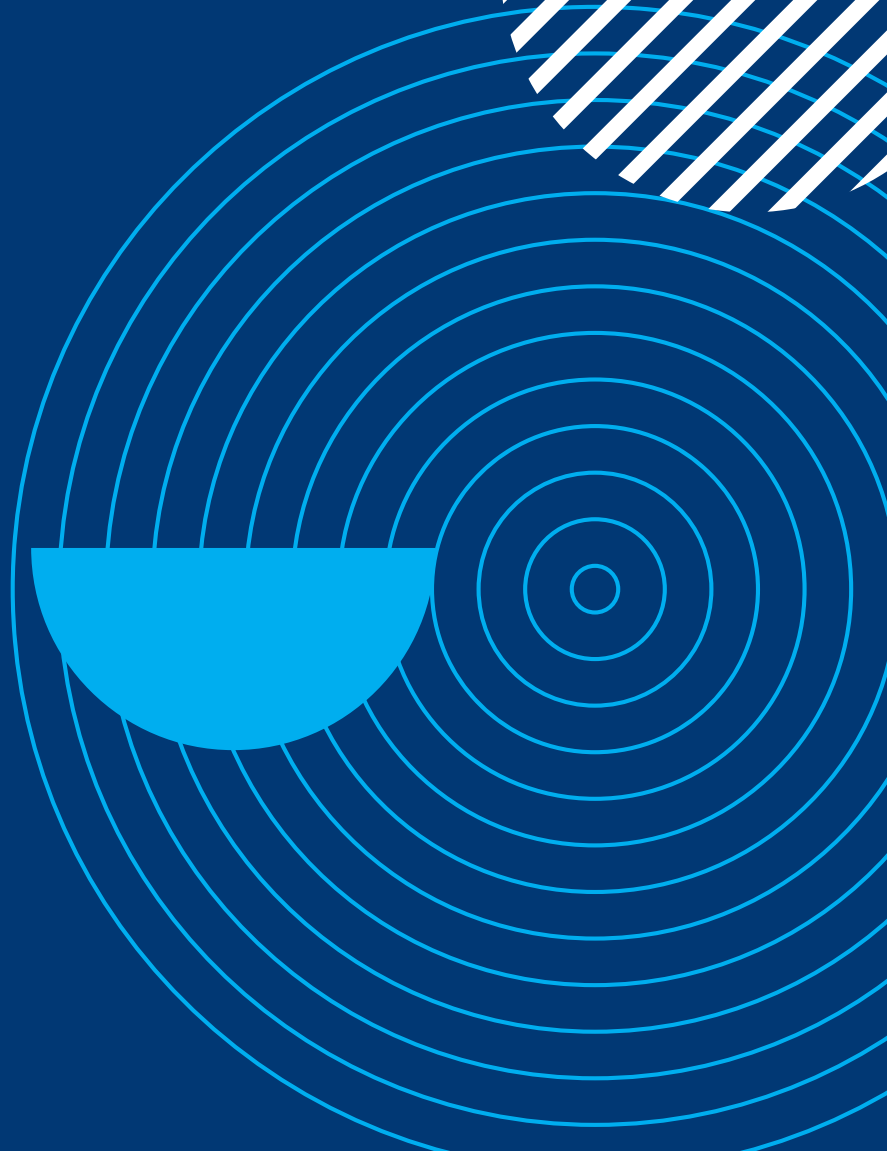

El Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral

Aitor Bengoetxea Alkorta
Ane Etxebarria Rubio
Jon Morandeira Arca
Aratz Soto Gorrotxategi



CIP. Biblioteca Universitaria

Modelo vasco de inclusión sociolaboral [Recurso electrónico] / Aitor Bengoetxea Alkorta ..[et al.]. – Datos. – Bilbao : Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea, Argitalpen Zerbitzua = Servicio Editorial, [2020] . –1 recurso en línea : PDF (108 p.)

En port. : GEZKI,UPV/EHUko Gizarte Ekonomia eta Zuzenbide Kooperatiboko Institutua, Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social de la UPV/EHU.
Modo de acceso: World Wide Web.
ISBN: 978-84-1319-133-1

1. Personas con discapacidad - Trabajo – País Vasco. I. Bengoetxea Alkorta, Aitor, coautor. II. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea. Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social.

(0.034)331.5-056.26(460.15)

© Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitateko Argitalpen Zerbitzua

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de la propiedad intelectual.

Septiembre 2019

> Autoría:

Aitor Bengoetxea Alkorta
Ane Etxebarria Rubio
Jon Morandeira Arca
Aratz Soto Gorrotxategi

> Investigación a cargo de: OVES/GEEB – GEZKI (UPV/EHU)

> Elaborado con el apoyo de: Departamento de Empleo y Políticas Sociales de Gobierno Vasco y EHLABE

> ISBN: 978-84-1319-133-1

> Diseño y maquetación: Labox Marketing y Comunicación

> Traducción: Editra

Esta publicación cuenta con la colaboración del Gobierno Vasco y de EHLABE. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de OVES/GEEB - GEZKI (UPV/EHU) y no refleja, necesariamente, la postura del Gobierno Vasco y de EHLABE. Actividad realizada en el marco del Grupo de Investigación "Gizarte Ekonomia eta bere Zuzenbidea", IT 1327/19 y GIU17/052, del Instituto GEZKI, Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU).



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ENPLEGUJO ETA GIZARTE
POLITIKETAKO SAJUA
DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y POLÍTICAS SOCIALES

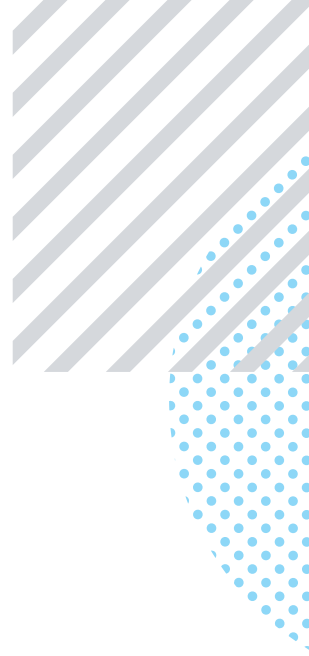


EHLABE

Inclusión sociolaboral de personas con discapacidad
Euskal Herriko Lan Babestuen Elkartea

Índice

Introducción	04
1 } La discapacidad	06
2 } Las personas con discapacidad	10
3 } El empleo de las personas con discapacidad	14
3.1 Servicio ocupacional	
3.2 Centros Especiales de Empleo (CEE)	
3.3 La transición desde los CEE al empleo ordinario	
3.4 Empleo ordinario	
4 } Los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social (CEEIS) y la inclusión de los CEE en el ámbito de la Economía Social	50
4.1 Los CEE de iniciativa social y la nueva Ley de contratos del sector público	
4.2 La inclusión de los CEE en el ámbito de la Economía Social	
4.3 Evidencias del hecho diferencial de los CEE de iniciativa social, incluidos en la Economía Social	
5 } El Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral	76
5.1 Descripción y características	
5.2 El Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral de EHLABE ante la Convención Internacional sobre Derechos de las Personas con Discapacidad	
6 } Conclusiones	92
Bibliografía	100



Introducción

La Asamblea de las Naciones Unidas aprobó el 13 de diciembre de 2006 la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que supuso una apuesta por una sociedad inclusiva, que aborda la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos y desde el modelo social. El tratado nació con dos objetivos fundamentales: el primero, la lucha contra la discriminación y por la plena inclusión; y el segundo, el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

4

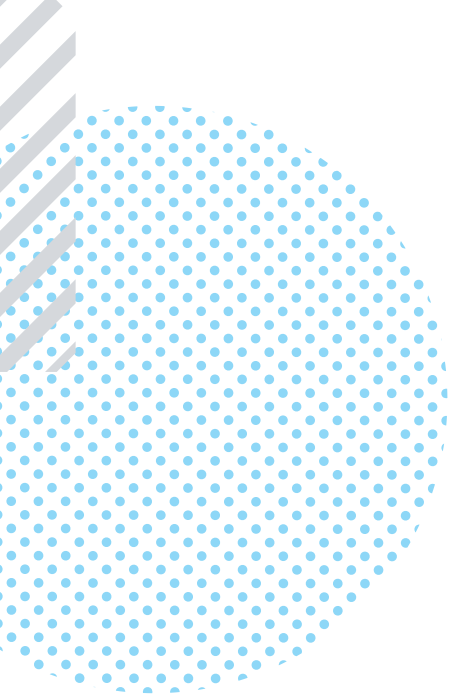
El modelo de tratamiento que plantea la convención establece que la plena y efectiva inclusión en la sociedad implica, entre otras cosas, el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, mediante un trabajo libremente elegido y en un entorno inclusivo, abierto y accesible. Es en este punto, dedicado al empleo, en el que se centrará el presente estudio.

El empleo puede ser considerado como la herramienta más eficaz para la inclusión social del colectivo, y es por esto por lo que ha sido uno de los objetivos fundamentales de las políticas activas. Además, los diferentes tipos de empleo para las personas con discapacidad, y las medidas existentes para superar las dificultades en este ámbito, hace que sea un tema de especial interés.

“La plena y efectiva inclusión en la sociedad implica, entre otras cosas, el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás”

El Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral, gestionado por entidades de iniciativa social y pública de Euskadi, con una experiencia en el sector de más de 40 años, se ha convertido en un referente a nivel estatal y europeo en el empleo de las personas con discapacidad.

El presente informe tiene como objeto realizar un estudio en el que se analice el empleo de las personas con discapacidad, para centrarnos posteriormente en las características del Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral, un modelo peculiar que cuenta con una gran trayectoria en el ámbito, y desarro-

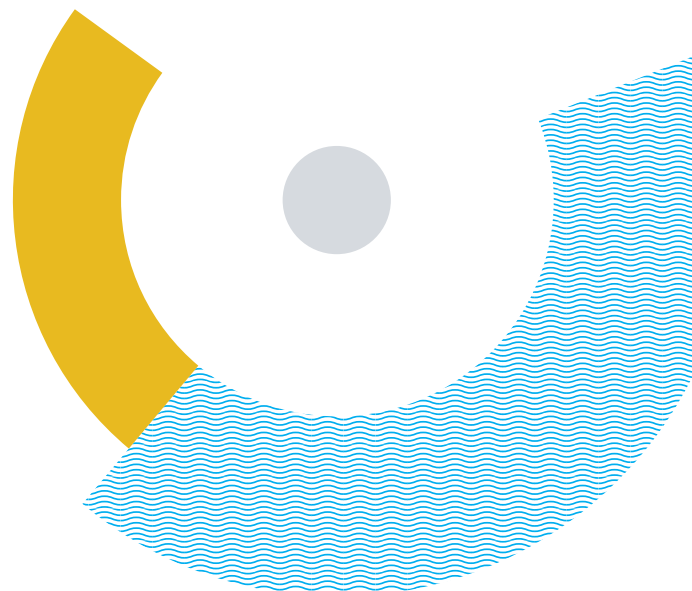


llado por entidades de nuestro territorio vasco. No hay que olvidar el progreso que ha supuesto para el sector la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, por lo que el estudio concluirá con el análisis del Modelo Vasco a la luz de la mencionada convención internacional.

El informe comienza por delimitar los conceptos preliminares de la discapacidad y las personas con discapacidad. A continuación, nos centraremos en el empleo de las personas con discapacidad, dedicando un apartado específico a la cuestión de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y la inclusión en la Economía Social de los Centros Especiales de Empleo.

Después, se detallarán las principales características del Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral y, a continuación, se ubicará dicho modelo en el contexto de la convención de la ONU, centrándonos en el artículo 27 dedicado al empleo.

El estudio culminará con la reflexión sobre el empleo de las personas con discapacidad, destacando los elementos positivos y también los retos a los que se enfrentan las entidades que trabajan por el progreso de las personas con discapacidad, para conseguir la igualdad, el respeto de sus derechos y una sociedad que sea inclusiva para todas las personas.



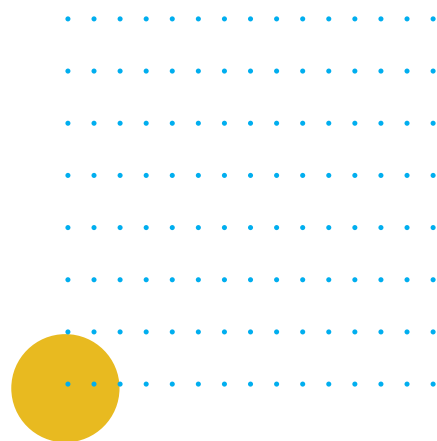




1

La discapacidad





El enfoque de la discapacidad ha experimentado una notable evolución a lo largo de la historia, y tres han sido los principales modelos que han marcado el desarrollo del tratamiento de la discapacidad: el modelo prescindencia¹, el modelo médico² y el modelo social³.

En los últimos años, se ha ido dejando atrás el enfoque paternalista y asistencial que ponía el foco en las deficiencias de las personas, y se ha centrado en lo que se denomina *modelo social*, orientado a los derechos humanos y cuyo objetivo “no será la normalización de la persona con discapacidad, sino la normalización de la sociedad, para hacer frente a las necesidades de todas las personas” (García Garnica, 2011, 31).

Actualmente, la discapacidad viene definida en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (en adelante, LGDPCD)⁴, acogiendo el modelo social de la misma y superando el referente médico de las normas anteriores, tal y como reivindicaba desde hace años el movimiento asociativo de la discapacidad (De Fuentes, C., 2016, 83). El artículo 2.a) de esta ley establece que la discapacidad “es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. El concepto tiene como base la definición de persona con discapacidad del artículo 1 de la Convención Internacional sobre Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (en adelante, CDPC), que dice “las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. En esta misma línea se sitúa la normativa de la Unión Europea⁵.

¹ “Consideraba que la discapacidad tenía su origen en causas religiosas, y que las personas con discapacidad no tenían nada que aportar a la sociedad” (Toboso, M. y Arnau, M. S., 2008: 66).

² “Se alude a la discapacidad en términos de enfermedad, y se considera que las personas con discapacidad pueden tener algo que aportar a la comunidad, pero solo en la medida que sean normalizadas” (Toboso, M. y Arnau, M. S., 2008: 67). Es decir, la atención se centra en la discapacidad y el tratamiento social se basa en una actitud paternalista, enfocada hacia las deficiencias de las personas.

³ “Las causas que originan la discapacidad no son religiosas ni científicas, sino sociales. Es decir, no son las limitaciones individuales de las personas con discapacidad la causa del problema, sino las limitaciones de la sociedad para garantizar que las necesidades de esas personas sean tenidas en cuenta dentro de la organización social” (Toboso, M. y Arnau, M. S., 2008: 68).

⁴ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

⁵ Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (arts. 10 y 19).

Según el legislador, en sintonía con la convención de la ONU (art. 9, diseño universal), la discapacidad es la interacción entre una persona con deficiencia y las barreras que dificultan que pueda participar plena y efectivamente en la sociedad. De esta manera, se pone el foco en las barreras sociales y en la inexistencia de medidas de apoyo suficientes y ordinarias para superar dichos obstáculos. Es decir, la imposibilidad de la sociedad para impedir que haya barreras, y en caso de haberlas, de articular medidas de apoyo para sortearlas.

Una vez expuesto el concepto jurídico, cabe resaltar que la Organización Mundial de la Salud elaboró en 2011 el *Informe mundial sobre la discapacidad*⁶, en el cual brinda una definición con alcance mundial de la discapacidad como la “interacción dinámica entre las condiciones de salud y los factores contextuales, tanto personales como ambientales”.

“La discapacidad es la interacción entre una persona con deficiencia y las barreras que dificultan que pueda participar plena y efectivamente en la sociedad”

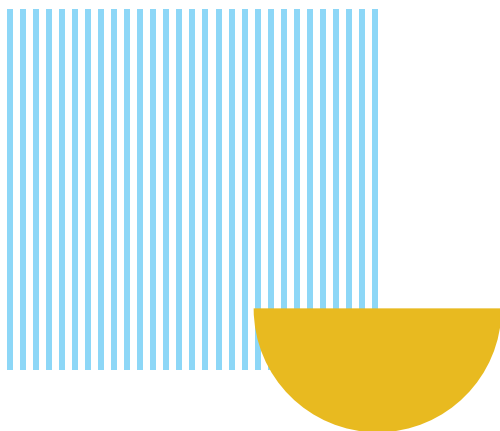
⁶ Elaborado por la OMS y el Grupo del Banco Mundial publicado el 9 de junio de 2011.





2

**Las personas
con discapacidad**



“Persona con discapacidad” es una expresión que ha madurado con el tiempo y, una vez superados diversos términos como minusválido (anteriormente en la LISMI⁷), inválido o disminuido, se encuentra totalmente consolidada en el ámbito del derecho y de las políticas de igualdad y no discriminación (Bengoetxea A., 2014: 529).

12

La ley de dependencia de 2006⁸ supuso un antes y un después en la terminología utilizada en el derecho español, ya que dispone que “las referencias que en los textos normativos se efectúan a minusválidos y a personas con minusvalía se entenderán realizadas a personas con discapacidad. A partir de la entrada en vigor de la presente ley, las disposiciones normativas elaboradas por las Administraciones públicas utilizarán los términos persona con discapacidad o personas con discapacidad para denominarlas”.

“La persona con discapacidad será quien presente una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, previsiblemente permanente que le impida una participación plena y efectiva en la sociedad”

Como se ha señalado anteriormente, el artículo 2.a) de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social establece que discapacidad es la interacción entre una persona con deficiencia y las barreras que dificultan que pueda participar plena y efectivamente en la sociedad.

El artículo 4 de la LGDPCD se encarga de definir quiénes son consideradas personas con discapacidad. Los dos primeros apartados del precepto dicen lo siguiente: “1. Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. 2. Además de lo establecido en el apartado anterior, y a todos los efectos, tendrán

⁷ Ley 13/1982, de 7 de abril de integración social de las personas con discapacidad.

⁸ Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 % los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad”.

Por lo tanto, la ley establece que tendrá consideración de persona con discapacidad quien presente una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, previsiblemente permanente que le impida una participación plena y efectiva en la sociedad, con independencia de tener un reconocimiento previo administrativo; y a continuación añade que, además, tendrán esta consideración las personas que tengan reconocido un grado igual o superior al 33 %.

Como se observa, la ley española sigue lo fijado en la convención de la ONU, que no exige un reconocimiento administrativo previo para tener dicha condición y efectos jurídicos de protección para la persona. En la misma línea se expresó el TJUE en su Sentencia de 11 de abril de 2013⁹, *Danmark*, que establece que habrá discapacidad cuando exista una enfermedad que provoca limitaciones de larga duración, que puedan impedir la participación plena y efectiva de la persona en la vida profesional, en igualdad de condiciones con las demás personas trabajadoras. Este hecho ha supuesto un cambio respecto a la anterior legislación, ya que ahora las medidas que promueven la plena igualdad se extienden a toda persona con discapacidad, mientras que, anteriormente, se hacía una diferenciación entre las diferentes medidas y las orientadas a la igualdad de oportunidades únicamente podían ser disfrutadas por las personas con discapacidad administrativamente reconocida de igual o mayor grado al 33 %.

Por otro lado, el propio artículo 4 de la LGDPCD dispone que el reconocimiento del grado de discapacidad deberá ser efectuado por el órgano competente, en los términos desarrollados reglamentariamente.

En cuanto al procedimiento para la evaluación del grado de discapacidad, se trata de un proceso que comienza a instancia de la persona interesada y en el que intervienen diversos profesionales de los ámbitos de la medicina, la psicología y el trabajo social. El proceso finaliza con una resolución administrativa que refleja el diagnóstico, el tipo y el grado de discapacidad¹⁰. El grado se determinará en función de las limitaciones en la actividad y de los factores sociales complementarios.

Por último, conviene destacar el colectivo de personas con discapacidad con mayores necesidades de apoyo, que son aquellas con discapacidad física o sensorial en un grado mínimo del 65 %; y las que tengan parálisis cerebral, enfermedad mental o intelectual con un grado igual o superior al 33 % (art. 3.1 del Real Decreto 469/2006 y Real Decreto 870/2007)¹¹.

⁹ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62011CJ0335:ES:HTML>

¹⁰ Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.

¹¹ Definición jurídica en el artículo 3.1 de ambas normativas: RD 469/2006, 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; y RD 870/2007, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Además, Moratalla, P., “El modelo vasco de inclusión sociolaboral de personas con discapacidad”, *Revista Vasca de Economía Social* (2017).





3



**El empleo de las personas
con discapacidad**





La convención de las Naciones Unidas, en su artículo 27, reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, y en este sentido se ha pronunciado también la Unión Europea en la Directiva 2000/78/CE de 27 de noviembre, la cual tiene el objetivo de luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad, entre otros, en el ámbito del empleo.

En cuanto a la normativa a nivel estatal, la Constitución española, en su artículo 9.2, establece la obligación de los poderes públicos de “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. Además, en el artículo 49 señala que los poderes públicos deberán realizar una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con discapacidad, prestándoles la atención específica que requieran y amparándolas para el disfrute de los derechos que se reconocen a todos los ciudadanos en el Título Primero de la Constitución, entre los que se encuentra el derecho al trabajo (art. 35).

La normativa clave que regula el derecho al trabajo de las personas con discapacidad es el Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba la LGDPCD, en el que requiere a las Administraciones públicas una protección de forma especialmente intensa en materia de empleo (art 7.3). Además, el artículo 13.1 habla sobre la atención integral dirigida a las personas con discapacidad, entendida como “los procesos o cualquier otra medida de intervención dirigidos a que las personas con discapacidad adquieran su máximo nivel de desarrollo y autonomía personal, y a lograr y mantener su máxima independencia, capacidad física, mental y social, y su inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida, así como la obtención de un empleo adecuado.” En el segundo apartado dice que “los programas de atención integral comprenden”, entre otros, “el apoyo para actividad profesional”.

Resulta necesario resaltar el artículo 35 de la norma, que dispone que “las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación”. Y obliga a las Administraciones públicas a fomentar las oportunidades de empleo y promover los apoyos necesarios para la obtención y mantenimiento de este, mediante políticas que tengan como finalidad aumentar la tasa de actividad y de ocupación e inserción laboral, así como mejorar la calidad del empleo, combatiendo activamente su discriminación (art. 37). El artículo 39 enumera varias técnicas de acción positiva que ayuden a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y a

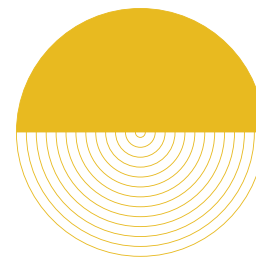


la igualdad de oportunidades, como subvenciones o bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, préstamos a la contratación, adaptación de los puestos de trabajo, etc. Y menciona expresamente, en el apartado segundo, la promoción de cooperativas y otras entidades de la Economía Social.

Podemos diferenciar dos tipos de empleo a través de los cuales las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo: el empleo ordinario, que comprende el trabajo por cuenta ajena (tanto en el sector privado como en el público), el empleo autónomo y el autoempleo colectivo (trabajo asociado); y el empleo en los Centros Especiales de Empleo.

Por último, la LGDPCD. en su artículo 52, prevé la opción de los centros ocupacionales, que ofrecen servicios de terapia ocupacional con el objeto de lograr su máximo desarrollo personal y, en los casos que fuera posible, facilitar su capacitación y preparación para el acceso al empleo. Por lo tanto, no se trata de una relación laboral, sino de un servicio social.

“Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación”



3.1

Servicio ocupacional (según normativa centros ocupacionales)

18

El servicio ocupacional (SO) es un servicio que tiene el objetivo principal de lograr el máximo desarrollo personal de las personas que participan en el programa, y en los casos que fuera posible, facilitar su capacitación y preparación para el acceso al empleo. Se trata de personas que, a causa de la severidad de su discapacidad, no están capacitadas para el empleo. Por lo tanto, no se trata de una relación laboral, sino de un servicio social.

El servicio ocupacional también puede dirigirse a personas trabajadoras con discapacidad que no hayan conseguido una adaptación satisfactoria en la actividad laboral que han desarrollado o que hayan sufrido un deterioro que haga aconsejable la terapia ocupacional¹².

El modelo vasco que promueve la inclusión sociolaboral diseña en colaboración con las propias personas, itinerarios personales en los que se pueden entremezclar diferentes servicios en función de las necesidades de las mismas. De esta forma, se facilita el paso de las personas con discapacidad desde sistemas pasivos de servicios sociales a políticas activas de empleo. En el caso de Euskadi, la experiencia muestra las bondades de la cohabitación de los modelos de servicio ocupacional y el empleo en Centros Especiales de Empleo, ya que ofrecen un entorno ya conocido que transmite seguridad, además de que muchas personas tienen muy ligado su entorno laboral con el social, y esto supone un gran beneficio para mejorar su tránsito al empleo tanto en un CEE como ordinario. En este punto, es de especial importancia destacar que la gran mayoría de las personas con discapacidad intelectual que hoy tienen un empleo en un CEE provienen del servicio ocupacional, es decir, han transitado desde SO a CEE.

En ese sentido, es importante analizar la evolución del número de las personas que han recibido dicho servicio, así como en qué perfiles se concentran mayores esfuerzos. A continuación, se presentan los principales datos de dicha evolución, en los casos de las personas que estaban en un SO gestionado por

¹² Artículo 52 de la Ley General sobre los derechos de las personas con discapacidad.



