

CENTROS ESPECIALES

DE EMPLEO VISIÓN

360°



Universidad de Valladolid

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
FACULTAD: CIENCIAS DEL TRABAJO
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

Tutor: D. José Ignacio García Valdecasas Medina

Alumno: Rafael Sánchez Velasco

Convocatoria Ordinaria: Junio 2020

ÍNDICE:

INTRODUCCIÓN.....	Pág. 1
LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y SU MARCO NORMATIVO.....	Pág. 11
LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO EN CASTILLA Y LEÓN.....	Pág. 20
La Discapacidad en Castilla y León.	Pág. 20
Los Centros Especiales de Empleo en Castilla y León.....	Pág. 23
ESTRATEGIAS EN CASTILLA Y LEÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	Pág. 27
UNA MIRADA A EUROPA.....	Pág. 31
PRINCIPALES ASOCIACIONES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y PRINCIPALES ASOCIACIÓN DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.....	Pág. 35
Asociaciones de Personas con Discapacidad.....	Pág. 36
Asociaciones Empresariales de CEE.....	Pág. 38
EXPERIENCIAS PERSONALES DE PROFESIONALES Y TRABAJADORES DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO E ITINERARIOS INDIVIDUALIZADOS DE FORMACIÓN.....	Pág. 45
CONCLUSIONES.....	Pág. 53

1.) INTRODUCCIÓN:

En el año 2013, en mi ámbito profesional, me encomendaron la creación de un Centro Especial de Empleo (CEE) que pudiera emplear a las personas con discapacidad, preferentemente con discapacidad mental y/o intelectual. Este colectivo es el más vulnerable, dentro del colectivo de personas con discapacidad, y que más dificultades tiene para alcanzar el objetivo de empleabilidad, que puede ser considerado como una fase clave para alcanzar la realización de su proyecto de vida.

En mi trayectoria profesional, siempre vinculada, a la gestión de los recursos humanos, en empresas ordinarias, nunca había tenido experiencias en la gestión de centros especiales de empleo, ni en la gestión de personas con discapacidad. Mis conocimientos sobre el tema se encontraban limitados a lo establecido en la normativa vigente sobre el porcentaje de trabajadores con discapacidad superior al 33%, que obligatoriamente deben tener las empresas a partir de un número trabajadores contratados.

La asignación de este proyecto profesional, supuso un reto personal y profesional, en la medida en que debía existir un proceso previo de documentación y formación en un sector totalmente desconocido, que posee una regulación específica y con un sistema de gestión de las personas que componen la organización distinta a la gestión habitual de las organizaciones ordinarias.

En la fase de preparación y documentación se optó por el análisis en una doble dimensión: una primera de análisis y profundización en aquellos aspectos inherentes a la creación y posterior gestión de un CEE, y una segunda línea de diagnóstico de la situación del desarrollo del proyecto estableciendo una metodología DAFO (Debilidades , Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) en la que se pudiera establecer un diagnóstico de situación en el momento inicial del

proyecto. La Metodología DAFO, es una metodología muy utilizada en la gestión empresarial y que principalmente tiene como objetivo esclarecer los aspectos claves y relevantes de un proyecto a emprender permitiéndote realizar un análisis del diagnóstico de situación inicial del mismo. La metodología DAFO se divide en dos partes: Un análisis interno en que se identificaran Fortalezas y oportunidades y un análisis externo en el que se identificaran Amenazas y Oportunidades. Una vez identificado el diagnóstico de situación mediante la metodología DAFO, frecuentemente, es utilizada la matriz CAME (Corregir Debilidades, Afrontar Amenazas, Mantener Fortalezas y Explotar Oportunidades) para establecer la estrategia a seguir.

La primera línea de investigación se realizó sobre una reflexión de los grupos de interés que están directamente involucrados en la gestión de los Centros Especiales de empleo. Esto supuso un análisis 360º, que repercutió en el aprendizaje de aspectos tan estratégicos, entre otros, como el estudio del sector en su ámbito territorial, la normativa aplicable o los trabajadores que potencialmente formarían parte del CEE,

Cuestión no menos importante en el desarrollo de este proyecto era la cuestión de la viabilidad económica. En particular, uno de los condicionantes impuestos, era que el CEE debiera estar catalogado, dentro de la clasificación de organizaciones mercantiles, como una organización "sin ánimo de lucro" y que como requisito irrenunciable era que en el plazo de 12 meses el CEE debería arrojar una cuenta de resultados que permitiese valorar su viabilidad económica a largo plazo.

Este Centro Especial de empleo, denominado "*Nuestra Señora de las Mercedes*", finalmente, obtuvo la calificación e inscripción en el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad de Castilla y León, el 17 de febrero del

2014. Además, dicho centro obtuvo en el año 2018 el reconocimiento por su gestión de la Calidad mediante la certificación ISO 9001.

Actualmente, el CEE emplea a 12 personas, de las cuales, el 50% de los trabajadores, son personas con discapacidad intelectual y mental siendo el resto trabajadores con discapacidad física.

El presente trabajo tiene como objetivo principal ser un documento de apoyo que facilite, una visión global de los CEE en su interacción bidireccional con sus diferentes grupos de interés. Adicionalmente, trata de alcanzar el objetivo de ser útil, como referencia, para una primera toma de contacto, de las personas que por circunstancias personales o profesionales pudieran suscitar interés por los entresijos de un CEE.

Una fuente de inspiración, para la realización del presente trabajo, es el artículo escrito por *Carlos Santa María* en la *"Revista Española sobre Discapacidad Intelectual"* titulado *"ética y empleo de las personas con discapacidad"* y el artículo elaborado en la misma revista por *Juan José Lacosta* denominado *"Calidad y ética en los Centros Especiales de Empleo"*. En el primer artículo se pone de manifiesto un debate abierto en la actualidad e inicia una reflexión, sobre el empleo de las personas con discapacidad intelectual, desde el punto de vista, de estas personas como trabajadores, así como sobre el sistema donde se materializa esta realidad: la empresa. En el segundo artículo se establece, desde la reflexión personal del autor, un debate sobre la ética, la calidad y el modelo de gestión de un CEE, basando sus propuestas sobre la experiencia contrastada de un modelo de gestión del movimiento asociativo FEAPS.(Confederación Española en favor de Personas con Discapacidad Intelectual)

Diferentes fuentes, entre las que destacamos, ASPACE, FEACEMCYI y AEDIS, como referentes nacionales del mundo asociativo de las personas con discapacidad, consideran a los CEE, como agentes dinamizadores de las

personas que lo componen, de la sociedad y de los flujos económicos que generan.

Los CEE son Agentes dinamizadores de las personas que lo componen, en este caso trabajadores, tanto en cuanto, los CEE son elementos clave que, actúan como impulsores, para la realización y alcance de su propio proyecto de vida, tanto en la esfera económica, como en la esfera personal. En la esfera económica, por la posibilidad de obtener un empleo remunerado, que facilita, enormemente, al individuo, la posibilidad de alcanzar sus propios objetivos personales y en la esfera personal, por el eje que supone, en las relaciones humanas, que el trabajador de un CEE amplíe sus horizontes en la relación con otros compañeros de trabajo, con clientes, proveedores,...etc.

El carácter dinamizador de Los CEE en la sociedad, es evidenciado por sí mismo, y por la propia integración de un CEE en los mecanismos de la sociedad; si un CEE, es un elemento que, participa en las relaciones sociales y evidentemente humanas, además, de las relaciones mercantiles, objeto de su razón de ser, parece razonable pensar, que este mismo agente dinamizador, es un motor de visibilidad y sensibilización hacia el resto de la sociedad, tanto en cuanto, a su participación activa, inherente al desempeño de su actividad económica, en la misma sociedad.

En el presente estudio se va a mostrar una serie de "fotografías" del sector en la actualidad, entendiendo "fotografía" como una síntesis de los aspectos más relevantes de cada una de las esferas que se pretende abordar. Cada fotografía o apartado intenta poner de manifiesto una variedad de datos e ideas que en el conjunto del análisis de los mismos e interrelacionándolos nos permitan extraer conclusiones y respuestas a las siguientes cuestiones:

- ¿Qué es un Centro Especial de Empleo?
- ¿Qué es la Economía Social?
- ¿A qué se denomina empleo protegido?
- ¿Qué normativa regula la actividad de un Centro Especial de Empleo?

- ¿Qué políticas y programas se llevan a cabo en la Junta de Castilla y León?
- ¿Son efectivas las estrategias de la Junta de Castilla y León?
- ¿Existen Centros Especiales de Empleo en Castilla y León?
- ¿Son los CEE verdaderos catalizadores de empleo para las personas con discapacidad?
- ¿Qué es un itinerario individualizado de formación con objetivo de empleo para personas con discapacidad?
- ¿Qué dice la Unión Europea del trabajo para personas con Discapacidad?
- ¿Cuáles son las Organizaciones /Asociaciones Españolas de las personas con discapacidad?
- ¿Cuáles son las Asociaciones de Centros Especiales de Empleo a nivel nacional y/o Autonómico?
- ¿Cuáles son las experiencias personales de profesionales que se dedican al sector?
- ¿Realmente sirve para algo los esfuerzos de la Sociedad con estos colectivos?

El trabajo se presenta mediante una metodología basada en la separación y estudio, fruto de la reflexión, de cada una de las partes que por sí misma tiene influencia directa en un CEE y realizando el estudio, en conjunto, de todas ellas, aporten una idea global de los CEE y permitan una aproximación a las complejidades inherentes a su realidad.

Cada una de estas partes, consideradas suficientemente influyentes en un CEE, las denominamos capítulos que, muestran diversas fotografías que permiten sacar datos y conclusiones que den respuesta a las cuestiones anteriormente referenciadas y a otras tantas que puedan surgir al respecto.

