



**CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social
y Cooperativa, nº 75, Agosto 2012, pp. 223-249**

Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario

**María José Calderón Milán
Beatriz Calderón Milán**

Universidad de Castilla-La Mancha

CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa
ISSN edición impresa: 0213-8093. ISSN edición online: 1989-6816.

© 2012 CIRIEC-España

www.ciriec.es www.ciriec-revistaeconomia.es

Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario

María José Calderón Milán

Profesor Contratado Doctor. Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca. Univ. de Castilla-La Mancha

Beatriz Calderón Milán

Profesor Asociado. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de Albacete. Univ. de Castilla-La Mancha

RESUMEN

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) son una forma de empleo protegido que fueron concebidos para facilitar la incorporación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario. Sin embargo, durante los últimos años, han surgido una serie de corrientes críticas que señalan que este tipo de centros contribuyen a la segregación de las personas con discapacidad y que, en lugar de constituirse como puente, son un punto de destino para este colectivo. Por tanto, el objetivo de este trabajo es realizar un análisis que permita determinar en qué medida los CEE contribuyen a la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario. A través de la construcción de un modelo econométrico determinamos los factores sociolaborales que permiten la transición de las personas con discapacidad de los CEE a la empresa ordinaria. Como fuente de información básica se utiliza la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social en su versión de 2009. Con esta investigación hemos encontrado evidencia empírica del papel de los CEE como un mecanismo que permite a un elevado porcentaje de personas con discapacidad la incorporación al mercado laboral y posterior tránsito a la empresa ordinaria.

PALABRAS CLAVE: Centros Especiales de Empleo, personas con discapacidad, Muestra Continua de Vidas Laborales, trayectorias laborales, empleo protegido, enclave laboral, empleo con apoyo.

CLAVES ECONLIT: C250, J140, J210, J490.

Cómo citar este artículo: CALDERÓN, M.J. & 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.

Les centres spécialisés d'emploi comme mécanisme de transit vers le marché du travail ordinaire

RESUME : Les centres spécialisés d'emploi (CEE) sont une forme d'emploi protégé ; ils ont été conçus pour faciliter l'intégration des personnes atteintes de handicaps sur le marché du travail ordinaire. Cependant, au cours des dernières années, une série de courants critiques ont fait leur apparition et déclarent que ce type de centres contribue à la ségrégation des personnes atteintes de handicaps et que, au lieu d'établir un lien, il se pose en destination finale pour ce collectif. De ce fait, l'objectif de ce travail est de réaliser une analyse qui permet de déterminer en quelle mesure ces CEE contribuent à l'intégration au travail des travailleurs atteints de handicaps sur le marché du travail ordinaire. En établissant un modèle économétrique, nous déterminons les facteurs socio-professionnels qui permettent la transition des personnes atteintes de handicaps des CEE à l'entreprise ordinaire. La version de 2009 de la Muestra Continua de Vidas Laborales (Échantillon permanent de vies professionnelles) de la Sécurité sociale a été utilisée comme source d'informations de base. Grâce à cette recherche, nous avons trouvé la preuve empirique de l'efficacité des CEE comme mécanisme qui permet à un pourcentage élevé de personnes atteintes de handicaps de s'intégrer au marché du travail et ensuite de migrer vers l'entreprise ordinaire.

MOTS CLÉ : Centres spécialisés d'emploi, personnes atteintes de handicaps, Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), trajectoires professionnelles, emploi protégé, enclave professionnelle, emploi comme soutien.

Special employment centres as a mechanism of transition to the ordinary labour market

ABSTRACT: Special Employment Centers (SEC) are a kind of sheltered employment that is designed to ease the integration of people with disabilities into the ordinary labor market. In recent years, however, there has been a number of criticisms that such centers contribute to the segregation of people with disabilities so that rather than being a bridge, they have become a final destination for disabled workers. Consequently, the aim of this study is to determine the extent to which SECs ensure the transition from sheltered to ordinary employment of people with disabilities. We built an econometric model to determine which social and labor factors allow people with disabilities to move from SECs to ordinary companies. Our basic data source was the 2009 edition of the Spanish Social Security's Continuous Sample of Working Lives (MCVL2009). We found empirical evidence of the role of SECs in enabling a high percentage of people with disabilities to join the labor market and then make the transition to ordinary companies.

KEY WORDS: Special employment centers; people with disabilities; Continuous Sample of Working Lives; job history; sheltered employment; work enclaves; supported employment.

1.- La participación laboral de las personas con discapacidad en España

La situación actual de inserción laboral de las personas con discapacidad en España se caracteriza porque la participación en el mercado laboral y su nivel de ocupación son notablemente inferiores a los de la población en general, mientras que la tasa de paro es claramente superior. Ésta es la conclusión que se obtiene al utilizar la información referida a la población potencialmente activa (las personas con edades comprendidas entre 16 y 64 años) procedente de varias encuestas recientes sobre discapacidad: la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999 (EDDES1999), el módulo especial del segundo trimestre de la Encuesta de Población Activa de 2002 (EPA2002); la segunda edición de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV2005) y la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia de 2008 (EDAD2008); y a pesar de la falta de homogeneidad metodológica entre todas estas fuentes estadísticas¹ (Cuadro 1): las tasas de actividad y empleo de las personas con discapacidad son aproximadamente la mitad de las de la población en general, mientras que las tasas de paro son, cuando menos, casi un 40 por 100 superiores. A la luz de estos resultados, todo apunta a que el mercado de trabajo discrimina en el empleo a las personas con discapacidad. Además, en número de efectivos, el gran problema de las personas con discapacidad no es el paro sino la inactividad².

Las explicaciones de la menor actividad y ocupación de las personas con discapacidad son múltiples (Verdugo et al. (2009) y Livermore et al. (2000)): - en primer lugar, estarían las que afectan al solicitante de empleo, esto es, a la persona con discapacidad, en este sentido, la decisión de participar en el mercado de trabajo puede estar influida por la disponibilidad de otras fuentes de ingreso no derivadas del trabajo (prestaciones por discapacidad, rentas del cónyuge,...), del tiempo dedicado a cuidados médicos y asistenciales, de los costes de transporte, rehabilitación, adaptabilidad, asistencia personal, entre otros, del nivel de formación y de la influencia de la familia; - en segundo lugar, estarían las que afectan a la demanda por parte del empresario de personas con discapacidad que dependerá de la productividad de estos trabajadores, de los costes para su contratación y de las acciones y medidas públicas dirigidas al fomento e integración laboral de los mismos; - y, en tercer lugar, estarían las que afectan al ajuste entre la oferta y demanda de trabajo que depende de los servicios de empleo públicos y privados. Por tanto, el problema de la menor participación laboral de las personas con discapacidad es un problema multidimensional.

1.- *Sobre la diversidad metodológica de las diferentes fuentes de información sobre discapacidad en España, véase Cueto Iglesias et al. (2008), pp. 77-83.*

2.- *Malo et al. (2009) cifran, en el año 2008 tomando los datos de la EDAD2008, en 106.800 las personas con discapacidad paradas, mientras que el déficit de actividad, para ese mismo colectivo si su tasa de actividad se igualara a la de la población general, en 450.000 personas. Por tanto, la inactividad es un problema que, en orden de magnitud, es mucho más importante que el paro en las personas con discapacidad.*

Cuadro 1. Tasas de paro, actividad y empleo de las personas con discapacidad y de la población general en España, 1999-2008

Personas con discapacidad			
Años	Tasa de paro	Tasa de actividad	Tasa de empleo
1999	25,8	32,1	23,8
2002	15,3	33,7	28,5
2005	16,9	35,9	29,9
2008	16,3	33,5	28,0
Población de 16-64 años			
Años	Tasa de paro	Tasa de actividad	Tasa de empleo
1999	15,7	63,1	53,1
2002	11,1	66,9	59,4
2005	10,2	65,3	58,6
2008	11,4	73,7	65,3
Personas con discapacidad sobre población de 16-64 años (población de 16-64 años = 100)			
Años	Tasa de paro	Tasa de actividad	Tasa de empleo
1999	164,3	50,9	44,8
2002	137,8	50,4	48,0
2005	165,7	55,0	51,0
2008	143,0	45,5	42,9

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999 (EDDES1999); el módulo especial del segundo trimestre de la Encuesta de Población Activa de 2002 (EPA2002); la segunda edición de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV2005); la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008 (EDAD2008) y la Encuesta de Población Activa de varios años.

Ante la menor participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, los poderes públicos han diseñado una serie de políticas de empleo dirigidas específicamente a este colectivo y que tratan de influir en los distintos ámbitos que afectan a la menor participación laboral de las personas con discapacidad.