Evolución del servicio ocupacional

2011-2018

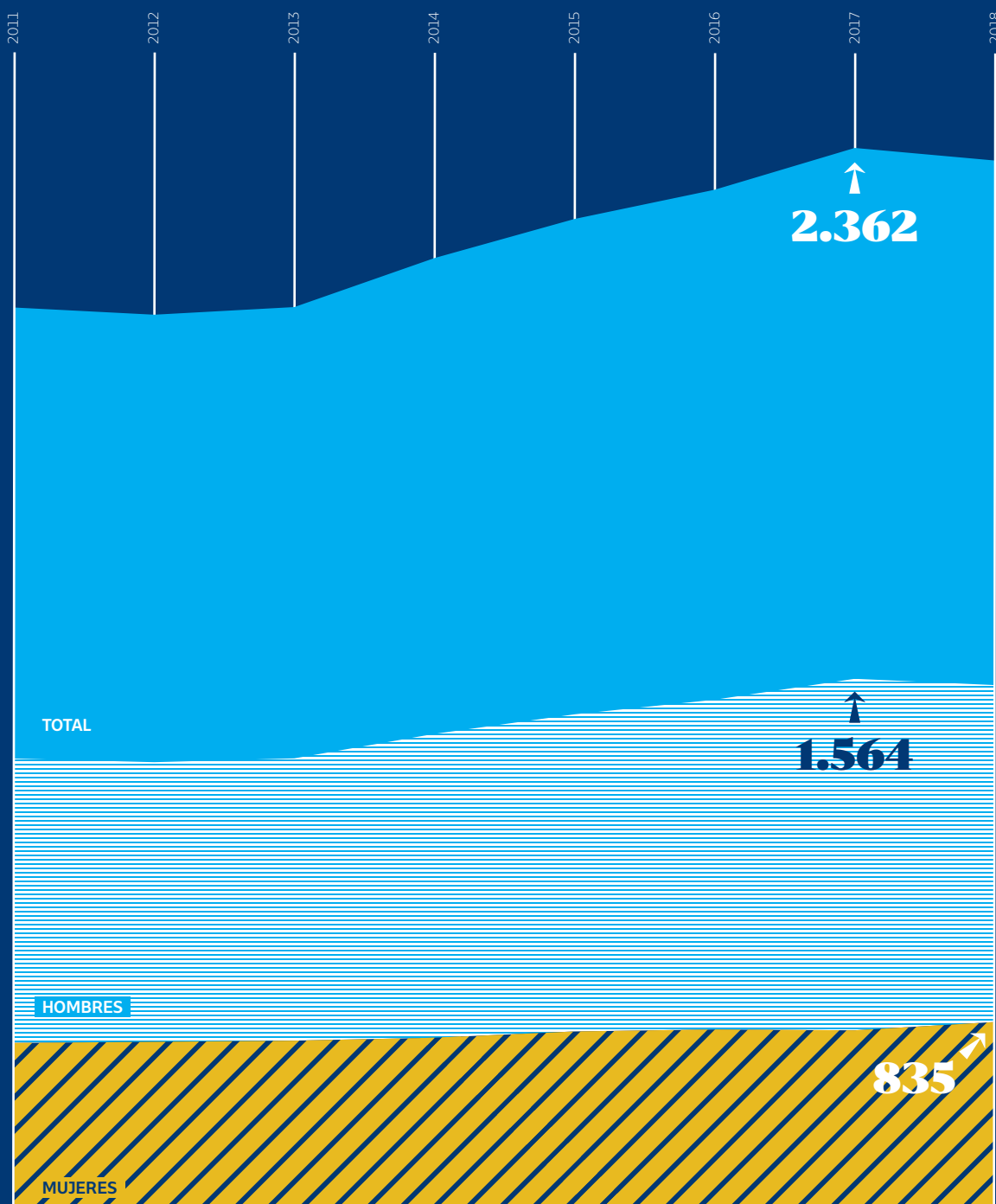
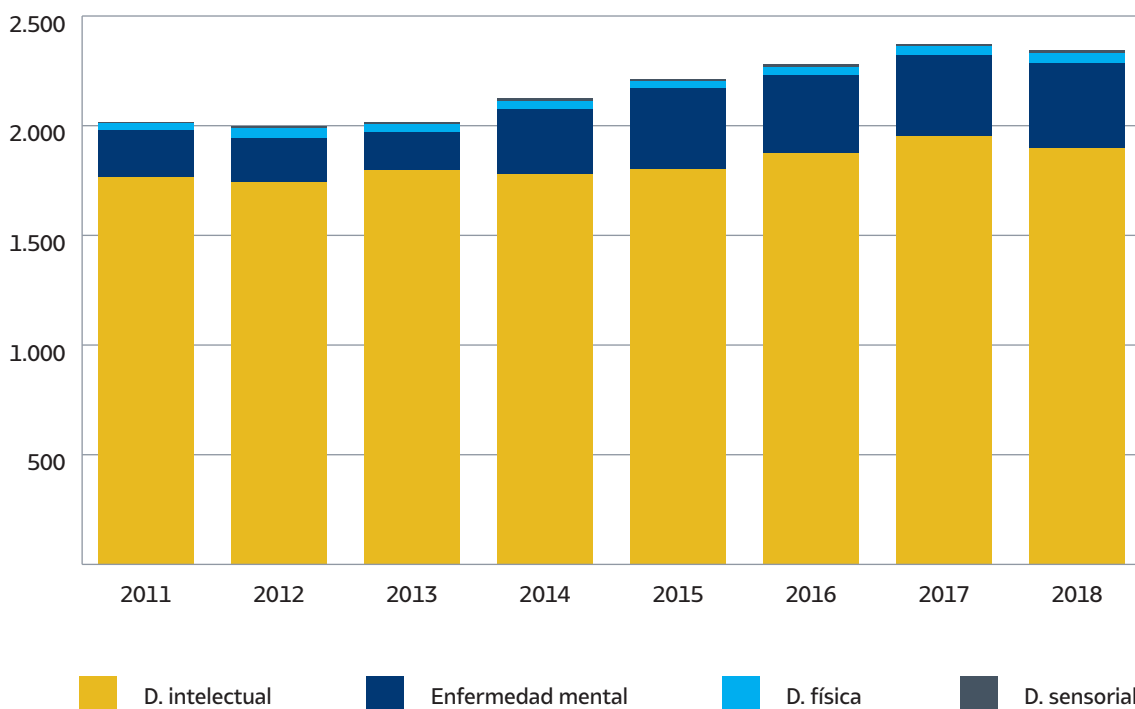


Gráfico 2

Evolución del servicio ocupacional por tipo de discapacidad 2011-2018



Fuente: elaborado a partir de los datos facilitados por EHLABE

un Centro Especial de Empleo de iniciativa social, que son, dicho sea de paso, quienes se encargan de la gestión de la mayoría de las plazas en la Comunidad Autónoma de Euskadi (en torno al 85 % del total)¹³.

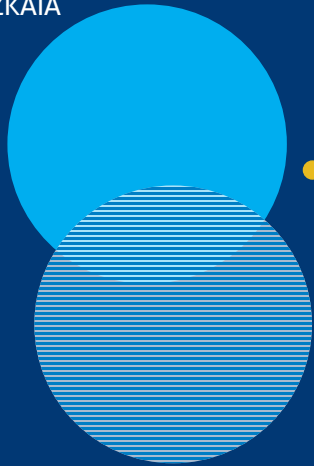
De la evolución del servicio ocupacional, cabe destacar su constante aumento durante los últimos años (salvo en el último), situándose el número de personas que se encontraban en un SO en casi 2.400 en el año 2018. El aumento de dicha cifra se ha producido, por una parte, gracias al sostenido (pero leve) aumento de las mujeres; pero, sobre todo, al mayor aumento de los hombres que se encuentran en el servicio ocupacional, lo cual ha resultado en una mayor brecha entre sexos al término del período (el 66 % de las plazas son ocupadas por hombres, mientras que en 2011 suponían el 63 %).

Si atendemos al reparto de las plazas ocupacionales por el tipo de discapacidad que tienen las personas, queda patente que son, sobre todo, las personas con discapacidad intelectual y, en segundo término, las que tienen enfermedad mental, quienes aglutinan la mayoría de las mismas. Es decir, justamente aquellos

¹³ Datos de EUSTAT y EHLABE.

8.700

BIZKAIA



36

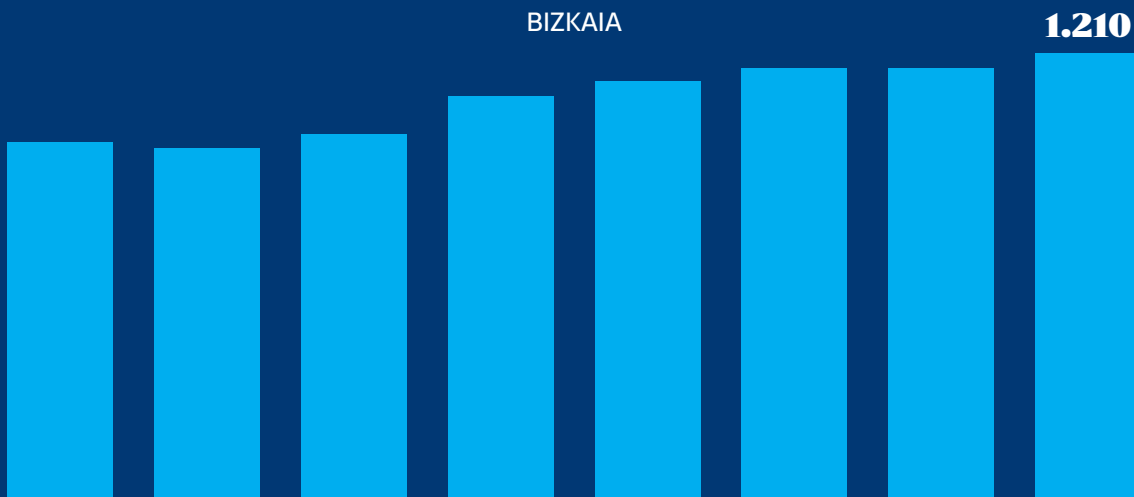
ARABA

8.600

GIPUZKOA

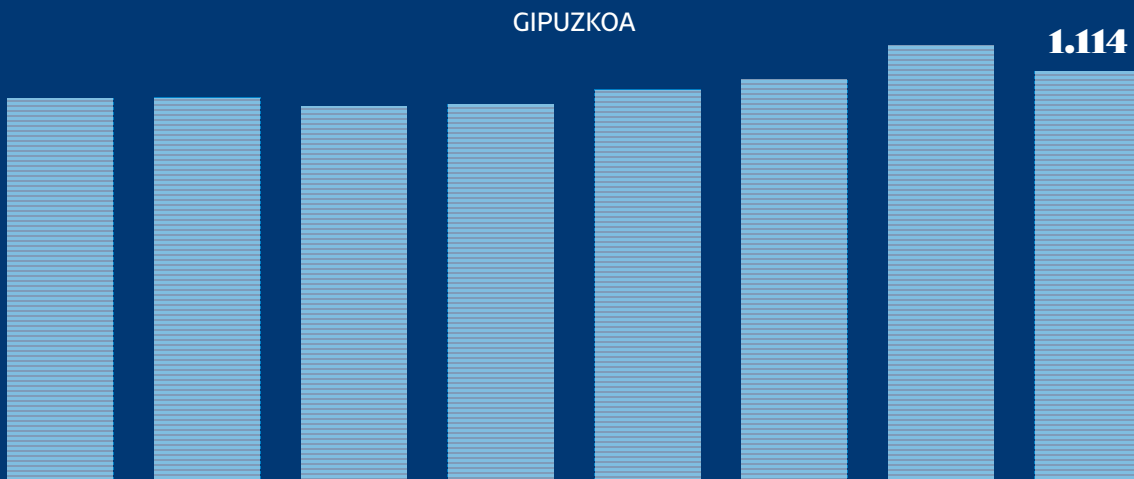
Distribución geográfica del servicio ocupacional

2011-2018



BIZKAIA

1.210



GIPUZKOA

1.114

ARABA

10

2011

2012

2013

2014

2015

2016

2017

2018

colectivos que mayores necesidades de apoyo tienen son los que mayormente reciben el servicio ocupacional gestionado desde los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social.

Concretamente, en 2018, el 98 % de las plazas ocupacionales se dirigían a dichos grupos específicos, mientras que apenas el 2 % de las restantes se repartían entre las personas que tienen alguna discapacidad física o sensorial.

Otro de los aspectos del servicio ocupacional a remarcar lo encontramos en su distribución geográfica según territorio histórico. Cabe matizar que en el caso de Araba, al gestionarse dicho servicio, prácticamente en su totalidad, mediante gestión pública, en los datos que aquí se recogen dicho territorio histórico presenta unos valores ínfimos.

Se observa el aumento que el servicio ocupacional ha tenido en los otros dos territorios. Si bien en cuanto al número total y la evolución de las personas que reciben dicho servicio ha presentado valores más altos Bizkaia, si tenemos en cuenta que la población de las personas con discapacidad en Gipuzkoa es mucho menor, damos cuenta del mayor grado de cobertura que los CEE de iniciativa social en dicho territorio ofrecen al colectivo. Sea como fuere, cabe destacar que entre ambos territorios, en el año 2018, las personas que se encuentran en servicio ocupacional son un 16 % más que en 2011.

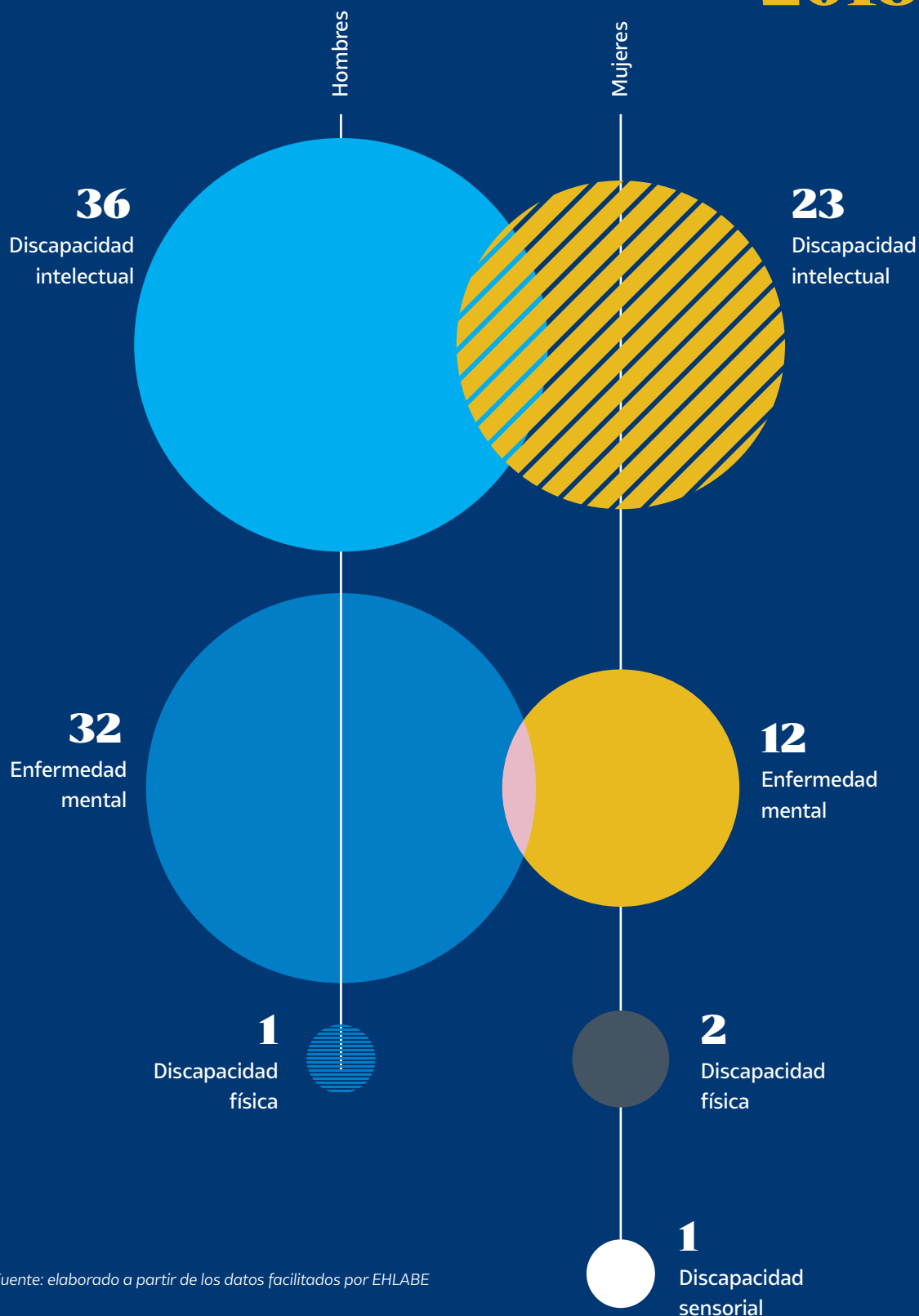
Por último, debemos considerar el tránsito desde el servicio ocupacional al empleo en un CEE o al empleo ordinario. Y la razón es que el fin de la terapia ocupacional es ofrecer a las personas con discapacidad las herramientas sociales, laborales, culturales, etc. que les permitan desarrollarse como personas y que, en su caso, les capacite para su incorporación al mercado laboral.

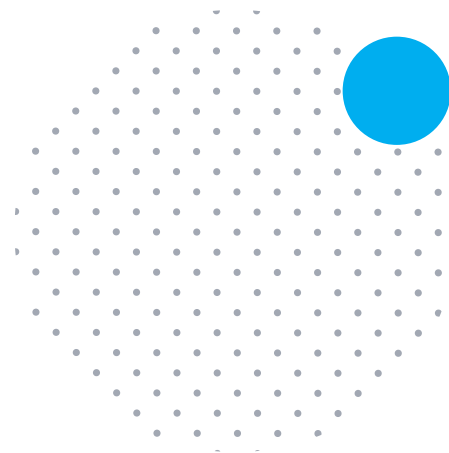
En el año 2018, un total de 107 personas han realizado el tránsito desde el servicio ocupacional al empleo, lo que equivale al 4,5 % del total de las plazas ocupacionales de dicho año. Teniendo en cuenta el esfuerzo que requiere y que, a título de ejemplo, en el Estado español en dos años (2012-2013), el 3 % de las personas con discapacidad que se encontraban en un centro ocupacional (224 personas con discapacidad) transitaron al empleo en un CEE (según datos de Inserta, Fundación ONCE), se concluye que la cohabitación existente entre los servicios ocupacionales y los CEEIS del modelo vasco de inclusión sociolaboral tiene mayor éxito.

Otra de las cuestiones a resaltar es que aquellos colectivos con mayores dificultades son quienes se “benefician” de dicho tránsito, concretamente el 96 % del total. Por último, el gráfico 4 evidencia que la mayoría corresponde a hombres (64 %) frente a las mujeres, lo cual no es sorprendente, ya que responde en gran medida al peso que cada sexo tiene sobre el total de las plazas ocupacionales, tal y como se ha visto más arriba.

Tránsito del servicio ocupacional al empleo

2018





3.2

Centros Especiales de Empleo

Los Centros Especiales de Empleo son el principal instrumento facilitador del acceso al empleo de las personas con discapacidad.

El artículo 43 del Real Decreto Legislativo 1/2013 (LGDPCD) define jurídicamente los CEE de la siguiente manera: “Los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario.” Y añade que “deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente.” Por lo tanto, la finalidad es asegurar un empleo productivo y remunerado a las personas con especiales dificultades de empleabilidad, al mismo tiempo que posibilitan el tránsito al empleo ordinario.

El reglamento de los CEE se aprobó mediante el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, en el que se regulan los aspectos fundamentales de estas entidades, que analizaremos a continuación.

3.2.1 } Estructura y organización

Los Centros Especiales de Empleo son empresas que realizan una actividad productiva de bienes y servicios (en cualquier rama de actividad), y que compiten regularmente en el mercado, como dispone el artículo 2 de su reglamento. Por lo que estarán sujetos a las mismas normas y requisitos que las demás empresas del sector al que pertenezcan (art. 9).

El artículo 6 del reglamento establece que podrá constituir un CEE cualquier persona física o jurídica con capacidad jurídica y de obrar, y además podrán adoptar cualquiera de las personalidades jurídicas

permitidas en la legislación. Por otro lado, y siguiendo el artículo 7, se exigirá la calificación e inscripción del CEE como tal, en el registro de CEE que las Administraciones públicas crearán dentro de su ámbito de competencias. Cabe destacar a este respecto, que la CAE está en proceso de regular, mediante decreto, el citado registro.

Estos centros vendrán obligados a presentar anualmente una memoria que incluya datos e información, no solo descriptivos y económicos, sino también que justifiquen la consecución de objetivos de ajuste personal y social, como consecuencia de las subvenciones o ayudas que reciben de las Administraciones públicas (art. 13).

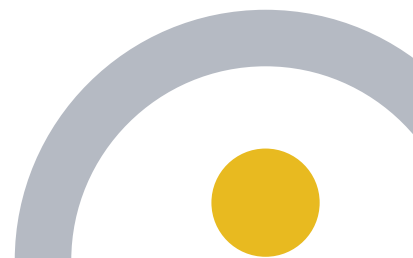
3.2.2 } Requisitos

El artículo 43 de la LGDPCD establece los dos requisitos obligatorios que deben cumplir los Centros Especiales de Empleo.

Por un lado, “La plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquella. A estos efectos no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.” Según lo fijado en la misma norma, dentro del 70 % entrarían las personas trabajadoras con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.

El precepto continúa, “los Centros Especiales de Empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente. [...] Se entenderán por servicios de ajuste personal y social los que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo. Igualmente se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva.”

Por lo tanto, cualquier iniciativa o empresa que quiera registrarse como Centro Especial de Empleo deberá tener, como mínimo, el 70 % de la plantilla constituida por personas trabajadoras que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33 % y, además, deberán prestar servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras mediante unidades de apoyo creadas para tal fin.



3.2.3 } Características

En este punto, procederemos a analizar las principales características de los CEE, estudiando los tipos, la relación laboral de carácter especial y las ayudas económicas que reciben.

Tipos de CEE

En este caso, debemos hacer una clasificación basada, en primer lugar, en la titularidad pública o privada; en segundo lugar, en si tienen o no ánimo de lucro¹⁴, y por último y más reciente, si son considerados de iniciativa social o de iniciativa empresarial.

Para empezar, según el artículo 45 de la LGDPCD, los Centros Especiales de Empleo pueden ser creados tanto por organismos públicos y privados como por las empresas, con el objetivo principal de generar empleo remunerado para personas con discapacidad; y añade que las Administraciones públicas podrán promover la creación de estas entidades directamente o en colaboración con otros organismos.

En segundo lugar, el artículo 5.b del RD 2273/1985 establece que, “atendiendo a la aplicación de sus posibles beneficios, los Centros podrán carecer o no de ánimo de lucro, según que aquellos repercutan en su totalidad en la propia institución o se aproveche parte de ellos en otra finalidad distinta que haya de cubrir la Entidad titular del mismo”. La principal diferencia está en la aplicación de los beneficios, es decir, si la aplicación de los beneficios es al objeto social o a la propia entidad, será considerada sin ánimo de lucro; por el contrario, si esos beneficios van dirigidos a otra finalidad que no sea el propio objeto social, se considerará con ánimo de lucro. Como consecuencia de esta clasificación, los CEE se han dividido en dos grupos: los de iniciativa social y pública sin ánimo de lucro, y los del sector privado con ánimo de lucro.

Una última clasificación es la basada en la reciente modificación del artículo 43 de la LGDPCD, que se produjo como consecuencia de la aprobación de la Ley de Contratos del Sector Público¹⁵, añadiendo un apartado 4 que define por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico los CEE de iniciativa social. El artículo establece que “tendrán la consideración de Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social aquellos que cumpliendo los requisitos que se establecen en los apartados 1.º y 2.º de este artículo son promovidos y participados en más de un 50 %, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos, ya sean asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la Economía Social, así como también aquellos cuya titularidad corresponde a sociedades mercantiles en las que la mayoría de su capital social sea propiedad de alguna de las entidades señaladas anteriormente, ya sea de forma directa o bien indirecta a través del concepto de sociedad dominante regulado en el artículo 42 del Código de Comercio, y siempre que en todos los casos en sus Estatutos o en acuerdo social se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad

¹⁴ Art. 5.a del Real Decreto 2273/1985: “Según su titularidad, los Centros Especiales de Empleo podrán tener carácter público o privado”.

¹⁵ Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

y de su actividad de Economía Social, teniendo en todo caso la facultad de optar por reinvertirlos en el propio centro especial de empleo o en otros Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social". Esta novedad ha supuesto un paso muy importante para los CEE de iniciativa social, ya que es la primera vez que se introduce jurídicamente esta figura.

La relación laboral de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo

Las normas que regulan la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo son el Real Decreto Legislativo 1/2013 (o LGDPCD) y el Real Decreto 1368/1985¹⁶ que ha sido reformado por el Real Decreto 427/1999¹⁷.

Actualmente, el artículo 43 de la LGDPCD es el que indica que la relación laboral será de carácter especial, y el RD 1368/1985 es la normativa que desarrolla dicha relación, sometida a un régimen jurídico distinto al común, y que recoge un sistema de derechos y deberes laborales, muy aproximados a las relaciones laborales comunes, pero con determinadas particularidades.

Esta configuración jurídica fue incorporada años después a la Ley de Estatuto de los Trabajadores, un hecho que supuso un gran paso adelante del empleo en Centros Especiales de Empleo, y como consecuencia, una mejora en la empleabilidad y en el mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad.

Por lo tanto, el RD 1368/1985 establece un cuadro de derechos y deberes amplio y detallado, que analizaremos a continuación. El artículo 1 fija el ámbito de aplicación de la relación laboral especial, dentro de la cual están los Centros Especiales de Empleo y las personas con discapacidad. Por lo tanto, quedan excluidas de la relación laboral especial las personas sin discapacidad trabajadoras del CEE, así como las personas con discapacidad que presten sus servicios en empresas ordinarias. El artículo 2.1 añade que, a los efectos del RD, son personas trabajadoras las que tengan reconocida una discapacidad en grado igual o superior al 33 %.

Actualmente, existe una demanda al Gobierno, desde el sector de la discapacidad, para la revisión, actualización y mejora del texto original, con el objetivo de adecuarlo a los principios de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, manteniendo la relación laboral de carácter especial y basándose en los principios de igualdad y no discriminación.

Los derechos y obligaciones recogidos en la norma, aunque contienen ciertas particularidades, son los propios del régimen jurídico de relaciones laborales común. A continuación, destacamos algunos de ellos.

¹⁶ Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

¹⁷ 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 las personas con discapacidad que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

En cuanto al contrato, deberá formalizarse por escrito (art. 5), y podrán concertar este tipo de contratos por sí mismas, de acuerdo con lo establecido en los artículos 6 y 7 del ET, las personas que tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil, o las que, aun teniendo capacidad de obrar limitada, hubieran obtenido la correspondiente autorización, expresa o tácita, de quien ostentara su representación legal.

El objeto del contrato, “deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del trabajador, en orden a favorecer la adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo” (art. 6). Además, se podrá utilizar cualquier modalidad contractual laboral (art. 7).

Una de las peculiaridades más destacables es la posibilidad de celebrar un contrato a bajo rendimiento, entendiendo como tal “aquel en que la persona trabajadora, aun prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con un rendimiento inferior al normal en un 25 por 100, siempre que tal circunstancia la haya constatado el equipo multiprofesional correspondiente. La disminución del salario no podrá exceder del porcentaje citado” (art. 12).

Aunque es una modalidad jurídicamente regulada y reconocida, se trata de un asunto controvertido, ya que puede crear prejuicios y presuponer que la productividad laboral de las personas con discapacidad es menor. Si bien es cierto que el concepto puede llegar a ser discriminatorio, por la menor cuantía del salario, se trata de una figura necesaria para el colectivo que se encuentra entre el servicio ocupacional y el centro especial de empleo. Esta problemática hace necesario un nuevo desarrollo y planteamiento de esta modalidad de contrato, que no sea discriminatorio, pero que suponga una solución para aquellas personas que se encuentran en entre las dos fases anteriormente citadas.

En materia de tiempo de trabajo, en el artículo 13 se establece la prohibición de realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios. Este precepto, además, reconoce el derecho a permiso remunerado para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional.

Esta prohibición absoluta no existe en el caso de las personas con discapacidad que trabajen en empresas del mercado ordinario. A nuestro entender, se trata de una prohibición innecesaria, ya que la clave se encuentra en la libertad de la persona trabajadora con discapacidad para decidir si desea realizar o no horas extraordinarias, siempre y cuando el carácter de su discapacidad lo permita.

En cuanto al contrato a domicilio, el artículo 7 del RD 1368/1985 fija la prohibición de utilizar esta modalidad para la contratación de personas con discapacidad intelectual. Se trata de una medida que a nuestro parecer, puede crear prejuicios, ya que supone una restricción no justificada, y debería quedar en manos tanto de la persona trabajadora como de la empresa la opción de llevar a cabo este tipo de contrato, sobre todo si tenemos en cuenta que en estos tiempos son muchas las personas que realizan el llamado *teletrabajo*.

Por último, cabe destacar el Capítulo IV del RD 1368/1985, en el que se regulan los derechos colectivos. En estos casos, se remite a la normativa laboral común, con una salvedad, en el artículo 21 sobre la nego-

ciación de convenios de ámbito superior al de la empresa, donde se indica que estarán legitimadas para la negociación las asociaciones que pudieran contar con idéntico grado de representación en el sector correspondiente al exigido en el ámbito laboral común por el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

En definitiva, se trata de garantizar unas condiciones laborales justas, equiparadas a las del resto de las personas trabajadoras, pero con la particularidad de que se adapten a la situación personal de cada una de las personas trabajadoras con discapacidad. En este punto debemos destacar que es necesario mantener una relación laboral de carácter especial, pero resulta fundamental revisar, actualizar y mejorar el texto original, con el objetivo de adecuarlo a los cambios actuales y a los principios fundamentales de la convención de la ONU, como la igualdad y la no discriminación.

Compensación económica a los Centros Especiales de Empleo

El artículo 44 de la LGDPCD establece que, en atención a las especiales características que concurren en los Centros Especiales de Empleo y para que estos puedan cumplir la función social requerida, las Administraciones públicas podrán establecer compensaciones económicas, siendo el principal objetivo ayudar a la viabilidad de los CEE. La normativa dispone los criterios que las entidades deberán reunir para obtener dichas compensaciones: condición de utilidad pública y de imprescindibilidad y que carezcan de ánimo de lucro.

Por otro lado, la Orden Ministerial de 21 de febrero de 1986 (actualizada con la OM de 16 de octubre de 1998) define dos grupos de ayudas diferenciadas para los CEE: para la generación de empleo y para el mantenimiento del mismo. En la misma no se hace distinción alguna entre los CEE, como podría ser si tienen o no ánimo de lucro, entre otros.