- La primera fotografía nos permite visualizar el contenido normativo de los Centros Especiales de Empleo, desde la Constitución Española hasta nuestros días, mostrándonos su evolución y desarrollo.
- La segunda fotografía nos muestra la situación de las personas con discapacidad en Castilla y León en la que podemos cuantificar dentro de la población de esta Comunidad Autónoma, las personas con discapacidad y sus datos demográficos más significativos.
- La tercera fotografía refleja una extracción de datos resultado de un estudio de todos los los C.E.E en Castilla y León, mostrando datos tan relevantes, entre otros, como el número de trabajadores y los CEE más significativos en Castilla y León en cuanto al volumen de empleabilidad se refiere.
- La cuarta Fotografía es un análisis de las Estrategias de la Junta de Castilla y León entorno a la discapacidad y empleo, así como, los ejes estratégicos, por los cuales, han girado y pivotado los elementos posibles para la implantación y desarrollo de los CEE desde el año 2010 al 2020.
- La quinta fotografía es un breve repaso o planeamiento para visualizar ¿Qué está pasando en Europa en el binomio personas con discapacidad y empleo? Y ¿Cuáles son los órganos de la Unión Europea que están focalizando su gestión en esta dualidad?
- La fotografía sexta es un observatorio de las asociaciones más representativas de las personas con discapacidad en España, fuente importante de asociacionismo y la tendencia generada en el ámbito autonómico como estrategia de agrupación para la optimización de la defensa de intereses con los diferentes interlocutores.

- La fotografía séptima pretende dar una visión desde la experiencia de dos puntos de vista: las personas que trabajan en CEE o que se están preparando para trabajar en los mismos, así como, aquellos profesionales que gestionan y Coordinan estos recursos creados para tal fin.

Lo primero que se debe establecer es la definición de algunos conceptos que se desarrollan y articulan en el trabajo.

Personas con discapacidad: según establece el *Consejo General del Poder Judicial*, las personas con discapacidad tanto para el ámbito administrativo como para el ámbito laboral, es la persona que, presenta deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. A todos los efectos, tendrán la consideración de persona con discapacidad aquellas a las que se les hay reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

Los Centros Ocupacionales: según establece la *Asociación de personas con discapacidad (COCEMFE)*, son establecimientos que, tienen como finalidad, asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a las personas con discapacidad, cuando por el grado de su minusvalía, no puedan integrarse en una empresa o en un centro especial de empleo. Las actividades se desarrollan, mediante la realización de trabajos en un régimen lo más parecido posible al normal en cualquier centro laboral, pero sin fines lucrativos, y a través de la aplicación de los tratamientos especializados que demande su discapacidad. El centro ocupacional, tiene por objetivo la habilitación profesional de las personas con discapacidad, tratando de preparar a sus usuarios de forma gradual y mediante una pedagogía aplicada para una actividad laboral.

El concepto de Centro Especial de Empleo y tal y como la como establece la Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración Social de los minusválidos (LISMI) en su Artículo 42.1 *“Los Centros Especiales de Empleo son aquéllos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y se motiva por lo que implica para el desarrollo personal, social y laboral de las personas con discapacidad intelectual el desarrollo de una actividad laboral en un marco de relación contractual de carácter especial”*.

Como hemos indicado anteriormente, está demostrado que, el desempeño de una actividad laboral por parte de cualquier persona que desarrolla una actividad productiva con la consiguiente interacción con otros compañeros y las propias características de un empleo condicionan sustancialmente el futuro de la persona, por lo tanto, este impacto no es diferente para las personas que tienen algún tipo de discapacidad. Por lo tanto, el CEE, a la vez que este, es un medio de integración, es también un paso previo en el régimen de trabajo normal.

Los Centros Especiales de Empleo son empresas de la denominada Economía Social tal y como se establece en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social y, por consiguiente, es considerada como el marco conceptual más adecuado para una iniciativa como esta. Hablamos de un proyecto empresarial de carácter y beneficio social, pero como exigen los propios estatutos de un Centro Especial de Empleo, con orientación a la viabilidad económica de cada uno de ellos.

2.) LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y SU MARCO NORMATIVO.

Para comprender el modelo de integración laboral de las persona con discapacidad mediante el modelo de un CEE, es necesario mostrar y enumerar la legislación de la normativa básica que regula la creación, concepción y funcionamiento de un CEE.

Los centros Especiales de Empleo encuentran su marco regulatorio en multitud de normativas de aplicación, pero de las cuales destacamos las siguientes:

- Constitución Española.
- Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración Social de los Minusválidos.
- Real Decreto 2273/1985 de 4 de Diciembre por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de en las siguiente de la Ley 13/1982 de la Ley de integración Social del Minusválido.
- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.
- REAL DECRETO 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.
- ORDEN EYE/2317/2009, de 18 de diciembre,
- Orden de 26 febrero de 2020, de la Consejería de Empleo e Industria,
- Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

A) Constitución Española.

- En su artículo 49 establece que los poderes públicos deben realizar las medidas necesarias para que las personas con discapacidad puedan mediante los apoyos necesarios puedan disfrutar de todos los derechos que en ella se recogen.

B) Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración Social de los Minusválidos.

- Los principios que inspiran esta Ley se encuentran fundamentados en la Constitución, y no es más que, la puesta en marcha de un elemento que regule, de qué manera y cómo, podemos hacer realidad o por lo menos avanzar en la realidad de poner en funcionamiento el artículo 49 de la Constitución española.
- A lo largo de su articulado pone de manifiesto y enumera los procesos de rehabilitación de las personas con discapacidad para la consecución de su máximo nivel de desarrollo personal y su integración en la vida social mediante la obtención de empleos adecuados, y claramente expone el empleo como una herramienta dinamizadora en el desarrollo personal y como elemento clave de un proceso rehabilitador (artículo 18) haciendo partícipe de esta gestión al estado, al cual, le encomienda para que articule este proceso de rehabilitación con el resto de servicios sociales, agentes laborales.
- Este proceso de rehabilitación debe establecerse como objetivo irrenunciable y final de este proceso rehabilitador mediante la política de empleo adecuada para que las personas o, como se denomina en el artículo 37, los trabajadores minusválidos, se

integren en el sistema ordinario de trabajo o en su lugar la correcta integración en una fórmula especial de trabajo que denomina "protegido" (artículo 37) y que posteriormente regula en el artículo 41.

- Este artículo 41; especifica que aquellas personas que, por sus circunstancias personales no puedan, temporalmente, o incluso definitivamente, desempeñar un puesto de trabajo en la actividad laboral ordinaria, podrán ser empleados, en los Centros de Empleo correspondiente e invita a la realización de una norma reguladora de la relación laboral de carácter especial de los trabajadores con discapacidad que prestarán sus servicios en los Centros Especiales de Empleo.
- Igualmente tenemos que establecer en que esta Ley también establece que las personas que no alcancen el porcentaje establecido en el apartado anterior, accederán en su caso a los Centros Ocupacionales previstos en el título VIII de esta Ley.
- (los Centros Ocupacionales han sido regulados en el RD 2274/1985).
- Posteriormente, define que es un Centro Especial de Empleo, y lo define, como : centros productivos que, participa normalmente y regularmente en las operaciones del mercado pero con una finalidad clara que es asegurar el empleo remunerado de las personas que prestan servicios mediante los ajustes personales, sociales y organizativos que requieran sus trabajadores, que por definición deben ser personas con discapacidad, estableciendo además que los CEE deben ser, un medio para alcanzar un fin, que será la correcta integración en la empresa ordinaria del trabajador del centro especial de empleo.
- Para ello en su artículo 42 establece que una de las notas caracterizadoras de un Centro especial de empleo es, que estará constituida, en su totalidad por trabajadores, con un grado

reconocido de discapacidad, exceptuando la persona de apoyo imprescindible para el desarrollo de la actividad.

C) Real Decreto 2273/1985 de 4 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982 de la Ley de Integración Social del Minusválido.

- En virtud de lo establecido en la Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración Social de los Minusválidos, se genera el correspondiente reglamento de los centros especiales de empleo y como se define en su articulado, es el motivo de la evolución de la realización de la política de integración de la persona con discapacidad, anteriormente, se centraba mayoritariamente, en los instrumentos más asistenciales, y posteriormente, motivado por las exigencias sociales, se han desarrollado o evolucionado hacia las instituciones de integración laboral como son los centros especiales de empleo, los cuales, hay que dotarles de un mecanismo regulatorio y normativo para dar el impulso necesario que se solicita en la ley de integración social del minusválido anteriormente referenciada.

D) Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

- El objetivo básico de esta ley es, completar la configuración de un marco jurídico que, siendo complementario a la normativa elaborada, suponga un reconocimiento y enaltecimiento, de la denominada economía social.

- En esta normativa hay que destacar que no se quiere sustituir la normativa actual, sino englobar o fijar un apoyo normativo con entidad suficiente para establecer los principios de aquellas entidades y empresas que lo sustentan, a lo que denomina la economía social; subrayando el papel, a desempeñar por las confederaciones intersectoriales, de ámbito estatal representativas del sector y restaurando con el encaje jurídico más acertado y configurando el órgano denominado Consejo para el Fomento de la Economía Social como un órgano asesor y consultivo que lo vinculará, directamente al Ministerio de Trabajo e Inmigración,

- Esta ley en su artículo 2 establece como concepto de economía social al conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes.

- A modo resumen, los principios recogidos en el artículo 4 son:
 - Primacía de las personas y del fin social, sobre el capital
 - El fin social objeto de la entidad
 - Independencia respecto a los poderes públicos
 - compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable

- En el artículo 5 enumera las entidades que forman parte de la denominada economía social entre las que cita específicamente, a los centros especiales de empleo:

E) REAL DECRETO 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.

- El Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 41.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, procede a regular la relación laboral especial de las personas con discapacidad que desempeñan su puesto en los Centros Especiales de Empleo.
- La Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, establece
- Teniendo en cuenta, que desde el comienzo de la vigencia del Real Decreto 1368/1985 y a la luz de su experiencia, debe procederse, a introducir modificaciones que, supongan un mayor grado de acercamiento al régimen jurídico de la relación laboral común, posibiliten un mejor funcionamiento de los centros especiales de empleo en el cumplimiento de su doble finalidad productiva y de apoyo a la integración laboral de los minusválidos.
- Desde esta perspectiva, se abordan en la norma modificaciones en materia de modalidades de contratación, incluyendo la posibilidad de concertar contratos de trabajo a domicilio cuando ello pueda resultar útil desde el objetivo perseguido por el centro y estableciendo las oportunas garantías y cautelas que permitan asegurar el mantenimiento de la finalidad del empleo protegido en estos supuestos; en materia

de jornada de trabajo, extendiendo a esta relación especial las posibilidades de distribución flexible y negociada del tiempo de trabajo previstas con carácter general para la relación laboral común; y en materia de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, permitiendo a los centros especiales de empleo abordar las situaciones económicas negativas y dificultades de funcionamiento que puedan poner en peligro su subsistencia y el cumplimiento de su finalidad.

