (2008): Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia, Madrid. (en línea), <<http://www.ine.es/revistas/cifraine/1009.pdf>>, acceso 12 de mayo de 2016
 - (2012) El Empleo de las personas con discapacidad, Madrid, (en línea), <http://www.ine.es/metodologia/t22/informe_2012.pdf>, acceso 3 de mayo de 2016.
 - (2013) Análisis de las estadísticas sobre discapacidad derivadas de la Encuesta de Población Activa (EPA) Módulos EPA sobre discapacidad y problemas de salud y Estadística de El Empleo de las personas con discapacidad, (en línea), http://www.ine.es/metodologia/t22/analisis_epa_epd.pdf, acceso 24 de abril de 2016
- García, A. (2015), Centros Especiales de Empleo para personas con discapacidad con especiales dificultades de acceso al trabajo. Tesis doctoral, Universitat de Valencia, Valencia.
- Giménez, D. Y Ramos, M. (2003): "La discriminación de las mujeres discapacitadas en España", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 45, 61-76, (en línea), http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/45/estudio3.pdf, acceso 24 de febrero de 2016.
- KPMG Asesores (2012), Presente y futuro de los centros especiales de empleo. Estudio elaborado en el marco del Programa Operativo del Fondo social

- Europeo de lucha contra la discriminación 2007-2013, (en línea), <http://www.feaps.org/files/Documentos/CEEcompleto.pdf>, acceso 3 de marzo de 2016.
- Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI) Ley 13/1982, de 7 de abril. (en línea), https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1982-9983, acceso 4 de diciembre de 2015.
- Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (LGD), Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, (en línea), https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12632, acceso 4 de diciembre de 2015.
- Malo, M. (2003): "Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español" Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid), 46, 99-126, (en línea), http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/46/Informes03.pdf, acceso 12 de noviembre de 2015.
- Marshall, T.H. Y Bottomore, T. (1998). "Ciudadanía y clase social". Alianza Editorial. Madrid.
- Monzón, J.L. (2014), "Los Centros Especiales de Empleo (CEE) de la economía social". CIRIEC- España para fundación ONCE. II Conferencia de la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM), diciembre de 2014, Madrid, (en línea), <http://www.observatorioeconomiasocial.es/> acceso 15 abril de 2016.
- Naciones Unidas (2006) "Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD)" (en línea), http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/convencion_accesible2.pdf acceso 4 de mayo de 2016
- Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED). Informe Olivenza 2014 "La situación de la discapacidad en España". (en línea), <http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/333/Informe%20Olivenza%202014.pdf> acceso 15 de enero 2016
- Organización de las Naciones Unidas. (2008). Declaración Universal de los Derechos Humanos, United Nations. Portal de Recursos Educativos Abiertos (REA) (en línea), <<http://www.temoa.info/es/node/19618>> acceso 3 marzo de 2016
- Rodríguez, V. (2013): "Fuentes de información sobre discapacidad y empleo en España", Revista Española de Discapacidad, 73-95. (en línea), <<http://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/29/pdf>> acceso 6 de junio de 2016
- Tasubinsa, Grupo Gureak y Acemna (Asociación de centros especiales de empleo de Navarra). (2013), "Análisis del retorno social de la inversión pública en un CEE de iniciativa social mediante la aplicación de la metodología SROI (Retorno Social de las Inversiones)", Informe de Resultados, Abril 2013. (en línea), <http://ecodes.org/phocadownload/Informe_SROI_CEE_2013.pdf> acceso 12 de marzo de 2016.
- Urrías y Verdugo (2010), "Informe sobre la situación de los Centros Especiales de Empleo en España" Universidad de Salamanca (en línea), <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO25153/InformeMTIN_Centros_EspecialesdeEmpleo.pdf> acceso el 14 de mayo de 2016.