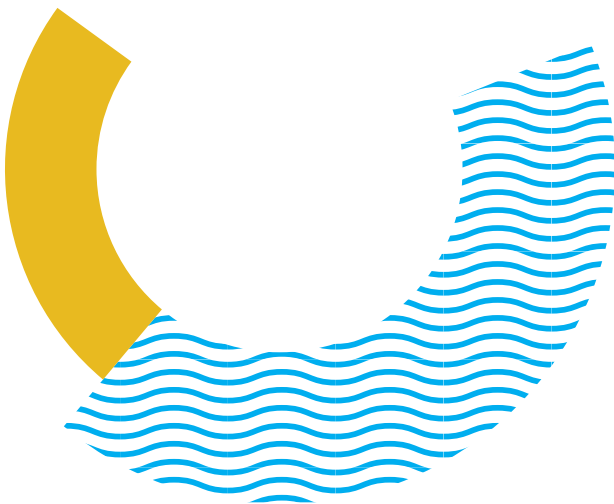
Años más tarde, se aprobó el RD 469/2006 de Unidades de Apoyo a la actividad profesional, en el que se regula un programa de apoyo para los CEE que tienen como objetivo la mejora de los servicios de ajuste personal y social que estas entidades ofrecen a las personas trabajadoras con discapacidad con mayores necesidades de apoyo. Está dirigido a las personas con discapacidad intelectual, las personas con enfermedad mental y las personas con discapacidad sensorial y física con un porcentaje de discapacidad igual o superior al 65 %.

La realidad de las unidades de apoyo es que la actual regulación no obliga a su implantación en los CEE, dejando a la voluntad de las direcciones su constitución, por lo que, en realidad, no son más de la mitad de las entidades las que cuentan con este sistema de apoyo¹⁸. Estos servicios brindan un apoyo laboral, social y personal fundamental a las personas trabajadoras con discapacidad, por lo que parece importante regular en profundidad estos servicios y, a su vez, establecerlo como requisito obligatorio para todos los CEE.

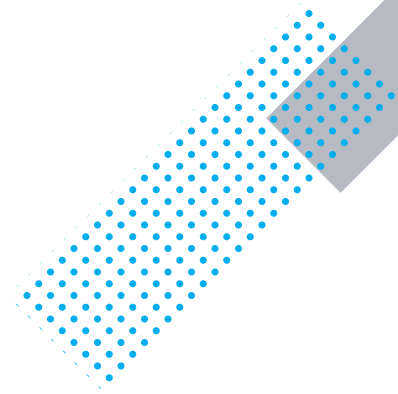
¹⁸ KPMG, FEACEM & Fundación ONCE (2013). Presente y futuro de los Centros Especiales de Empleo.

Por otro lado, esta misma normativa habla sobre la necesidad de ayudar a las personas trabajadoras con discapacidad mediante el desarrollo de programas para la adaptación de la misma al puesto de trabajo; un enfoque que, a nuestro entender, debería modificarse, ya que la adaptación debe dirigirse a los entornos laborales, no solo a las personas con discapacidad.

Todos estos programas de ayudas regulados entre 1986 y 2006 siguen vigentes en la actualidad, sin que se hayan producido cambios relevantes, es decir, los CEE están recibiendo las mismas ayudas desde hace más de 30 años. Además, el establecimiento de condiciones no ha tenido la relevancia que se esperaba, ya que no se ha priorizado a las entidades de iniciativa social. Dada la situación, desde el sector de la iniciativa social se reclama, por un lado, una revisión y actualización de cantidades y de requisitos, y por otro, que se priorice al citado sector y al colectivo con discapacidad con mayores dificultades de empleo.



3.3



La transición desde los CEE al empleo ordinario

Antes de desarrollar el punto sobre el empleo ordinario, debemos prestar especial atención a una de las modificaciones más importantes surgidas con la aprobación de la LGDPCD con respecto a la LISMI, como es la del artículo 37 sobre la finalidad de las políticas activas de empleo para personas con discapacidad, cuestión que afecta directamente a los CEE.

31

En primer lugar, recordar que el RDL 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social es el resultado de la labor de refundición cuyo objeto principal es la regularización, aclaración y armonización de tres leyes anteriores¹⁹: Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos; Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad; y Ley 49/2007, de 26 de diciembre, de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Además, esta tarea ha tenido como referente la adaptación normativa a la Convención Internacional sobre Derechos de las Personas con Discapacidad.

Como consecuencia de esa tarea, una de las modificaciones más significativas ha sido la del artículo 37 de la LISMI, sobre las políticas de empleo para las personas con discapacidad.

El artículo 37.1 de la LISMI²⁰ definía el objetivo primordial de estas políticas indicando lo siguiente: “Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo pro-

¹⁹ Mandato de la disposición final segunda de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre Derechos de las Personas con Discapacidad.

²⁰ Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad.

tegido que se menciona en el artículo 41”. Con la refundición, este artículo ha quedado redactado de la siguiente manera: “Será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.”

Esta nueva lectura del precepto plasma de forma muy abstracta el objetivo principal y los valores de los Centros Especiales de Empleo, que desde sus inicios ha sido y es facilitar el tránsito al empleo ordinario de las personas con discapacidad, tal y como señalaba la LISMI.

Los Centros Especiales de Empleo fueron creados para impulsar la incorporación de las personas con discapacidad al mercado de trabajo ordinario, es decir, como mecanismo de tránsito. Es por esta razón por la que han ocupado un lugar central en las políticas de integración sociolaboral del colectivo, sobre todo de aquellos colectivos de personas con discapacidad que presentan más dificultades de inserción laboral.

La idea más acertada sería subrayar que la finalidad es el tránsito al empleo ordinario, pero sin que esto constituya una obligación, sino una posibilidad que tendría la persona trabajadora de elegir con libertad los espacios en los que desarrolla su actividad.

Además de esto, la propia Convención Internacional sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 27.1, habla sobre el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido en un mercado y entorno laboral abierto, inclusivo y accesible, prohibiendo la discriminación con respecto a cualquier forma de empleo y la igualdad de oportunidades.

De la CDPD entendemos, por lo tanto, que toda persona trabajadora debe tener el derecho a elegir con libertad y en igualdad de condiciones el entorno laboral en el que quiere desarrollar su actividad profesional, sin que pueda ser discriminada o apartada por ninguna razón. Además, la propia Constitución en el artículo 35 y el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 4 reconocen el derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio. Partiendo de esta base, la igualdad de oportunidades y la no discriminación²¹ conllevarían que uno de los objetivos sea el tránsito al empleo ordinario, donde existen más barreras para el colectivo.

Los Centros Especiales de Empleo, desde su creación, trabajan por hacer real la inserción de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario, y para ello gestionan diferentes programas de empleabilidad a través del empleo con apoyo. El objetivo principal es que las personas con discapacidad tengan la libertad, tal y como establece la CDPD de poder elegir el entorno en el que quieren trabajar. Es por esta razón por lo que sería importante recuperar y mantener los objetivos prioritarios para los que fueron creados los CEE en la normativa, que no es otro que fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el mercado ordinario.

21 El propio Estatuto de los Trabajadores, normativa laboral general, en su artículo 4 apunta que uno de los derechos básicos de los trabajadores es la libre elección de oficio y que ningún trabajador podrá ser discriminado directa o indirectamente para el empleo por razón de discapacidad.

Por último, destacar que, a pesar de que la LGDPCD nace con el fin de adaptarse al Tratado Internacional, y de que era necesaria la actualización y refundición de las normativas anteriores, el artículo 37 en cuestión, tal y como estaba redactado en la LISMI, no resultaba contraria a la convención. Por lo tanto, no era preciso modificar el precepto, ya que su contenido cubría los objetivos previstos en el tratado internacional.

La realidad de los datos muestra que el objetivo del tránsito del empleo desde los CEE al empleo ordinario es un proceso que requiere un esfuerzo considerable, ya que, más allá de la capacidad profesional que las personas con discapacidad hayan adquirido durante su estancia en los Centros Especiales de Empleo, hay numerosos factores que dificultan o condicionan dicho tránsito, como pueden ser factores internos entre los que destacan los personales, organizativos o los culturales; o los factores externos, entre los que se encuentra el mercado o las empresas que no asumen el tránsito entre sus objetivos.

A falta de datos fiables para todo tipo de Centros Especiales de Empleo (tanto los de iniciativa social como los que tienen ánimo de lucro), la tabla 1 muestra la dificultad a la que acabamos de referirnos. En los últimos cuatro años, 217 personas han transitado desde un empleo dentro de un CEEIS (adscrito a EHLABE) a un empleo ordinario, es decir, como promedio, cada año, casi 55 personas con discapacidad se han incorporado al mercado laboral ordinario.

Esto supone que, cada año, en torno al 1,10 % del total de personas con discapacidad trabajadoras en los Centros Especiales de Empleo de la CAE realiza este tránsito.

Tabla 1

Tránsito del empleo de CEEIS al empleo ordinario, por tipo de discapacidad 2015-2018

AÑO	Discapacidad psíquica	Discapacidad física	Discapacidad sensorial	TOTAL
2015	35	14	0	49
2016	22	14	1	37
2017	62	19	9	90
2018	32	9	0	41
2015-2018	151	56	10	217

Fuente: elaborado a partir de los datos facilitados por EHLABE

Si bien es cierto que el porcentaje de la transición es muy pequeño, hay ciertos aspectos de dicho tránsito que añaden aún más valor al trabajo que estos CEEIS realizan.

Por una parte, la división en cuanto al sexo del total de las personas con discapacidad que han culminado el proceso del tránsito entra dentro de las proporciones catalogadas como equitativas, ya que el 41 % son mujeres. Es necesario resaltar este dato, ya que hace frente directamente a la doble discriminación que sufren las mujeres con discapacidad en el mercado laboral, más aún teniendo en cuenta que, como se recoge más adelante, el empleo de los hombres en este tipo de entidades (CEEIS) es superior al de las mujeres (60 % frente al 40 % del empleo de las mujeres).

Por lo tanto, en términos relativos, las mujeres con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social transitan al menos en igual proporción que sus compañeros varones.

Otro de los aspectos que interesa destacar al hablar sobre el empleo de las personas con discapacidad es conocer la realidad de aquellos colectivos que mayores necesidades de apoyo presentan. En este sentido, en cuanto al tránsito hacia el mercado laboral ordinario, se observa que los CEEIS realizan una labor considerable.

34

Siguiendo los datos recogidos en el gráfico 6, observamos que más de tres cuartos de las personas que han transitado hacia el empleo ordinario pertenecen al colectivo de mayores necesidades de apoyo (discapacidad intelectual, enfermedad mental, discapacidad física y sensorial superior al 65 %). Concretamente, haciendo abstracción de las variaciones entre años, el 74 % del total de tránsitos lo han realizado personas de dicho colectivo.

Dichos datos muestran el indudable aporte que estas entidades realizan para generar oportunidades a las personas con discapacidad para poder elegir y acceder a cualquier empleo, y la importancia que se le asigna al objetivo del tránsito, si bien su alcance es ciertamente limitado.



Distribución del tránsito desde CEE al empleo ordinario por sexo

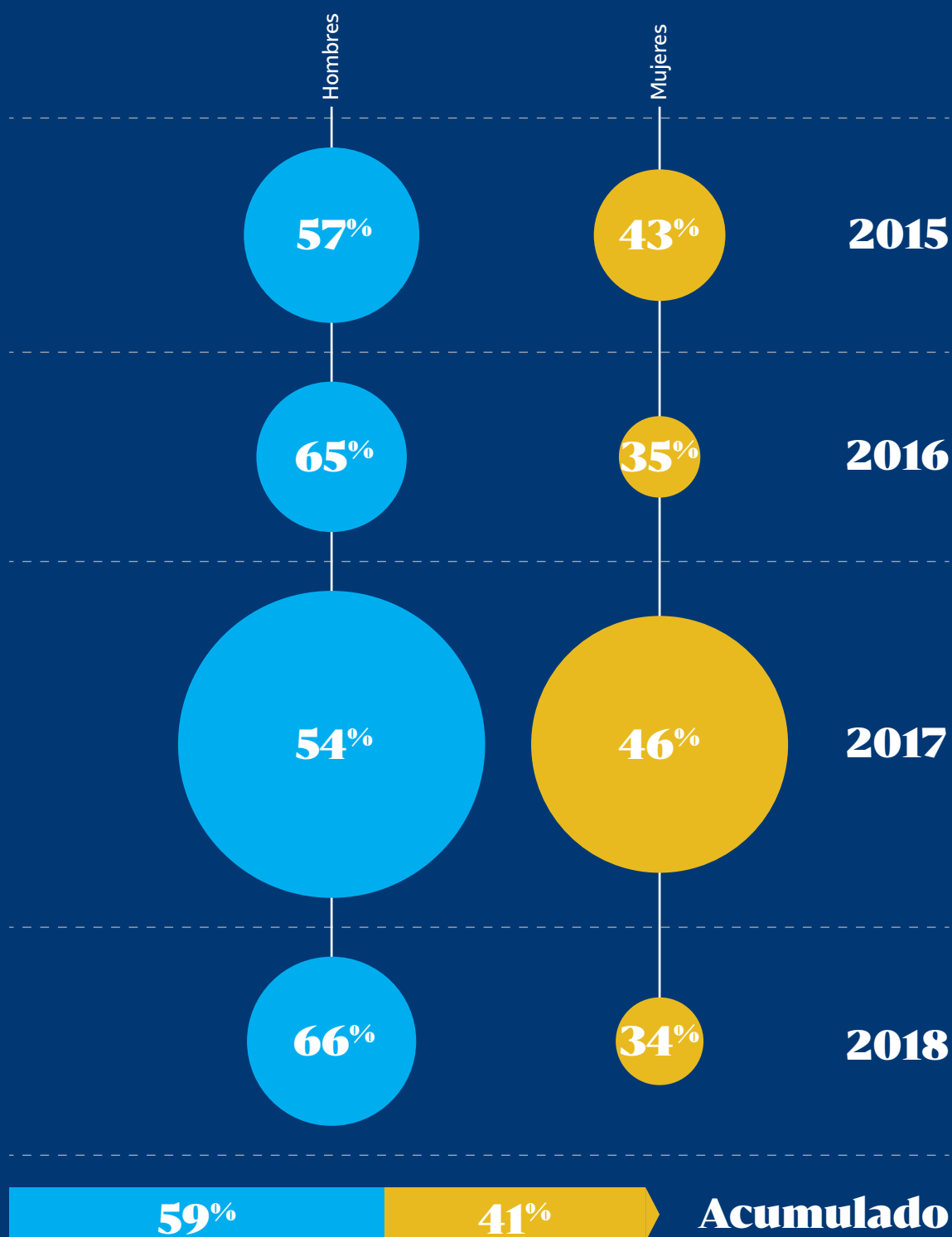
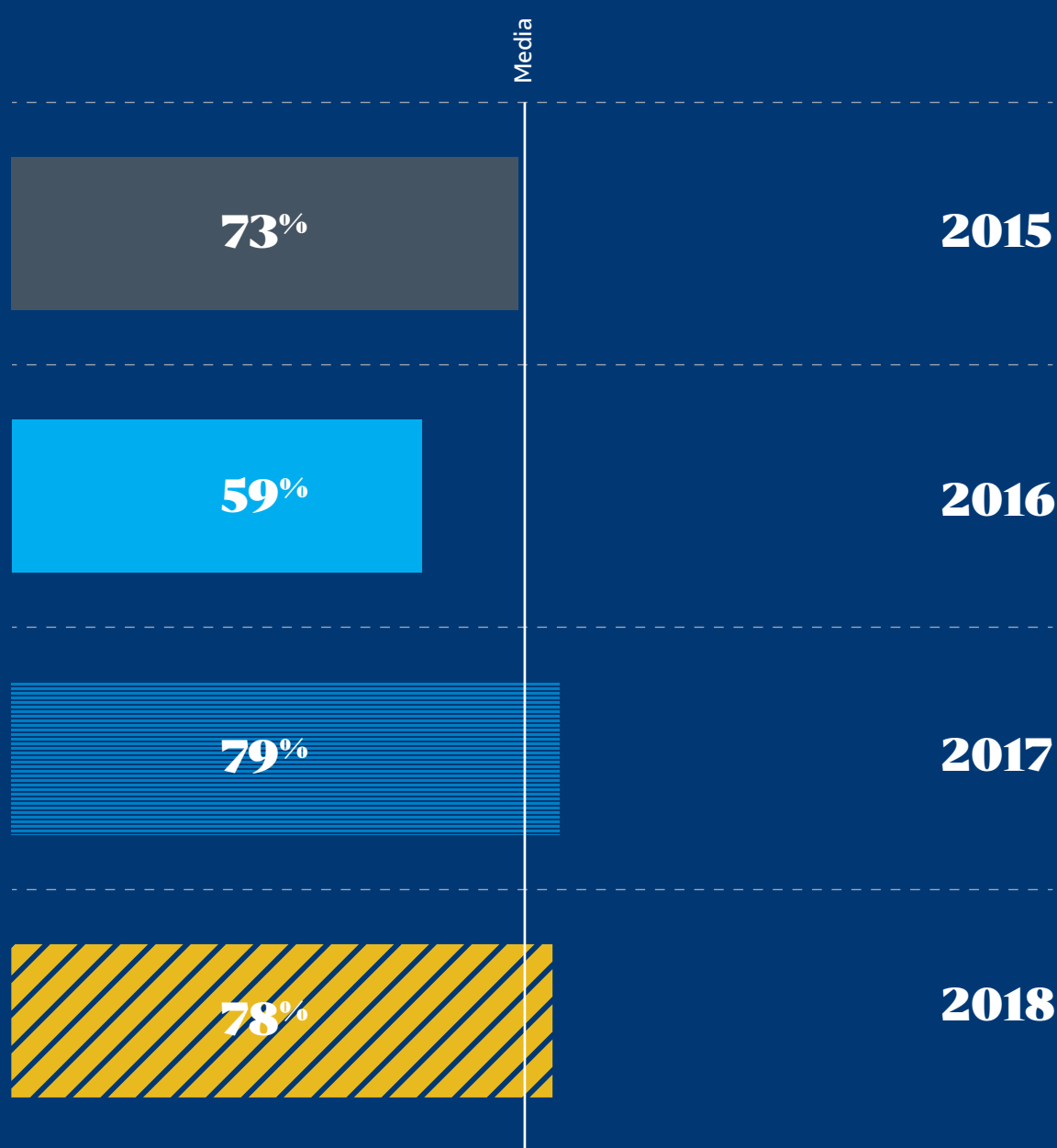


Gráfico 6

Peso del colectivo de mayores necesidades en el tránsito al empleo ordinario





3.4_

Empleo ordinario

Se identifica como empleo ordinario el que se lleva a cabo por cuenta ajena en empresas privadas o en las Administraciones públicas, el empleo autónomo y el autoempleo colectivo.

En el año 2016, aproximadamente el 64 % del total del empleo de las personas con discapacidad se enmarcaba dentro del empleo ordinario, lo que equivale a 15.608 puestos de trabajo²². Como veremos a continuación, dentro del empleo ordinario es el empleo privado el que mayor peso tiene (en torno al 51 % del empleo ordinario), seguido por el empleo público y el empleo autónomo y asociado (el 31 % y 18 % respectivamente).

3.4.1 } Empleo privado

El artículo 42 de la LGDPCD establece una cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad. De modo que, las empresas cuya plantilla supere las 50 personas trabajadoras deberán contratar al menos el 2 % de personas con discapacidad.

De manera excepcional, las empresas quedarán exentas de esta obligación en caso de concurrir alguna de estas circunstancias:

- La inexistencia de personas demandantes de empleo con discapacidad inscritas en el perfil profesional requerido o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesadas en las condiciones de trabajo establecidas en dicha oferta.

²² Debido a la falta de datos estadísticos oficiales para el empleo de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi, los datos que se presentan en cuanto al número de ocupados por cada tipo de empleo para dicho colectivo se han calculado en base a la distribución que las mismas presentan en el conjunto del Estado español (INE).

- Cuando se acrediten por la empresa obligada cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motivan la especial dificultad para incorporar personas trabajadoras con discapacidad a la plantilla. En este caso, los servicios públicos de empleo podrán exigir la aportación de certificados o informes de entidades distintas de la empresa solicitante.

En estos casos se deberá aplicar a las personas con discapacidad alguna de las medidas alternativas reguladas en el Real Decreto 364/2005²³, que serán las siguientes (art. 2.1):

- La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con una persona trabajadora autónoma con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
- La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con una persona trabajadora autónoma con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquellas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.
- La constitución de un enclave laboral, regulado en el Real Decreto 290/2004²⁴, que se trata de una contrata entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada *empresa colaboradora* y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de personas trabajadoras con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora. La dirección y organización del trabajo en el enclave corresponderá al Centro Especial de Empleo (art. 1.3).

Uno de los objetivos principales de los enclaves laborales es el de favorecer el tránsito de personas con discapacidad desde los CEE al empleo ordinario. Además, permite que las empresas que realizan el enclave conozcan las capacidades y aptitudes de las personas trabajadoras con discapacidad, para su posterior incorporación a la plantilla (art. 2). El artículo 6 establece que, como mínimo, el 60 % de las personas trabajadoras del enclave deberá presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.

²³ Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

²⁴ 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.

Por otro lado, existen diversas medidas de fomento dirigidas a las empresas. La Ley 43/2006²⁵, en el artículo 2.2, articula varios incentivos a la contratación, tanto indefinida como temporal, en forma de subvenciones directas, bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social o deducciones en el impuesto de sociedades.

Con todo ello, en la Comunidad Autónoma de Euskadi, en base a los datos del INE, unas 8.000 personas con discapacidad trabajan por cuenta ajena en el mercado ordinario privado, lo cual equivale al 33 % del total de las personas con discapacidad ocupadas. Para hacer una comparación, cabe destacar que el empleo de los CEE es superior a esta cifra (supone el 36 %), poniendo de manifiesto la importancia que dichas entidades tienen todavía para la empleabilidad e inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, a pesar de que el objetivo de la legislación actual se encamine hacia el empleo ordinario.

3.4.2 } Empleo público

En lo que se refiere al empleo ordinario público, debemos destacar el artículo 59 del EBEP²⁶, en el cual se fijan dos puntos importantes en materia de personas con discapacidad.

El primero, cuando establece que “se reservará un cupo no inferior al 7 % de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el 2 % de los efectivos totales en cada Administración pública”. Y añade que al menos el 2 % de las plazas ofertadas deberán ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual, y el resto de las plazas para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

El segundo, cuando destaca que se deberán “adoptar las medidas necesarias para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad”.

En el ámbito vasco, la disposición adicional séptima de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, reserva un cupo mínimo del 3 % en las Administraciones públicas vascas. Esta norma se queda obsoleta, ya que se encuentra ante la Ley básica estatal del año 2015 y, en consecuencia, en las Administra-

²⁵ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

²⁶ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

ciones vascas se deberá respetar el mínimo del 7 %. Cabe destacar, por consiguiente, que, en la Oferta de Empleo Público de la Comunidad Autónoma de Euskadi se debe reservar el citado cupo mínimo del 7 %²⁷.

En cuanto a los datos de la Comunidad Autónoma de Euskadi, en el año 2016 se calcula en casi 5.000 personas con discapacidad en el empleo público, es decir, aproximadamente el 20 % del total de personas con discapacidad ocupada en el territorio. Por lo tanto, podemos deducir que la materialización del contenido de los decretos y disposiciones señaladas se están cumpliendo a un paso lento, lo cual se refleja en el peso relativamente menor que dichos empleos tienen.

3.4.3 } Empleo autónomo

El empleo autónomo está contemplado en el artículo 47 de la LGDPCD, que ordena a los poderes públicos que adopten políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad, dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o a través de entidades de Economía Social.

En este caso, nos encontramos ante una realidad complicada, ya que iniciar un camino como autónomo no es fácil, y muestra de ello es la escasa demanda que tiene por parte de este colectivo.

Y es que, en todo el Estado español, tan solo el 11 % del empleo total de las personas con discapacidad se materializa mediante el empleo por cuenta propia. Entre este colectivo, además, se distinguen las personas con discapacidad que emplean a otras personas (es decir, empresarios y empresarias) y aquellas personas con discapacidad que trabajan por cuenta propia sin emplear a nadie (es decir, autónomo en el sentido estricto). Para este caso, el empleo autónomo se reduce al 7 % del total del empleo de las personas con discapacidad.

Con estas referencias, el empleo autónomo de las personas con discapacidad en Euskadi se contaría en unas 2.600 personas, de las cuales, más de 800 serían empresarios y empresarias con al menos una persona asalariada.

²⁷ Resolución 103/2018, de 5 de febrero, por la que se aprueban las bases generales que han de regir los procesos selectivos para la adquisición del vínculo estatuario fijo en Osakidetza convocados en los años 2016 y 2017, en el Anexo I, punto 1.3: "Se reservan el 7 % de los destinos ofertados en cada proceso (turno libre y promoción interna) para su cobertura por personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 %, siempre que superen las pruebas y acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas correspondientes. La reserva del mínimo del 7 % se realizará de manera que, al menos, el 2 % de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad. En el cómputo de los destinos reservados para su cobertura por personas con discapacidad se tendrá en cuenta el total de los destinos convocados por cada una de las categorías profesionales objeto de convocatoria, incluyéndose la reserva de un destino por cada catorce ofertados. En el supuesto de que los puestos de la categoría ofertados no alcancen el número de catorce, se procederá al ajuste del porcentaje de reserva por grupo profesional. Con la finalidad de hacer efectivo el cupo de reserva del 2 % para personas que acrediten discapacidad intelectual podrán incluirse este cupo de reserva en determinadas categorías. En todo caso, se respetará tanto en la convocatoria de promoción interna como en la de turno libre la reserva del 7 %".

3.4.4 } Empleo asociado

El trabajo asociado o autoempleo colectivo es el que se lleva a cabo en cooperativas o sociedades laborales, una fórmula poco utilizada hasta el momento, pero por la que se está apostando cada vez más.

En este caso, la empresa ostenta la figura jurídica de cooperativa o de sociedad laboral y, en consecuencia, las personas trabajadoras con discapacidad tendrían la opción de ser los socios de su propia organización, propietarios de las participaciones y tener y voto en la toma de decisiones de la entidad. Mediante la figura del trabajo asociado se impulsa la participación de las personas con discapacidad en la entidad de la que son propietarios²⁸.

3.4.5 } Medidas de acción positiva

Dadas las dificultades que existen para que las personas con discapacidad puedan acceder al mercado ordinario, se han activado diversas medidas de acción positiva, que pasamos a analizar.

Registro específico en los servicios públicos de empleo

El artículo 38.2 de la LGDPCD prevé la elaboración de un registro específico de personas con discapacidad demandantes de empleo, por parte de los servicios públicos de empleo, una fórmula que pretende mejorar y facilitar el fomento del empleo de este colectivo.

Adaptación del puesto de trabajo

Tanto en el empleo privado como en el público, dentro del empleo ordinario, existe la obligación de adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, y así lo recoge el artículo 40 de la LGDPCD.

Por otro lado, añade que esta obligación será exceptuada cuando suponga una carga excesiva para la empresa. Para valorar este hecho se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.

²⁸ En el caso de Euskadi, cabe destacar la empresa KL Katealegaia, sociedad limitada laboral y centro especial de empleo al mismo tiempo. En torno al 95 % de la plantilla está constituida por personas con discapacidad, que son propietarias del 70 % del capital de la empresa.

En este sentido, debemos mencionar el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, que en el artículo 10 establece la obligación de adaptación de los puestos de trabajo en el ámbito de la función pública.

Vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades

Cabe destacar el artículo 63 de la LGDPCD, el cual considera que se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de personas con discapacidad cuando se produzcan, por esta razón, discriminaciones directas o indirectas, discriminación por asociación, acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de medidas de acción positiva legalmente establecidas.