F) ORDEN EYE/2317/2009, de 18 de diciembre,

- por la que se adecúa la Orden de 16 de octubre de 1998 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en Centros Especiales de Empleo y de trabajo autónomo a las peculiaridades organizativas y la normativa aplicable en la Comunidad de Castilla y León.
- Mediante Real Decreto 832/1995, de 30 de mayo se procede al traspaso a la Comunidad de Castilla y León de los programas de apoyo al empleo, entre los que se encuentra el de integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.
- Esta Orden establece dos programas de acción subvencionable

A. – Programa I: Proyectos generadores de empleo para trabajadores con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.

B. – Programa II: Mantenimiento de puesto de trabajo de trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo.

a) Subvención de costes salariales correspondientes al puesto de trabajo ocupado por personas con discapacidad.

b) Subvención para adaptar puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas.

c) Subvención dirigida al equilibrio y saneamiento financiero.

d) Subvención destinada a equilibrio presupuestario.

e) Subvención para asistencia técnica

G) Orden de 26 febrero de 2020, de la Consejería de Empleo e

Industria,

- por la que se convocan subvenciones destinadas a la financiación de costes salariales de trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo para el año 2020.
- La Orden de 26 de Febrero de 2020 , Normativa más reciente donde se establecen para el año 2020 las líneas de financiación estableciendo los requisitos
 - Inscripción en el Registro de centros especiales de empleo porcentaje mínimo de trabajadores con discapacidad
 - Su actividad debe desarrollarse en el territorio de la Comunidad de Castilla y León.
 - Las cuantías de las subvenciones correspondientes a diciembre de 2019 consistirán, en el 50 por ciento del

salario mínimo interprofesional vigente correspondiente a los puestos de trabajo por cuenta ajena ocupados por trabajadores con discapacidad y del 55 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente, si los trabajadores con discapacidad están incluidos en alguno de los grupos específicos que señala la normativa.

H) Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

- El XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad es el Convenio colectivo de aplicación de todos los trabajadores del Centro Especial de Empleo como así lo enumera en el artículo 1 referente al Ámbito funcional del mismo , el Artículo 2 del ámbito Personal, y el artículo 3 del ámbito territorial.

3.) LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO EN CASTILLA Y LEÓN.

1) La discapacidad en Castilla y León:

En este apartado, el trabajo recoge un análisis sobre la situación de las personas con discapacidad en Castilla y León según los datos estadísticos que ofrece la propia Junta de Castilla y León.

En primer lugar, se muestra como la clasificación y distribución de la población con discapacidad en función del tipo:

Distribución de Población con discapacidad de Castilla y León por tipo de discapacidad.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Discapacidad Física	90.038	91.271	92.325	93.210	93.573	93.620	94.554	95.580	97.035	97.500	99.642	101.120
Discapacidad Intelectual	18.208	18.485	18.670	18.695	18.890	18.980	19.201	19.346	19.570	19.635	19.849	19.993
Enfermedad Mental	20.782	21.677	22.811	23.270	23.619	24.568	25.219	26.152	26.992	27.767	28.760	29.174
Discapacidad Visual	14.431	14.380	14.497	14.115	14.203	13.987	13.895	13.836	13.858	13.642	13.627	13.511
Discapacidad auditiva	8.578	8.959	9.433	10.287	10.898	11.586	11.914	11.720	12.182	12.251	12.397	12.485
Total	152.037	154.772	157.736	159.577	161.183	162.741	164.783	166.634	169.637	170.795	174.275	176.283

(Fuente: INE)

- Las personas con discapacidad presentan un incremento desde el año 2007 al año 2018 del 15,94% que supone 24.246 personas más registradas.
- En términos relativos, la población con discapacidad auditiva, es la que más se ha incrementado en estos años con un incremento del 46% con respecto a las cifras del 2007 (3907 personas más registradas) seguida de las personas con enfermedad mental, que incrementan en un 40% con respecto a las cifras del año 2007 (más de 8392 personas).
- En términos absolutos, la población con discapacidad física se incrementa en 11.082 personas, aunque únicamente supone un incremento del 12% al ser el grupo más numeroso de las personas con discapacidad (57.36% del total de

personas con discapacidad). Siendo el segundo grupo más numeroso el formado por personas con discapacidad por salud mental (16,5%) y las personas con discapacidad mental (11,3%)

- Destacar el descenso de personas con discapacidad visual (-6%) lo que supone un descenso de 920 personas, puesto que es el único grupo de la clasificación que presenta una reducción de casos.

	2018	% del Total
Discapacidad Física	101.120	57,4%
Discapacidad Intelectual	19.993	11,3%
Enfermedad Mental	29.174	16,5%
Discapacidad Visual	13.511	7,7%
Discapacidad auditiva	12.485	7,1%
Total	176.283	100,0%

(Fuente I.N.Estadística.)

- A continuación se detallan las personas con discapacidad en función de su edad.

Distribución de la población con discapacidad de Castilla y León según edad.			
De 0 a 4 años	538	De 50 a 54 años	13.866
De 5 a 9 años	1.395	De 55 a 59 años	16.919
De 10 a 14 años	2.058	De 60 a 64 años	17.770
De 15 a 19 años	2.206	De 65 a 69 años	16.556
De 20 a 24 años	2.285	De 70 a 74 años	15.691
De 25 a 29 años	2.759	De 75 a 79 años	14.025
De 30 a 34 años	3.624	De 80 a 84 años	14.347
De 35 a 39 años	5.413	De 85 a 89 años	13.375
De 40 a 44 años	8.133	De 90 a 94 años	7.914
De 45 a 49 años	10.779	De 95 y más años	6.683
		TOTAL	176.283

(Fuente I.N.Estadística.)

- Podemos estimar que la población con discapacidad en edad de trabajar lo forman 81.548 personas lo que supone un 46,3% de La población.
- El 7% de las personas con discapacidad en edad laboral, trabajan en un Centro Especial de Empleo

- A continuación se detallan el número de Centros Especiales de Empleo desde el año 1995 , fecha de inicio del registro de los mismos hasta el año 2018

Distribución histórica de trabajadores y CEE

AÑO	Nº CEE	Nº TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD	AÑO	Nº CEE	Nº TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD
1995	47	770	2006	153	2819
1996	57	868	2007	160	3105
1997	62	1044	2008	169	3351
1998	64	1229	2009	177	3469
1999	72	1500	2010	174	3897
2000	80	1748	2011	185	4150
2001	96	1854	2012	190	3872
2002	112	1904	2013	192	4031
2003	121	1979	2014	196	4303
2004	139	2461	2015	195	4683
2005	146	2653	2018	220	5719

(Fuente: Junta de Castilla y León, Consejería de Familia e igualdad)

- Las personas con discapacidad que se encuentran trabajando en los centros especiales de Empleo se han incrementado un 745% desde sus inicios.
- El número de Centros Especiales de Empleo se ha incrementado en un 368%.
- Durante los años de la crisis económica 2008-2013 los centros especiales de empleo han incrementado sus trabajadores en un 20,29% (680 personas más trabajando).
- Desde que se tiene registros, en ningún año se evidencian reducción de trabajadores o centros Especiales de Empleo (1995-2018).
- Según los datos ofrecidos un 7,01% de las personas en edad laboral, se encuentran trabajando en un Centro Especial de Empleo.

2) Los Centros Especiales de Empleo en Castilla y León.

- Castilla y León presenta según sus informes oficiales recogidos por la Junta de Castilla y León un total de 220 Centros Especiales de Empleo distribuidos en 307 Centros de Trabajo habilitados por la Consejería de Igualdad para operar en el mercado , con un total de 5719 trabajadores por ajena.

C.E.E. POR CENTROS DE TRABAJO Y PROVINCIA.

Provincia	Nº Centros de Trabajo	% Centros de Trabajo
Ávila	20	6,51%
Burgos	44	14,33%
León	81	26,38%
Palencia	24	7,82%
Salamanca	28	9,12%
Segovia	19	6,19%
Soria	9	2,93%
Valladolid	70	22,80%
Zamora	12	3,91%
Total general	307	100,00%

(Fuente: Junta de Castilla y León. Consejería de Familia e Igualdad.)

- León y Valladolid son las Provincias que más centros de trabajo de Centros Especiales de Empleo hay en la Comunidad, por el contrario Soria y Zamora registran un menor número de centros de Trabajo.
- León, Burgos y Valladolid concentran la mayor parte de los Centros Especiales de Empleo con 63,51% del Total.

C.E.E. POR N° DE TRABAJADORES Y PROVINCIA

Provincia	Nº de Trabajadores	% de Trabajadores
Ávila	103	6,51%
Burgos	844	14,33%
León	1551	26,38%
Palencia	542	7,82%
Salamanca	419	9,12%
Segovia	244	6,19%
Soria	101	2,93%
Valladolid	1755	22,80%
Zamora	160	3,91%
Total general	5719	100,00%

(Fuente: Junta de Castilla y León. Consejería de Familia e Igualdad.

- Valladolid presenta un mayor número de trabajadores en Centro Especial de Empleo (1.755) seguido por León 1.551 trabajadores , la suma de ambos, supone un 57.08% del total del empleo generado en Castilla y León por los Centros Especiales de empleo, sin embargo, las Provincias con menos trabajadores en términos absolutos son Soria y Ávila con 101 y 103 trabajadores respectivamente

Un estudio pormenorizado de los datos de los CEE por las Provincias que ofrece la Junta de Castilla y León en respectiva Consejería de Familia e Igualdad de oportunidades nos ofrece las siguientes conclusiones:

- En Ávila hay 103 trabajadores distribuidos por 20 centros de trabajo
- El 35 % de los Centros de Trabajo de C.E.E de Ávila apenas cuentan con plantilla superior a 2 trabajadores.
- En Burgos el número de trabajadores se sitúa en 844 .