2.- Políticas de integración sociolaboral de las personas con discapacidad en España

La inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad es un objetivo con bases constitucionales y legales expresas. La realización de un trabajo retribuido constituye, en la actualidad, uno de los factores más importantes de desarrollo, realización y autonomía personales de las personas con discapacidad, siendo la principal muestra de integración de este amplio colectivo en la sociedad y de igualdad respecto al resto de ciudadanos. Con este objetivo, los poderes públicos vienen realizando políticas dirigidas a la consecución de dichos fines.

Siguiendo a López y Seco (2005) y a Del Río y Rubio (2003) es posible afirmar que las políticas españolas de inserción sociolaboral de las personas con discapacidad han pasado por tres momentos: en un primer momento, se puso énfasis en las medidas administrativas de carácter asistencial mediante transferencias de renta, subsidios, prestaciones y ayudas económicas (políticas pasivas); en un momento intermedio se hizo especial hincapié en el empleo protegido, sobre todo, a través de los Centros Especiales de Empleo (CEE). Por último, se utilizan las políticas de integración positiva para facilitar la entrada de este colectivo en el mercado ordinario de trabajo por medio de los enclaves laborales³ y del empleo con apoyo⁴. Tanto el empleo protegido como las políticas de integración positiva forman parte de las políticas activas de empleo.

Conviene tener presente cuáles son los momentos clave de la evolución de las políticas orientadas a la integración sociolaboral de las personas con discapacidad (Malo et al.; Rodríguez Cabrero et al.; Verdugo et al. (2009); Cueto Iglesias et al. (2008)).

La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) puede considerarse el hito que marca el nacimiento de una política integral para las personas con discapacidad en la que se consideran, tanto las pensiones como medio para resolver el problema del sostenimiento de

3.- Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa ordinaria, denominada empresa colaboradora, y un CEE para la realización de tareas que deriven de la actividad normal de la empresa. Los enclaves están destinados a favorecer el paso de las personas con discapacidad del CEE al empleo ordinario y que éstas aprendan a desenvolverse en un entorno de trabajo no protegido. Para ello es importante que la empresa colaboradora que actúa como enclave conozca las capacidades y actitudes de los trabajadores con discapacidad. También intentará favorecer el empleo estable en personas con discapacidad, así como el cumplimiento de la cuota de reserva por parte de las empresas.

4.- Las unidades de apoyo (también conocidas como empleo con apoyo) se configuran como equipos multiprofesionales que, mediante el desarrollo de distintas funciones, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo en una empresa ordinaria, así como la permanencia en el mismo. El personal integrado en las unidades de apoyo a la actividad profesional desarrollará, entre otras, las de detectar, a través del análisis de la persona y de su puesto de trabajo, las necesidades de apoyo para que el trabajador pueda desarrollar su actividad; establecer las relaciones precisas con el entorno familiar y social para que sirva de estímulo en su incorporación al puesto; favorecer su autonomía e independencia, desarrollar cuantos programas de formación sean precisos para su adaptación al puesto de trabajo y asistir al trabajador en su incorporación al mercado ordinario de trabajo.

los ingresos de las personas con discapacidad⁵, como la promoción del empleo como vía para la integración social del colectivo. La LISMI estableció, por primera vez, un sistema coherente de integración laboral cuyo fin es la integración de las personas activas con discapacidad en el sistema ordinario de empleo; en este nuevo sistema, la cuota de reserva del 2 por 100 para las personas con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores fue un primer paso decisivo⁶. Por otra parte, la propia LISMI puso en marcha de manera pionera el programa de inserción laboral de las personas con discapacidad mediante los Centros Especiales de Empleo (CEE). Éstos se contemplaban, en parte, como espacio laboral protegido y, también, como tránsito hacia el empleo en el mercado ordinario.

Los CEE “son empresas cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, con la finalidad de asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad, a la vez que se conciben como un medio para la integración de éstos en el empleo ordinario. Su plantilla tiene que estar formada, al menos, en un 70 por 100 por personas con discapacidad con una minusvalía no inferior al 33 por 100” (García Delgado, 2009: 238).

Otro momento clave se produce con la redacción del Informe de 1995 del Consejo Económico y Social (CES) sobre el empleo de las personas con discapacidad (CES, 1995), elaborado con la participación del Consejo Español de Representantes de Minusválidos (CERMI) que puso de manifiesto que la LISMI se encontraba agotada en lo relativo al fomento del empleo de las personas con discapacidad. Esto llevaba a la necesidad de promover un nuevo tipo de políticas de empleo basadas en nuevos principios para conseguir avanzar en la integración sociolaboral de las personas con discapacidad. El Informe se hacía eco de la nueva visión que comenzaba a imperar en las organizaciones representativas del colectivo conocida como “inserción por lo económico” y que destacaba el empleo como medio para la plena integración social. De esta manera el Informe recomendaba el paso de las políticas pasivas a las activas.

Con esta nueva sensibilidad, comienzan a ponerse en marcha una serie de normativas, caracterizadas porque en ellas se produce una confluencia de realidades que han hecho del logro de la autonomía personal y de la incorporación laboral de las personas con discapacidad el centro de las estrategias de las organizaciones de la discapacidad y el objetivo fundamental de las políticas públicas.

En lo que respecta a la promoción de la autonomía personal, la respuesta ha venido de la mano de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (más conocida como Ley de Dependencia), que supone un

5.- *La extensión de la acción protectora asistencial se vio reforzada por la Ley 26/1990, de pensiones no contributivas, y la puesta en marcha de servicios de estimulación precoz, centros de día, educación especial y formación ocupacional que refuerzan de manera activa desde el ámbito de los servicios la protección económica bajo la perspectiva de la integración social. Ello ha supuesto la reducción de la pobreza en una buena parte del colectivo de personas con discapacidad, una creciente visibilidad social y la normalización de las condiciones reales de este colectivo y, sobre todo, el inicio de un largo proceso de integración social.*

6.- *La Ley 53/2003, sobre empleo público de discapacitados eleva dicha cuota de reserva para las ofertas de empleo público al cinco por ciento.*

hito en la acción protectora al servicio de la autonomía personal y que define la que, en la actualidad, se ha convertido en la principal estrategia en materia de inserción laboral de este colectivo: lograr el pleno empleo para las personas activas en situación de discapacidad en puestos de trabajo de calidad, adaptados en su caso, y que forme parte dicha estrategia de la negociación colectiva, de la responsabilidad corporativa de las empresas y de un mayor compromiso del sector público.

Los fundamentos de lo que ya es en gran medida una estrategia de pleno empleo de calidad se constatan en la normativa de los últimos años como son: el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva como es la realización de un contrato con un CEE para el suministro de determinadas materias o equipos o para la prestación de servicios ajenos a la actividad normal de la empresa; la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad; el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad; la Ley 8/2005, de 6 de junio, de compatibilidad de pensiones de invalidez no contributivas con el empleo remunerado⁷; la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo; el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los CEE; o la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012 que pretende, no sólo ampliar la incorporación laboral de las personas con discapacidad para acercar a este colectivo a las tasas de actividad y de empleo de la población general española, sino también garantizar la calidad del empleo, mejorar la empleabilidad de la mujer con discapacidad y de los colectivos que sufren mayor discriminación, y facilitar la transición entre formación y empleo, así como mejorar las políticas de cobertura social y de empleo.

3.- Los Centros Especiales de Empleo y su papel en las políticas de integración sociolaboral de las personas con discapacidad

Como acabamos de ver, los CEE ocupan un lugar central en las políticas de integración sociolaboral de las personas con discapacidad desde la pionera LISMI hasta la Estrategia Global 2008-2012. De hecho, según datos de Eurostat (Labour market policy -expenditure and participants-), los CEE concentraron en 2003 y 2004, respectivamente, el 41,1 por 100 y el 40,1 por 100 del total del gasto dedicado a políticas de integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español, es decir, la mayor parte del gasto. Y eso, pese a que este tipo de políticas supusieron tan sólo el

7.- Verdugo et al. (2009) analizan la influencia de la protección social y de los sistemas de pensiones sobre las tasas de actividad y de empleo de las personas con discapacidad, y llegan a la conclusión de que la percepción de pensiones tiene una influencia negativa sobre ambas. De hecho, muchas personas con discapacidad no aceptan un puesto de trabajo por miedo a perder la prestación. Para ello se creó la Ley 8/2005, de 6 de junio.

11,9 por 100 y el 12,9 por 100, respectivamente, del gasto total en políticas activas del mercado de trabajo en España⁸.

Los CEE forman parte del empleo protegido. El empleo protegido ha constituido hasta mediados de la década del 2000, en que se trata de dar un mayor protagonismo a los enclaves laborales y al empleo con apoyo⁹, la principal política de empleo dirigida a las personas con discapacidad. El planteamiento básico que subyace tras el concepto de empleo protegido es que las personas con discapacidad no pueden desarrollar un empleo en el mercado ordinario de trabajo y, por tanto, es necesaria la creación de empresas específicas, como los CEE, para que este colectivo pueda insertarse en el mercado de trabajo.