Empleo con apoyo

Dentro de las medidas de integración laboral de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo se incluye la fórmula del tránsito a través del empleo con apoyo²⁹, dirigido a las personas con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral, y que tiene el objeto de facilitar la adaptación social y laboral de estas personas en empresas del mercado ordinario de trabajo, en condiciones similares al resto de las personas trabajadoras que desempeñan puestos equivalentes. Se lleva a cabo mediante acciones de orientación y acompañamiento en el puesto de trabajo, labores de acercamiento entre la persona trabajadora y la empleadora, y seguimiento y evaluación del proceso de inserción en el puesto, entre otras (art. 41, LGDPCD).

Entre las entidades promotoras de proyectos de empleo con apoyo, se encuentran los Centros Especiales de Empleo³⁰, empresas del mercado ordinario de trabajo y las asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, siempre que cumplan los requisitos que establece su normativa.

Son consideradas personas con discapacidad que tienen especiales dificultades de empleabilidad aquellas con discapacidad física o sensorial en un grado mínimo del 65 % y las que tengan parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado igual o superior al 33 % (art. 3.1)

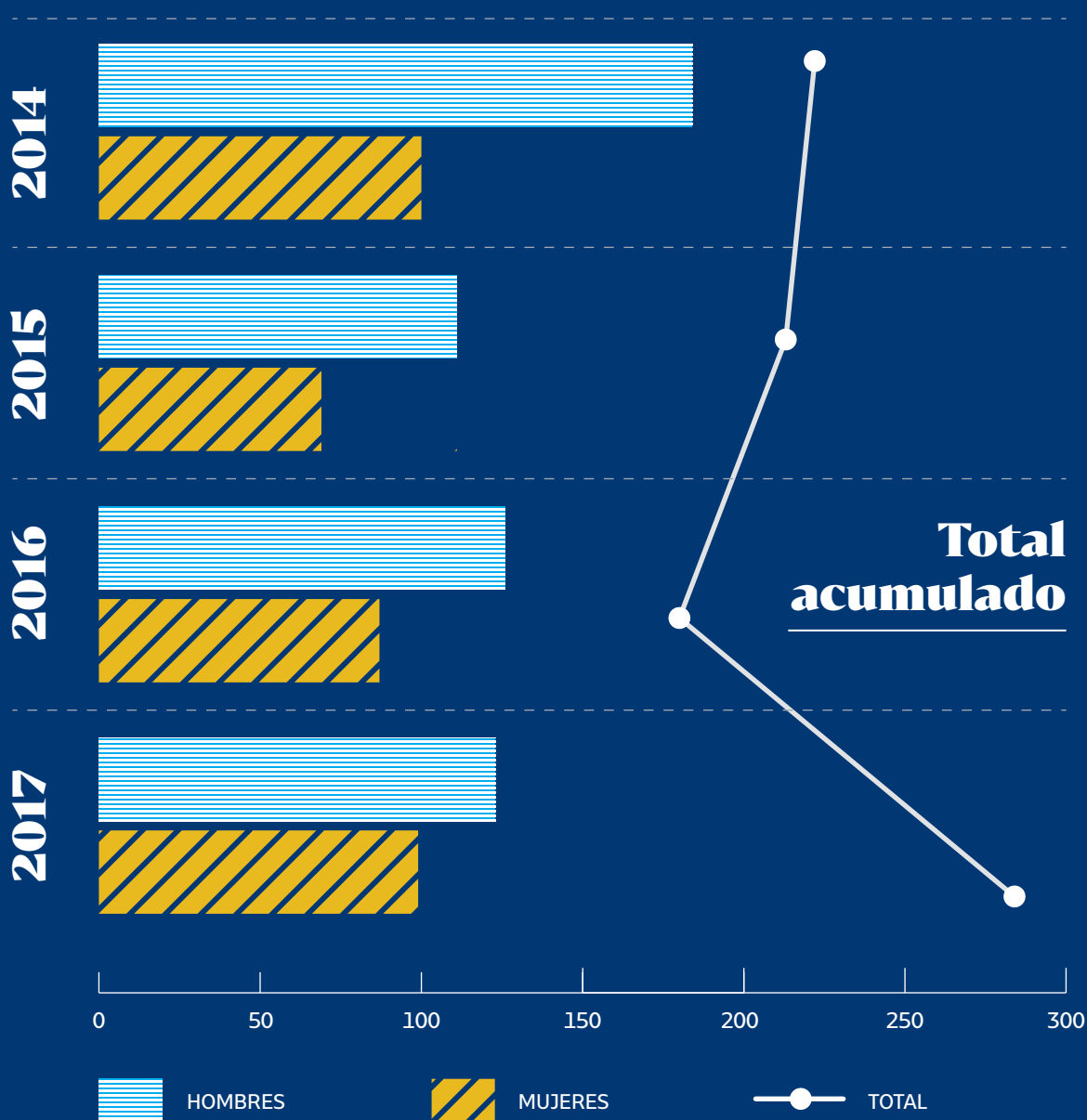
La evolución del empleo con apoyo no ha sufrido grandes altibajos en el período 2014-2017, ya que se partió de un nivel considerablemente alto del mismo y la caída del 40 % en 2015 respecto al año anterior se debe a los altibajos en las inserciones en las que se ha aplicado la metodología del empleo con apoyo, presentando durante los dos años siguientes un aumento paulatino de dicha modalidad.

²⁹ El empleo con apoyo está regulado por el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

³⁰ Hemos mencionado el empleo con apoyo en los CEE en el apartado del empleo en Centros Especiales de Empleo (RD 469/2006 de Unidades de Apoyo).

Evolución del empleo con apoyo en CEEIS según sexo en la CAE

2014-2017



Fuente: elaborado a partir de los datos facilitados por EHLABE y Foro EcA³¹

³¹ El Foro EcA es una iniciativa en la que participan 12 entidades que trabajan con diferentes colectivos de discapacidad y que, bajo la coordinación de EHLABE, se desarrolla en los diferentes territorios históricos de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

De todas maneras, cabe destacar que, durante esos cuatro años, en total se contabilizan 899 empleos con apoyo, una cifra significativa. También cabe mencionar la especial atención que el colectivo de las mujeres ha tenido en los últimos años. Y es que, si bien es cierto que en 2014 el 65 % de las personas que se beneficiaban de este tipo de ayuda eran hombres, la evolución del empleo con apoyo de las mujeres desde entonces presenta una evolución mejor, comparándola con la que el empleo con apoyo de los hombres ha tenido y, en ese sentido, ha habido una clara tendencia hacia la convergencia entre los dos sexos (en 2017 el 45 % del empleo con apoyo tiene como destinatarias a las mujeres).

En lo que no ha habido grandes cambios ha sido en la distribución geográfica del empleo con apoyo, tal y como muestra el gráfico 8. Bizkaia sigue siendo el territorio que más empleo con apoyo aglutina, si bien ha perdido algo de peso en los cuatro años analizados, frente a Araba y Gipuzkoa.

En este sentido, vemos que el 45 % del empleo con apoyo acumulado durante estos 4 años se ha realizado en Bizkaia; el 31%, en Gipuzkoa y el 24% restante, en Araba.

Si atendemos a los colectivos específicos a los que se ha dirigido el empleo con apoyo, nos damos cuenta de la centralidad que las personas con discapacidad de mayores necesidades adquieren en los Centros Especiales de Empleo que llevan a cabo dichas acciones.

Observando los gráficos 10 y 11, constatamos que la mayoría (61 % el último año) de las personas que son destinatarias del programa del empleo con apoyo corresponden a los colectivos de mayores necesidades (discapacidad intelectual, enfermedad mental y trastornos del espectro autista).

El dato del empleo con apoyo acumulado durante los cuatro años muestra datos parecidos. El 67 % del empleo con apoyo se ha desarrollado con colectivos con mayores necesidades, mientras que, en los últimos años, han adquirido mayor relevancia las personas con discapacidad sensorial y aquellas que tienen alguna discapacidad física.

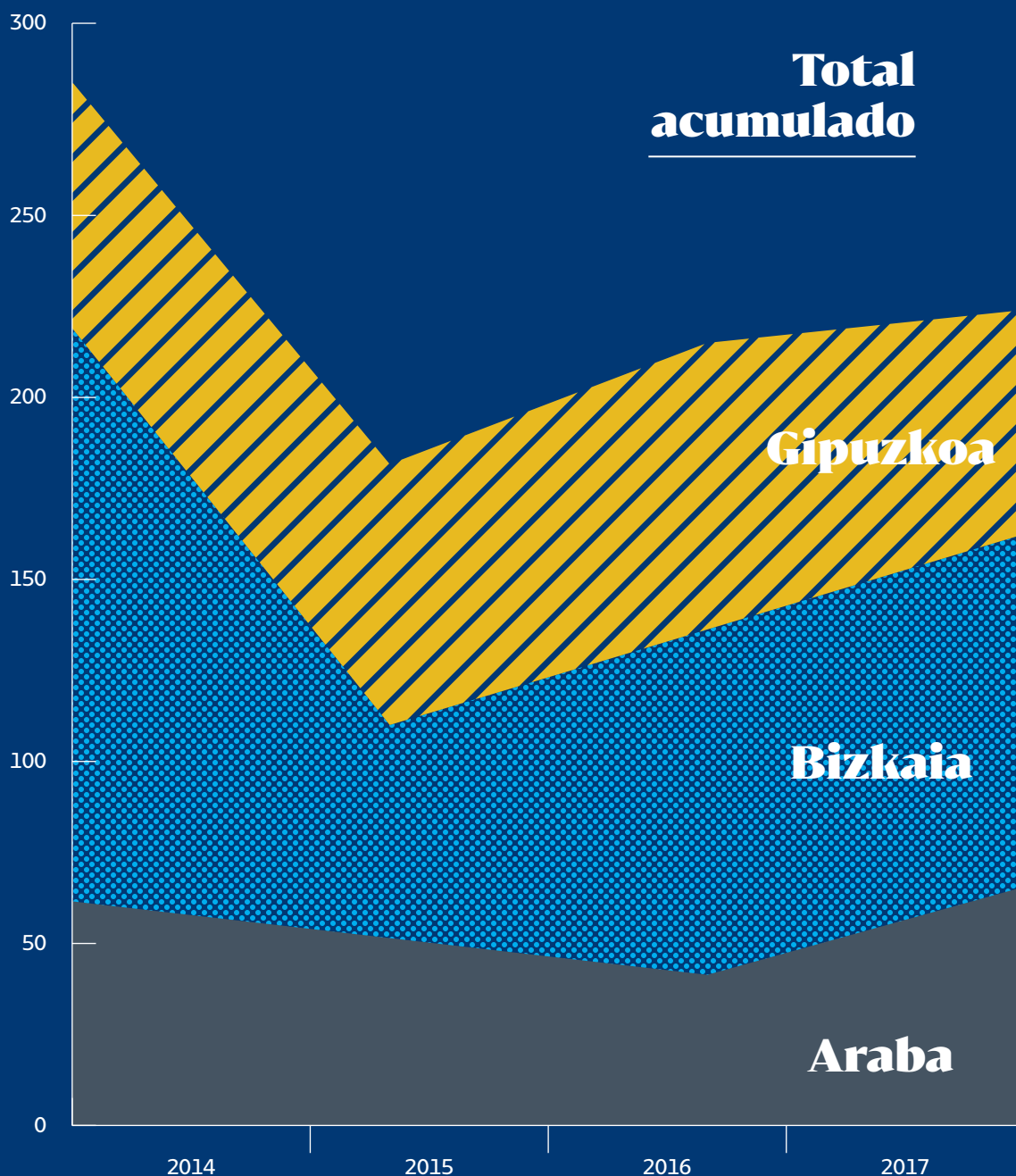




Gráfico 8

Evolución del empleo con apoyo según territorio histórico

2014-2017



Fuente: elaborado a partir de los datos facilitados por EHLABE y Foro EcA

Distribución geográfica del empleo con apoyo

Acumulado 2014-2017

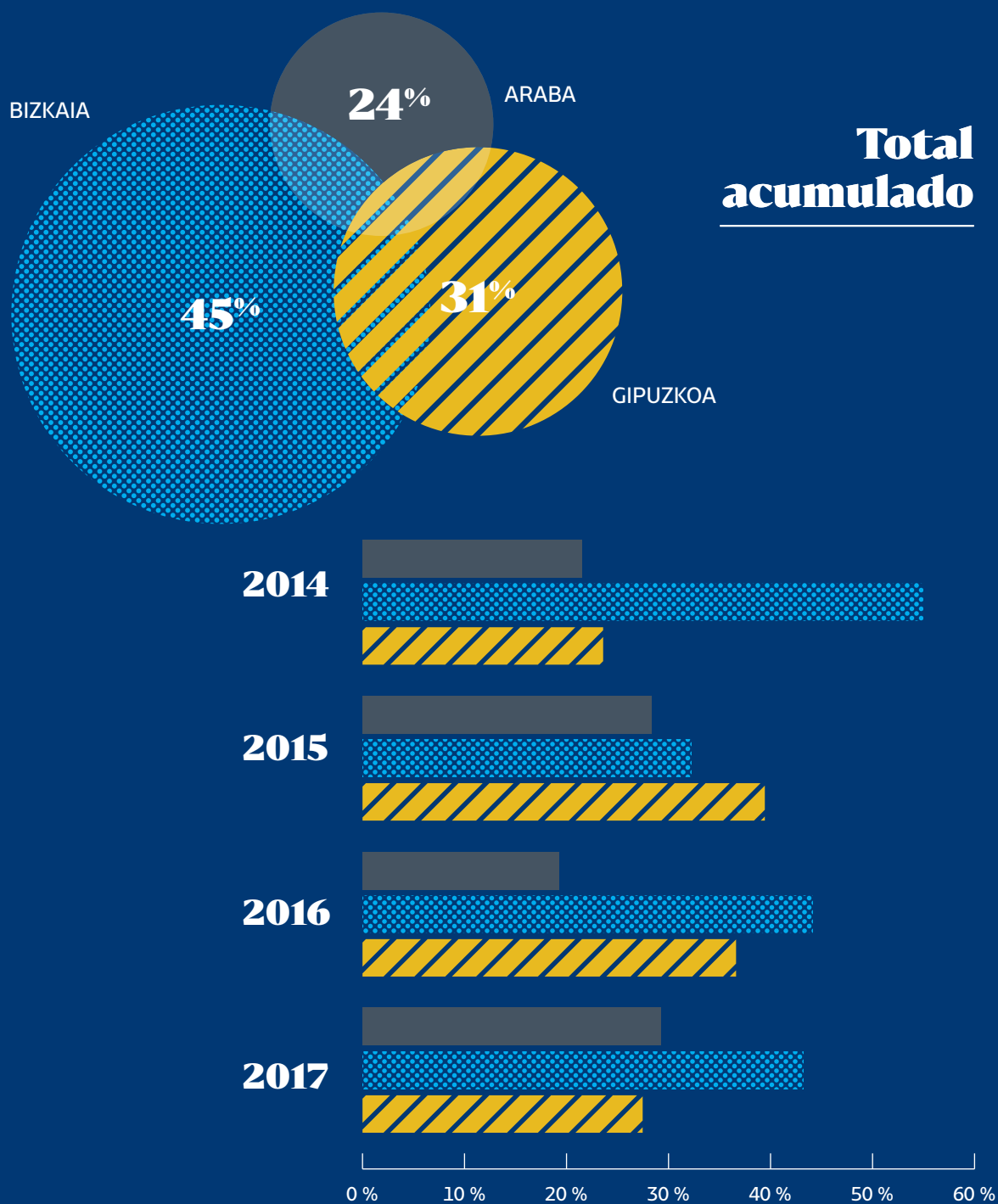
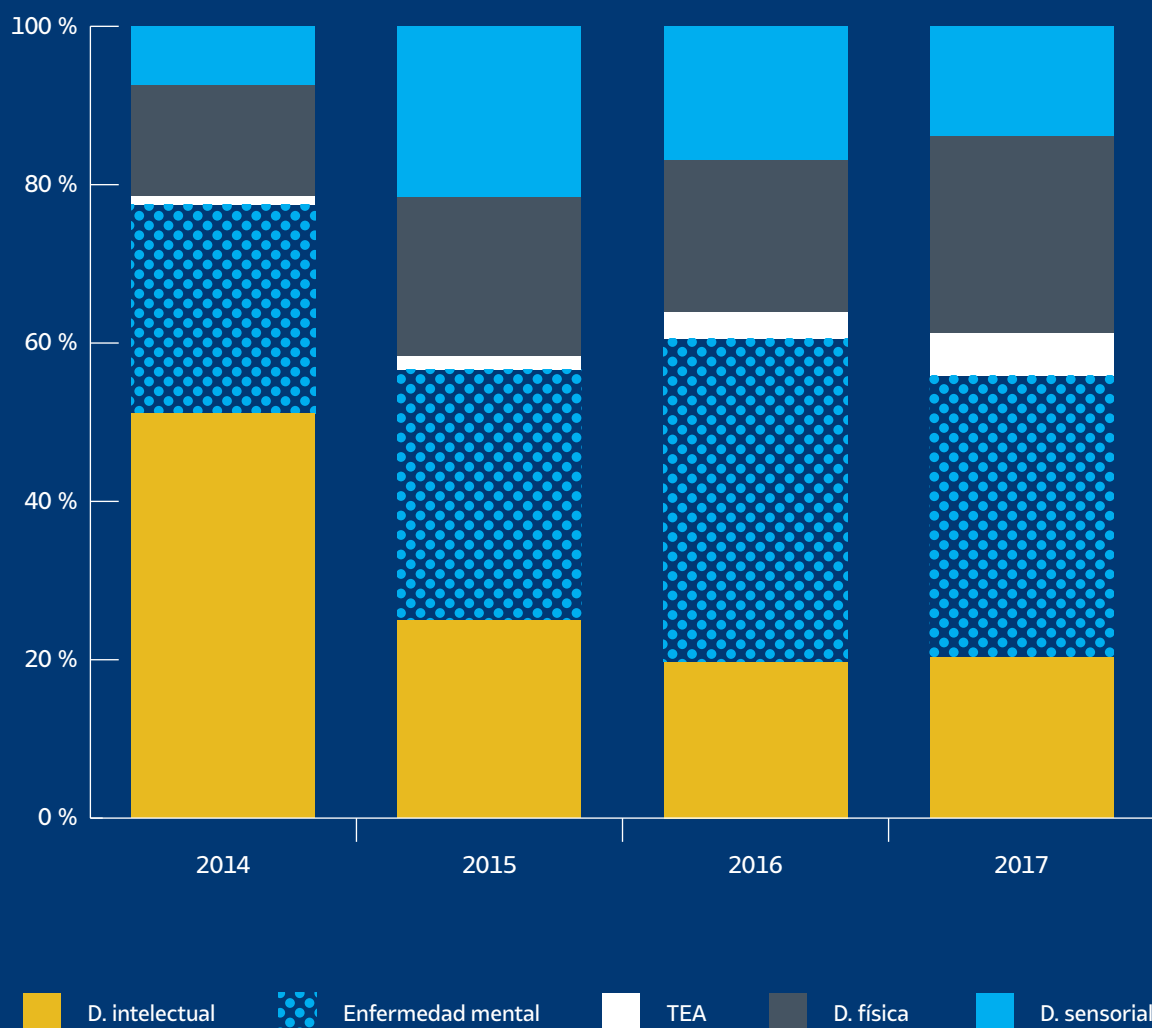


Gráfico 10

Evolución del empleo con apoyo según tipo de discapacidad

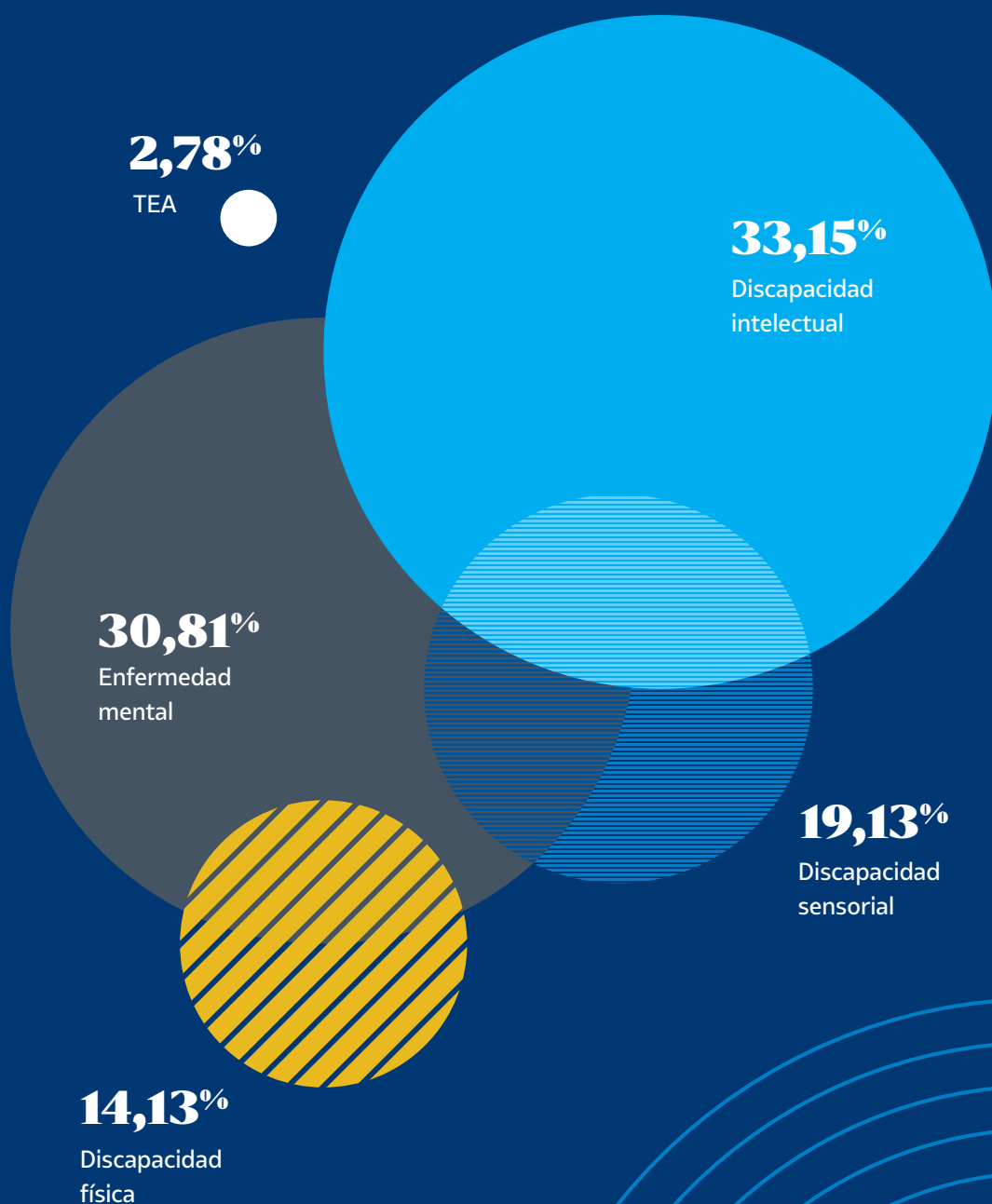
2014-2017



Fuente: elaborado a partir de los datos facilitados por EHLABE y Foro EcA

El empleo con apoyo según tipo de discapacidad

Acumulado 2014-2017







4

Los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y la inclusión de los Centros Especiales de Empleo en el ámbito de la Economía Social



4.1

Los CEE de iniciativa social y la nueva Ley de contratos del sector público

Recientemente ha entrado en vigor la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (en adelante LCSP), por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Con estas directivas, la Unión Europea ha dado por concluido un proceso de revisión y modernización de las vigentes normas sobre contratación pública, que permitan incrementar la eficiencia del gasto público y facilitar, en particular, la participación de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) en la contratación pública, así como permitir que los poderes públicos empleen la contratación en apoyo de objetivos sociales comunes.

El sistema legal de contratación pública que se establece en la presente ley persigue aclarar las normas vigentes, en aras de una mayor seguridad jurídica, y trata de conseguir que se utilice la contratación pública como instrumento para implementar las políticas, tanto europeas como nacionales, en materia social, medioambiental, de innovación y desarrollo, de promoción de las PYMES y de defensa de la competencia. Todas estas cuestiones se constituyen como verdaderos objetivos de la ley, persiguiéndose en todo momento la eficiencia en el gasto público y el respeto a los principios de igualdad de trato, no discriminación, transparencia, proporcionalidad e integridad.

Esta nueva ley, junto con las directivas anteriormente citadas, han ido profundizando y ampliando la cobertura jurídica que se da a la contratación pública reservada a Centros Especiales de Empleo y empresas de inserción, obligando a las Administraciones públicas a fijar porcentajes mínimos de reserva.

La regulación de la LCSP ha supuesto un gran paso para los Centros Especiales de Empleo, ya que incluye disposiciones de gran trascendencia, que pasaremos a analizar a continuación.

Una de las novedades más importantes es la modificación que introduce la disposición final decimocuarta de la LCSP a la LGDPCD, que añade un apartado 4 al artículo 43, que introduce y define por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico la figura de los CEE de Iniciativa Social. El precepto dice que “tendrán la consideración de Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social aquellos que cumpliendo los requisitos que se establecen en los apartados 1.º y 2.º de este artículo son promovidos y participados en más de un 50 %, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos, ya sean asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la Economía Social, así como también aquellos cuya titularidad corresponde a sociedades mercantiles en las que la mayoría de su capital social sea propiedad de alguna de las entidades señaladas anteriormente, ya sea de forma directa o bien indirecta a través del concepto de sociedad dominante regulado en el artículo 42 del Código de Comercio, y siempre que en todos los casos en sus Estatutos o en acuerdo social se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de Economía Social, teniendo en todo caso la facultad de optar por reinvertirlos en el propio centro especial de empleo o en otros Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social”. Este artículo ha supuesto un cambio importante, ya que es la primera norma que dispone cuáles serán los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social, y destaca como característica no tener ánimo de lucro o tener reconocido su carácter social en sus Estatutos.

Por otro lado, la disposición adicional cuarta establece que, mediante el acuerdo del Consejo de Ministros o del órgano competente en el ámbito de las comunidades autónomas y de las entidades locales, se fijarán porcentajes mínimos de reserva del derecho a participar en los procedimientos de adjudicación de determinados contratos, o de determinados lotes de los mismos, a Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y a empresas de inserción.

El acuerdo de reserva deberá adoptarse en el plazo máximo de un año a contar desde la entrada en vigor de esta LCSP. Si transcurrido este plazo el acuerdo no se hubiera adoptado, los órganos de contratación del sector público estatal deberán aplicar el porcentaje mínimo de reserva del 7 % que se incrementará hasta un 10 % a los cuatro años de la entrada en vigor de esta ley.

Por otro lado, en lo referente a la accesibilidad y diseño para todas las personas, el artículo 126.3 de la norma, sobre prescripciones técnicas, dispone que, para toda contratación que esté destinada a ser utilizada por personas físicas, ya sea el público en general o el personal de la Administración pública contratante, las prescripciones técnicas se redactarán, salvo en casos debidamente justificados, de manera que se tengan en cuenta la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, así como los criterios de accesibilidad universal y de diseño universal o diseño para todas las personas.

La disposición adicional decimoctava se refiere también a la accesibilidad universal y diseño universal o para todas las personas, criterios que deberán tenerse en cuenta en la determinación de los medios de comunicación admisibles, el diseño de los elementos instrumentales y la implantación de los trámites procedimentales.

El artículo 129 establece que el órgano de contratación podrá señalar en el pliego el organismo u organismos de los que los candidatos o licitadores puedan obtener la información pertinente sobre las obligaciones relativas, entre otras, a la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad y a la obligación de contratar a un número o porcentaje específico de personas con discapacidad.

Respecto a la subrogación de personas trabajadoras con discapacidad, el artículo 130.2 de la LCSP señala que, cuando la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar fuese un Centro Especial de Empleo, la empresa que resulte adjudicataria tendrá la obligación de subrogarse como empleador de todas las personas con discapacidad que vinieran desarrollando su actividad en la ejecución del referido contrato.