- El Centro Especial de Empleo de Aspanias en Burgos registra un total 243 trabajadores. Lo que supone un 30,4% del total del empleo generado por los CEE en Burgos.
 - León registra un total de 1551 personas contratadas, siendo Soltra s.l con 302 personas contratadas el centro que más empleo genera (19,47%) seguido de Asprona con 122 personas.
 - En Palencia con 542 personas contratadas , SIRO Venta de Baños genera 231 personas (42,61%) del total de personas contratadas seguido de fundación Valora2 (97 personas)
 - En Salamanca el CEE de Asprodes registra el 46,77% del total del empleo generado en la Provincia (419). El resto de C.E.E no registra más de 30 personas empleadas.
 - En Segovia Ilunion Lavanderías representa el 59,14% del empleo generado en la provincia. El resto de CEE supera los 30 empleados. El Resto de CEE no supera los 7 empleos
 - En Valladolid, el Grupo Lince genera 454 empleos, seguido de Integra con 154 empleos.
 - En Zamora, ARtmo Bene S.L genera 59 empleos del total generado en la Provincia.
- Es importante destacar el grado de atomización de los CEE en Castilla y León puesto que, el 85,45% de los CEE, únicamente tienen presencia en una Provincia y por el contrario, únicamente 2 Centros Especiales de Empleo cuentan con un grado de implantación que les permite estar presentes en todo el territorio autonómico. (SERVICIOS INTEGRALES DE FINCAS URBANAS DE MADRID, S.L. (GRUPO SIFU CASTILLA Y LEÓN, SL) implantado en las 9 Provincias, y GRUPO NORTE CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L. con presencia en 8 Provincias de la Región, cuya implantación no está presente en Segovia.

Nº DE TRABAJADORES POR C.E.E.

Centros Especiales de Empleo	Suma de Nº de Trabajadores	Suma de Nº de Trabajadores2
GRUPO LINCE ASPRONA, S.L.U.	518	9,06%
SOLTRA, S.L.	302	5,28%
ILUNION LAVANDERÍAS, S.A.U.	283	4,95%
INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SERVICIOS		
INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L.	246	4,30%
FUNDACIÓN CISA CENTRAL INTEGRAL DE SERVICIOS		
ASPANIAS	243	4,25%
SIRO VENTA DE BAÑOS, S.A.	231	4,04%
ASPRODES	203	3,55%
SERVIGEST BURGOS, S.L.	130	2,27%
SERVICIOS INTEGRALES DE FINCAS URBANAS DE MADRID, S.L.		
(GRUPO SIFU CASTILLA Y LEÓN, SL)	123	2,15%
ASPRONA SAN NICOLAS DE BARI	122	2,13%
C.E.E. FUNDACIÓN PERSONAS		
(anter. ASPRONA)	114	1,99%
GRUPO NORTE CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L.	113	1,98%
ILUNION CEE OUTSOURCING, S.A.U.	109	1,91%
FUNDACIÓN VALORA2	97	1,70%
ILUNION CEE LIMPIEZA Y MEDIOAMBIENTE, S.A.U.	94	1,64%
CENTRO DE TRANSICIÓN AL EMPLEO ORDINARIO, SL	90	1,57%
ARTMO BENE, S.L.	84	1,47%
EL CID, S.L.	78	1,36%

- El Grupo Lince Asprona genera en Castilla y León un total de 518 trabajadores
- Los cinco CEE más grandes de la Comunidad generan el 27.8% del total.

4. ESTRATEGIA DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN LA INSERCIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

- Pieza clave y fundamental para la comprensión del modelo de CEE es el análisis estratégico de Igualdad de oportunidades generado por la Junta de Castilla y León para las personas con discapacidad.
- La Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece el papel fundamental que tiene la discapacidad entendiéndola como una barrera que las personas con discapacidad, física, mental, intelectual o sensorial evitan su participación e integración plena y efectiva en la sociedad.
- La Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020 se marca como objetivo capacitar para el mercado laboral a las personas con discapacidad para que puedan disfrutar de todos sus derechos y beneficiarse plenamente de una participación en la economía y la sociedad europeas.
- El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad de la Junta de Castilla y León a través de la Consejería de Familia e Igualdad de oportunidades y la Gerencia de Servicios Sociales, establece una primera categoría donde pone el objeto de atención en la PERSONA, y por ende focaliza y enumera 11 ejes estratégicos, de especial atención a los directamente vinculados con el objeto de la materia de la que estamos tratando serían, según la clasificación que establece la Junta en su Plan estratégico :
 - 6.1.3. EJE ESTRATÉGICO Nº 3: ITINERARIO PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO
 - 6.2.3. EJE ESTRATÉGICO Nº 9: MEDIDAS PARA LA DINAMIZACIÓN Y EL EMPLEO

- La Junta de Castilla y León define el Itinerario para la Formación y el Empleo como el conjunto de acciones combinadas o sucesivas tendentes a conseguir que la persona con discapacidad pase a formar parte del mercado laboral, con los derechos y deberes que esto conlleva, lo que necesita para dinamizar este objetivo la transformación de las actividades de los centros de día de servicios sociales, en actividades de formación y de inserción laboral, orientando con un único objetivo la empleabilidad.

- Dentro de las actuaciones a llevar a cabo en este periodo 2016-2020, destacar las siguientes acciones, que son estratégicas para alcanzar resultados, en los dos ejes anteriormente referenciados (EJE ESTRATÉGICO N°3 y EJE ESTRATÉGICO N°9)
 1. Establecer medidas de coordinación necesarias que aseguren la continuidad de la atención por parte de los servicios sociales, una vez finalizados los ciclos educativos, a través de los recursos más normalizados posibles y dirigidos al empleo,

 2. Desarrollar itinerarios de formación y empleo para las personas orientados a la capacitación profesional.

 3. Organizar un sistema flexible de los distintos elementos de financiación, compatibilizando prestaciones y apoyos.

 4. Potenciar la figura del servicio de Asistente Personal como complemento a los apoyos en el itinerario de empleo.

 5. Impulsar los centros Multiservicios en la prestación de apoyos a las personas con discapacidad en el itinerario de formación y empleo.

 6. Diseñar procesos selectivos dirigidos específicamente a personas con discapacidad intelectual que garanticen no solo el acceso al empleo público, sino también, la integración en nuestra administración.

7. Incorporar en la oferta de empleo público de plazas reservadas a personas con discapacidad, mediante la realización de convocatorias independientes y específicas.

8. Formar a las personas con discapacidad intelectual que pudieran incorporarse a la Administración.

9. Inclusión de vacantes del turno de discapacidad no cubiertas, en la oferta de empleo.

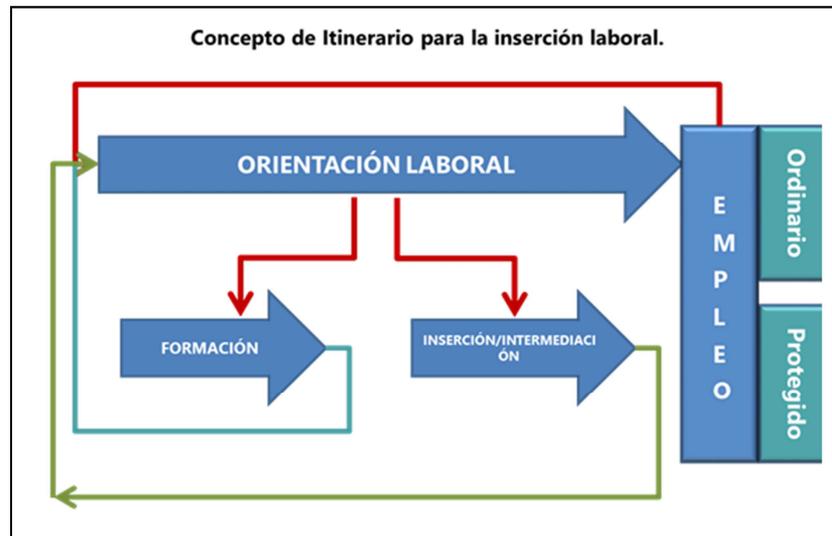
10. El mantenimiento de los Centros Especiales de Empleo: incentivando los costes salariales, subvencionando el 50% del SMI del puesto de trabajo por cuenta ajena ocupado por trabajadores con discapacidad y con el compromiso de llegar a financiar hasta el 75% del SMI de los trabajadores con discapacidad.

Cuestión de vital importancia, una vez creado el CEE estuvo en la configuración dentro de la organización del concepto de Itinerario Individualizado de formación como paso previo de adiestramiento y capacitación de las personas que posteriormente pudieran ser empleadas en el CEE.

La incorporación de los Itinerarios Individuales de Formación como mecanismo resultó ser la solución para alguno de los aspectos más dificultosos de la puesta en marcha del CEE en cuanto a la selección e incorporación de profesionales se refiere.

El esquema que se representa a continuación es el modelo que la organización de Hermanas Hospitalarias presento en la memoria correspondiente para la gestión de sus itinerarios Individualizados de Formación con objetivo del empleo .

ESQUEMA DE ITINERARIOS INDIVIDUALIZADOS DE FORMACIÓN CON OBJETIVO DE EMPLEABILIDAD.



Fuente : Hermanas Hospitalarias Centro Sociosanitario.

En el esquema presentado, se manifiesta el carácter dinámico e individual de los itinerarios, situando a la persona en el centro de su proyecto, y en función de sus capacidades e intereses personales, poder optar a varias alternativas de desarrollo dentro de su proyecto de vida en el ámbito laboral.