A pesar del planteamiento básico que subyace tras el concepto de empleo protegido, los CEE fueron concebidos por la LISMI para facilitar la incorporación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario, es decir, no como destino final sino como mecanismo de tránsito. La efectividad de los CEE como instrumentos de integración laboral es indiscutible, sobre todo para aquellos colectivos de personas con discapacidad que presentan más dificultades de inserción laboral, contribuyendo a reducir el paro de este colectivo, así como su inactividad (Casado; Alba y Moreno (2004); Rodríguez Cabrero et al. (2009)). Según datos de la EDAD2008 los CEE emplearon a 26.000 personas con discapacidad, lo que representó el 61,2 por ciento del total del colectivo trabajando en entidades vinculadas al sector de la discapacidad. Por otra parte, el último informe realizado por el Observatorio Estatal de la Discapacidad con datos procedentes del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) acerca de la contratación de personas con discapacidad en España señala que, al finalizar el mes de diciembre de 2010, se habían firmado 61.128 contratos a personas con discapacidad, de los cuales 39.331 correspondían a contratos en CEE, lo que supone un 64,3 por 100 del total de contratos a personas con discapacidad. Se comprueba así que los CEE concentran, tanto la mayor parte del empleo generado en entidades del sector de la discapacidad, como de las contrataciones del colectivo en cualquier tipo de empresa, convirtiéndose en la principal vía de contratación de las personas con discapacidad en nuestro país.

No obstante, pese a la efectividad de los CEE en la integración laboral de las personas con discapacidad, parece ser que éstos no constituyen, en la mayoría de los casos, un sistema de transición hacia el empleo ordinario. Aunque son escasas las evidencias empíricas al respecto, diversos informes

8.- A partir de 2005 hay un cambio metodológico en la base de datos de EUROSTAT sobre las políticas del mercado laboral (*Labour market policy –expenditure and participants- database*), no siendo posible diferenciar, entre los gastos en políticas activas del mercado de trabajo, la partida dedicada a las ayudas a Centros Especiales de Empleo. Por ello, no es posible obtener datos más actualizados sobre las ayudas obtenidas por los CEE respecto al total de gastos en políticas de integración de las personas con discapacidad, dado que a partir de 2005 la partida queda agregada con las ayudas que obtienen para ese mismo fin las empresas ordinarias. En “*Labour market policy database: methodology*” se detalla la nueva clasificación de gastos en políticas activas del mercado laboral por tipos de acción (pp. 13-18).

9.- Pese a que durante el último quinquenio se estén tratando de potenciar los enclaves laborales y el empleo con apoyo, la escasa información existente sobre los mismos parece avalar la impresión de que se trata de medidas de aplicación limitada cuyo desarrollo no parece cristalizar. En particular, según los datos registrados en el Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE), el número de contratos registrados correspondientes a enclaves laborales entre enero y mayo de 2007 fue de tan sólo 141 (Rodríguez Cabrero et al., 2009: 76), una cantidad bastante ínfima si se comparan con los 28.438 contratos registrados en CEE para ese mismo año.

de la OCDE (1992, 2003 y 2007) afirman que las tasas de transición son muy bajas, situándose en la mayoría de los países objeto de análisis entre el 1 y el 5 por ciento¹⁰.

Además, en los últimos años, ha crecido la visión crítica del empleo protegido (Cueto Iglesias et al. (2008)) y han aumentado las voces a favor de la integración laboral de las personas con discapacidad en el empleo ordinario por medio de fórmulas cada vez más flexibles como los enclaves laborales y el empleo con apoyo. Estas fórmulas acentúan el papel de puente o de tránsito de los CEE hacia el empleo ordinario porque no hay que olvidar que tanto en los enclaves como en el empleo con apoyo aparecen implicados los CEE, bien mandando sus trabajadores al enclave (empresa colaboradora), bien creando las unidades de apoyo (empleo con apoyo) que realizan la formación, seguimiento y acompañamiento de los trabajadores de los CEE en su incorporación a la empresa ordinaria.

La OCDE (2003 y 2007) recomienda a los países realizar un cambio en las políticas de integración de las personas con discapacidad, reduciendo las ayudas al empleo protegido y aumentando el destinado a la mejora de las capacidades y la empleabilidad del colectivo. Los argumentos en los que se basan para realizar dicha recomendación siguen la línea de que el empleo protegido contribuye a la segregación de las personas con discapacidad, impidiendo que éstas puedan participar de forma normal en la comunidad. Una de las razones es que el trabajo en CEE se desarrolla en condiciones diferentes, de sobreprotección y menor exigencia, a las de las empresas ordinarias, de manera que los trabajadores con discapacidad no adquieren las capacidades necesarias para desenvolverse en el sistema ordinario de empleo. Otra razón es que incluso cuando la calidad del trabajo fuera sólida y similar al del sistema ordinario, en la mayor parte de países los salarios en este tipo de entidades son bajos, hay una pobre protección laboral y el estado del trabajador es incierto, es decir, las condiciones y relaciones salariales y laborales no están normalizadas, de manera que los derechos y deberes de los trabajadores no están claramente definidos. Otra razón, ya se ha dicho, es que aunque el objetivo del empleo protegido es favorecer el paso al mercado de trabajo ordinario, las tasas de transición son muy bajas. Finalmente, los gastos en subvencionar los CEE han permanecido altos, a pesar de existir prácticas cada vez más competitivas. En este sentido, Rodríguez Cabrero et al. (2009) estiman, para el año 2006, en 8.608,1 euros el coste anual que supone para el Estado cada puesto de trabajo en un CEE. Sin embargo, a pesar del alto coste, los ingresos para las arcas públicas derivados de la persona con discapacidad empleada por la vía de cotizaciones, IRPF y demás superan dicho coste, los autores los estiman en 9.741,5 euros anuales. Con lo que, según las estimaciones de estos autores, por cada persona con discapacidad empleada en un CEE el Estado obtiene, como media, un superávit de 1.133,4 euros al año.

Casado (2004) ahonda en la línea de la segregación laboral que se produce en el empleo protegido, destacando que si bien los CEE contribuyen a reducir el paro y la inactividad de las personas con discapacidad, tienen como principal desventaja que no respetan los principios de normalización e integración, pues es realizado desde un régimen institucional y en algunos casos existen espacios

10.- Una excepción la constituye Noruega donde las tasas de transición al empleo ordinario se sitúan en torno al 30 por ciento.

físicos separados de los trabajadores ordinarios. Por tanto, el autor señala que los CEE son instrumentos de integración en el empleo mediante un régimen de segregación laboral, integradores y marginadores a la vez.

Las críticas al empleo protegido de Skedinger y Widerstedt (2006) vienen por la línea de que, en este tipo de centros, la seguridad en el empleo es mayor puesto que no existen despidos debido a la disminución de la demanda. Los sueldos suelen ser inferiores a la media de la industria. La existencia de objetivos tanto sociales como económicos puede hacer que surjan conflictos potenciales ya que la contratación priorizada de estos grupos puede hacer disminuir la rentabilidad, al ser menos productivos. Y son los trabajadores más productivos quienes encontrarían más fácilmente un empleo en otra empresa, por lo que la meta de las transiciones laborales a otra empresa también podría reducir la rentabilidad de estos centros.

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

Rodríguez Cabrero et al. (2009) consideran que los CEE hoy en día ni son la solución del empleo de las personas con discapacidad ni, en la mayoría de los casos, constituyen un sistema de transición hacia el empleo ordinario. Para ello utilizan los datos de contratación del SPEE y comprueban que tan sólo un 5 por ciento del total de personas con discapacidad tuvieron un contrato en un CEE y en otro tipo de centro de trabajo (Rodríguez Cabrero et al., 2009: 36). Los autores consideran que ese dato podría tomarse como evidencia de que el supuesto efecto “trampolín” de los CEE para los trabajadores con discapacidad no es tal ya que es muy limitado el colectivo de personas que transitan de los CEE al empleo en empresas del mercado ordinario.

En la misma línea argumental Pereda et al. (2003) critican las escasas ocasiones en que se consigue el objetivo de tránsito a la empresa ordinaria de los trabajadores de los CEE, produciéndose un “efecto de campana de cristal” que proporciona a sus trabajadores una sensación de mayor seguridad, pero en un escenario de sobreprotección que limita sus expectativas y posibilidades de promoción laboral autónoma. Asimismo Rubio (2003) enumera una serie de motivos por los que los CEE no cumplen el objetivo normativo ni práctico por el que fueron creados, citando que no son centros de tránsito, que su objetivo es la productividad y competitividad en condiciones laborales precarias y sin sindicación, que no se aplican los convenios colectivos del sector o rama al que pertenecen y la inexistencia de representación sindical. De la misma forma, el CES (2003) considera que los CEE se están apartando de su objetivo principal como puente al empleo ordinario, pues existe una alta tasa de temporalidad y se están integrando en su plantilla trabajadores con un grado de minusvalía medio-bajo.