Por otra parte, la norma supera el desfasado concepto de la oferta económica más ventajosa a la hora de adjudicar contratos públicos, y se sustituye por el de mejor relación calidad-precio. El artículo 145 de la norma fija los requisitos y clases de criterios para la adjudicación del contrato, los cuales serán económicos y cualitativos. Entre los criterios cualitativos se podrán incluir aspectos sociales, que podrán ser:

- La accesibilidad y el diseño universal o para todas las personas.
- El fomento de la integración social de personas con discapacidad.
- La inserción sociolaboral de personas con discapacidad.
- La subcontratación con Centros Especiales de Empleo.

En cuanto a la ejecución del contrato, el artículo 202 de la LCSP permite que los órganos de contratación establezcan condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato de carácter social, entre otros, siempre que estén vinculadas al objeto del contrato, no sean directa o indirectamente discriminatorias, sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en los pliegos.

Esta ley ha supuesto un paso importante para los CEE de iniciativa social, ya que los define por primera vez y establece las características que deben cumplir. Además, obliga a las Administraciones públicas a contratar a través de contratos reservados en un porcentaje que aumentará con el paso de los años a favor de este tipo de entidades. Es decir, que en caso de incumplimiento, se podrá exigir el cumplimiento de los mínimos establecidos.

A nivel de normativa vasca, una de las demandas que hace el sector a los legisladores es que se apruebe una normativa que reconozca y distinga los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y sin ánimo de lucro de todos los demás, tal y como hace con las cooperativas de iniciativa social y las de utilidad pública³². Este caso no es más que un ejemplo que vendría a respaldar la demanda de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social, es decir, la necesidad de una normativa y un reconocimiento que permita hacer una distinción de los CEE de iniciativa social y sin ánimo de lucro de todos los demás, tanto por la labor que desempeñan en nuestra sociedad, como por los principios y valores que persiguen y trabajan día a día.



³² Decreto 61/2000, de 4 de abril, por el que se regulan las Cooperativas de Iniciativa Social; y Decreto 64/1999, de 2 de febrero, por el que se aprueba el reglamento sobre procedimiento y requisitos relativos a las sociedades cooperativas de utilidad pública.



4.2

La inclusión de los CEE en el ámbito de la Economía Social

56

La Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, incluye expresamente en el artículo 5³³ a los Centros Especiales de Empleo entre las entidades que forman el sector de la Economía Social, el cual se define en el artículo 2 de la siguiente manera: “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, bien el interés general económico o social, o ambos.” El artículo 4 establece los principios orientadores de la Economía Social: “a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social. b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad. c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad. d) Independencia respecto a los poderes públicos.”

La ley parece reconocer a todos los Centros Especiales de Empleo como miembros de pleno derecho de la Economía Social, aunque siempre deberán observar los mencionados principios orientadores de la Economía Social. La realidad nos muestra que el sector del empleo en CEE es muy diverso, y en el Estado cohabitan una diversidad de modelos muy distintos con objetivos, intereses y finalidades que en muchas ocasiones pueden resultar contrarios a los principios de la Economía Social. Desde EHLABE, realizaron

³³ Artículo 5: “Forman parte de la Economía Social las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los Centros Especiales de Empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en el artículo anterior”.

una pequeña aproximación a esta diversidad³⁴, configurando hasta cuatro grupos diferenciados de CEE presentes en el Estado:

- Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social. Están promovidos por entidades sociales y del tercer sector y tienen como objetivo la generación de empleo de personas con discapacidad mediante el empleo en CEE, especialmente del colectivo con mayores necesidades de apoyo.
- Centros Especiales de Empleo promovidos por personas empresarias individuales (PYMES), impulsoras de empleo para personas con discapacidad.
- Centros Especiales de Empleo promovidos por grandes entidades corporativas que cumplen la obligación, establecida en el artículo 42 del RDL 1/2013, de contratación de personas con discapacidad, y que ponen en marcha CEE con actividades diferentes a su actividad principal, que son generadoras de empleo para personas con discapacidad.
- Centros Especiales de Empleo promovidos por grandes entidades corporativas, que en muchos casos no cumplen la obligación de contratación de personas con discapacidad, pero promueven CEE con objetivos contrarios a los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación; es decir, no cumplen el 2 % de reserva para personas con discapacidad y utilizan las medidas alternativas a través del CEE, que tiene la misma actividad que la propia empresa promotora ofreciendo salarios más bajos y sin prestar los ajustes necesarios, entre otras cosas.

Los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y sin ánimo de lucro son aquellos promovidos y participados en más de un 50 % por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus estatutos. Además, se obligan a reinvertir los beneficios al fin social de la entidad y generan puestos de trabajo, especialmente para el colectivo con discapacidad con mayores dificultades.

Por lo tanto, los CEE de iniciativa social y sin ánimo de lucro son los únicos del sector del empleo protegido que se identifican con los principios y objetivos fundamentales de la Economía Social. Tanto es así, que pueden vincularse los principios orientadores de la Economía Social con la gestión y el funcionamiento que se lleva a cabo en los CEEIS, como comprobaremos a continuación.

Como hemos mencionado en reiteradas ocasiones, los CEEIS revierten los beneficios en la propia entidad y en el objeto social de la misma, como, por ejemplo, mejoras del puesto de trabajo, instalaciones o creación de nuevos puestos de trabajo, por lo que las principales beneficiarias son las personas trabajadoras. Esto muestra claramente que en estas entidades priman las personas y el objeto social sobre el capital, dando así cumplimiento a los principios recogidos en el art. 4 de la Ley de Economía Social.

Uno de los objetivos de los CEEIS, y por lo que han trabajado mucho, es el fomento de la participación de las personas trabajadoras, haciendo que se impliquen en la gestión y organización de la entidad. Además,

³⁴ Moratalla, P. (2016): "Centros Especiales de Empleo", CIRIEC-España. *Revista Jurídica de Economía Social y cooperativa*.

son organizaciones que tienen un gran arraigo en el territorio, sin riesgo de deslocalización y cuyos objetivos responden a las necesidades de la sociedad en la que tienen la actividad.

Según indican los datos, el sector de la Economía Social ha logrado no solo mantener, sino generar empleo de calidad en los últimos años, llegando a superar los 80.000 puestos de trabajo en 2017. Estos datos positivos son el resultado de que han priorizado el empleo y el compromiso con las personas por encima del resultado y beneficio. Y es que, desde 2008, el empleo de la Economía Social ha aumentado en un 8 %, lo cual contrasta fuertemente con la evolución del empleo de la economía vasca en general, que es un 6,5 % menor que al inicio de la crisis (OVES/GEEB).

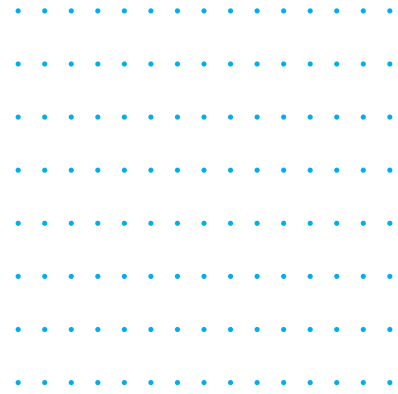
Cabe resaltar que existe la posibilidad de que los CEEIS cuenten con un doble carácter de Economía Social, y esto ocurre en el caso de algunas entidades agrupadas en EHLABE³⁵, que además de pertenecer a la Economía Social por ser un CEEIS, son jurídicamente fundaciones, sociedades laborales o asociaciones, entre otros.

Por todas estas razones, los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social se han convertido en un instrumento necesario en nuestra sociedad, ya que desempeñan un papel fundamental en la generación de oportunidades laborales para los colectivos con mayores dificultades de empleabilidad, fomentando la igualdad de oportunidades y la no discriminación y, en consecuencia, una sociedad más cohesionada e igualitaria.

A pesar de que el sector del empleo en Centros Especiales de Empleo es muy diverso, el sistema jurídico español no distingue entre los diferentes tipos, de forma que todas reciben el mismo tratamiento, especialmente en lo que a ayudas públicas se refiere.

La Ley 5/2011 de Economía Social tampoco diferencia los distintos CEE, aunque muchos de ellos se encuentren muy alejados de los principios que guían la Economía Social. Teniendo en cuenta el análisis realizado, podemos considerar que únicamente los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social son los que cumplen con la mayoría de estos principios. Es por esta razón por la que se ha propuesto una revisión y actualización de la norma de Economía Social, de forma que se realice una adaptación del artículo 5, que recoja exclusivamente a los CEE de iniciativa social.

³⁵ KL Katealegaia, S.L.L., Lantegi Batuak, Fundación; Rafaela María, Asociación.



4.3

Evidencias del hecho diferencial de los CEE de iniciativa social, incluidos en la Economía Social

Si bien ya hemos comentado algunos datos sobre el empleo de las personas con discapacidad a lo largo del informe, conviene presentar algunos datos más de carácter general, antes de profundizar en la caracterización específica del empleo en los CEEIS, que revelan que dichas entidades conforman una experiencia claramente diferenciada respecto al resto de Centros Especiales de Empleo.

Comenzaremos contrastando la situación global de las personas con discapacidad en el Estado español y la Comunidad Autónoma de Euskadi, para así contextualizar la realidad de los CEEIS vascas.

Por una parte, la tasa de actividad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi se situó en el año 2017 en el 35 % debido, en gran medida, al cambio en la metodología de la obtención del dato³⁶. En el año 2016, la tasa se situaba en el 38,9 %, mientras que la media española estaba en el 35 %. Aunque dicha tasa sea casi cuatro puntos porcentuales mayor que la media del Estado, ha de tenerse en cuenta que la tasa para las personas sin discapacidad se encontraba en el mismo año en el 77,9 % (77,7 % para la media española). Por lo tanto, es evidente que todavía hay mucho camino que recorrer para equiparar mínimamente la realidad sociolaboral de las personas con discapacidad de nuestro territorio, más teniendo en cuenta que en el año 2008 la tasa de actividad del colectivo se encontraba en el 36,2 %.

³⁶ Debido al cambio realizado en el muestreo.

Mapa 1

Tasa de desempleo en el Estado español

2017





En el caso de la tasa de paro, también se observa una notable mejor situación de las personas con discapacidad de Euskadi con respecto al colectivo del Estado, pero, si nuevamente comparamos los datos dentro de la C.A. de Euskadi, advertimos que la situación es peor que la que tienen sus conciudadanos. En este sentido, es preocupante el hecho de que la tasa de paro general va disminuyendo (aunque muy lentamente) entre las personas sin discapacidad año tras año, pero en el caso del colectivo de las personas con discapacidad se dan altibajos bruscos, sin llegar a bajar del 15 % de la tasa de paro.

Antes de comenzar a analizar las diferencias entre los CEE y los CEEIS, es conveniente ver cómo la situación de las personas con discapacidad es mucho más frágil que la del resto de la sociedad. De este modo, el gráfico 12 muestra la evolución que el indicador AROPE³⁷ ha tenido en el Estado español, diferenciando entre el colectivo de las personas con discapacidad y sin discapacidad. Es notoria la diferencia de ambos colectivos y se reafirma la idea de que las personas con discapacidad soportan un riesgo de pobreza o exclusión social mucho mayor que el resto de la población.

Los datos son alarmantes, una de cada tres personas con discapacidad estaba en 2017 en situación de pobreza o exclusión social en el Estado español, igual que al inicio de la crisis en 2008. En este sentido, cabe destacar que, mientras que la tasa fluctúa en el caso de la población total según el ciclo económico, en el caso de las personas con discapacidad no se observa ninguna relación con el mismo y se mantiene en los mismos valores. En este sentido destacamos, tal y como recoge el informe de EAPN-España, que dicha diferencia se explica “por una parte [por] la mayor dificultad que tienen las personas con discapacidad para el acceso al mercado laboral y, por otra, [por] el sobrecoste agregado que significa tener una discapacidad para resolver los problemas de la vida cotidiana, tanto en términos de tiempo (todo es más lento) como de capacidad económica para disponer de instrumentos adaptados o de ayuda personal”.

Lamentablemente, no se dispone del dato para la C.A. de Euskadi, ya que en sus tablas estadísticas sobre la pobreza y exclusión social y en su última “Encuesta De Pobreza y Desigualdades Sociales. EPDS-2016” no detalla la información para el colectivo de las personas con discapacidad, donde se establece que el indicador AROPE se encuentra en el 20,6 %. Es decir, una de cada cinco personas de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa están una situación de riesgo de pobreza o exclusión social.

Teniendo en cuenta que las tasas de actividad, empleo y paro que presenta el colectivo en la C.A. de Euskadi son, al igual que en el Estado español, peores que las de la población en general, se deduce que en nuestro territorio la población de personas con discapacidad que se encuentra en situación de pobreza o exclusión social será mayor que la media global.

Vista la situación general del colectivo de las personas con discapacidad en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa comparado con la media del Estado español, pondremos el foco a continuación en las diferencias más destacadas entre los CEEIS y los CEE con ánimo de lucro.

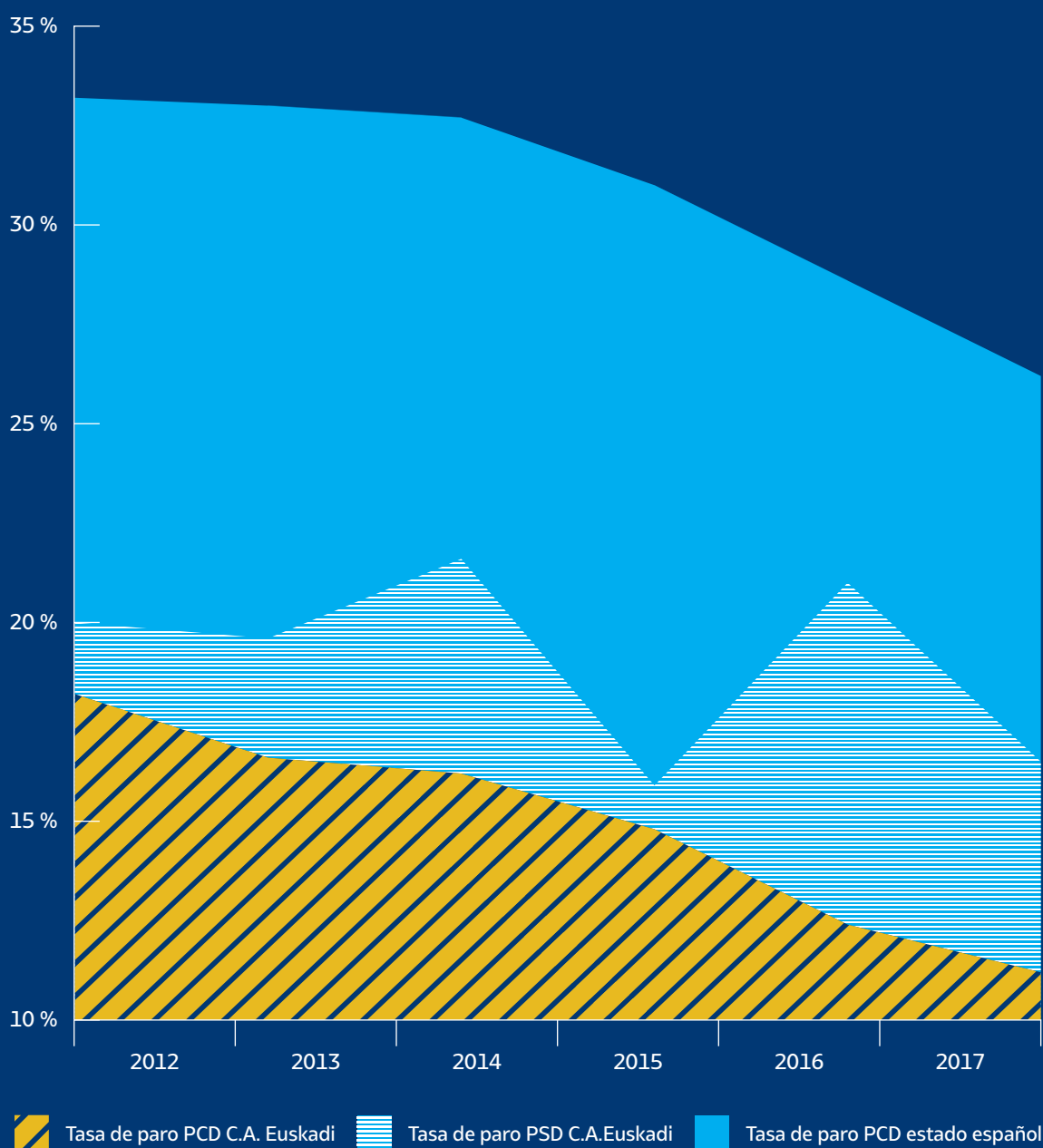


³⁷ El indicador AROPE es un indicador introducido por la Unión Europea y que mide el riesgo de pobreza y exclusión social. Dicho indicador considera el riesgo de pobreza propiamente dicho (60 % de la media), la baja intensidad laboral y la privación en el acceso a ciertos bienes o servicios básicos.

Gráfico 12

Evolución de la tasa de paro según el colectivo

2012-2017



Fuente: elaborado a partir de los datos del INE

Evolución de la tasa AROPE según discapacidad

2008-2017

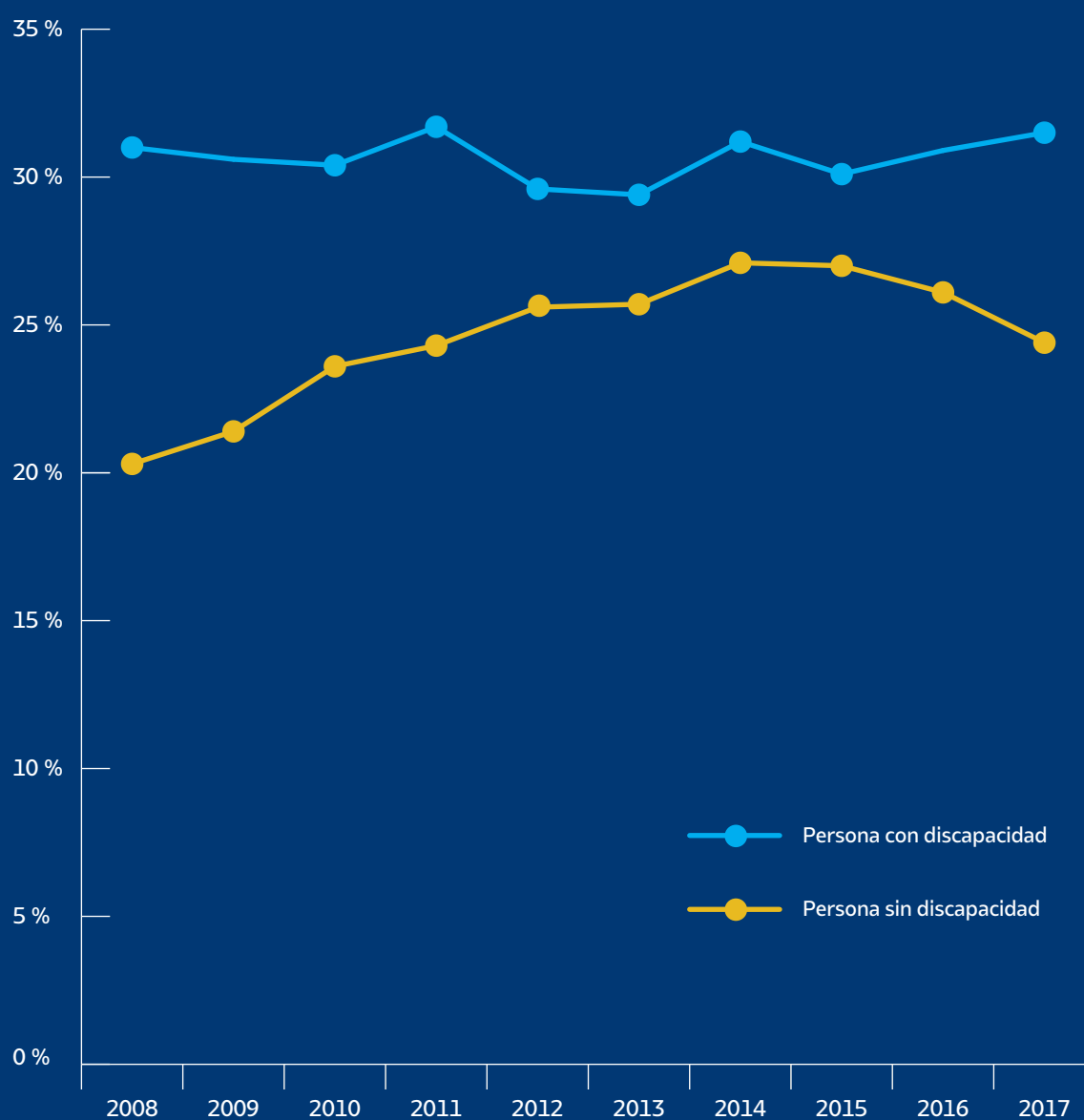


Tabla 2

Empleo de las personas con discapacidad en los CEE 2017

AÑO	CEEIS	Resto CEE	Total
2017	87,6 %	12,4 %	8.896

Fuente: elaborado a partir de Lanbide y EHLABE

Si bien la información disponible sobre el total de los CEE en general (y sobre los CEE con ánimo de lucro en particular) es muy escasa, está claro que la mayoría de las personas con discapacidad de la C. A. de Euskadi empleadas en los CEE están en uno de iniciativa social. En el año 2017 se contabilizaban en total casi 9.000 personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo, de las cuales casi el 88 % se empleaban en un CEE de iniciativa social y el resto, en los demás.

La primera característica del empleo de los CEE de Euskadi, por lo tanto, consiste en la gran importancia cuantitativa que los CEEIS tienen en el ámbito laboral del colectivo de las personas con discapacidad.

El gráfico 14 muestra la evolución que el empleo en CEE de las personas con discapacidad ha tenido en los últimos años, diferenciado según el tipo de entidad. Por una parte, queda en evidencia el mayor peso que los CEEIS han tenido sobre el empleo total desde el inicio del período, siendo incluso un poco mayor en el año 2010 (86 %). Por otra parte, vemos que la evolución del empleo presenta diferentes rasgos, ya que el empleo en los CEE con ánimo de lucro sufre grandes cambios de un año a otro, mientras que en el de los CEE de iniciativa social la oscilación es más moderada.

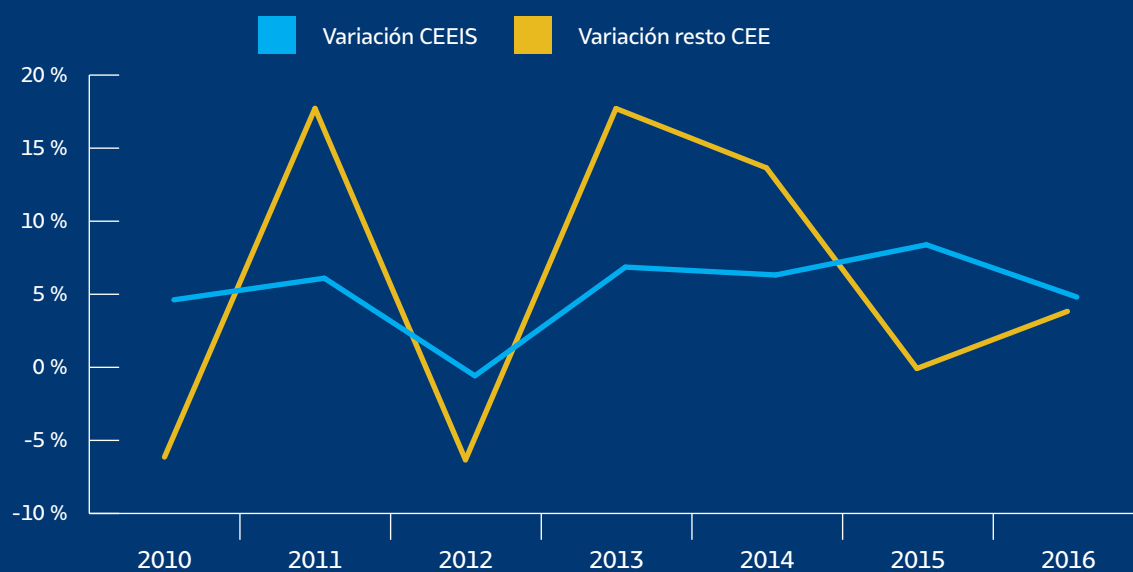
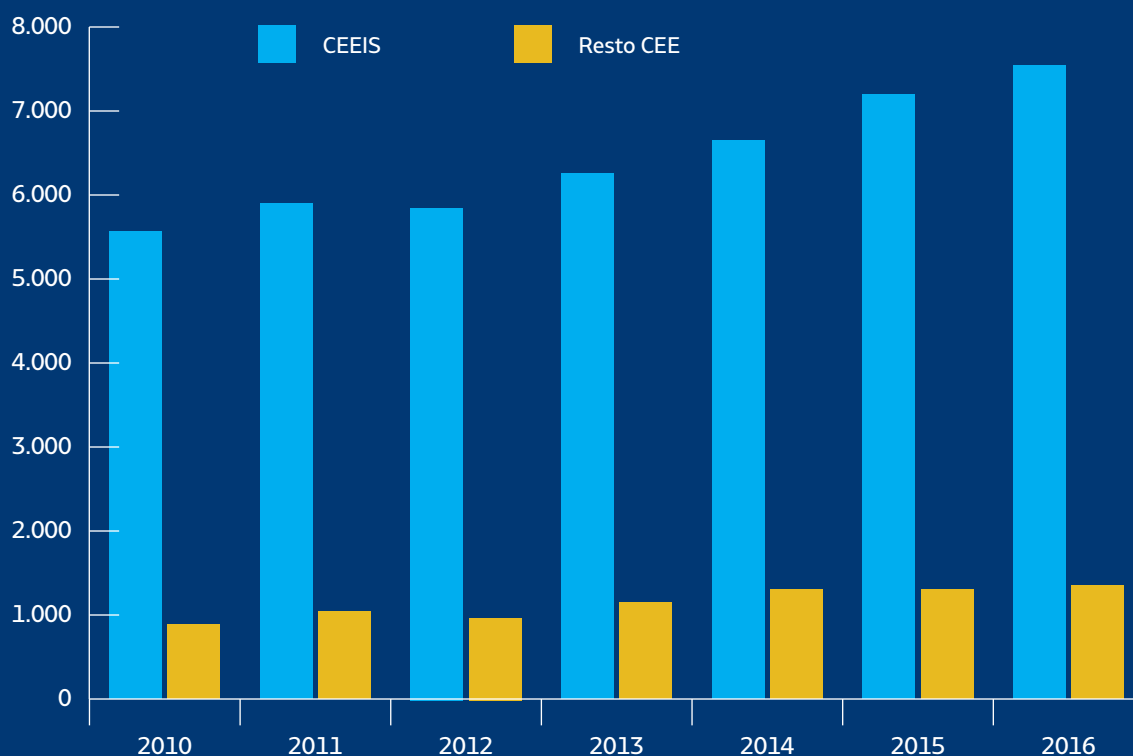
En ello inciden varios factores como que el nivel de empleo en los CEE con ánimo de lucro sea menor, lo que tiene como consecuencia que aumentos o disminuciones más pequeñas tienen una importancia relativa mayor que en el caso de los CEEIS, que parten de unos valores absolutos mucho mayores. Otro de los factores, más importante a nuestro entender, puede ser que, mientras que ante la coyuntura favorable/negativa los CEE con ánimo de lucro aumentan y disminuyen la plantilla de las personas con discapacidad con gran volatilidad, los CEE de iniciativa social se muestran más cautos y apuestan por un aumento del empleo más estable y fiable, con lo que también se evita en cierto modo la destrucción de empleo.