5.) UNA MIRADA A EUROPA

- Está previsto que en el año 2020 las personas con discapacidad represente una quinta parte de la población europea , los estados miembros de la unión Europea se han comprometido a mejorar su situación social y económica teniendo como referencia la Guia la carta de los derechos Fundamentales de la Unión Europa y el Tratado de Funcionamiento.
- La Unión Europea y por lo tanto todos los estados miembros son miembros activos de la Convención sobre derechos de las personas con Discapacidad (CDPD) de las Naciones Unidas desde el año 2011 y ha servido de pilar para las diferentes estrategias de los países europeos sobre la discapacidad.
- A continuación destacamos las principales iniciativas de la Unión Europea sobre las personas con discapacidad:
 - Acta Europea de Accesibilidad (Directiva (UE) 2019/882 sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y los servicios)
 - Reglamentos sobre los derechos de los pasajeros con movilidad reducida en los principales modos de transporte
 - Directiva (UE) 2016/2102 sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público
 - Tarjeta Europea de Discapacidad
 - Tarjeta Europea de Estacionamiento
 - Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación
 - La Comisión también presta apoyo a los Estados miembros en la aplicación de la CDPD a través del Semestre Europeo y con fondos de la UE.

- Entre los instrumentos políticos destacan:
 - El pilar europeo de derechos sociales, cuyo principio 17 está dedicado a las personas con discapacidad y que también aborda la cuestión de la discapacidad en otros principios.
 - El Semestre Europeo, que proporciona un marco para la coordinación de las políticas económicas en toda la UE y ofrece información sobre la situación de las personas con y sin discapacidad en los Estados miembros.
 - La Comisión Europea se ha comprometido a aumentar la sensibilización sobre las condiciones de vida de las personas con discapacidad, los retos a los que se enfrentan en la vida cotidiana y las herramientas para mejorar su vida. También divulga sus actuaciones para poner en práctica la CDPD.

- A ese fin, la Comisión Europea organiza cada año:
 - La conferencia del Día Europeo de las Personas con Discapacidad
 - El Premio Ciudad Accesible, en reconocimiento a las ciudades que han hecho un esfuerzo particularmente destacado para mejorar su accesibilidad
 - El foro de trabajo anual sobre la aplicación de la CDPD
 - Actividades de formación sobre la legislación y las actuaciones de la UE en materia de discapacidad, dirigidas a profesionales jurídicos y políticos.
 - Apoyo financiero y técnico
 - La UE presta apoyo financiero a través de una subvención anual a diversas organizaciones de personas con discapacidad y oenegés de ámbito europeo (con cargo al programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía) para facilitar su participación en los procesos de la UE. Así pueden aportar, por ejemplo, sus opiniones sobre el desarrollo de la legislación y las políticas de la UE. Se trata de las siguientes organizaciones:

- Foro Europeo de la Discapacidad
- Inclusión Europa
- Federación Internacional de Espina Bífida e Hidrocefalia (IFSBH)
- Unión Europea de Ciegos
- Unión Europea de Sordos
- Autismo Europa
- Salud Mental Europa
- Los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (Fondos EIE) son los principales instrumentos financieros de la UE para reforzar la cohesión económica y social. Contribuyen a garantizar la inclusión social de los miembros más vulnerables de la ciudadanía, entre los que se encuentran las personas con discapacidad.
- La Red Académica de Expertos Europeos en Discapacidad proporciona a la Comisión Europea un análisis de los datos y políticas de los Estados miembros. Gestiona la base de datos DOTCOM, que efectúa el seguimiento de los instrumentos políticos relacionados con la CDPD en la UE y los Estados miembros.
- Para facilitar que las personas con discapacidad viajen entre los Estados miembros, la UE está elaborando un sistema voluntario de reconocimiento mutuo de la condición de discapacidad y determinadas ventajas asociadas, articulado alrededor de una Tarjeta Europea de Discapacidad.
- En la actualidad, no existe un reconocimiento mutuo de la discapacidad entre los Estados miembros de la UE. Esto provoca dificultades para las personas con discapacidad, ya que las tarjetas nacionales que acreditan su situación pueden no estar reconocidas en otros Estados miembros.
- La Tarjeta Europea de Discapacidad garantiza la igualdad de acceso a las prestaciones fuera del propio país, principalmente en los

ámbitos de la cultura, el ocio, el deporte y el transporte. La tarjeta goza del reconocimiento mutuo de los países de la UE que participan en el sistema con carácter voluntario.

6.) PRINCIPALES ASOCIACIONES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y PRINCIPALES ASOCIACIÓN DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Una vez valorado el grado de atomización, por lo menos en Castilla y León, que definen a los CEE, parece razonable, realizar un análisis de las asociaciones que representan los intereses de los CEE, en las diferentes mesas de negociación y estamentos.

Resulta imposible dissociar el movimiento asociativo de los centros especiales de empleo con el movimiento asociativo de las personas con discapacidad, puesto que, unos organismos, son fruto de los anteriores o viceversa. Los intereses de las personas con discapacidad, se entremezclan, evidentemente, con los intereses de los centros especiales de empleo y más, si tenemos en cuenta que, como hemos expuesto anteriormente, nos encontramos frente a uno de los ejes claves en el desarrollo de personas con discapacidad, que es la obtención de un empleo.

Tanto si el empleo es de carácter ordinario o protegido, los intereses de las personas con discapacidad se ponen de manifiesto en toda su amplitud,

En la elaboración y puesta en funcionamiento del CEE Ntra Sra de las Mercedes se optó por generar alianzas con estas asociaciones y se optó concretamente con FEACEMCYL , división regional de FEACEM .

Existen variedad de Asociaciones de personas con discapacidad pero posiblemente la más significativa sea El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, más conocido por sus siglas, CERMI, que es la plataforma de representación, defensa y acción de la ciudadanía española con discapacidad, más de 3,8 millones de hombres y mujeres, más sus familias.

6.A) ASOCIACIONES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Las más representativas:

a. CERMI (Comité Español de Personas con discapacidad)

El CERMI es la principal plataforma de representación, defensa y acción de la discapacidad. A ella pertenecen las principales asociaciones para discapacitados físicos e intelectuales de España y cuenta con sedes en todas las comunidades autónomas.

b. FUNDACIÓN ONCE

Formada por diferentes entidades y fundaciones y centrada en alcanzar la plena autonomía e integración de las personas con ceguera y deficiencia visual, la ONCE está solidariamente comprometida con colectivos de personas con otros tipos de discapacidad promoviendo su formación, empleo y accesibilidad.

c. COCEMFE

La Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica es una Organización No Gubernamental sin ánimo de lucro que aglutina a más de 1600 organizaciones y asociaciones para discapacitados. Sus áreas de actuación son múltiples, teniendo prioridad la integración laboral, la educación y formación, la accesibilidad, la atención socio sanitaria y atención a la infancia, a la juventud y a la mujer.

d. PLENA INCLUSIÓN (anteriormente FEAPS)

Centrada en la atención de personas con discapacidad intelectual o de desarrollo, Plena inclusión tiene sedes en toda España y atiende a más de 100.000 discapacitados intelectuales y a sus familias.

e. CNS

La Confederación Nacional de Sordos de España es una ONG de acción social sin ánimo de lucro que lucha por la igualdad de oportunidades para las personas

sordas. Está integrada por 17 Federaciones Autonómicas y más de 118 asociaciones provinciales y locales de personas sordas.

f. FIAPAS

FIAPAS surgió para dar respuesta a las necesidades de las familias de las personas con discapacidad auditiva y a los propios afectados. Centrada sobre todo en apoyo a las familias, también promueve el diagnóstico precoz, la educación y el empleo de las personas sordas.

g. ASPACE

De las asociaciones para discapacitados más importantes de España, ASPACE es la que agrupa a las principales entidades de Atención a la Parálisis Cerebral. Tiene alrededor de 18.000 asociados, entre ellos personas con parálisis cerebral, familiares y amigos.

h. Confederación Salud Mental España.

La Confederación Salud Mental España es una organización estatal sin ánimo de lucro que agrupa a las principales asociaciones de discapacitados con enfermedad mental y a sus familiares. Pertenece a CERMI y cuenta con más de 40.000 socios.

i. IPREDIF

PREDIF es una de las asociaciones para discapacitados de nuestro país centrada en las personas con discapacidad física. Declarada de utilidad pública, promueve acciones a favor de casi 100.000 personas con discapacidad física en nuestro país.

j. FEDER

Las enfermedades raras son las más desconocidas y pueden afectar tanto al ámbito físico como al intelectual de la persona. FEDER es una de las asociaciones para discapacitados, cuya labor es especialmente importante para dar visibilidad

al colectivo de discapacitados afectados por enfermedades raras. En la actualidad representa a más de 3 millones de personas, pacientes y familias.

k. FEDACE

En España 420.064 personas viven con Daño Cerebral Adquirido y para muchos de ellos enfrentarse a su nueva situación es costoso. Asociaciones como FEDACE defiende la atención al Daño Cerebral Adquirido a través de servicios socio sanitarios públicos de calidad y coordinados entre sí.

6.B) .ASOCIACIONES EMPRESARIALES DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.

6.B.1) Las más representativas de ámbito Nacional

- **AEDIS**



AEDIS (Asociación Empresarial para la Discapacidad) es una organización empresarial, de ámbito estatal, promovida por Plena inclusión, para la representación y defensa de los intereses económicos y sociolaborales de las empresas que se dedican a la prestación de servicios de atención, asistencia, educación, formación e integración laboral de las personas con discapacidad. Es uno de los miembros fundadores de FEACEM.

Entre otras entidades, agrupa a alrededor de 100 CEE de iniciativa social que dan trabajo a más de 5.400 personas con discapacidad.

AEDIS apuesta por el desarrollo de las relaciones laborales y la generación de nuevos proyectos en el seno de las empresas sociales, cuya misión principal es ofrecer más y mejores apoyos y oportunidades a las personas con discapacidad intelectual y sus familias en la mejora de su calidad de vida, contribuyendo a la creación de una sociedad más justa y solidaria.

- **AECEMCO**



AECEMCO (Asociación Empresarial de Centros Especiales de Empleo de COCEMFE) es uno de los miembros fundadores de FEACEM. Es una organización empresarial de carácter sectorial y ámbito sectorial, sin ánimo de lucro, constituido en el año 2000 para la coordinación, representación, fomento y defensa de los intereses empresariales y sociales comunes a los CEE de COCEMFE.

Aglutina a más de 50 CEE asociados que dan trabajo a 3.000 profesionales, aproximadamente, dentro de una amplia gama de sectores productivos en casi la totalidad de la geografía española. AECEMCO representa y defiende los intereses de los centros asociados y sus trabajadores ante cualquier institución, pública o privada, nacional o internacional.