Malo y Rodríguez (2000) resaltan que los CEE suelen ser más bien el final de la carrera laboral de las personas con discapacidad que trabajan en ellos, existiendo incentivos para los CEE con el fin de que sus mejores trabajadores no sean promocionados al empleo ordinario, puesto que la productividad del CEE se vería afectada.

Finalmente, la Estrategia Global 2008-2012 plantea la necesidad de renovación del empleo protegido preservando el dinamismo en la generación de empleo alcanzado en los últimos años y favoreciendo un mayor tránsito hacia el empleo ordinario. Para ello, realiza una serie de propuestas que tienen como objetivo la consecución de que los CEE tengan efectivamente un papel de puente entre la inactividad y el empleo en la empresa ordinaria de las personas con discapacidad.

4.- Las personas con discapacidad y los CEE en la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)

La fuente de información principal utilizada en este trabajo es la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social en su versión de 2009 (en adelante MCVL2009). La MCVL puede definirse como un conjunto organizado de microdatos anónimos extraídos de los registros administrativos de la Seguridad Social. Estos datos están referidos a algo más de un millón de personas y constituyen una *Muestra* representativa de todas las personas que tuvieron relación con la Seguridad Social en un determinado año. Se denomina *Continua* porque se actualiza anualmente. Y es de *Vidas Laborales* porque cada muestra, aunque referida a la población cotizante o pensionista en el año de referencia, reproduce el historial anterior de las personas seleccionadas para las variables procedentes de la Seguridad Social, remontándose hacia atrás hasta donde se conserven registros informatizados. Al incluir no sólo los afiliados en alta laboral, sino también los que tienen otro tipo de altas, la MCVL se aparta del concepto de población ocupada, dada la presencia en ella de pensionistas contributivos. Aunque la población de referencia, y por tanto la muestra, incluye muchas personas que no estaban ocupadas en una determinada fecha, es posible seleccionar sólo las que cumplen esa condición, eliminando determinados añadidos. Aislar dentro de la muestra los colectivos con los que se desea trabajar resulta muy laborioso en la práctica por la cantidad de información que hay que interpretar. La depuración y el manejo de los datos de la MCVL resultan, además, especialmente arduos en comparación a otras bases¹¹.

La MCVL2009 aporta información sobre las trayectorias laborales de los trabajadores relacionados con la Seguridad Social en algún momento durante 2009, constituyendo, por lo tanto, una de las

11.- Para conocer con mayor detalle la estructura de la MCVL se pueden consultar los documentos metodológicos publicados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) 2006a, 2006b y 2006c, además de los trabajos de Durán (2007), García Pérez (2008) y Lapuerta (2010).

pocas fuentes de datos que contienen esta información tan detallada para España¹². Cada versión de la MCVL se construye a través de un muestreo aleatorio simple, no estratificado, que equivale al 4 por 100 de la población de referencia. En consecuencia, el factor elevación de la MCVL para obtener resultados poblacionales es 25. No se trata de una fuente específica para el estudio de la discapacidad, pero contiene información útil para identificar a personas con discapacidad y posee un grado de representatividad significativo que permite realizar un estudio detallado de las relaciones laborales de este colectivo.

Para hacer la selección de las submuestras que vamos a utilizar en este estudio, vamos a considerar por un lado, el conjunto de relaciones laborales de los afiliados a la S.S. (que aparecen en la MCVL2009) que en algún momento de su vida laboral han trabajado en un CEE; y, por otro lado, el conjunto de relaciones laborales de aquellas personas que, en algún momento de su vida laboral han declarado algún tipo de minusvalía.

Para identificar los CEE en la muestra hemos considerado las entidades¹³ que aparecen en las relaciones laborales en las que la modalidad de contrato era "Minusválido en CEE". Esta clasificación sólo está vigente para contratos anteriores a 2001, por lo que somos conscientes de la infravaloración de las cifras de CEE que podemos identificar en la muestra porque, a partir de esa fecha, pueden haber aparecido nuevos CEE que no serán recogidos en el estudio y porque por razones de muestreo no todos los centros existentes antes de 2001 están recogidos en la MCVL. No obstante, sí que se han recogido las relaciones laborales de los trabajadores en los CEE identificados, aunque su relación laboral sea posterior al 2000. Los tamaños muestrales obtenidos son los que se recogen en el Cuadro 2.

12.- La MCVL2009 contiene información sobre 1.203.737 personas que en algún momento de 2009 tuvieron relación con la S.S. Por dar una idea del gran volumen de información contenida en esta base de datos, para la versión de 2009, se recoge información de 16.966.533 relaciones laborales.

13.- Los centros de trabajo son identificados en la MCVL a través de dos códigos anonimizados: el Código de Cuenta de Cotización (CCC) primario y el CCC secundario. Cada empresa puede tener varios CCC, pero hay uno principal; los demás se denominan secundarios, y están vinculados al primero. Los empresarios están obligados a tener al menos un CCC secundario por provincia donde tengan actividad. Dentro de cada provincia los empresarios deben disponer de un CCC secundario por cada Régimen de cotización. Sin embargo, esto suele afectar sólo a empresas grandes. En conjunto, hay alrededor de 116 cuentas de cotización por cada 100 empresas; por lo que la gran mayoría sólo tiene uno.

Cuadro 2. Tamaños de las submuestras extraídas de la MCVL2009

<i>Centros especiales de empleo (CEE)</i> ¹⁴	420	
	<i>Individuos seleccionados</i>	<i>Relaciones laborales</i>
<i>Que han trabajado en un CEE</i>	4.608	100.730 totales
		11.742 en un CEE
<i>Personas con discapacidad</i>	11.066	251.717 totales
		26.655 como discapacitados
<i>Personas con discapacidad en CEE</i>	2.284	44.863 totales
		19.373 totales a partir de la 1ª relación en un CEE
		6.127 en un CEE

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la MCVL2009.

En cuanto a la identificación de las personas con discapacidad, en la MCVL aparece una variable que es *grado de minusvalía*, que declara el empresario al dar de alta al trabajador, para ello previamente el trabajador tiene que haber presentado al empresario su certificado de minusvalía. Los afiliados con discapacidad de la MCVL no siempre aparecen con algún grado de minusvalía porque el trabajador no tiene la obligación de comunicarlo al empleador, y además todo depende si éste va a obtener algún tipo de beneficio o bonificación al declarar la minusvalía del trabajador. Para la selección de las personas con discapacidad se ha considerado a los individuos de la muestra con grado de minusvalía distinto de cero y, posteriormente, se han seleccionado todas sus relaciones laborales con independencia de si declaran o no algún grado de minusvalía en cada una de ellas. En la MCVL2009, se han identificado 11.066 personas que en algún momento de su trayectoria laboral han declarado algún tipo de minusvalía, aunque tan sólo 622 ha declarado siempre ser minusválido.

Finalmente, el colectivo que ha sido objeto de estudio como trabajador en un CEE se ha seleccionado a partir de los individuos de la muestra que han trabajado como minusválidos en este tipo de centros, al menos, en uno de sus episodios laborales. El tamaño muestral que hemos obtenido ha sido de 2.284 individuos. Las relaciones laborales que han sido analizadas para comprobar si estos individuos han transitado o no a una empresa ordinaria han sido 19.373, considerando únicamente los episodios laborales a partir de su primer contrato en un CEE y eliminando de la muestra aquellas relaciones laborales anteriores por considerarlas irrelevantes para nuestro objeto de estudio. También hemos eliminado los episodios en los que el individuo aparece como beneficiario de prestaciones por desempleo, con lo que el resultado final de relaciones laborales que componen la muestra ha sido de 15.466.

14. - En la MCVL hemos identificado 420 CCC secundarios diferentes que se corresponden con centros especiales de empleo y que están vinculados con 366 CCC primarios distintos.

5.- Análisis descriptivo de las personas con discapacidad en los CEE

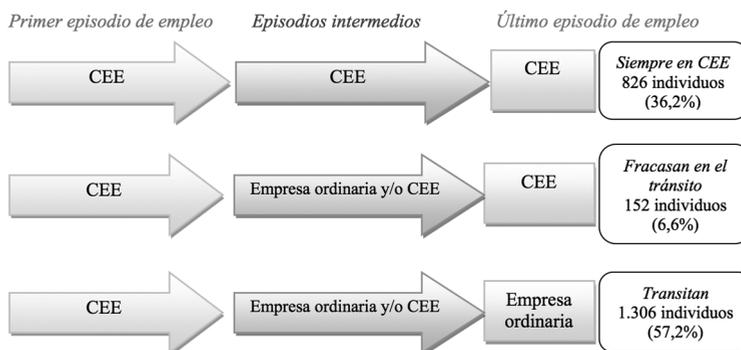
Con el objetivo de estudiar si los CEE sirven a las personas con discapacidad como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario, hemos dividido el colectivo de personas con discapacidad que han trabajado en un CEE en tres submuestras: - los que siempre han trabajado en un CEE, - los que transitaron a la empresa ordinaria pero que en su última relación laboral volvieron a un CEE (por tanto, consideramos que han fracasado en el tránsito) - y los que han transitado de un CEE a la empresa ordinaria en su último episodio de empleo.