Otra de las diferencias entre el empleo de las personas con discapacidad según el tipo de CEE se evidencia en el gráfico 16. En él se representa la evolución que el empleo de las mujeres ha tenido sobre el total del empleo de los CEE totales y en el de los CEE de iniciativa social en particular. Tal y como se observa, en 2010 se partía de la misma situación, ya que el empleo de las mujeres suponía en ambos casos algo menos que el 40 % del empleo total de las personas con discapacidad. Pero mientras que en el caso del total de los CEE la tendencia ha sido la de disminución del peso de las mujeres, la evolución del peso rela-



Evolución del empleo de las PCD en los CEE

2010-2016



Peso en el empleo de las personas con discapacidad según el tipo de CEE

15%

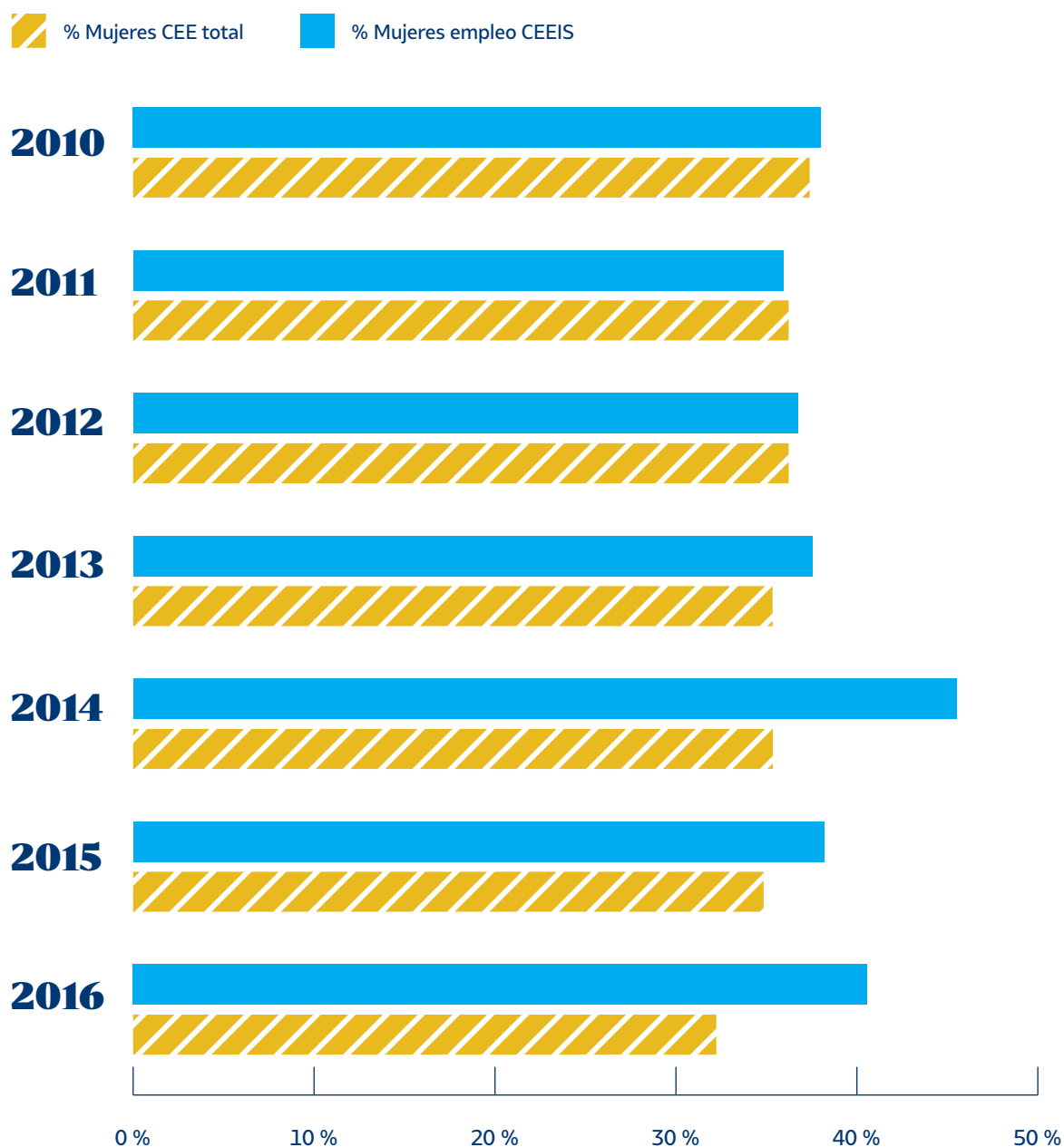
Resto de CEE

85%

CEEIS

Evolución del peso del empleo de las mujeres con discapacidad en los CEE

2010-2016



Fuente: elaborado a partir de EUSTAT y EHLABE

tivo en los CEEIS de las mujeres ha aumentado sensiblemente, por lo que se observa una diferencia de 8 puntos porcentuales. Ello quiere decir que, considerando los CEE con ánimo de lucro, el peso del empleo de las mujeres con discapacidad en el total es menor, al menos, que el 32 %.

Por otra parte, la siguiente tabla y los dos gráficos muestran cómo se distribuye el empleo de las personas con discapacidad en los CEEIS, según el tipo de discapacidad. Lamentablemente, no tenemos los datos precisos relativos a los CEE con ánimo de lucro para poder comparar el tipo de colectivo que estos últimos emplean mayoritariamente, aunque según los indicios disponibles, suelen aglutinar en mayor proporción a las personas con discapacidades físicas y de menores grados. De todos modos, en una aproximación mediante las subvenciones otorgadas por Lanbide para el año 2018, situarían el colectivo con mayores necesidades en los CEE que no son de iniciativa social de la CAE en torno al 17 %³⁸.

En cambio, en el caso de los CEEIS el 56 % del empleo de las personas con discapacidad corresponde a los colectivos con mayores necesidades de apoyo (personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental), mientras que el conjunto de los colectivos con discapacidades físicas y sensoriales aglutinan el 44 % restante. Cabe recordar que parte de este último colectivo también presenta mayores necesidades de apoyo (aquellas personas que tienen una discapacidad física o sensorial de mayor grado que 65 %).

Por lo tanto, las diferencias son abismales entre unos y otros CEE.

En cuanto a la evolución, destaca la importante bajada que sufrió el colectivo de discapacidad intelectual en el año 2012, la cual arrastró la cifra total del empleo sensiblemente en ese mismo año. Ese fue el único año en el que el empleo total de las personas con discapacidad descendió.

Por el contrario, destacan las altas tasas de aumento que ha tenido el empleo de las personas con enfermedad mental (por encima del 10 % anual), salvo el año 2016, en el que el aumento se estanca, pero sigue presentando cifras positivas. Cerca de esas tasas de crecimiento se encuentra también el colectivo de discapacidades físicas y sensoriales. Por su parte, el empleo del colectivo de las personas con discapacidad intelectual presenta una pequeña bajada en el año 2017, que no afecta a la buena dinámica que en general presenta el empleo del total de personas con discapacidad.

Seguidamente, presentamos algunos datos sobre la creación de nuevo empleo en los CEE de iniciativa social de la C.A. de Euskadi. Cabe destacar que en 2017 se crearon en total 222 nuevos contratos en dichas entidades, correspondientes a las personas con discapacidad. En el gráfico 19 se detalla tanto el colectivo como el sexo al que pertenecen las personas que han firmado dichos nuevos contratos.

En total, las mujeres aglutinan el 45 % de los nuevos contratos, sobre todo de los colectivos de discapacidad auditiva, física y, en menor grado, intelectual y enfermedad mental. En los nuevos contratos, los hombres son mayoría en los colectivos de discapacidad intelectual y enfermedad mental, justamente los colectivos que mayor número de empleo nuevo han creado, junto con el de discapacidad auditiva.

38 Resolución de 25 de junio de 2018, del Director General de Lanbide- Servicio Vasco de Empleo, por la que se resuelve la convocatoria de ayudas a las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional de los Centros Especiales de Empleo en el ámbito de la comunidad Autónoma del País Vasco en 2018. Se han aplicado los porcentajes de la subvención recibida por los CEE y los CEEIS al número de personas con discapacidad en plantilla respectivamente.

Tabla 3

Empleo de los CEEIS de la Comunidad Autónoma de Euskadi, según el tipo de discapacidad 2010-2018

Tipo de discapacidad	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Personas con d. psíquica	2.981	3.048	2.982	3.127	3.274	3.535	3.752	3.925	4.033
Enfermedad mental	750	827	932	1.032	1.167	1.382	1.398	1.614	1.716
D. intelectual	2.231	2.221	2.050	2.095	2.107	2.153	2.354	2.311	2.317
Personas con d. física y sensorial	2.586	2.853	2.978	3.130	3.372	3.662	3.784	3.868	3.933
Personas con d. total	5.567	5.901	5.861	6.257	6.646	7.197	7.536	7.793	7.966
Persona sin d.	1.079	957	925	974	1.100	1.217	1.316	1.624	1.664
% personas con d. en plantilla CEE	83 %	87 %	86 %	86 %	85 %	90 %	85 %	83 %	83 %

Fuente: elaborado a partir de los datos facilitados por EHLABE

Cabe remarcar que, siguiendo la tónica de la estructura laboral de los CEEIS según el tipo de colectivo, la mayoría (el 61 %) de los nuevos empleos creados han sido para los colectivos que mayores necesidades tienen (sin incluir las personas con discapacidad física de grado mayor que 65 %), donde destacan las personas con enfermedad mental (35 % del empleo total creado) y con discapacidad intelectual (20 % del total).

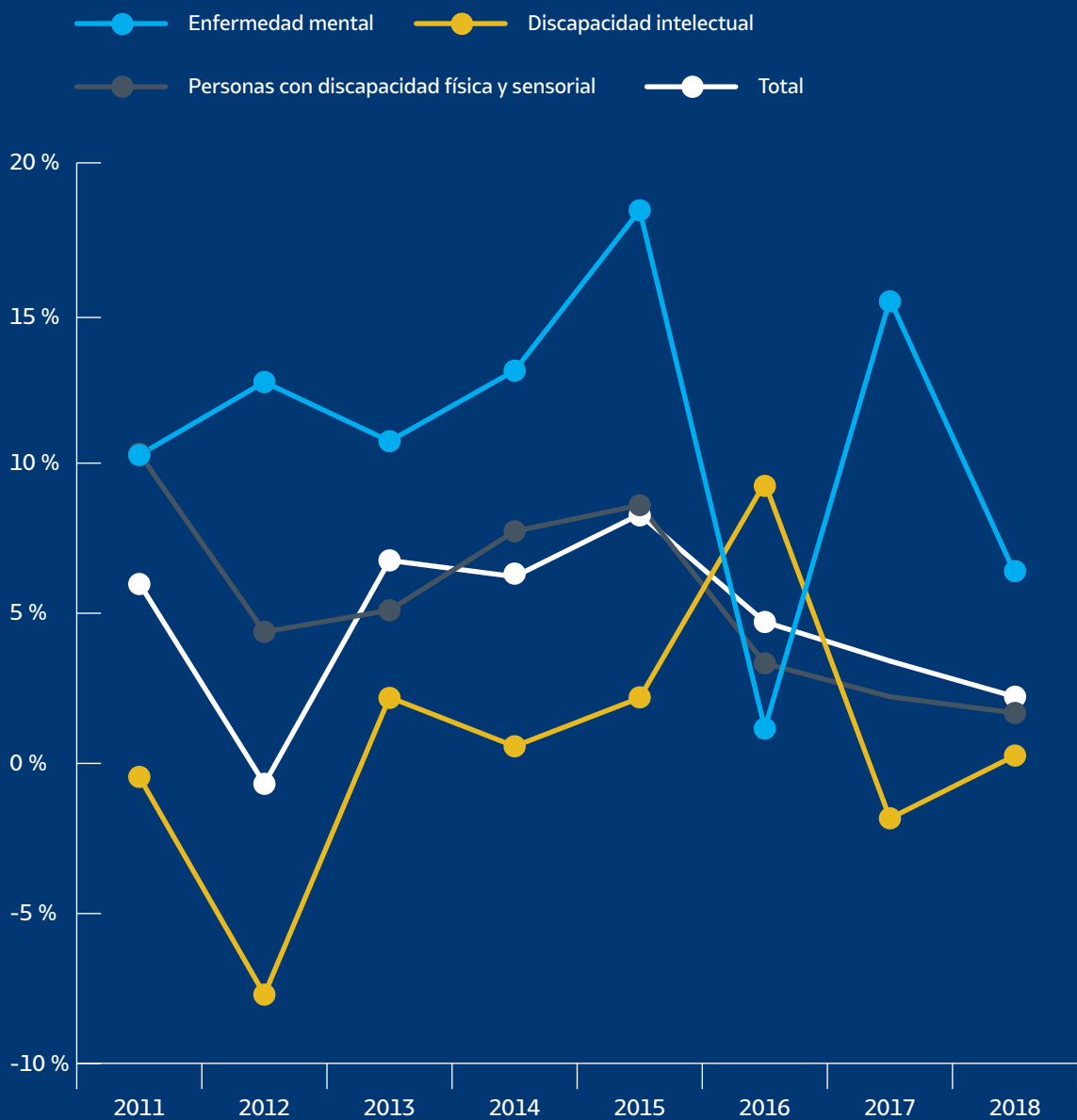
Otro dato interesante es el tipo de contrato que se ha creado, lo cual puede servir para tener una idea de la calidad de dichos nuevos empleos. Así, el 40 % de los empleos creados han sido de larga duración (indefinidos + de fomento), mientras que un 26 % correspondieron a empleos temporales mayor o igual a 6 meses y el restante 34 %, a contratos temporales inferiores a 6 meses. Es decir, por cada empleo de menos de 6 meses se ha creado 1,2 contratos de larga duración.



Gráfico 17

Variación interanual del empleo en los CEEIS según tipo de discapacidad

2011-2018



Fuente: elaborado a partir de EHLABE

Evolución de la distribución del empleo según tipo de discapacidad en los CEEIS

2010-2018

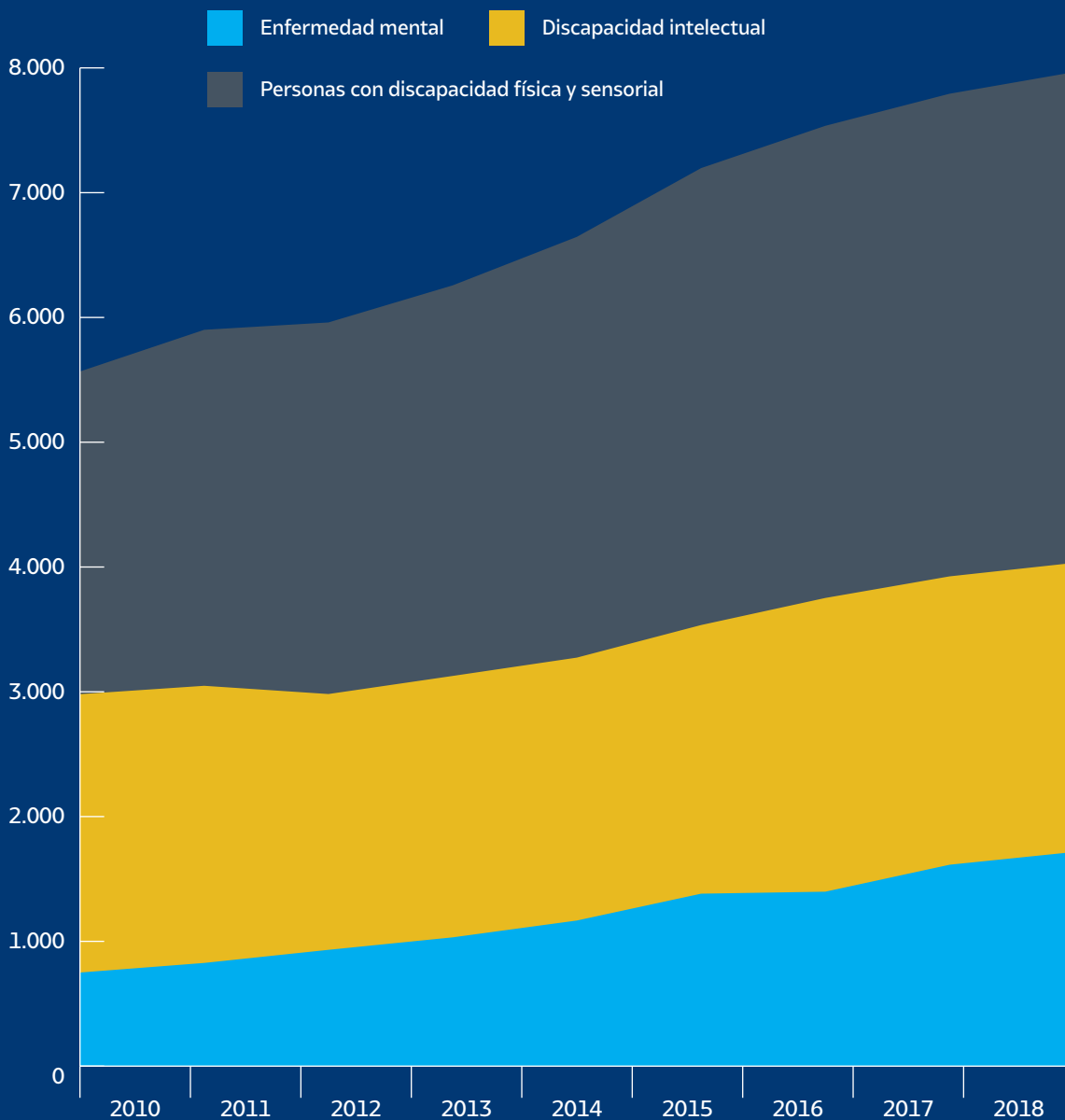
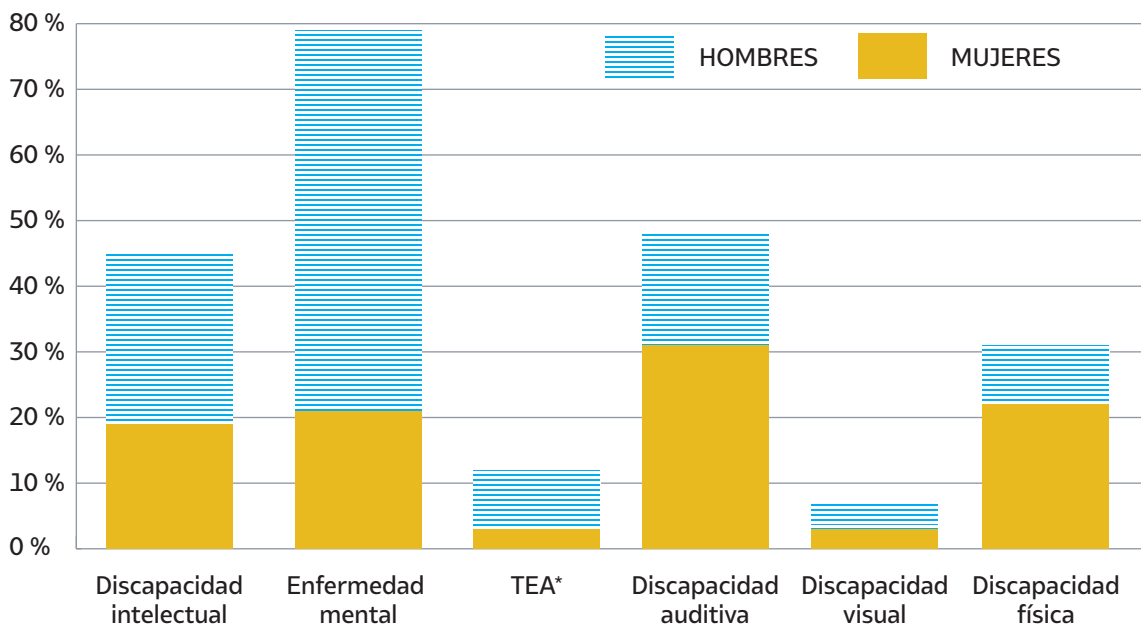


Gráfico 19

Creación de empleo en CEEIS por tipo de discapacidad y sexo 2017



*TEA: Trastorno del espectro autista
Fuente: elaborado a partir de los datos facilitados por Foro ECA

Por último, pero no menos importante, presentamos la comparativa de los salarios medios de una persona con discapacidad en la C.A. de Euskadi, una persona trabajadora (sin distinción entre persona con y sin discapacidad) en los CEEIS³⁹ y una persona sin discapacidad en el mismo territorio.

Observamos que la diferencia entre el salario medio de una persona con discapacidad de un CEE (sin distinguir entre CEE de iniciativa social y con ánimo de lucro) con la de una persona sin discapacidad, es de casi 5.000 € brutos anuales en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En el caso de las personas trabajadoras de los CEEIS, la diferencia es menor (1.500 € anuales), pero no se distingue entre lo que cobran las personas trabajadoras con discapacidad (que suelen tener puestos de menor responsabilidad, con lo que la retribución también es menor) y sin discapacidad (que suelen tener puestos de mayor responsabilidad).

³⁹ Ya que no se dispone del dato desagregado del salario medio de una persona con discapacidad en los CEEIS de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Distribución del empleo creado en CEEIS por tipo de contrato

2017

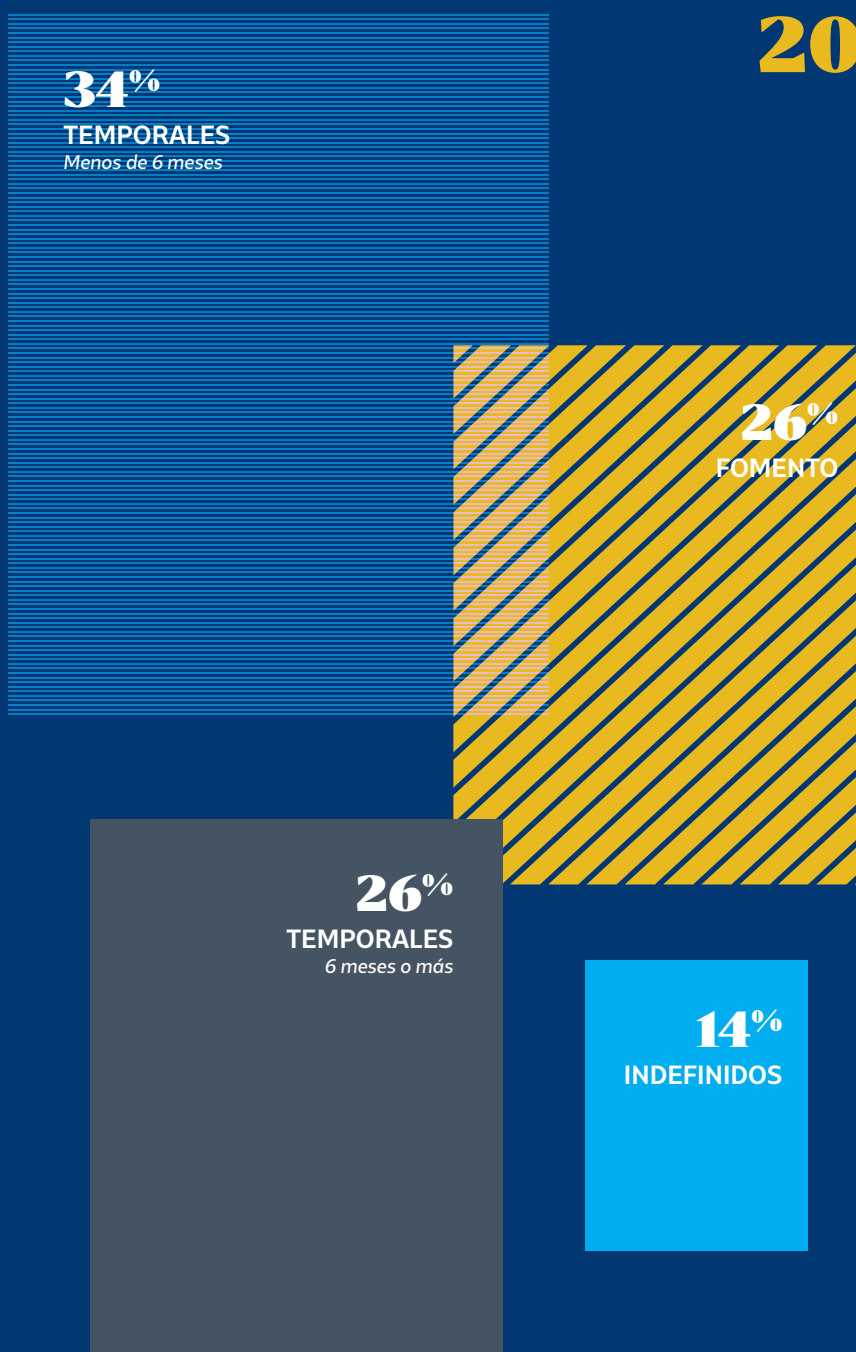
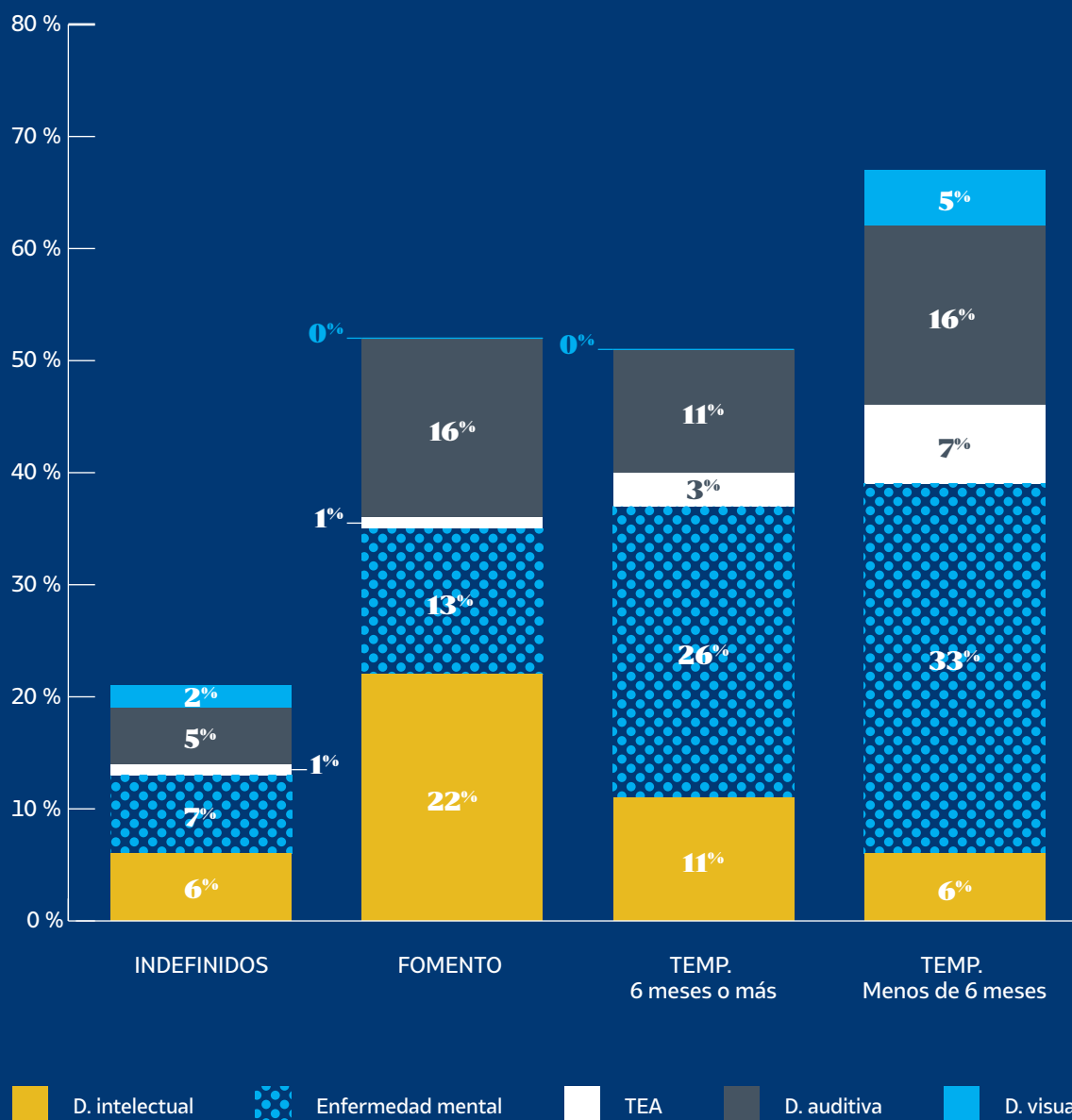