AECEMCO pertenece a [COCEMFE Abre en ventana nueva](#) (Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica), que es una organización no gubernamental, sin ánimo de lucro que desde el año 1980 aglutina, fortalece, forma y coordina los esfuerzos y actividades de las entidades que trabajan a favor de las personas con discapacidad física y orgánica para defender sus derechos y mejorar su calidad de vida. La entidad congrega a más de 1.600 organizaciones divididas en confederaciones autonómicas, entidades nacionales y federaciones provinciales que a su vez, agrupan a las diferentes asociaciones locales

• AECEMFO



AECEMFO es una asociación patronal de carácter estatal promovida por [Fundación ONCE Abre en ventana nueva](#), que fue constituida en 1999 y está integrada por CEE de toda España estrechamente vinculados con la Fundación ONCE. Es uno de los miembros fundadores de FEACEM.

Representa a más de 228 empresas de la economía social que dan trabajo a más de 7.900 trabajadores con discapacidad. Los socios de AECEMFO están en múltiples sectores productivos.

AECEMFO considera que la creación de empleo de personas con discapacidad es la mejor medida para la normalización e integración social de este colectivo. Por ello tiene como misión mejorar el sector de los Centros Especiales de Empleo como fórmula del empleo protegido, creando empleos de calidad y garantizando unas condiciones de trabajo dignas y acordes con las condiciones generales del mercado de trabajo ordinario. AECEMFO apuesta por que los CEE funcionen de forma profesional sin por ello perder su objetivo social.

AECEMFO pertenece a Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, que nace en febrero de 1988, por acuerdo del Consejo General de la ONCE, y se presenta ante la sociedad en septiembre de ese mismo año como un instrumento de cooperación y solidaridad de los ciegos españoles hacia otros colectivos de personas con discapacidad para la mejora de sus condiciones de vida. Además de la propia ONCE, como entidad fundadora, están presentes en la Fundación ONCE, a través de su Patronato, máximo órgano de gobierno, las principales organizaciones de discapacitados de España.

- **Asociación Feafes para el Empleo**



La Asociación nace en el año 2004 de la mano de la [Confederación SALUD MENTAL España](#) como una organización de ámbito estatal, dotada de personalidad jurídica y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines y constituida para la coordinación, representación, gestión y defensa de los intereses empresariales de los Centros Especiales de Empleo que tengan como objetivos el fomento, desarrollo y promoción de empleo de personas con enfermedad mental.

Cuenta con 26 Entidades asociadas, con 43 CEE, está en 13 Comunidades Autónomas, y representa a 1.500 personas con enfermedad mental contratados en los mencionados Centros Especiales de Empleo en todo el territorio nacional. En relación a la gestión y mantenimiento de empleo ordinario se contabilizan actualmente 740 puestos de trabajo gestionados por entidades socias de FEAFES empleo.

FEAFES EMPLEO es miembro de FEFAES (Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Personas con Enfermedad Mental), que es una entidad sin ánimo de lucro y de interés social que nació en 1983. Integra a 19 federaciones y asociaciones uniprovinciales, reuniendo a 288 entidades y cuenta con más de 45.000 socios y socias en todo el territorio nacional.

- **ADECEM**



La Asociación Empresarial de Centros Especiales de Empleo de iniciativa social de Personas con Enfermedad Mental, ADECEM, es una organización empresarial de carácter sectorial y ámbito estatal, sin ánimo de lucro, constituida para la coordinación, representación, fomento y defensa de los intereses empresariales y sociales comunes a los CEE, dotada de personalidad jurídica y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines. Entre ellos, está la conservación, fomento y mejora de los Centros Especiales de Empleo, la representación, defensa y coordinación de los intereses de sus miembros, y el atender las necesidades de información, formación, asesoramiento, asistencia técnica, investigación y perfeccionamiento de sus Centros Especiales de Empleo.

En la actualidad ADECEM agrupa a 24 CEE en 7 Comunidades Autónomas con aproximadamente 1.200 trabajadores, de los cuales un 55% aproximadamente son trabajadores con enfermedad mental.

6.B.2) ASOCIACIONES DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE ÁMBITO AUTONOMICOS.

	<p>La Asociación de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Andaluza, ACECA, se constituyó en 1998. Actualmente agrupa a unos 125 Centros Especiales de Empleo (C.E.E.) de Andalucía.</p>
	<p>La Patronal Aragonesa de la Discapacidad (PADIS) es la primera patronal autonómica Fundación en 1996 desarrolló la extinguida Asociación de Centros Especiales de Empleo de Aragón. En PADIS, creada en 2011, quedan incluidos 40 Centros Especiales de Empleo y 50 Centros Asistenciales dedicados exclusivamente a la discapacidad.</p> <p>de ella forman parte unos 3.500 trabajadores, en su mayoría con discapacidad.</p>
	<p>La Asociación regional de CEE de economía social de Canarias (ARCEESCAN), es una organización empresarial de carácter sectorial y ámbito regional, sin ánimo de lucro, Surge en el año 2008 La asociación está compuesta por 12 Centros Especiales de Empleo de economía social, en los trabajan cerca de 400 trabajadores, con todo tipo de discapacidades: física, intelectual, sensorial y enfermedad mental.</p>
	<p>La Associació Fòrum per la Qualitat (foQua) es una asociación mayoritaria empresarial de entidades sin ánimo de lucro que atienden a personas con discapacidad en las Islas Baleares</p>

	<p>Fundada en el 2005, en la actualidad representa a más de 2.200 personas,</p>
	<p>EHLABE (Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkartea) es la Asociación declarada de Utilidad Pública de Entidades de Empleo Especial, de la que forman parte siete entidades de los tres territorios históricos de Euskadi. Se aglutinan bajo el paraguas de EHLABE más de 100 centros de trabajo en el territorio.</p>
	<p>FEACEM Castilla y León está formada por 41 Centros Especiales de Empleo que proporciona empleo estable y de calidad en Castilla y León a más de 1.900 personas</p>
	<p>El día 30 de octubre de 2014 se constituyó la Federación Catalana de Centros Especiales de Trabajo de Economía Social - FEACEM CATALUÑA, Esta constituida por la FECETC (Federación de Centros Especiales de Trabajo de Cataluña), ECOM (referente de las asociaciones de discapacidad física en Cataluña), la ACCET (Asociación Catalana de Centros Especiales de Trabajo) y AECEMFO (Asociación Empresarial de Centros Especiales de Trabajo para personas con discapacidad de la Fundación ONCE</p>
	<p>La Asociación de Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social Feacem Región de Murcia, es una organización empresarial de carácter sectorial y ámbito autonómico, sin ánimo de lucro, constituida para la coordinación, representación, fomento y defensa de los intereses, tanto sociales como empresariales, comunes a los CEE y a otras fórmulas empresariales de empleo protegido. El fin básico de la asociación es la defensa, representación y gestión de los intereses socio-laborales de los CEE que la integran, así como la defensa de los intereses legítimos del sector a escala colectiva en el ámbito geográfico de la Región de Murcia en el marco de los intereses</p>

	<i>socio-laborales que le son propios a las Asociaciones Empresariales</i>
	<i>Asociación de Empresarios Andaluces Centros Especiales de Empleo</i>
ACEEE	<i>Asociación de Centros Especiales de Empleo de Euskadi</i>
	<i>Asociación de Centros Especiales de Empleo de la Región de Murcia.</i>
	<i>Agrupación Empresarial Valenciana de Centros Especiales de Empleo.</i>
	<i>Asociación de Empresas de Integración Sociolaboral de Personas con Discapacidad en Castilla La Mancha</i>
	<i>Federación de Centros Especiales de Empleo del Principado de Asturias</i>
	<i>Centros Especiales de Empleo de Aragón.</i>
	<i>Asociación de Centros Especiales de Empleo de Málaga</i>
	<i>Asociación de Centros Especiales de Empleo de Castilla y León.</i>
	<i>Asociación de Centros Especiales de Empleo de Madrid.</i>
	<i>ASSOCIACIÓ CATALANA DE CENTRES ESPECIALS DE TREBALL D'INICIATIVA PRIVADA</i>

	<p><i>Asociación Nacional de Integración a los Discapacitados en el Mundo Laboral</i></p>
	<p><i>Federación Balear de Centros Especiales de Empleo.</i></p>
	<p><i>Federación Riojana de Centros Especiales de Empleo.</i></p>
	<p><i>ASOCIACIÓN CANARIA DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO</i></p>

7.) EXPERIENCIAS PERSONALES DE PROFESIONALES Y TRABAJADORES DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO E ITINERARIOS INDIVIDUALIZADOS DE FORMACIÓN.

- El objetivo de este apartado es mostrar experiencias de dos profesionales que lideran un proyecto de Itinerarios Individuales de Formación: D^a Susana Antolín (terapeuta ocupacional) y D. Salvador Tocino (Coordinador del CEE Ntra. Sra. de las Mercedes y enfermero de profesión). Asimismo, y en contraposición a la opinión de los profesionales, la experiencia de dos personas con discapacidad intelectual y/o enfermedad mental que participan en los Itinerarios Individuales de Formación y la de cinco trabajadores con discapacidad intelectual y/o enfermedad mental, del CEE Ntra. Sra. de las Mercedes.

7.a) Entrevista 1: Coordinadora del Programa de Itinerarios Individuales de Formación (D^a Susana A. Terapeuta Ocupacional)

¿Cuánto tiempo llevas gestionando los Itinerarios Individualizados de Formación para el empleo?

Llevo coordinando los programas de itinerarios personalizados de inserción sociolaboral para personas y/o jóvenes desde el año 2015. Nos embarcamos en este proyecto contando con los usuarios que nosotros teníamos en nuestro centro, que son personas con grandes necesidades de apoyo principalmente.

¿En este tiempo que logros/éxitos/contratos/inserciones laborales has conseguido?