Dada la gran variedad de situaciones que nos encontramos al analizar las 15.466 relaciones laborales de la muestra objeto de análisis, hemos seguido el criterio de considerar el colectivo que fracasa en el tránsito como aquel que, teniendo episodios laborales en empresas ordinarias, trabaja en un CEE en su relación laboral más reciente. Por su parte, el colectivo de individuos que transitan englobaría a todas aquellas personas que en su última relación laboral están en una empresa ordinaria.

La distribución de las 2.284 personas con discapacidad que han trabajado en alguna ocasión en un CEE en las tres submuestras señaladas (Ilustración 1) permite conocer la tasa de tránsito desde los CEE hacia la empresa ordinaria que es casi del 64 por 100 (el 57,2 por 100 que transita con éxito más el 6,6 por 100 que retorna al CEE). No obstante, no todas las personas que transitan a la empresa ordinaria tienen éxito en su proceso de transición al mercado laboral ordinario, siendo la tasa de retorno a los CEE desde la empresa ordinaria del 11,6 por 100. Por tanto, los CEE se convierten en el destino final como mínimo de la tercera parte de las personas con discapacidad que trabajan en ellos, ya que los dos tercios restantes transitan a la empresa ordinaria y, de esos dos tercios, no llega al 12 por ciento fracasa y retorna de nuevo al CEE. Estos resultados en sí mismos ya son un argumento lo suficientemente robusto para poder afirmar que los CEE sí que son un mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario.

En el Cuadro 3, se observa que un porcentaje muy elevado de episodios laborales tienen una duración inferior al año, sobre todo en los que corresponden a las empresas ordinarias. En términos generales, la duración de los contratos en los CEE es mayor que en las empresas ordinarias.

Ilustración 1. Descripción de trayectorias laborales, tasas de tránsito y de retorno de las personas con discapacidad que han trabajado en un CEE



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la MCVL2009.

Cuadro 3. Duración de las relaciones laborales en CEE y en empresa ordinaria

	CEE		Empresa ordinaria		Total	
	Nº relaciones laborales	%	Nº relaciones laborales	%	Nº relaciones laborales	%
Menos de un año	4.480	73,1%	7.690	82,3%	12.170	78,7%
De 1 a 5 años	1.064	17,4%	1.301	13,9%	2.365	15,3%
De 6 a 10 años	354	5,8%	310	3,3%	664	4,3%
Más de 10 años	229	3,7%	38	0,4%	267	1,7%
Total	6.127	100,0%	9.339	100,0%	15.466	100,0%

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la MCVL2009.

A la hora de realizar el análisis comparativo de las características sociolaborales y trayectorias laborales de estos tres colectivos (Cuadro 4 y Cuadro 5) se va a proceder, por una parte, a comparar el perfil de los que siempre han trabajado en un CEE y los que transitan con éxito, lo que nos permitirá conocer los elementos que influyen en el proceso de tránsito, y, por otra parte, de los que transitan con éxito y los que fracasan, lo que nos permitirá conocer los factores que influyen en el proceso de retorno.

En lo que respecta al análisis comparativo de las características sociolaborales y de las trayectorias del colectivo que siempre ha trabajado en un CEE y del que transita con éxito a una empresa ordinaria, no parece que variables como el sexo o el tipo de contrato sean elementos determinantes en el proceso de tránsito con éxito al mercado laboral ordinario, ya que las distribuciones de los dos colectivos para cada una de esas variables son bastante similares. En cambio, sí que parece que influyen variables como: el grado de minusvalía –los que transitan poseen un grado de minusvalía más reducido que los que no-; el nivel de cualificación –mayor grado de cualificación en el colectivo que transita que en el que no lo hace-; la edad –mayor edad en el grupo que no transita-; la jornada laboral -con mayor peso de la jornada parcial para los que transitan-; el grado de antigüedad en la última relación laboral –menor grado en los que transitan-; la especialización sectorial –los que transitan presentan un menor grado de concentración sectorial en las ramas de actividad cuantitativamente más relevantes y, por tanto, un mayor grado de versatilidad sectorial-; y el número de relaciones laborales –los que transitan presentan un mayor número de relaciones laborales, entre 4 y 20, que los que no, mayoritariamente 1 ó 2-.

Cuadro 4. Características sociolaborales de cada colectivo

	Siempre en un CEE		Fracasan en el tránsito		Transitan a una empresa ordinaria		Total	
	Nº individuos	%	Nº individuos	%	Nº individuos	%	Nº individuos	%
Sexo								
Varón	492	59,6%	87	57,2%	817	62,6%	1396	61,1%
Mujer	334	40,4%	65	42,8%	489	37,4%	888	38,9%
Ambos sexos	826	100%	152	100%	1306	100 %	2284	100%
Edad								
Menor 25 años	26	3,1%	2	1,3%	18	1,4%	46	2,0%
De 25 a 39 años	255	30,9%	57	37,5%	529	40,5%	841	36,8%
De 40 a 54 años	404	48,9%	70	46,1%	611	46,8%	1085	47,5%
55 y más años	141	17,1%	23	15,1%	148	11,3%	312	13,7%
Total	826	100%	152	100%	1306	100%	2284	100%
Número total de relaciones laborales (RL)								
Una RL	405	49,0%	0	0,0%	0	0,0%	405	17,7%
Dos RL	178	21,5%	7	4,6%	185	14,2%	370	16,2%
Tres RL	98	11,9%	18	11,8%	182	13,9%	298	13,0%
De 4 a 10 RL	121	14,6%	97	63,8%	631	48,3%	849	37,2%
De 11 a 20 RL	17	2,1%	17	11,2%	213	16,3%	247	10,8%
Más de 20 RL	7	0,8%	13	8,6%	95	7,3%	115	5,0%
Total	826	100%	152	100%	1306	100%	2284	100%

	Siempre en un CEE		Fracasan en el tránsito		Transitan a una empresa ordinaria		Total	
	Nº individuos	%	Nº individuos	%	Nº individuos	%	Nº individuos	%
Número total de relaciones laborales (RL) con minusvalía								
Una RL	408	49,4%	8	5,3%	207	15,8%	623	27,3%
Dos RL	185	22,4%	24	15,8%	312	23,9%	521	22,8%
Tres RL	101	12,2%	28	18,4%	227	17,4%	356	15,6%
De 4 a 10 RL	111	13,4%	70	46,1%	505	38,7%	686	30,0%
De 11 a 20 RL	14	1,7%	17	11,2%	47	3,6%	78	3,4%
Más de 20 RL	7	0,8%	5	3,3%	8	0,6%	20	0,9%
Total	826	100%	152	100%	1306	100%	2284	100%
Número de relaciones laborales (RL) en un CEE								
Una RL	405	49,0%	15	9,9%	690	52,8%	1110	48,6%
Dos RL	178	21,5%	31	20,4%	266	20,4%	475	20,8%
Tres RL	98	11,9%	34	22,4%	144	11,0%	276	12,1%
De 4 a 10 RL	121	14,6%	55	36,2%	184	14,1%	360	15,8%
De 11 a 20 RL	17	2,1%	10	6,6%	18	1,4%	45	2,0%
Más de 20 RL	7	0,8%	7	4,6%	4	0,3%	18	0,8%
Total	826	100%	152	100%	1306	100%	2284	100%

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la MCVL2009.