Gráfico 21

Empleo creado en CEEIS según tipo de discapacidad y contrato

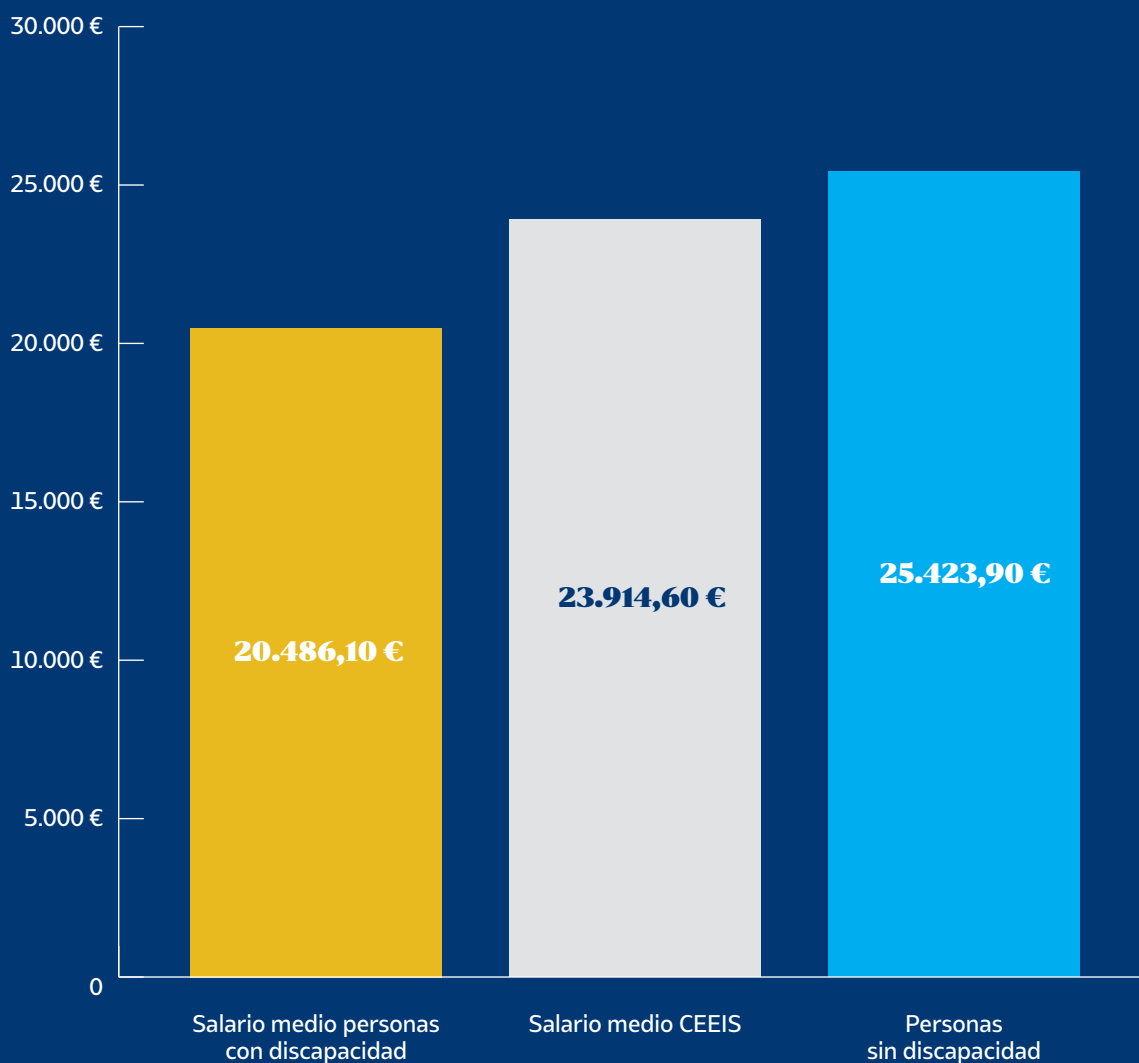
2017



Fuente: elaborado a partir de los datos facilitados por Foro Eca

Comparación de salarios medios en CEE, CEEIS y personas sin discapacidad

2016







5

**El Modelo Vasco
de Inclusión Sociolaboral**



5.1

Descripción y características

EHLABE (Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkartea) es la asociación vasca de entidades no lucrativas, que fomentan la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad. Fue creada en 1987, y durante los últimos 30 años ha conseguido agrupar en la asociación a casi la totalidad de Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y pública que operan en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Teniendo en cuenta las cifras, concentra el 95 % de todas las iniciativas de empleo de la C. A. de Euskadi, formado por 14 entidades, más de 100 centros de trabajo y más de 10.000 personas con discapacidad empleadas, ocupadas o participantes en los servicios de empleabilidad.

Todas las entidades asociadas tienen un objetivo común fundamental, que es la generación de empleo de calidad para personas con discapacidad, priorizando a las personas con más necesidades de apoyo, es decir, el valor del trabajo como medio para la inclusión. Además, y a pesar de que adoptan diferentes formas jurídicas (fundaciones, sociedades mercantiles, sociedades laborales, etc.), todas comparten cada uno de los principios orientadores de la Economía Social.

El Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral de personas con discapacidad se ha convertido en un referente a nivel europeo, tanto en el empleo de las personas con discapacidad, como en el sector de la Economía Social. Se trata de un modelo centrado en las capacidades de las personas y en su desarrollo, generando oportunidades de trabajo en entornos profesionales y competitivos. Además, todo el itinerario profesional se lleva a cabo con un enfoque inclusivo, priorizando las personas con mayores necesidades de apoyo. Uno de los objetivos principales de EHLABE, desde su creación, ha sido y es fomentar la inserción en el mercado laboral ordinario del colectivo a través del empleo con apoyo, y para ello, gestiona itinerarios personales adaptados a las necesidades de cada una de las personas.

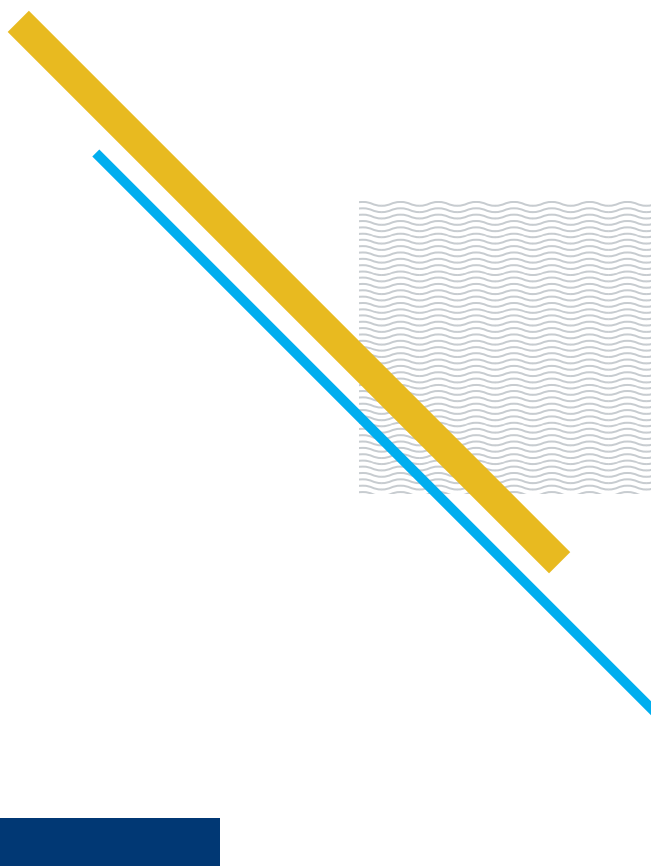
A continuación, analizaremos con más detalle las principales características del modelo (Moratalla, P., 2017: 136):

- Gestionan diferentes programas dirigidos a la empleabilidad de las personas con discapacidad, y cuentan con itinerarios completos de inserción laboral (orientación profesional, formación, intermediación laboral, etc.). Además, colaboran estrechamente con diferentes Administraciones públicas, el tejido asociativo, las empresas y las propias personas.
- Se diseñan los itinerarios personales, con un enfoque inclusivo y adaptado a las necesidades y deseos de cada una de las personas. De esta forma, se facilita el paso a políticas activas de empleo.
- Por esto se considera un modelo flexible, innovador y que busca la potenciación de las capacidades de las personas.
- Los CEE de EHLABE trabajan a favor de un empleo en igualdad de condiciones, inclusivo, abierto y accesible. Para ello, cuentan con diversos servicios de empleabilidad centrados en cada una de las personas con discapacidad, y especialmente en las personas con mayores dificultades. El objetivo de estos servicios es que las propias personas puedan ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido. Por lo tanto, es un modelo centrado en las personas.
- Trabajan día a día por la excelencia en la gestión de diferentes tipos de actividades empresariales en entornos competitivos y profesionales, y que ha generado miles de empleo para personas con discapacidad en diferentes sectores. Han demostrado la capacidad de las personas con discapacidad para desempeñar diferentes trabajos.
- Por último, cabe destacar el trabajo en red y la coordinación entre los CEEIS y las Administraciones públicas competentes y los diferentes agentes públicos, económicos y sociales.

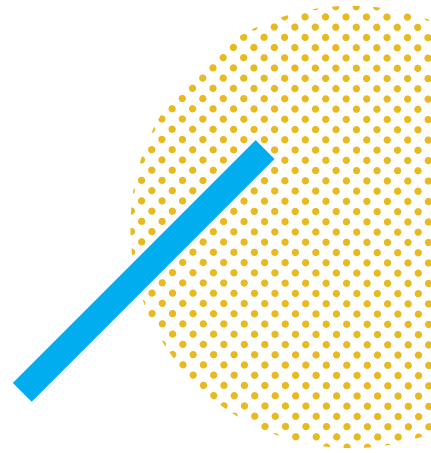
Llegados a este punto, es necesario destacar algunos de los puntos más importantes de los CEEIS agrupados en EHLABE:

- El valor que tiene el trabajo como medio para la inclusión social de las personas con discapacidad. De este modo, se ha convertido en la herramienta más importante en los procesos de inclusión plena en la sociedad.
- El funcionamiento de la gestión, ofreciendo diferentes servicios de empleabilidad a las personas con discapacidad, con diversidad de oportunidades de trabajo en diferentes sectores.
- La implicación de las personas con discapacidad en la organización y gestión de itinerarios, priorizando a las personas con mayores necesidades de apoyo.

- La fuerte cultura emprendedora de la sociedad vasca, entre las que destacar las prácticas innovadoras en la puesta en marcha de actividades y servicios y en la adaptación de estos.
- La coordinación con los diferentes agentes públicos, económicos y sociales y con las Administraciones públicas.
- El trabajo en red con los diferentes agentes.
- La estabilidad en las ayudas y subvenciones públicas.
- Gracias al alto porcentaje de autofinanciación y reinversión de excedentes, han conseguido una sostenibilidad y solidez financiera que les ha permitido la puesta en marcha de nuevas iniciativas.
- Una base asociativa sólida agrupada en EHLABE y arraigada en el territorio.



5.2



El Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral de EHLABE ante la Convención Internacional sobre Derechos de las Personas con Discapacidad

El 13 de diciembre de 2006, la Asamblea de las Naciones Unidas aprobó la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, los cuales quedaron abiertos a la firma el 30 de marzo de 2007. Se obtuvieron 82 firmas de la convención y 44 del protocolo facultativo, así como una ratificación de la convención. Nunca un tratado de las Naciones Unidas había reunido un número tan elevado de signatarios en el día de su apertura a la firma. En España entró en vigor el 3 de mayo de 2008.

Se trata del primer tratado de derechos humanos del siglo XXI y la primera Convención de derechos humanos que se abre a la firma de las organizaciones regionales de integración, el cual ha supuesto un cambio de enfoque respecto a las personas con discapacidad.

La convención se concibió como un instrumento de derechos humanos con una dimensión explícita de desarrollo social y sociedad inclusiva. En ella se adopta una amplia clasificación de las personas con discapacidad y se reafirma que todas las personas independientemente de su discapacidad deben poder gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Se aclara y precisa cómo se aplican a las personas con discapacidad todas las categorías de derechos, y se indican las esferas en las que es necesario introducir adaptaciones para que las personas con discapacidad puedan ejercer de forma efectiva sus derechos, y las esferas en las que se han vulnerado esos derechos y en las que debe reforzarse la protección de los derechos.

La CDPD nace con el propósito de “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad” (art. 1). De esta manera, plantea un nuevo enfoque unido a la inclusión, que obliga a abordar la discapacidad desde el modelo social⁴⁰ y desde un enfoque de derechos humanos. Es decir, el modelo social frente a un modelo médico⁴¹, y la consideración de las cuestiones de discapacidad como un problema de derechos humanos.

Se trata de un gran cambio en el tratamiento de la discapacidad que exige un esfuerzo de concienciación y sensibilización, siendo necesario abordar este cambio a partir de políticas y legislaciones surgidas de la participación de la sociedad civil que representa a esta parte de la ciudadanía, que se convierte en protagonista de la acción pública en la materia. De este modo, la propia convención, en el artículo 8, subraya que “los Estados parte se comprometen a adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para:

- a. Sensibilizar a la sociedad, incluso a nivel familiar, para que tome mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas;
- b. Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida;
- c. Promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad.”

Además, establece que los Estados parte adoptarán las medidas necesarias para facilitar el pleno goce de los derechos de las personas con discapacidad y su plena inclusión y participación, sin restricciones, en la comunidad (art. 19).

Por otro lado, cabe destacar el artículo 3, en el que se establecen los principios sobre los que se debería construir el modelo de la CDPD: “a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas; b) La no discriminación; c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas; e) La igualdad de oportunidades; f) La accesibilidad; g) La igualdad entre el hombre y la mujer; h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.”

⁴⁰ El modelo social considera la discapacidad como una situación derivada de las limitaciones de la sociedad para garantizar que las necesidades de las personas con discapacidad se tengan en cuenta dentro de la organización de la sociedad, y el objetivo será la “normalización” de la sociedad, para hacer frente a las necesidades de todas las personas. Toboso, M. y Arnau, M. S., “La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen”, *Revista Iberoamericana Filosofía, Política y Humanidades*.

⁴¹ El modelo médico pone la atención en la discapacidad en términos de “enfermedad”, y el objetivo es la “normalización” de las personas con discapacidad.

Como consecuencia del mandato de la Convención y del nuevo marco de tratamiento de la discapacidad, los Estados parte se vieron obligados a hacer una labor de adaptación en la legislación sobre la materia. En el caso del Estado español, varias leyes⁴² quedaron derogadas por la Ley 26/2011, de 1 de agosto, cuya disposición final segunda emplaza al legislador a una labor de refundición. Fruto de este trabajo, se publicó el 3 de diciembre de 2013 el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, norma que actualmente define jurídicamente y regula los Centros Especiales de Empleo.

La materia del trabajo está recogida en el artículo 27 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que establece lo siguiente:

“1. Los Estados parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

⁴² LISMI (Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad), LIONDAU (Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad), y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados parte asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.”

Para poder analizar las exigencias del artículo 27, sobre el derecho al trabajo, es necesario tener en cuenta el modelo de tratamiento de la discapacidad que plantea la CDPD. Como ya se ha mencionado anteriormente, se trata de un modelo social, en el que las dificultades de las personas con discapacidad para acceder al empleo son el resultado de la interacción entre las características de estas y las barreras que existen en la sociedad en general, y en el empleo en particular.

La convención apuesta por una sociedad inclusiva, capaz de eliminar todo tipo de barreras, para que todas las personas puedan participar de forma plena y efectiva en todos los aspectos de la vida. Además, destaca la idea de la accesibilidad, para lo cual se deben articular medidas de apoyo que ayuden a superar todos los obstáculos existentes. En el artículo 9 se habla del “diseño universal o diseño para todas las personas” que permitiría que la sociedad fuera accesible para todas las personas desde el inicio, sin necesidad de realizar adaptaciones.

El artículo 27 de la convención establece que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar y a ganarse la vida en igualdad de condiciones con las demás, mediante un trabajo libremente elegido, y señala que los países deberán adoptar las medidas necesarias para prohibir la discriminación en cuestiones relacionadas con el empleo (27.1.a), y deberán proteger los derechos de las personas con discapacidad y, en particular, la igualdad de oportunidades y las condiciones de trabajo seguras y saludables (27.1.b). Además, destaca el efectivo ejercicio de sus derechos laborales y sindicales (27.1.c) y el acceso efectivo a programas de orientación y formación (27.1.d).

Por otro lado, deberán alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral (27.1.e) y promover el empleo de las personas con discapacidad en las diferentes modalidades de empleo: por cuenta propia o ajena y público o privado (27.1.f). Al hilo de esto, los apartados 27.1.g) y h) establecen la obligación de emplear a personas con discapacidad en el sector público, y establecer diferentes políticas y medidas para promover el empleo en el sector privado.

Por último, los apartados 27.1. i), j) y k) establecen la obligación de realizar los ajustes razonables necesarios, promover la adquisición de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto y programas de rehabilitación vocacional y profesional. La segunda parte del precepto obliga a los Estados parte a asegurar que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre.

El artículo 27 establece obligaciones y herramientas importantes para lograr el objetivo de erradicar la discriminación y asegurar el pleno ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos de las personas con discapacidad.

A continuación, trataremos de analizar hasta qué punto está alineado el Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral con el artículo 27 de la convención. De esta manera, identificaremos la relación que existe entre los dos modelos.

Para empezar, hay que subrayar que el modelo vasco en el que se centra el estudio lo gestionan los CEE de iniciativa social de Euskadi, los cuales trabajan por el derecho a un empleo en igualdad de condiciones, inclusivo, abierto y accesible.

El artículo 27 subraya el derecho a tener un trabajo libremente elegido, que se desarrolle en un entorno laboral abierto, inclusivo y no discriminatorio.

En primer lugar, analizaremos el entorno laboral abierto, inclusivo y no discriminatorio al que se refiere el tratado de la ONU. Después, en un análisis más general, compararemos este entorno con el Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral que gestionan los CEEIS de EHLABE en la C. A. de Euskadi.

Un entorno **laboral abierto** supone que ninguna persona pueda ser excluida del mismo por las razones que sean. Esto incluye eliminar la discriminación y las barreras existentes y adaptar los entornos laborales.

Las personas con discapacidad se encuentran en determinadas situaciones con barreras que impiden el acceso al mercado laboral en igualdad de condiciones que las demás. Como se ha mencionado anteriormente, y de acuerdo con la convención, las barreras y obstáculos que se encuentran en el día a día son el resultado de la imposibilidad de una sociedad para impedir que existan dichas barreras. Es decir, es la sociedad la que debe adaptarse y rediseñarse de manera que sea accesible e inclusiva para todas las personas en igualdad de condiciones.

Las barreras físicas no son las únicas a las que deben enfrentarse las personas del colectivo. Existen las barreras de conducta, aquellas que crean estereotipos y prejuicios negativos, que en el caso de las personas con discapacidad en el mundo laboral, hacen que se les excluya sin que haya una causa objetiva que lo justifique.

Para que el **mercado laboral sea inclusivo**, resulta necesario que el modelo de sociedad sea inclusivo. Para llevar a cabo esta transformación, es primordial que las personas con discapacidad participen en el proceso de elaboración de medidas que tienen relación con sus derechos. De esta manera, se daría el primer paso para su inclusión en la sociedad y, en consecuencia, en el mercado laboral.

La inclusión en el mercado laboral comienza por adoptar políticas activas de empleo por parte del Estado y medidas efectivas por parte de las personas empleadoras, con el objetivo de garantizar el acceso al empleo de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás. Estas medidas permitirán que puedan desempeñar el empleo libremente, progresar, participar en actividades y programas de formación, etc.

En lo referente **al entorno no discriminatorio**, destacar el artículo 5 de la CDPD, que establece que los Estados parte prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo; además, el artículo 27.1.a) prohíbe de forma expresa la discriminación por motivos de discapacidad respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo. Un mercado laboral inclusivo y abierto no puede ser discriminatorio, y para ello se deberá promover el empleo en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, y por otro lado, las Administraciones públicas deberán establecer políticas activas de empleo que incentiven la contratación y la creación de empleo del colectivo.

Las entidades de EHLABE y el modelo de inclusión sociolaboral que gestionan comparten con el tratado de la ONU el claro objetivo de propiciar el derecho a un entorno laboral y un empleo en igualdad de condiciones, inclusivo, abierto y accesible. Para ello, las entidades de EHLABE gestionan diferentes servicios y programas de empleabilidad, que analizaremos a continuación.

Se trata de diferentes servicios enfocados a la mejora de la empleabilidad (orientación profesional especializada, intermediación laboral y todo tipo de formación adaptada a las personas con discapacidad) con el objetivo final de que las propias personas puedan decidir su itinerario y ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido. Es un modelo innovador, que busca la potenciación de las capacidades de las personas y facilita el paso y la promoción del colectivo a políticas activas de empleo y, como objetivo final, al mercado de trabajo ordinario. Gracias a estos servicios y programas se promueven diferentes oportunidades de empleo y de mejora de los procesos de empleabilidad.

Nos encontramos ante un **modelo inclusivo**, que se centra en la persona y en su desarrollo y en el que, de manera conjunta, se apoya y facilita el tránsito por diferentes vías de empleo fomentando la mejora de los procesos de empleabilidad y, por lo tanto, de los procesos de inclusión social y laboral, especialmente de las personas con mayores necesidades de apoyo.

Además, desde su inicio, han trabajado gestionando diferentes actividades empresariales en **entornos altamente competitivos y profesionales**, generando miles de empleos para el colectivo en casi todos los sectores, demostrando las capacidades de las personas con discapacidad para desempeñar multitud de trabajos en **diferentes sectores** del mercado laboral. De esta manera, consiguen que las personas con discapacidad adquieran experiencia laboral para facilitar los tránsitos al mercado de trabajo ordinario.

Una de las características más importantes del modelo vasco es **el trabajo coordinado y en red** con diferentes agentes públicos, sociales y económicos, entre los que se encuentran las Administraciones públicas⁴³, el tercer sector de Euskadi, agentes sociales tradicionales, universidades, servicios sociales, centros de salud mental, entidades de la discapacidad, etc. Con el apoyo de todos estos agentes, se gestionan, apoyan y conforman los diferentes itinerarios sociolaborales para cada una de las personas.

Es por todas estas razones por las que los CEEIS agrupados en EHLABE han conseguido crear un entorno adecuado para el desarrollo laboral de las personas con discapacidad, y así lo demuestran también los datos. Un entorno accesible, inclusivo y abierto, en el que las personas pueden decidir libremente el trabajo con el que desean ganarse la vida.

En segundo lugar, y una vez analizado el modelo laboral que defiende la convención, procederemos a analizar más en profundidad las medidas que propone el artículo 27, desde el punto de vista del Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral, para salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

- **Los puntos a), b) y c) del artículo 27.1 señalan medidas para prohibir la discriminación, proteger los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que con las demás, y para asegurar los derechos sindicales del colectivo.**

En lo que respecta a prohibir la discriminación y proteger los derechos en igualdad de condiciones, las entidades de EHLABE, dentro de la gestión de los itinerarios sociolaborales y como agente colaborador de Lanbide, gestionan diferentes servicios de empleabilidad (orientación, formación, etc.) para personas con discapacidad. Estos servicios destacan por ser especializados y adaptados (materiales adaptados en formación, lenguaje de signos, lectura fácil, infraestructuras accesibles y adaptadas, capilaridad de servicios en toda la comarca, etc.), lo que supone que las personas con discapacidad pueden acceder en igualdad de condiciones que el resto de personas a diferentes servicios de empleabilidad y vías de empleo. De esta forma, no solo no se discrimina, sino que se adoptan medidas de discriminación positiva.

En cuanto a los derechos sindicales, los CEEIS de la agrupación tienen, casi mayoritariamente, convenios colectivos propios (y en algún caso convenio sectorial) y están fuertemente sindicados, lo que garantiza y asegura la defensa sindical del colectivo.

- **El punto d) se refiere al acceso a programas de orientación y formación profesional.**

Como ya se ha mencionado, en el modelo que gestionan las entidades de EHLABE es central la importancia de los servicios de orientación y formación. En el caso de la orientación, las Unidades de Orientación especializadas son la entrada a los itinerarios para las personas con discapacidad y suponen un apoyo durante todo el itinerario sociolaboral de la persona. Se ofrece una orientación especializada en la que destaca no solo los servicios comunes de orientación, sino todo

el trabajo que las entidades de EHLABE realizan en red con otros agentes relevantes (centros de salud mental, servicios sociales, familias, entidades de la discapacidad) que ayudan en el proceso de orientación.

En el caso de la formación, ocurre lo mismo. Es decir, se busca ofrecer la formación especializada, adaptada y cualificada que ayude a la mejora de la empleabilidad y la obtención de un empleo de calidad. Nos referimos a la formación continua, formación para el empleo y en los últimos años, desarrollo de la formación dual, adaptación de certificados de profesionalidad, acreditación de la experiencia, etc.; todo ello, con la colaboración de los centros de formación y Lanbide. La experiencia de la agrupación en este ámbito es muy importante, ya que llevan más de 30 años dedicados a todo tipo de procesos formativos y de orientación profesional especializada, en colaboración público-privada, especialmente con Lanbide.

➤ **En relación con lo anterior, el punto e) se centra en las oportunidades de empleo en el mercado laboral y en el apoyo para la búsqueda, obtención y mantenimiento del mismo.**

En la línea de lo que se comenta, y centrándonos en la promoción profesional, obtención y mantenimiento, con el apoyo constante de las Unidades de Orientación Laboral y en coordinación con cada uno de los servicios de empleabilidad y vías de empleo (SO, CEE y EO), el modelo vasco nos es otra cosa sino el acompañamiento a las personas con discapacidad en su itinerario sociolaboral. En el caso de estas entidades, la coordinación y el trabajo estrecho entre todas las áreas del modelo antes señaladas ayuda y facilita que, en coordinación con la propia persona, se vayan produciendo oportunidades de tránsito y mejora. En este sentido, el llamado *modelo mixto* (SO y CEE juntos) tiene como aportación fundamental unos porcentajes muy altos de tránsito de SO a CEE.

Además, bajo la coordinación de las unidades de empleo con apoyo, se fomentan también porcentajes muy positivos de tránsitos de CEE a empleo ordinario.

En el caso de personas que, por las circunstancias que sean, no quieren o no pueden acceder al empleo ordinario, se da apoyo de manera individualizada para el mantenimiento/promoción del puesto en CEE.

Estos itinerarios cuentan con el apoyo y colaboración de diferentes agentes relacionados con el sector, gracias a los cuales se obtienen resultados positivos para el colectivo.

➤ **El punto f) trata sobre las oportunidades de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.**

En este punto resulta necesario destacar la participación de las personas con discapacidad tanto en la gestión como en la toma de decisiones de las entidades y empresas; un punto clave para

fomentar el emprendimiento y el inicio de empresas propias, tanto por cuenta ajena como el autoempleo colectivo o asociado.

Las entidades de EHLABE, como parte de la Economía Social, tienen una fuerte cultura participativa, por lo que fomentan la participación activa de las personas con discapacidad dentro de la entidad. Por otro lado, los programas formativos están dirigidos a la inserción del colectivo en el entorno ordinario, dentro del cual podrán elegir el tipo de empleo que desean realizar, como el trabajo por cuenta propia o el trabajo asociado, entre otros.

Un claro ejemplo de este tipo de empleo es KL Katealegaia⁴⁴, una sociedad laboral perteneciente a EHLABE, con un largo recorrido en la inserción sociolaboral de personas con discapacidad. Tanto es así, que el 95 % de la plantilla son personas de este colectivo. Tiene un doble carácter de Economía Social, ya que, además de ser un CEE, el 70 % de las participaciones es propiedad de las personas con discapacidad.

➤ **Los puntos g) y h) del precepto subrayan la importancia de promover el empleo tanto en el sector público como en el privado.**

En este punto, debemos destacar varias ideas directamente relacionadas con lo ya mencionado.

Son las unidades técnicas de empleo con apoyo las que, en las entidades agrupadas en EHLABE, se responsabilizan de promover y fomentar el tránsito de las personas con discapacidad a empresas ordinarias, tanto públicas como privadas. Siempre con el apoyo de otras áreas que forman parte del Modelo (orientación, formación, CEE, SO).