Los comienzos fueron costosos porque en el centro no se había trabajado en esta línea, pero los resultados se fueron viendo enseguida. El primer éxito fue la respuesta de nuestros usuarios a la participación en el programa. La mayoría de ellos nunca se habían planteado esta posibilidad y lo recibieron con gran ilusión y entusiasmo. Eso, sin duda, ha hecho que su implicación en el programa haya sido

buena. Se partió desde un formación básica, que adaptada al perfil de los residentes fue dando sus resultados. En estos años las formaciones que hemos ido proponiendo se han ido modificando en función del perfil y necesidades de los participantes. Desde formaciones que se centran en competencias específicas de un sector a otras que se enfocan más en la adquisición o mejora de las habilidades laborales. El número de formaciones que hemos impartido en estos años es de 122 formaciones.

A partir de ahí comenzamos a apostar por las practicas no laborales. Un contacto real con el mundo laboral. Nos pusimos en contacto con empresas y administraciones, de las que obtuvimos buena respuesta alcanzamos experiencias en diferentes sectores, como jardinería, conserjería, reponedor, peluquería, lavandería, restauración...etc. en total hemos coordinado un total de 68 practicas no laborales.

A partir de esta experiencia y trabajando el contacto con las empresas, CEE y pymes, principalmente, hemos alcanzado 52 contrato de trabajo de los cuales 37 son en CEE, 2 en administración (1 a través de oposición) y 14 en empresa ordinaria

¿Cuánta gente participa en los programas de Itinerarios que gestionas?

A lo largo de esto años que llevamos en marcha han pasado por el programa 117 personas

¿Destaca dos aspectos favorables del funcionamiento de estos programas y dos áreas de mejora.

Aspectos favorables

- *El primero y , sin duda el más importante es que el dar la oportunidad a las personas con discapacidad de poner en valor sus competencias y demostrar que sí puedan acceder al mundo laboral.*
- *La segunda es la personalización de los itinerarios. Cada uno tiene su proceso, su plan de acción que permite adaptar los apoyos, fijar metas e ir*

dando los pasos que cada uno necesite para poco a poco avanzar en su proceso de inserción.

- *Una tercera sería el enfoque del trabajo desde una visión holística de las personas, es decir, no solo se centran en el desarrollo de las habilidades laborales sino que se trabajan todos los aspectos de la persona, entendiendo que todas las facetas de la persona son importantes para el buen desempeño en el trabajo.*

Áreas de mejora

- *La concienciación de la sociedad en la incorporación de las personas con discapacidad en el mundo laboral. La apertura a este colectivo todavía tiene mucho que mejorar, hay muchos prejuicios que limitan ese acceso.*
- *Mayores recursos para poder prestar más apoyos a las personas con mayores necesidades*

7.B) Entrevista 2.: Usuarios participante en el Programa de Itinerarios Individuales de Formación. (Jesús S. y Carmen F.)

¿Explica en qué consisten los itinerarios de formación?

J- Es una manera para encontrar trabajo.

C- los itinerarios sirve para aprender muchas cosas, avanzar, haciendo las cosas una y otra vez, hasta que te salen.

¿ Cuánto tiempo llevas en los itinerarios?

J- Dese el 2015.

C- Desde el 2015.

¿Has tenido alguna experiencia profesional/prácticas en este tiempo?

J- He hecho prácticas en el CEE de nuestro centro llevando carros y en CEE Villa san José como jardinero. He trabajado también en los dos sitios.

C-He hecho prácticas en un CEE de lavandería, donde hacían muchas cosas y aprendí mucho. También he hecho prácticas de peluquera y luego en una lavandería industrial. Aquí me han contratado y estoy muy contenta.

¿Qué cambiarías de estos programas?

J- No cambiaría nada. Quiero hacer prácticas de cafetería.

C- No cambiaría nada. Me gusta aprender cosas nuevas.

7.c) Entrevista: 3 D. Salvador Tocino, enfermero de profesión y Coordinador del Centro Especial de Empleo Ntra. Sra. de las Mercedes.

¿Cuándo se creó el CEE?

El 17 de diciembre del 2013 se solicita la calificación e inscripción en el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad de Castilla y León y se obtiene, el 17 de febrero del 2014.

¿Cuántas personas trabajan en el CEE?

En la actualidad están trabajando un total de 11 personas.

¿Cuáles son las actividades principales del CEE?

Transporte de carros de menaje y calientes, Doblado y selección de ropa en unidades, Apoyo en Unidades, Asistente Personal, Apoyo Centros, Limpieza aulas de formación, Montaje y reparto de Cestas de Navidad o detalles Corporativos y Limpieza de furgonetas para transporte alimenticio.

¿Qué tipo de trabajadores forman el CEE?

Personas con una discapacidad mayor o igual del 33%, la plantilla está compuesta por personas con discapacidad por Salud Mental del 51%, el resto de personas que se encuentran trabajando con nosotros tienen una discapacidad física.

¿Qué dificultades tienes en el día a día de la gestión del CEE?

Fundamentalmente, las dificultades están relacionadas con el mantenimiento de la viabilidad técnica y económica. Respecto a la primera, los principales problemas que surgen, en los equipos de trabajo, que se deben solucionar, son los vinculados con labilidad emocional, en las relaciones dentro del equipo de trabajo y con otras personas, la concienciación respecto del cumplimiento del horario y la responsabilidad en la finalización de tareas. En cuanto a la viabilidad económica, sería, mantener un alto grado de calidad en nuestros servicios laborales y la puesta en marcha de nuevas líneas de trabajo y la posibilidad de establecer relaciones comerciales con otras empresas que se muestren interesadas en que las prestemos algún servicio determinado.

¿Áreas de mejora y Fortalezas del funcionamiento de los CEE?

Mejoras: La preocupación continúa en ejecutar nuestro trabajo con la mayor calidad y profesionalidad, ya que al formar la plantilla personas con discapacidad, desde el cliente se tiende a poner en entredicho su capacidad a la hora de ejecutar tareas.

Aumento de la cartera de clientes y desarrollo de nuevas líneas de negocio junto con la búsqueda de personas para ocupar los posibles puestos de trabajo que se generaran y la suplencia de bajas laborales. Siempre resulta compleja la identificación de la demanda respecto a algún tipo de servicio susceptible de prestar por nuestro CEE, detectar posibles clientes interesados en dicha prestación y contar con las personas adecuadas en cuanto a capacidad, capacitación e iniciativa.

Fortalezas: nuestro equipo de personas, las cuales han adquirido una gran responsabilidad en sus tareas y se aprecia en ellos un alto grado de compromiso con el C.E.E y nuestras líneas de trabajo actuales, que se han seguido desarrollando en situaciones complejas, como el aumento del Salario Mínimo Interprofesional (año 2019) y la epidemia por Covid-19 (año 2020).

7.d) Entrevista: 5 Trabajadores del Centro Especial de Empleo Nuestra Sra. de las Mercedes (Jorge de C., Jose Daniel, Gema F, Gonzalo H, Luis Alfredo).

Jorge de C.

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el CEE?

Creo que llevo trabajando con vosotros 5 años.

¿Has tenido anteriormente otros trabajos?

He tenido trabajos de 15 días.

¿Qué supone para ti el poder trabajar?

Para mí supone una gran satisfacción poder trabajar y me siento orgulloso de poder trabajar.

Teniendo en cuenta todos los aspectos: ¿te encuentras satisfecho trabajando en este Centro Especial de Empleo?

Sí que me encuentro a gusto trabajando para vosotros y estoy muy contento conmigo mismo de llevar lo que llevo.

Jose Daniel:

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el CEE?

Siete años trabajando en Hermanas Hospitalarias.

¿Has tenido anteriormente otros trabajos?

Si he tenido otros trabajos.

¿Qué supone para ti el poder trabajar?

Una buena oportunidad para luchar contra mi enfermedad y sentirme útil.

Teniendo en cuenta todos los aspectos: ¿te encuentras satisfecho trabajando en este Centro Especial de Empleo?

Sí, me encuentro motivado.

Gonzalo Hijarrubia:

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el CEE?

El tiempo que llevo trabajando en el CEE, si la memoria no me falla, son 5 años.

¿Has tenido anteriormente otros trabajos?

No he tenido trabajos anteriormente.

¿Qué supone para ti el poder trabajar?

Me supone alegría, buen ambiente, alta autoestima, coger amistades, estar animado...

Teniendo en cuenta todos los aspectos: ¿te encuentras satisfecho trabajando en este Centro Especial de Empleo?

Si estoy satisfecho trabajando en el CEE.

Gema de F.

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el CEE?

Llevo cinco años trabajando en el CEE.

¿Has tenido anteriormente otros trabajos?

Sí, he tenido trabajos varios.

¿Qué supone para ti el poder trabajar?

Me aporta seguridad y confianza.

Teniendo en cuenta todos los aspectos: ¿te encuentras satisfecho trabajando en este Centro Especial de Empleo?

Sí.

Luis Alfredo Quirce

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el CEE?

En agosto hago cinco años y medio.

¿Has tenido anteriormente otros trabajos?

No he tenido otros trabajos.

¿Qué supone para ti el poder trabajar?

El poder trabajar me supone poder ser más independiente económicamente y así poder costearme mis propios gastos.

Teniendo en cuenta todos los aspectos: ¿te encuentras satisfecho trabajando en este Centro Especial de Empleo?

Estoy muy contento de trabajar en el CEE.

8.) CONCLUSIONES:

- El trabajo ha permitido, visualizar, una serie de fotografías referentes a la gestión de las personas con discapacidad y la legislación que lo regula, su aplicación programática en Castilla y León, mediante la puesta en práctica de los Centros Especiales de empleo, las Asociaciones que los representan y cuáles son las opiniones de los profesionales del sector y de personas que participan en estos organismos. Así pues, se puede concluir lo siguiente:
 - En España, y más concretamente, en Castilla y León, se han desplegado desde hace varios años, diferentes políticas y estrategias alineadas con las tendencias imperantes en la Unión Europea, en cuanto, al binomio desempleo y persona con discapacidad. Como consecuencia de este despliegue legislativo, se han ido traduciendo estos esfuerzos en la creación de más de doscientos CEE que emplean a más de 5500 personas.
 - Los Centros Especiales de Empleo son una realidad, que se ha desarrollado a lo largo de todo el territorio nacional. Representan una modalidad organizativa con entidad jurídica suficiente para operar en el mercado con una serie de características que lo particularizan y reflejan la mejor realidad de economía social mediante la modalidad de empleo protegido. En Castilla y León, los CEE, se identifican por una doble dimensión, por un lado, el alto grado de dispersión geográfica y atomización, como hemos evidenciado anteriormente. La mayoría de ellos no genera más de 20 puestos de trabajo y hay más 200 CEE registrados. Por otro lado, el posicionamiento de algunos CEE que son referencia en su sector, generando cada uno, más de cuatrocientos puestos de trabajo, como pueden ser los CEE de Ilunion, SIRO o Grupo Lince.
 - Analizando las series históricas de volumen de empleabilidad generado por los CEE en Castilla y León, desde el año 1995 hasta el año 2018, se

puede observar la importante capacidad de resistencia de los CEE, en contextos adversos de crisis económica. Durante los años de la crisis, que situaremos en los años (2008-2014), los CEE han experimentado incrementos medios interanuales de empleo de un 5%, llegando en ocasiones, a un incremento de empleo del 12% interanual, mientras que, según los datos ofrecidos por el INE, en Castilla y León, en los años de referencia, la población ocupada descendió un 15%.