Cuadro 5. Características sociolaborales del último episodio de empleo de cada colectivo

	Siempre en un CEE		Fracasan en el tránsito		Transitan a una empresa ordinaria		Total	
	Nº individuos	%	Nº individuos	%	Nº individuos	%	Nº individuos	%
Grado de minusvalía de la última relación laboral								
Sin minusvalía	10	1,2%	4	2,6%	558	42,7%	572	25,0%
Del 33 al 65%	741	89,7%	139	91,4%	657	50,3%	1537	67,3%
Más del 65%	75	9,1%	9	5,9%	91	7,0%	175	7,7%
Total	826	100%	152	100%	1306	100%	2284	100%
Tipo de contrato de la última relación laboral								
Indefinido	477	57,7%	76	50,0%	699	57,2%	1252	56,9%
Temporal	303	36,7%	75	49,3%	523	42,8%	901	41,0%
Minusv. en CEE	46	5,6%	1	0,7%	0	0,0%	47	2,1%
Total(a)	826	100%	152	100%	1222	100%	2200	100%

	Siempre en un CEE		Fracasan en el tránsito		Transitan a una empresa ordinaria		Total	
	Nº individuos	%	Nº individuos	%	Nº individuos	%	Nº individuos	%
Grupos de cotización por niveles de cualificación de la última relación laboral¹⁵								
Cualificación alta	13	1,6%	1	0,7%	55	4,4%	69	3,1%
Cualific. media	389	47,1%	68	44,7%	735	59,0%	1192	53,6%
Cualific. baja	424	51,3%	83	54,6%	455	36,5%	962	43,3%
Total(b)	826	100%	152	100%	1245	100%	2223	100%
Tipo de jornada de la última relación laboral								
Jornada a TC	721	87,3%	121	79,6%	1056	80,9%	1898	83,1%
Jornada a TP	105	12,7%	31	20,4%	250	19,1%	386	16,9%
Total	826	100%	152	100%	1306	100%	2284	100%
Antigüedad de la última relación laboral								
Hasta 5 años	431	52,2%	106	69,7%	1068	81,8%	1605	70,3%
De 6 a 15 años	360	43,6%	46	30,3%	238	18,2%	644	28,2%
De 16 a 25 años	31	3,8%	0	0,0%	0	0,0%	31	1,4%
Más de 25 años	4	0,5%	0	0,0%	0	0,0%	4	0,2%
Total	826	100%	152	100%	1306	100%	2284	100%
Rama de actividad de la última relación laboral								
Ind.manufacturas	170	20,6%	24	15,8%	168	12,9%	362	15,9%
Act. admin. y serv. auxiliares	208	25,2%	60	39,5%	277	21,3%	545	23,9%
Act. sanitarias y de s. sociales	188	22,8%	23	15,1%	194	14,9%	405	17,8%
Otros servicios	101	12,2%	16	10,5%	79	6,1%	196	8,6%
Otras ramas	159	19,2%	29	19,1%	581	44,7%	769	33,8%
Total	826	100%	152	100%	1299	100%	2277	100%
Tamaño de la empresa en la última relación laboral								
< 50 trabajadores	159	20,7%	34	23,3%	503	43,4%	696	33,6%
De 50 a 99 trab.	134	17,5%	31	21,2%	172	14,8%	337	16,3%
De 100 a más tr.	474	61,8%	81	55,5%	485	41,8%	1040	50,2%
Total(c)	767	100%	146	100%	1160	100%	2073	100%

- (a) Se han excluido de los totales las relaciones laborales en las que no consta el tipo de contrato.
 (b) Se han excluido de los totales las relaciones laborales en las que no consta el grupo de cotización.
 (c) Se han excluido de los totales las relaciones laborales en las que no consta el tamaño de la empresa.

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la MCVL2009.

15.- Los grupos de cotización de los trabajadores afiliados a la S.S. han sido agrupados en tres categorías por niveles de cualificación: a) Cualificación alta: Ingenieros y licenciados; Ingenieros técnicos y peritos; y Jefes administrativos; b) Cualificación media: Ayudantes no titulados; Oficiales administrativos; Subalternos; Auxiliares administrativos; Oficiales de 1ª y 2ª; y Oficiales de 3ª y especialistas; c) Cualificación baja: Peones y asimilados; y Trabajadores menores de 18 años.

Por lo que se refiere al análisis comparativo del perfil y trayectorias laborales del colectivo que transita con éxito y el que fracasa, parece ser que las siguientes variables resultan relevantes en el proceso de retorno: el sexo -las mujeres tienen mayor peso relativo en el colectivo que fracasa-; la edad -los que fracasan presentan una mayor concentración en la cohorte de más edad-; el grado de minusvalía -mayor en el grupo que fracasa-; el grado de cualificación -menor en el grupo que retorna-; el tipo de contrato -mayor temporalidad en el que fracasa; el grado de antigüedad en la última relación laboral -mayor en el que retorna-; el número de relaciones laborales -la rotación laboral es mayor en el que fracasa- y; finalmente, la especialización sectorial -los que retornan presentan un mayor grado de concentración sectorial en las ramas de actividad cuantitativamente más relevantes y, por tanto, un menor grado de versatilidad sectorial-.

Por último, la experiencia laboral tampoco parece ser un elemento que influya ni sobre el proceso de tránsito ni sobre el de retorno ya que la duración media de la vida laboral total de cada uno de estos tres colectivos, independientemente de que haya sido en un CEE o en una empresa ordinaria, es muy parecida, entre 6,9 y 7,5 años.

Cuadro 6. Duración media de la vida laboral por colectivo

	Siempre en un CEE	Fracasan en el tránsito	Transitan a una empresa ordinaria	Total
	Media	Media	Media	Media
Número total de años de vida laboral	6,9	7,4	7,5	7,3
- En un CEE	6,9	6,0	2,2	4,1
- En una empresa ordinaria	,0	1,5	5,3	3,1
Media de años por contrato en toda la vida laboral	4,55	1,42	1,63	2,67
- En un CEE	4,55	2,20	1,37	2,58
- En una empresa ordinaria	0,00	0,77	1,98	1,18

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la MCVL2009.

Las personas que han transitado con éxito a una empresa ordinaria sólo han trabajado como media algo más de dos años en un CEE, por lo que vamos a encontrar diferencias significativas cuando comparemos este colectivo con los que siempre han trabajado en un CEE (casi siete años de media) y los que retornan a este tipo de entidades donde permanecen una media de seis años.

Aquellos que han fracasado en el tránsito a la empresa ordinaria han tenido contratos de muy corta duración en este tipo de entidades, con una duración media por contrato de poco más de medio año, por lo que su decisión de volver a un CEE puede deberse a la mayor estabilidad que encuentran en este tipo de entidades, con una duración media por contrato de algo más de dos años. Por su parte, el colectivo que transita con éxito muestra una duración media por contrato más similar entre las relaciones laborales en CEE y empresas ordinarias, consiguiendo contratos de mayor duración en este último tipo de entidades.

6.- Factores determinantes del tránsito de un CEE a una empresa ordinaria

En este apartado, se van a utilizar regresiones logísticas binarias (modelos logit) que nos permitirán obtener los factores determinantes del tránsito a una empresa ordinaria tras haber trabajado en un CEE. Vamos a estimar un modelo logit en el que se comparan las personas con discapacidad que siempre han trabajado en un CEE frente a los que han transitado con éxito a una empresa ordinaria (Cuadro 7). La variable dependiente toma valor cero para los individuos que siempre han trabajado en un CEE, y valor uno en el caso contrario. Como variables independientes, se incluyen factores relacionados con las características personales del individuo (sexo, edad, grado de minusvalía y nivel de cualificación); características de la última relación laboral (rama de actividad, tamaño de la empresa, tipo de contrato y tipo de jornada laboral); y características de la vida laboral del individuo (número de relaciones laborales como minusválido, número de relaciones laborales en un CEE, años de experiencia laboral y duración media de los contratos en un CEE).

Dadas las limitaciones que presenta la variable nivel educativo de la MCVL¹⁶, vamos a utilizar los grupos de cotización de la S.S. que son una mezcla de categoría ocupacional y nivel educativo requerido para el trabajo que desempeña el individuo. Esta variable la hemos incluido en los modelos como una variable ordinal (los grupos de cotización están ordenados del de mayor cualificación al de menor cualificación). Hemos preferido incluir la variable de este modo, en lugar de incluirla como variable categórica con los tres rangos de cualificación señalados en el análisis descriptivo, dada la mayor riqueza de información que presenta como variable ordinal.

El grado de minusvalía declarado lo hemos incluido como variable continua en lugar de categorizarla por rangos, para así también aprovechar la mayor riqueza de información.

16.- La muestra de vidas laborales no aporta información fiable sobre el nivel de estudios. Si dispone de éstos, pero extraídos del Padrón y la propia S.S. no recomienda la publicación de datos basados en él, puesto que no los considera suficientemente fiables.

Cuadro 7. Modelo Logit sobre los factores determinantes de transitar desde un CEE a una empresa ordinaria

Variable dependiente: 0 siempre en CEE, 1 transita a una empresa ordinaria

	Beta	Odds Ratio	Significatividad
SEXO (Ref: mujer)	-0,243	0,784	0,186
GRUPO DE COTIZACIÓN	-0,214	0,807	0,000
GRADO DE MINUSVALÍA	-0,074	0,929	0,000
EDAD	-0,016	0,984	0,075
TAMAÑO DE LA EMPRESA (Ref: De 100 a más trabajadores)			0,001
Menos de 50 trabajadores	0,750	2,118	0,000
De 50 a 99 trabajadores	-0,005	0,995	0,985
TIPO DE CONTRATO (Ref: Temporal)	-0,534	0,586	0,017
TIPO DE JORNADA (Ref: Parcial)	-0,600	0,549	0,021
ACTIVIDAD (Ref: Otras ramas de actividad)			0,005
Industria manufacturera	-0,987	0,373	0,000
Actividades administrativas y servicios auxiliares	-0,482	0,617	0,061
Actividades sanitarias y de servicios sociales	-0,730	0,482	0,006
Otros servicios	-0,607	0,545	0,071
NÚMERO DE RELACIONES COMO MINUSVÁLIDO	2,944	19,001	0,000
NÚMERO DE RELACIONES EN UN CEE	-3,034	0,048	0,000
EXPERIENCIA LABORAL EN AÑOS	0,290	1,337	0,000
DURACIÓN MEDIA EN AÑOS POR CONTRATO EN CEE	-0,422	0,656	0,000
Constante	4,963	143,085	0,000
Número de observaciones	1.880		
Pseudo- R ² (Mc Fadden)	0,6637		
R ² de Nagelkerke	0,7982		
Tasa de aciertos en predicción	95,3%		

Se han marcado en **negrita** las variables significativas, al menos, al 95% de confianza (Signif. < 0,05).