Como ya hemos comentado, el objetivo final es el tránsito al empleo ordinario, siempre teniendo en cuenta las necesidades, opinión, expectativas y capacidad de las propias personas. Para ayudar en este proceso, y especialmente para las personas con discapacidad con mayores necesidades de apoyo, se utiliza la herramienta fundamental de la metodología del empleo con apoyo. Además, en épocas de crisis y destrucción masiva de empleo, para las personas con discapacidad en empleo privado, los CEEIS de EHLABE han resultado ser “refugio” para las personas expulsadas del mercado ordinario.

Por otro lado, en los últimos años se está trabajando en colaboración con las AAPP vascas para mejorar el acceso de las personas con discapacidad intelectual al empleo público, cooperando con el Gobierno Vasco en la mejora de la normativa, apoyando en colaboración con las entidades de la discapacidad (FEVAS especialmente) en diferentes procesos de empleo público específico y en fomentar nuevos procesos. El campo del empleo público es una vía de inclusión sociolaboral muy importante, y en la que la C. A. de Euskadi está algo más retrasada en comparación con otras CC. AA., aunque en los últimos años se le está dando un fuerte impulso. En este caso, nos encon-

⁴⁴ Sociedad laboral sin ánimo de lucro, principalmente industrial, que tiene el objetivo de crear empleo de calidad en el sector para las personas con discapacidad y en riesgo de exclusión sociolaboral.

tramos ante uno de los retos más importantes del Modelo, que es tener una mayor presencia en el sector público.

➤ **Resulta necesario velar por que se realicen los ajustes razonables, tal y como subraya el punto i).**

Se trata de una de las bases del Modelo, y los CEE están obligados por normativa a ofrecer a las personas con discapacidad ajustes personales y sociales. En el caso de las entidades de EHLABE, entienden estos ajustes como un proceso individual, específico y adaptado a cada una de las personas. En este sentido, históricamente, se han ido introduciendo y poniendo en marcha acciones y prácticas de carácter innovador para ayudar a mejorar la capacitación y capacidades de cada una de las personas, con el objetivo de disminuir la brecha entre las exigencias del puesto y las capacidades de las personas. Como ya se ha comentado en anteriores puntos, se pueden destacar algunas de estas acciones:

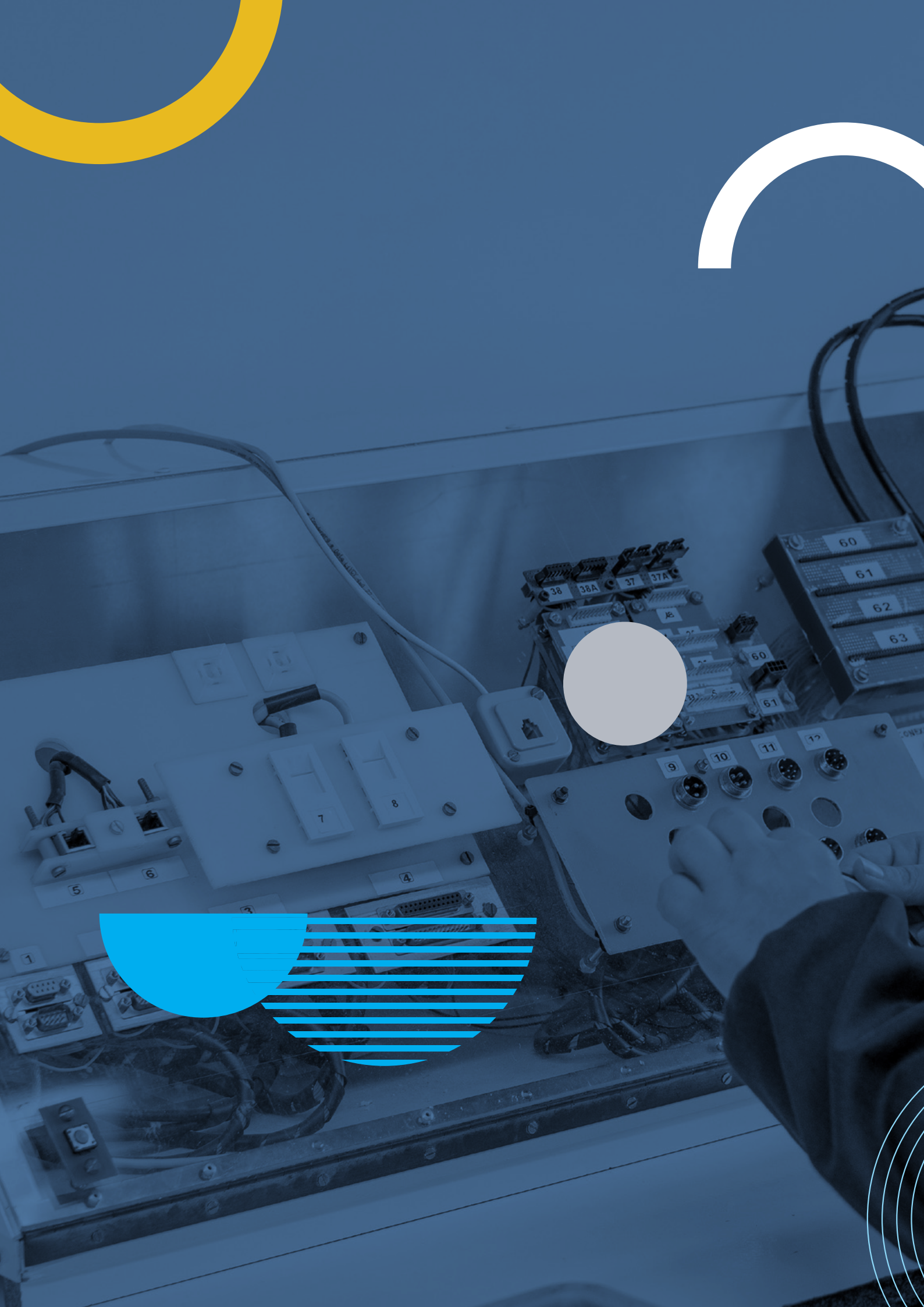
- Desarrollo de la formación dual, diseño de sistemas de certificaciones profesionales adaptadas a personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental, formación en alternancia, etc.
- Programas que favorezcan la versatilidad de las personas con discapacidad en diferentes puestos, sectores y actividades.
- Fomento de sistemas de adaptación y de adecuación dentro de los modelos de gestión de las entidades, al objeto de favorecer la empleabilidad y el mantenimiento de puestos, especialmente en personas con discapacidad en procesos de envejecimiento prematuro y deterioro.
- Servicios propios en las entidades que se encargan de transformar puestos de trabajo con grandes exigencias para que las personas con mayores necesidades de apoyo puedan acceder a ellos.

➤ **Para terminar, los puntos j) y k) del artículo 27.1 de la convención establecen que se deberá promover la adquisición de experiencia laboral y los programas de rehabilitación vocacional y profesional.**

Como ya se ha mencionado, las entidades agrupadas en EHLABE trabajan en diferentes sectores y modalidades, de forma que las personas con discapacidad adquieren experiencia en diferentes ámbitos laborales. Además, mediante el apoyo y los programas de orientación y formación, hacen que sea posible, en los casos que resulte necesario, el mantenimiento del empleo y la reincorporación al trabajo.

El análisis de cada uno de los puntos del artículo 27 demuestra que el Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral es un claro ejemplo del entorno laboral que defiende el tratado internacional de la ONU. Gracias al trabajo de todos los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social de la asociación, se ha conseguido construir un entorno adecuado (accesible, abierto e inclusivo) para las personas con discapacidad, donde pueden desarrollar con libertad y en igualdad de condiciones que las demás personas el empleo que elijan, y mediante el cual se procura que accedan, si así lo desean, al mercado laboral ordinario.







6

Conclusiones



Durante el estudio, hemos podido comprobar la importancia que tiene el empleo para la inclusión social real de las personas con discapacidad. No podemos olvidar que se trata de un derecho universal, que proporciona a las personas inclusión, integración y autonomía. Además de ayudar a visibilizar al colectivo, se trata de una forma de sensibilizar a la sociedad en general.

En el caso de Euskadi, el empleo ha sido una herramienta fundamental para la inclusión de las personas con discapacidad, y se ha trabajado para que el empleo sea digno y de calidad. Asimismo, se ha demostrado que se trata de un empleo que genera recursos propios y resta gastos a la sociedad.

Esa apuesta por el empleo digno encaja perfectamente con la noción de trabajo decente o trabajo digno que ha acuñado la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En palabras de la propia OIT, “el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, tanto para hombres como mujeres”.

“El trabajo diario de las entidades agrupadas en EHLABE ha convertido el Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral en referente a nivel estatal y europeo”

El trabajo diario de las entidades agrupadas en EHLABE ha convertido el Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral en referente a nivel estatal y europeo, y varios han sido los factores que han contribuido a tal éxito. En ese sentido, hemos visto cómo los CEEIS contribuyen de manera directa e importante a la inclusión de las personas con discapacidad y, además, presentan rasgos que los diferencian de los demás CEE (con ánimo de lucro). Esto se plasma sobre todo en las acciones y servicios concretos que realizan (como los servi-

cios de empleabilidad), pero también en la mayor atención y esfuerzos que se dedican a la mejora de la situación de los colectivos que mayores necesidades presentan, y que parten desde una clara desventaja incluso con respecto a otros colectivos dentro de las personas con discapacidad.



Creemos que esa categoría de referente, incluso a nivel europeo, hace al Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral acreedor de la categoría de buena práctica europea, que merece ser difundida y conocida a ese nivel continental.

Por ello, al erigirse el Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral como referente estatal, y estar residenciadas las competencias normativas en la materia en el ámbito del Estado, creemos que en las modificaciones legislativas futuras se debería contar con la interlocución de EHLABE, como representante de dicho modelo.

De todos modos, son varios los retos a los que se enfrentan de cara al futuro los CEEIS, ya que aún queda camino por recorrer con el fin de lograr más y mejor empleo para personas con discapacidad, especialmente para las personas con mayores necesidades de apoyo. Es por estas razones por lo que resulta interesante llevar estos puntos, en forma de éxitos y retos, a las conclusiones finales del estudio.



Factores de éxito del Modelo Vasco

El Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral se encuentra en una posición de referencia en materia de generación de empleo de las personas con discapacidad. Las entidades agrupadas en EHLABE llevan más de 40 años trabajando por el empleo del colectivo, recorriendo un camino que no siempre ha sido fácil, pero que fruto del trabajo realizado, ha conseguido ser referente a nivel europeo.

Uno de los puntos más importantes que debemos destacar es el entorno laboral que han construido a lo largo de estos años, el cual está directamente relacionado con el modelo que defiende el tratado internacional en su artículo 27. Un entorno en el que las personas con discapacidad puedan elegir libremente el trabajo que desean desarrollar.

Del análisis realizado, podemos destacar varios factores que han resultado clave para la buena posición del modelo:

- Entienden, desde los inicios, que la empleabilidad y la realización de una actividad laboral es la herramienta más efectiva para la plena inclusión social de las personas en la sociedad.
- Apuestan por implicar a las personas con discapacidad en la organización y gestión de las entidades, priorizando a las personas con mayores necesidades de apoyo⁴⁵.
- Han trabajado siempre por una gestión altamente profesionalizada, en entornos competitivos y con presencia en casi todos los sectores de actividad. Además, han avanzado en la aplicación de prácticas innovadoras en los procesos de empleabilidad. De esta forma, han conseguido generar empleo y diversas oportunidades de trabajo.
- El trabajo en red y coordinado con los diferentes agentes públicos, sociales y económicos ha resultado fundamental para alcanzar los resultados obtenidos, entre los que se encuentran las Administraciones públicas en diferentes niveles, universidades, tercer sector social de Euskadi, asociaciones y las propias familias, entre otros.
- La financiación es otro de los elementos destacables. Las entidades han contado con un marco estable de financiación pública de los diferentes programas de empleabilidad para las personas con discapacidad. Una financiación que, en el caso de Euskadi, se ha producido a todos los niveles de la Administración pública. Además, la gestión profesionalizada llevada a cabo por las entidades ha hecho posible que los CEEIS sean sostenibles y sólidos financieramente.

⁴⁵ Aquellas con discapacidad física o sensorial en un grado mínimo del 65 %; y las que tengan parálisis cerebral, enfermedad mental o intelectual con un grado igual o superior al 33 %.

Retos del sector

Como hemos podido observar a lo largo del estudio, Euskadi y el Modelo Vasco se encuentran a la cabeza del Estado en materia de generación de empleo para personas con discapacidad, y una de las razones es el trabajo desarrollado junto con las diferentes Administraciones públicas. A pesar de esto, la situación laboral del colectivo sigue sin ser igual al del resto de la población (tasa de empleo, tasa de actividad).

Por esta razón, es necesario trabajar para seguir generando, de cara al futuro, empleo de mayor calidad para las personas con discapacidad, eje fundamental de su inclusión social. Para ello, los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social tienen varios retos por delante:

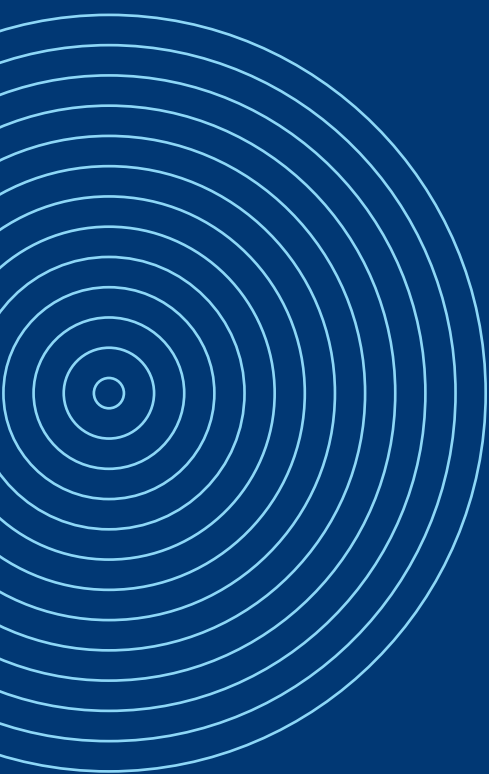
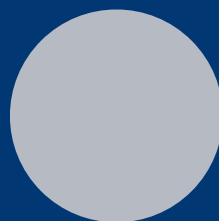
- En relación con el artículo 27 de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, uno de los retos más importantes a los que se enfrentan es el de seguir fomentando un empleo más accesible, abierto e inclusivo; priorizando a las personas con mayores necesidades de apoyo.
- Seguir trabajando en la provisión de apoyos, como son la formación, el empleo con apoyo o la orientación profesional, con el fin de mejorar el acceso al empleo y la transición al mercado ordinario del colectivo que, como hemos podido comprobar, es el objetivo fundamental de los CEE.
- Aumentar el salario medio de todos los colectivos de personas con discapacidad progresivamente hasta equipararla a la media del salario para una persona sin discapacidad, para asegurar a las personas con discapacidad la plena autonomía económica que les permita llevar una vida lo más digna posible. En la misma línea, se debe procurar la generación de mayor valor añadido, y mantener un modelo estable de negociación colectiva con sindicatos.
- Trabajar para crear prácticas innovadoras que generen mayores y nuevas oportunidades laborales.
- En cuanto a la formación, es importante reducir la brecha que existe entre la educación obligatoria y la formación profesional en general. En este sentido, se deberán dar pasos en el desarrollo de apoyos y adaptaciones para una real inclusión de las personas con discapacidad dentro de los espacios normalizados, en especial, en la formación dual.
- Una de las claves para mejorar el acceso al empleo del colectivo es avanzar en la formación certificable y en la formación y aprendizaje a lo largo de la vida.
- Trabajar y mejorar el acceso de las personas con discapacidad a la universidad es otro de los grandes retos en materia de educación.
- Desde el punto de vista de la empresa privada, uno de los retos más importantes es mejorar las tasas de empleo y un mayor cumplimiento normativo en la obligatoriedad de contratación de personas con discapacidad, hecho que repercutiría de forma muy positiva en el tránsito a empresas del entorno ordinario. En este punto, debe buscarse el equilibrio entre las capacidades

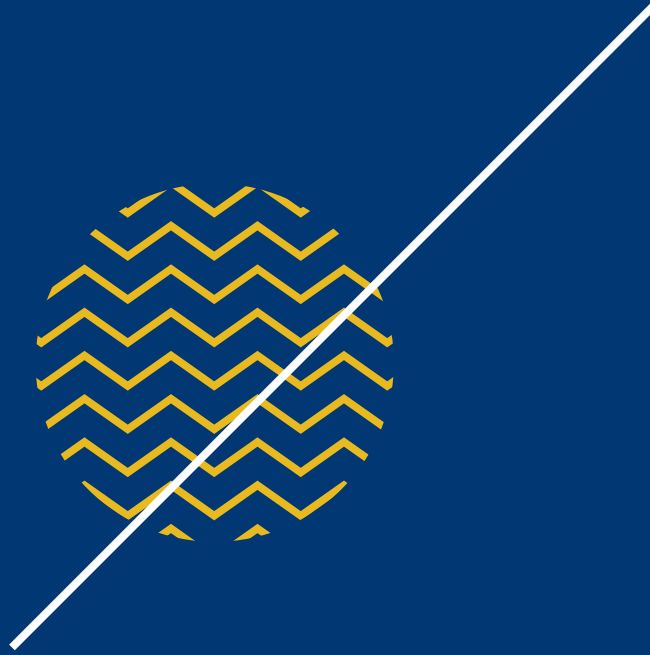
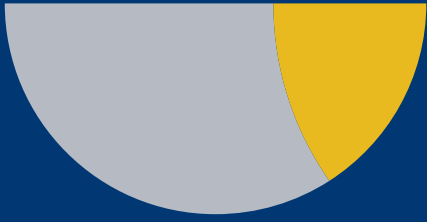
de las personas y las necesidades específicas de las empresas. En este punto, sería vital seguir potenciando la metodología del empleo con apoyo dentro del ámbito de las empresas.

- Impulsar el emprendimiento entre las personas con discapacidad, para que puedan poner en marcha sus propias empresas.
- En el ámbito de las Administraciones públicas se identifican varios retos importantes. Por un lado, alcanzar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público del colectivo, especialmente de las personas con mayores necesidades de apoyo. En este sentido, es muy importante la implicación de las Administraciones públicas y la colaboración entre lo público y privado.
- Por otro lado, un mayor control por parte de las Administraciones respecto al cumplimiento de obligatoriedad de contratación de personas con discapacidad, tanto en la empresa privada como en la Administración pública. Además, se debe insistir más en la aplicación de cláusulas sociales en la contratación pública.
- Asimismo, resulta necesario fomentar dentro de las Administraciones e instituciones públicas figuras de representación del colectivo.
- En cuanto a la normativa vigente, es muy importante mejorar y actualizar algunas de las normativas actuales relacionadas con el empleo de las personas con discapacidad como, por ejemplo, en temas relacionados con las medidas alternativas, el cumplimiento del 2 % o los enclaves laborales, entre otros.
- En lo que respecta al sector de la Economía Social, únicamente los CEE de iniciativa social cumplen con las características y principios que inspiran este modelo, por lo tanto, sería necesario realizar las modificaciones pertinentes en la Ley de Economía Social.
- Los cambios en la Ley de Contratos del Sector Público respecto a los contratos reservados debe convertirse en herramienta prioritaria para la generación de empleo de calidad para las personas con discapacidad, que ayude a mitigar la desigualdad en las tasas macro de empleo del colectivo.
- Por otro lado, teniendo en cuenta los procesos de envejecimiento y/o deterioro prematuro entre el colectivo de personas con discapacidad, es necesario consolidar el modelo para favorecer el envejecimiento activo y la calidad de vida en el empleo. Para ello, será de vital importancia la colaboración entre diferentes agentes, como las familias, Administraciones, tercer sector, etc.
- En cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres, es una realidad la doble discriminación que sufren las mujeres con discapacidad. Para hacer frente a esta situación y mejorar la calidad del empleo y la ocupación laboral, resulta muy importante impulsar acciones de visibilización, sensibilización y empoderamiento, además de fomentar acciones de discriminación positiva que ayuden a disminuir la situación de desventaja en la que viven.

- > Por último, no se puede olvidar el desarrollo que está teniendo el empleo debido a los avances de la tecnología, la robótica, etc. Nos acercamos a un escenario en el que la tecnología cada vez tiene mayor protagonismo, dejando obsoletas muchas actividades que hasta ahora realizaban las personas. Ante esta situación, es necesario trabajar y tomar medidas para adaptarse a los nuevos cambios del futuro y que ayuden a la mejora del empleo de las personas con discapacidad.







Bibliografía





Bibliografía

- > ARAGÓN, C. (2010). “El impacto de la Convención en materia laboral”. En P. Cuenca (Ed.), *Estudios sobre el impacto de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad en el ordenamiento jurídico español* (189-228). España: Dykinson.
- > ARNÁEZ, V. M. y ATXABAL, A. (2013). “Las cooperativas de utilidad pública e iniciativa social. Aspectos administrativos y fiscales”, *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo* (47, 199-228).
- > BENGOTXEA, A. (2017). “El empleo de las personas con discapacidad: régimen jurídico básico y algunos apuntes sobre la problemática latente”. En CIRIEC-España (Ed.), *Empleo, innovación e inclusión en la Economía Social* (73-84). Valencia CIRIEC-España.
- > BENGOTXEA, A. (2014). “Economía Social e inserción laboral de las personas con discapacidad”, *Revista Vasca de Administración Pública* (99-100, 529-547).
- > CALDERÓN, M. J. y CALDERÓN, B. (2012). “Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* (75, 223-249).
- > CORDERO, V. (2012). *Régimen jurídico del empleo de las personas con discapacidad*. España: Tirant lo Blanch.
- > DE FUENTES, C. (2016). “Sobre el concepto jurídico de persona con discapacidad y la noción de apoyos necesarios”, *Revista Española de Discapacidad* (4 (2): 81-99).
- > EUSTAT (2017). “Encuesta De Pobreza y Desigualdades Sociales. EPDS-2016”. OEE del Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Gobierno Vasco.
- > IMAZ, L. (2018). “Reformulando la protección de las personas con diversidad funcional a la luz de la distante Convención de Nueva York de 2006”, *Revista Vasca de Administración Pública* (112, 165-208).

- Inserta, Fundación ONCE (2014). “Transición de Centro Ocupacional a Centro Especial de Empleo”.
- Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas. Universidad Carlos III de Madrid. (2015). “Impacto de la aplicación de la Convención de Naciones Unidas para los Derechos de las Personas con Discapacidad en la regulación de los Centros Especiales de Empleo”. Recuperado de <https://bit.ly/2SzPbbb>
- Instituto Nacional de Estadística (2018). “El Empleo de las personas con discapacidad. 2016. Informe”. Madrid.
- Instituto Nacional de Estadística (2018). “El Empleo de las personas con discapacidad. Año 2017. Nota de prensa”. Madrid.
- KPMG. FEACEM y Fundación ONCE (2013). “El presente y futuro de los Centros Especiales de Empleo”. Recuperado de <https://www.fundaciononce.es/es/publicacion/presente-y-futuro-de-los-centros-especiales-de-empleo>
- LLANO, J. C. (2018). “El estado de la pobreza. Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España. 2008-2017”. 8.º informe EAPN-España.
- MORATALLA, P. (2017). “El modelo vasco de inclusión sociolaboral de personas con discapacidad”, *Revista Vasca de Economía Social* (14, 129-144).
- MORATALLA, P. (2016). “Centros Especiales de Empleo”, CIRIEC-España. *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa* (29, 235-272).
- Observatorio de las Ocupaciones (2018). “Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Datos 2017”. Servicio Público de Empleo Estatal.
- Observatorio Vasco de Economía Social (2018). “Informe anual de la situación de la Economía Social vasca”. OVES/GEEB.
- ODISMET (2017). “La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Anexo de indicadores”.
- Organización Mundial de la Salud (2011). “Informe mundial sobre la discapacidad”. Recuperado de https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/
- TOBOSO, M. y ARNAU, M. S. (2008). “La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen”, *Revista Iberoamericana Filosofía, Política y Humanidades* (10(20)).

Legislación consultada

- Convención Internacional sobre Derechos de las Personas con Discapacidad <http://www.conven-ciondiscapacidad.es>
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. (DOUE, de 30 de marzo de 2010) <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>
- Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública. (DOUE, de 28 de marzo) <https://www.boe.es/doue/2014/094/L00065-00242.pdf>
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. (BOCE, de 2 de diciembre) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>
- Constitución Española. (BOE, de 29 de diciembre) [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)
- Ley 9/2018, de 24 de abril, de modificación de la Ley 11/2003, de 10 de abril, sobre el estatuto de las personas con discapacidad (BOE, de 14 de mayo) <https://www.boe.es/eli/es-vc/l/2018/04/24/9>
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. (BOE, de 9 de noviembre) <https://www.boe.es/eli/es/l/2017/11/08/9/con>
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (BOE, de 31 de octubre) <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE, de 24 de octubre) <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE, de 3 de diciembre) <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1>
- Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.(BOE, de 3 de agosto) <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/08/01/26/con>

- > La Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. (BOE, de 30 de marzo) <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/03/29/5>
- > Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. (BOE, de 27 de diciembre) <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/12/26/49/con>
- > Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. (BOE, de 31 de diciembre) <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/12/29/43/con>
- > Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. (BOE, de 15 de diciembre) <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/12/14/39/con>
- > Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca. (BOE, de 10 de marzo) <https://www.boe.es/boe/dias/2012/03/10/pdfs/BOE-A-2012-3405.pdf>
- > Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. (BOE, de 30 de abril) <https://www.boe.es/eli/es/l/1982/04/07/13>
- > Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. (BOE, de 14 de julio) <https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/07/02/870>
- > Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo. (BOE, de 22 de abril) <https://www.boe.es/eli/es/rd/2006/04/21/469>
- > Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. (BOE, de 20 de abril) <https://www.boe.es/eli/es/rd/2005/04/08/364>
- > Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. (BOE, de 18 de diciembre) <https://www.boe.es/eli/es/rd/2004/12/03/2271/con>
- > 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. (BOE, de 21 de febrero) <https://www.boe.es/eli/es/rd/2004/02/20/290>
- > Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. (BOE, de 26 de enero de 2000) <https://www.boe.es/eli/es/rd/1999/12/23/1971/con>

- 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. (BOE, de 26 de marzo) <https://www.boe.es/eli/es/rd/1999/03/12/427>
- 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 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. (BOE, de 9 de diciembre) <https://www.boe.es/eli/es/rd/1985/12/04/2273>
- 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. (BOE, de 8 de agosto) <https://www.boe.es/eli/es/rd/1985/07/17/1368/con>
- Orden de 16 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en Centros Especiales de Empleo y trabajo autónomo. (BOE, de 21 de noviembre) [https://www.boe.es/eli/es/o/1998/10/16/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/o/1998/10/16/(1))

Jurisprudencia consultada

- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de abril de 2013, asuntos C-335/11 y C-337/11, HK Danmark.

Páginas web consultadas

- CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad): <https://www.cermi.es/>
- EHLABE (Asociación de Empleo Protegido de Euskadi): <http://www.ehlabe.org/es/>
- EUSTAT (Instituto Vasco de Estadística): www.eustat.eus
- INE (Instituto Nacional de Estadística): www.ine.es
- ODISMET (Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo de España): www.odismet.es
- Organización de Naciones Unidas: <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497>
- OVES/GEEB (Observatorio Vasco de Economía Social): www.oves-geeb.eus
- SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal): <https://www.sepe.es/>

Otros

Simposios / Conferencias:

- > EHLABE (Junio de 2017). Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral para personas con discapacidad. *30 Aniversario EHLABE World Café*. Conferencia llevada a cabo en el marco del 30 aniversario de EHLABE, Donostia.

Otros documentos:

- > EHLABE (2017): "Informe de datos EHLABE 2016".



El Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral



eman ta zabal zazu

UPV/EHUko Gizarte
Ekonomia eta Zuzenbide
Kooperatiboaren Institutua

Instituto de Derecho
Cooperativo y Economía
Social de la UPV/EHU