- Los Centros Especiales de Empleo se encuentran representados, principalmente, por los movimientos asociativos que se derivan de Las Asociaciones de personas con discapacidad y por los movimientos asociativos derivados Asociaciones Empresariales de Centros Especiales de Empleo. Ambos grupos asociativos, operan en el mercado y se encuentran posicionados en las diferentes mesas de negociación en representación de los intereses de sus representados tanto a nivel Europeo, Nacional y Autonómico, como así se evidencia, en multitud de noticias y reseñas en los diferentes medios de comunicación.
- Las Entrevistas realizadas a los actores principales tanto de los CEE como de los Itinerarios Individualizados de Formación nos invitan a reflexionar acerca del largo recorrido necesario para la sensibilización y concienciación de la sociedad, en cuanto a las potencialidades de estos colectivos en el ámbito profesional. .
- No se debe escapar la oportunidad de reflexionar y abordar desde una perspectiva de autocrítica y en aras del desarrollo y dinámica de mejora continua para el sistema sobre el , en lo relativo al sistema de financiación de los CEE. Este tema, al ser muy controvertido y polémico, se expondrá desde un punto de vista neutral, señalando argumentos a favor y en contra, para favorecer el debate, pero este trabajo, no pretende favorecer ninguna de las posturas implicadas.
- Los CEE, se subvencionan, en términos generales, con un línea de reducción de costes al 100% en materia de Seguridad Social a cargo de la empresa, para todos los trabajadores del CEE; y con una línea del 50% del SMI por cada trabajador. Estas ayudas directas, generan la

posibilidad de, financiación y mantenimiento del empleo, en gran parte de los CEE. Así pues, el impacto que generaría la eliminación de las ayudas en el CEE sería devastador para la mayoría de los CEE.

- Está claro que, un CEE tiene que operar en el mercado como una entidad mercantil más, vendiendo sus productos o prestando sus servicios; y también resulta evidente que son los modelos de integración laboral, por excelencia, de las personas con discapacidad y con mayor dificultad para acceder al empleo ordinario.
- Sin embargo, las organizaciones mercantiles denominadas "ordinarias" no pueden acceder, regularmente a estas ayudas específicas de subvenciones que se encuentran reservadas en exclusividad a los CEE.

El dilema se genera, cuando una empresa ordinaria, y un CEE compiten por el mismo producto, licitación, o servicio a prestar para un tercero, que pueden ser de índole privado o público. En este escenario, nos encontramos que, la empresa ordinaria parte de una clara desventaja competitiva en el apartado económico de presentación de ofertas y presupuestos. Estas últimas soportan una carga impositiva bastante mayor que los CEE, por no tener acceso, a estas líneas de ayuda y, por el contrario, los CEE, que si acceden a estas ayudas, presentan unos costes muy inferiores, principalmente en la cuenta de sueldos y salarios. Esta situación genera que, la balanza de las diferentes adjudicaciones se pudiera inclinar en favor de los CEE, por esta situación de privilegio, en el mercado. Además de las diferentes controversias comentadas, las administraciones públicas, tienen la obligación, y cada vez más, de reservar un % mínimo de contratación de sus licitaciones públicas con exclusividad para los CEE, excluyendo directamente a las empresas ordinarias de poder acceder a su adjudicación. Todas estas desigualdades pueden generar el efecto perverso del sistema, lícito a todas luces, donde alguna empresa mercantil crease un CEE en el seno de su organización, como estrategia para reducir costes de unidades concretas o líneas de negocio y posicionarse de manera más competitiva en el mercado o como estrategia de supervivencia.

- Otro dilema planteado al posicionamiento dispar en la concurrencia de la libre oferta y demanda del mercado, entre la empresa ordinaria y la empresa de empleo protegido, es el siguiente: como hemos establecido anteriormente, los CEE pueden estar incluidos como organización sin ánimo de lucro y, por lo tanto, en sus propios estatutos estará a lo dispuesto en la normativa que exige una serie de requisitos específicos para esta denominación. Sin embargo, los CEE no tienen por qué, ser siempre una organización sin ánimo de lucro, puesto que, también pueden ser, declarados con ánimo de lucro, al igual que cualquier otra empresa. Esta diferenciación entre CEE con o sin ánimo de lucro es clave, puesto que, en función de una u otra calificación, el Convenio Colectivo de aplicación establece en el art. 29.2 que aquellos CEE que no sean de iniciativa social, serán regulados en materia salarial según lo establecido en el Convenio colectivo del sector de actividad, en el que los trabajadores realicen sus tareas, siempre que, las retribuciones fijadas en éstos sean superiores a las establecidas en las tablas salariales del presente Convenio. Evidentemente, nos encontramos con otra clara diferenciación en función de la clasificación de los CEE de si se encuentran bajo un marco legal u otro con las consecuentes diferencias que se producen. Esta controversia, se encuentra en pleno debate. Asimismo, recientemente la Audiencia Nacional en su sentencia del 14 de Noviembre de 2019 ha desestimado la demanda presentada por la Asociación de CEE con ánimo de lucro CONACEE y, en consecuencia, estos deben estar incluidos en el ámbito de aplicación de los Convenios Colectivos de Sector o empresa para los cuales presten su actividad principal. Así pues, un CEE con ánimo de lucro pueden seguir accediendo a las ayudas establecidas para todos los CEE, pero en materia de regulación salarial debe estar a lo dispuesto en un Convenio Colectivo diferente y con mayor coste que un CEE sin ánimo de lucro.

- Una vez, analizadas las encuestas realizadas a los profesionales y trabajadores del CEE y a los profesionales y trabajadores del Programa de Itinerarios individualizados de Formación, se puede concluir que, efectivamente la participación en estos programas y la posibilidad de acceder al mercado laboral, aunque sea protegido, permite a las personas completar su proyecto vital. El debate abierto que genera el binomio sobre empleo y discapacidad genera multitud de opiniones y argumentos en todos los sentidos, pero es importante, destacar que, la discapacidad, como concepto, es de un carácter muy heterogéneo, y, el tratamiento homogéneo, que se aplica en la legislación y estrategias de implantación de los diferentes organismos Públicos y Privados, se encuentra lejos de la realidad. No obstante, la implantación de los Programas de Itinerarios específicos y CEE para aquellos perfiles de personas con discapacidad con mayores dificultades de acceso al empleo ordinario, son satisfactorios, aunque parece razonable pensar que el sistema pudiera estar agotado y hace necesario un proceso de reflexión para establecer y delimitar las bases que servirán para diseñar las futuras estrategias a largo plazo.
- **NOTA1:** La elaboración del presente trabajo se ha realizado durante la situación extraordinaria originada por el COVID -19 por lo que los datos mostrados serán objeto de múltiples variaciones a consecuencia del impacto de esta crisis sanitaria en la economía y sociedad de difícil cuantificación a la fecha de elaboración del presente estudio.
- **NOTA 2:** En ocasiones la terminología utilizada en referencia a las personas con discapacidad pudiera ser obsoleta e incluso poco inclusiva, pero las referencias a diferentes momentos temporales del trabajo evidencian la evolución de los términos aquí enumerados.

BIBLIOGRAFÍA.

Andreu Abela,J. ; Ortega Ruiz,J; Perez Corbacho,A. "Sociología de la discapacidad Exclusión e inclusión social de los discapacitados" *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*,n.45,pp (77-107).

Comité Español de representantes de Personas con discapacidad (CERMI) Recuperado el 15 de Abril de 2020. <https://www.cermi.es/es/cermi/organizaciones>.

- Confederación Empresarial de la Economía Social. Recuperado el 15 de Mayo de 2020.
https://www.cepes.es/social/econ_social_que_es
- Ferreira Miguel A.(2008)"Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracterológicos". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis)* n.124,pp. (141-174).
- Junta de Castilla y León. *Economía Social* Recuperado el 22 de Abril de 2020
<https://datosabiertos.jcyl.es/web/jcyl/set/es/economia/centros-especiales/1284838746851>
- Instituto Nacional de Estadística INE (2020) *Cifras de Población a 1 de Enero de 2020*. Recuperado el 20 de Abril de 2020.
https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176951&menu=ultiDatos&idp=1254735572981
- Lacasta, Juan J.(2005)"calidad y etica en los centros especiales de empleo: una reflexión para el debate". *Siglo cero Revista española sobre discapacidad Intelectual*,n.36,pp (5-20)
- Santa Maria, C. (2005) "ética y empleo de las personas con discapacidad intelectual". *Siglo cero Revista española sobre discapacidad Intelectual*,n 36,pp (21-29)
- Servicio de Empleo Público Estatal SEPE (2016). *Bonificaciones/reducciones a la contratación laboral*. Recuperado el 14 de Marzo de 2020 de
[.http://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicación-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral.html](http://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicación-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral.html).
- Observatorio de la discapacidad. Recuperado el 25 de Abril de 2020.
<https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/informe-olivenza-2019-sobre-la-situacion-general-de-la-discapacidad-en-espana/>
- Servicio de Empleo Público Estatal SEPE (2020) *Guía de Contratos*. Recuperado el 16 de Marzo de 2020 de.
<http://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos.html>.