FUENTE: Elaboración propia.

En el Cuadro 7, se presentan los efectos de cada variable independiente en términos de ratios de probabilidad (*odds ratios*) con la finalidad de tener una interpretación más directa de la cuantía de los parámetros. Los efectos de cada variable categórica se interpretan respecto a la categoría de referencia.

Las características personales como el sexo y la edad no resultan determinantes a la hora de pertenecer al grupo de individuos que siempre han trabajado en un CEE y los que han transitado a una empresa ordinaria. Sin embargo, el grado de minusvalía y la cualificación del individuo inciden en la probabilidad de pertenecer a cada uno de los colectivos. A medida que aumenta el grado de minus-

valía del individuo, disminuye su probabilidad de realizar el tránsito a la empresa ordinaria. En lo que se refiere al grupo de cotización, al estar ordenados de mayor a menor cualificación, podemos interpretar, por los resultados de la estimación, que la mayor cualificación del individuo aumenta su probabilidad de transitar a la empresa ordinaria.

Respecto a las características de la empresa en la que la persona con discapacidad desempeña su trabajo en la relación laboral más reciente, podemos deducir por los resultados de los modelos que las ramas de actividad en las que con mayor frecuencia trabaja este colectivo resultan relevantes para determinar el tránsito a la empresa ordinaria, en el sentido de reducir la probabilidad para los que trabajan en la *Industria manufacturera* y *Actividades sanitarias y de servicios sociales* respecto a los que lo hacen en *Otras ramas de actividad*¹⁷. Por su parte, el tamaño de la empresa también resulta significativo, siendo 2 veces más probable que el individuo transite cuando la empresa sea pequeña (de menos de 50 trabajadores) frente a la de más de 100 trabajadores.

Si nos centramos en las características del contrato, encontramos suficiente evidencia para confirmar que la probabilidad de tránsito es menor para los contratos indefinidos. Por tanto, la mayor estabilidad en el empleo disminuye la probabilidad de transitar al mercado laboral ordinario. Este resultado confirma la idea apuntada por López y Seco (2005) de que los CEE se han convertido en el destino final de aquellos trabajadores con discapacidad que temen perder la estabilidad que tienen en el empleo protegido. En cuanto al tipo de jornada, la completa disminuye la probabilidad de tránsito a la empresa ordinaria.

La mayor experiencia laboral hace más probable que el individuo transite a una empresa ordinaria. Del mismo modo se comporta la variable que nos indica el número de episodios laborales como minusválido. Por otro lado, a medida que la duración media de los contratos en un CEE es mayor, la probabilidad de transitar disminuye; del mismo modo que cuando aumenta el número de relaciones laborales en ese tipo de entidades.

7.- Factores determinantes del tránsito con éxito a una empresa ordinaria y del retorno a un CEE

Con la finalidad de buscar los factores que determinan el éxito en el tránsito a una empresa ordinaria frente a los que retornan a un CEE, se ha construido un modelo logit en el que la variable dependiente diferencia, con valor cero, el colectivo de individuos que vuelven a un CEE, y con valor unitario, a los individuos que transitan con éxito (véase el Cuadro 8).

17.- Alternativamente, a la especificación de la actividad de la empresa considerando las cuatro ramas de mayor peso en las que trabajan las personas con discapacidad y resumiendo en una única rama de actividad al resto de ellas, se ha probado a incluir en el modelo los sectores de actividad (agricultura, industria, construcción y servicios). Pero, en este caso, hemos obtenido como resultado que el sector de actividad no resulta significativo para determinar la probabilidad de pertenecer a cada uno de los colectivos.

Cuadro 8. Modelo Logit sobre los factores determinantes de transitar con éxito a una empresa ordinaria

Variable dependiente: 0 fracasa en el tránsito, 1 transita con éxito a una empresa ordinaria

	Beta	Odds Ratio	Significatividad
SEXO (Ref: mujer)	-0,080	0,923	0,747
GRUPO DE COTIZACIÓN	-0,171	0,843	0,014
GRADO DE MINUSVALÍA	-0,023	0,977	0,000
EDAD	-0,002	0,998	0,889
TAMAÑO DE LA EMPRESA (Ref: De 100 a más trabajadores)			0,036
Menos de 50 trabajadores	0,721	2,057	0,014
De 50 a 99 trabajadores	0,008	1,008	0,981
TIPO DE CONTRATO (Ref: Temporal)	0,214	1,238	0,445
TIPO DE JORNADA (Ref: Parcial)	-0,327	0,721	0,319
ACTIVIDAD (Ref: Otras ramas de actividad)			0,018
Industria manufacturera	-0,114	0,892	0,782
Actividades administrativas y servicios auxiliares	-1,098	0,334	0,001
Actividades sanitarias y de servicios sociales	-0,343	0,710	0,392
Otros servicios	-0,478	0,620	0,303
NÚMERO DE RELACIONES COMO MINUSVÁLIDO	-0,063	0,939	0,054
NÚMERO DE RELACIONES TOTAL	-0,466	0,627	0,000
EXPERIENCIA LABORAL EN AÑOS EN EMPRESA ORDINARIA	1,071	2,918	0,000
DURACIÓN MEDIA EN AÑOS POR CONTRATO EN CEE	0,379	1,460	0,000
DURACIÓN MEDIA EN AÑOS POR CONTRATO EN EMPRESA ORDINARIA	-0,014	0,986	0,918
Constante	4,532	92,954	0,000
Número de observaciones		1.284	
Pseudo- R2 (Mc Fadden)		0,4709	
R2 de Nagelkerke		0,5585	
Tasa de aciertos en predicción		92,8	

Se han marcado en **negrita** las variables significativas, al menos, al 95% de confianza (Signif. < 0,05).

FUENTE: Elaboración propia.

Entre las características personales del individuo, el grado de minusvalía y la cualificación inciden en la probabilidad de pertenecer a cada uno de los colectivos. Es menos probable realizar con éxito el tránsito a la empresa ordinaria para los individuos con mayor grado de minusvalía y menor nivel de cualificación. El resto de características personales, edad y sexo, no resultan relevantes en el modelo. Tampoco lo son ninguna de las características del contrato ni de la empresa.

Al incrementar un año la experiencia laboral del individuo en la empresa ordinaria, se triplica su probabilidad de transitar con éxito. La rotación laboral, aproximada a través del número de relaciones laborales, hace menos probable el tránsito con éxito a la empresa ordinaria.

El análisis de la duración media de los contratos según el tipo de entidad nos lleva a deducir que, mientras que para las relaciones laborales en CEE, la probabilidad de éxito en el tránsito se incrementa en casi 1,5 veces al incrementar un año la duración media del contrato; para el caso de los contratos en empresas ordinarias no resulta ser significativa su duración.

8.- Conclusiones

Es un hecho incontestable que el mercado de trabajo discrimina en el empleo a las personas con discapacidad. Ante esta situación, los poderes públicos diseñan una serie de políticas orientadas a la integración sociolaboral de las personas con discapacidad de las que los centros especiales de empleo (CEE) ocupan un lugar central.

Los CEE son una forma de empleo protegido que fueron concebidos por la pionera LISMI de 1982 para facilitar la incorporación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario. Sin embargo, durante los últimos años, han surgido una serie de corrientes críticas, procedentes de diversos autores y organizaciones, nacionales e internacionales, que señalan que este tipo de centros contribuyen a la segregación de las personas con discapacidad. La razón que arguyen es que éstos no consiguen integrarlas en el mercado de trabajo ordinario ya que, en lugar de constituirse como puente, son un punto de destino para las personas con discapacidad que no consiguen hacer el tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario, porque no pueden o porque prefieren mantenerse en un entorno de protección y de estabilidad en el empleo. No obstante, hasta el momento, son escasas las evidencias empíricas que permitan corroborar o no dicho planteamiento.

Con esta investigación hemos encontrado evidencia empírica del papel de los CEE como un mecanismo que permite a un elevado porcentaje de personas con discapacidad la incorporación al mercado laboral y posterior tránsito a la empresa ordinaria. A partir de los datos obtenidos de la MCVL, se han analizado las trayectorias laborales de las personas con discapacidad en España, centrándonos en aquellas que, en algún momento de su trayectoria trabajaron en un CEE. De los 2.284 individuos seleccionados, casi el 64 por ciento transita a una empresa ordinaria en algún momento de su vida laboral. No obstante, no todas las personas que transitan a la empresa ordinaria tienen éxito en su proceso de transición al mercado laboral ordinario, siendo la tasa de retorno a los CEE desde la empresa ordinaria del 11,6 por 100. Por tanto, los CEE se convierten en el destino final tan sólo de la tercera parte de las personas con discapacidad que trabajan en ellos. Estos resultados en sí mis-

mos ya son un argumento lo suficientemente robusto para poder afirmar que los CEE sí que son un mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario.

Para determinar los factores que favorecen el tránsito de las personas con discapacidad desde un CEE a una empresa ordinaria se han construido modelos logit, en los que se ha diferenciado entre las personas con discapacidad que siempre han trabajado en un CEE y las que transitan en algún momento de su vida laboral.

Se han encontrado como elementos que favorecen el tránsito algunas características personales del individuo como la cualificación y el grado de minusvalía, de manera que son las personas con mayores niveles de cualificación (medido a partir del grupo de cotización) las que más probabilidad tienen de transitar al mercado ordinario, así como las que presentan un menor grado de minusvalía. Estas conclusiones permiten aportar evidencia sobre la conveniencia de centrar las políticas activas de empleo para los colectivos con discapacidad en la formación continua que permita mejoras en su cualificación. Otras características personales como el sexo o la edad no resultan factores relevantes en el proceso de tránsito, lo que demuestra que no encontramos discriminación por razón de género o edad a la hora de medir la probabilidad de incorporación al mercado laboral ordinario.

Si nos centramos en las características de los CEE y las empresas ordinarias en las que trabajan estos colectivos, podemos afirmar que el sector de actividad resulta un factor determinante en el tránsito, si bien es muy reducido el número de ramas productivas a las que se dedican la mayoría de CEE (un 80 por ciento concentran su actividad en cuatro ramas de un total de veintiuna). A estas mismas cuatro ramas productivas se dedican alrededor del 55 por ciento de las empresas ordinarias a las que transitan las personas con discapacidad. La otra característica analizada es el tamaño de la empresa que resulta ser relevante, de manera que en las empresas de menos de 50 trabajadores hay más probabilidad que sus trabajadores transiten a la empresa ordinaria que en las de más de 100.

En el análisis de las características sociolaborales de la relación laboral más reciente del colectivo objeto de análisis, llegamos a la conclusión que la probabilidad de tránsito es menor para los individuos con contrato indefinido frente a los que tienen un contrato temporal. También se demuestra que la jornada laboral completa disminuye la probabilidad de tránsito y a medida que la duración media de los contratos en un CEE es mayor, la probabilidad de transitar también disminuye; del mismo modo que cuando aumenta el número de relaciones laborales en ese tipo de entidades. En definitiva, todas estas conclusiones apuntan a que cuanto mayor sea la estabilidad en el empleo de las personas con discapacidad en los CEE, menor será la probabilidad de que transiten al mercado laboral ordinario, lo que permite aportar evidencia sobre el efecto contraproducente que tiene, sobre el papel de tránsito de los CEE, el fomento de la estabilidad en el empleo de sus trabajadores con discapacidad.

En esta investigación también se han determinado los factores que favorecen el éxito en el tránsito a una empresa ordinaria frente a los que retornan a un CEE. Nuevamente, factores como el mayor nivel de cualificación, el menor grado de minusvalía o la menor rotación laboral de la persona con discapacidad, favorecen el éxito en el tránsito a la empresa ordinaria.

Referencias bibliográficas

- ALBA, F. & MORENO, F. (2004): *Discapacidad y mercado de trabajo*, Obra Social de Caja Madrid, Madrid.
- CASADO, D. (2004): "Conocimiento y gestión del empleo de las personas con discapacidad", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 50, 47-72.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1995): *Informe sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación*, Colección Informes, Consejo Económico y Social, nº 5, Madrid.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2003): *Informe sobre las personas con discapacidad en España*, Madrid.
- CUETO IGLESIAS, M.B., MALO, M.A., RODRÍGUEZ, V. & FRANCOS, C. (2008): *Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y Centros Especiales de Empleo: análisis empírico con la MCVL*, Informe Ministerio de Trabajo e Inmigración, Secretaría de Estado de la Seguridad Social.
- DEL RÍO, D. & RUBIO, F. (2003): *Aproximación sociolaboral al empleo protegido: los centros especiales de empleo*, Ediciones GPS y Unión Sindical de Madrid-Región de CCOO, Madrid.
- DURÁN, A. (2007): "La muestra continua de vidas laborales de la Seguridad Social", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 1, 231-240.
- EUROSTAT (2006): *Labour market policy database: methodology. Revision of June 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburgo.
- EUROSTAT (varios años): *Labour market policy –expenditure and participants–*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo.
- GARCÍA DELGADO, J.L. (Dir.) (2009): *Las Cuentas de la Economía Social. Magnitudes y Financiación del Tercer Sector en España, 2005*, CEPES, Fundación ONCE, Civitas y Thomson Reuters, Madrid.
- GARCÍA PÉREZ, J.I. (2008): "La muestra continua de vidas laborales: una guía de uso para el análisis de transiciones", *Revista de Economía Aplicada*, E-1, XVI, 5-28.
- INE (2009): *Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008 (EDAD 2008)*.
- LAPUERTA, I. (2010): *Claves para el trabajo con la Muestra Continua de Vidas Laborales*, Universidad Pompeu Fabra, DemoSoc Working Paper 2010-37.
- LIVERMORE, G. et al. (2000): *The economics of policies and programs affecting the employment of people with disabilities*, Cornell University, Ithaca, Nueva York.
- LÓPEZ, C.M. & SECO, E. (2005): "Discapacidad y empleo en España: su visibilidad", *INNOVAR, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, julio-diciembre, 59-72.

- MALO, M.A., CUETO, B., DÁVILA, C.D., PAGÁN, R. & RODRÍGUEZ, V. (2009): *Evaluación de la política de bonificaciones y reducciones de cuotas de la Seguridad Social destinada a las personas en situación de discapacidad*, Ministerio de la Presidencia, Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios, Madrid.
- MALO, M.A. & RODRÍGUEZ, S. (2000): "Centros Especiales de Empleo: una breve reflexión económica sobre los cambios recientes de la normativa", *Documentación Laboral*, 62, 181-193.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2006a): *La muestra continua de vidas laborales*, Colección Informes y Estudios, Serie Seguridad Social, nº 24.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2006b): *La Muestra Continua de Vidas laborales, Descripción general*, Madrid: Dirección General de la Seguridad Social. [Disponible en <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/120735.pdf> Consultado: 11/12/2010].
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2006c): *La Muestra Continua de Vidas laborales. Cómo se organiza la información*, Madrid: Dirección General de la Seguridad Social. [Disponible en <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/120736.pdf> Consultado: 11/12/2010].
- OCDE (1992): "Employment policies for people with disabilities. Report by an evaluation panel", *OCDE Labour market and social policy occasional papers*, 8.
- OCDE (2003): *Transforming disability into ability: Policies to promote work and income security for disabled people*, OECD Publications, París.
- OCDE (2007): *Sickness, disability and work. Breaking the barriers. Australia, Luxembourg, Spain and the United Kingdom Vol. 2*, OECD Publications, París.
- PEREDA, C., DE PRADA, M.A. & ACTIS, W. (2003): *La inserción laboral de las personas con discapacidades*, Colección Estudios Sociales Fundación La Caixa, 14.
- RODRÍGUEZ CABRERO, G., GARCÍA SERRANO, C. & TOHARIA, L. (2009): *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral*, Telefónica, CERMI y Ediciones Cinca, Colección Telefónica Accesible, 9, Madrid.
- RUBIO, F.J. (2003): "La construcción social del empleo protegido: los centros especiales de empleo", *Nómadas*, 8, Universidad Complutense de Madrid.
- SKEDINGER, P. & WIDERSTEDT, B. (2006): "Cream skinning in employment programmes for the disabled? Evidence from Sweden", *International Journal of Manpower*, 28:8, 694-714.
- VERDUGO, M.A., JORDÁN DE URRÍES, F.B., SÁNCHEZ, M.C. & BENITO, M.C. (2009): *Influencia de la protección social y el sistema de pensiones en la actividad y el acceso al empleo de las personas con discapacidad*, Instituto Universitario de Integración en la Comunidad de la Universidad de Salamanca y Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid.

