

# ERGON

**Informe de Evaluación  
del impacto de los  
INCENTIVOS A LA  
CONTRATACIÓN y de  
las POLITICAS  
ACTIVAS DE EMPLEO**

**en las Personas con  
Discapacidad en el marco  
del Empleo Protegido  
desarrollado en  
colaboración con**



**con la financiación**



**Equipos técnicos CONACEE/Fundación Ergon  
Exp: E2022136  
Versión final modificada febrero 2023**

# Contenidos

<b>01</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	.....4
<b>02</b>	<b>ANTECEDENTES</b>	.....5
<b>03</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	.....6
<b>04</b>	<b>MARCO LEGAL</b>	.....6
<b>05</b>	<b>CUESTIONES PLANTEADAS</b>	.....10
<b>06</b>	<b>ANÁLISIS</b>	.....11
<b>07</b>	<b>CONCLUSIÓN</b>	.....22
<b>08</b>	<b>PROPUESTAS</b>	.....25
<b>09</b>	<b>REFERENCIAS</b>	.....27

Este proyecto ha sido desarrollado en el marco de actividades de apoyo y promoción del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas del año 2022, cofinanciado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a solicitud de la Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo. En su elaboración han colaborado:

**La Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo CONACEE** es la organización empresarial más antigua del Sector de los Centros Especiales de Empleo (CEE). Nace en el año 2000 como una asociación sin ánimo de lucro y representa los intereses de más de la mitad de los CEE que operan en España, en los que trabajan 60.000 personas con todo tipo de discapacidades: físicas, psíquicas, sensoriales y/o enfermedades mentales. La misión primordial de CONACEE es la de representar a los Centros Especiales de Empleo, así como fomentar la contratación laboral de personas con discapacidad. En el cumplimiento de esta misión participa en el asesoramiento, mantenimiento y crecimiento de los Centros Especiales de Empleo con el fin de insertar laboralmente al mayor número de personas posible. Además, trabaja para dar a conocer la función que desempeñan estas entidades como insertoras sociolaborales y como agentes socioeconómicos, con el fin de equipararlas, cada vez más, a las empresas ordinarias como opciones válidas de empleo.

**La Fundación Ergon** es una organización multidisciplinar e independiente cuyo objetivo es el de crear un espacio de reflexión y de debate sobre el futuro del trabajo. Nacemos en 2019 como consecuencia del análisis realizado por un grupo de personas que constatamos la necesidad de poner en marcha un proyecto inexistente en nuestro entorno dirigido a resolver un problema complejo que necesita de la colaboración de todos/as. Nuestra misión es la de analizar, construir y proponer soluciones que permitan responder a los retos del mundo del trabajo, poniendo a las personas en el centro. Queremos ser un socio estratégico de las organizaciones públicas y privadas que diseñan, ejecutan y evalúan las políticas de empleo. Y hacerlo bajo los criterios de independencia, innovación, profesionalidad y transparencia. Particularmente estamos convencidos que para conseguir estos objetivos es necesario dedicar esfuerzos a la mejora de las competencias de los profesionales que actúan en la gestión del mercado de trabajo en general y de las políticas activas en particular.

Los contenidos del presente documento se difunden con carácter simplemente informativo, por lo que la Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo y la Fundación Ergon no asumen responsabilidad alguna respecto de los mismos. En particular: la información que aparece en este sitio no constituye una opinión profesional o jurídica y están referidos a la fecha de su emisión. Pese a que la Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo y Ergon han dedicado el máximo de atención a difundir en este informe información actualizada y exacta, no pueden dar garantía alguna a ese respecto. Si se nos comunicase algún error, intentaríamos corregirlo.

La Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo y la Fundación Ergon declinan toda responsabilidad por la utilización efectuada del contenido o información contenidos en este informe. Los usuarios del informe deben, por tanto, tomar todas las precauciones necesarias antes de aplicar dichos contenidos, que utilizan por su cuenta y riesgo.

La información contenida en este informe puede remitir a fuentes externas sobre los que la Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo y la Fundación Ergon no tienen ningún control y por los cuales éstos declinan toda responsabilidad.

**©2022 Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo CONACEE. Fundación Ergon**

# Introducción

La **Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo - CONACEE** es una organización empresarial nacida en el año 2000, constituida como asociación sin ánimo de lucro que **representa los intereses de más del 65% de los Centros Especiales de Empleo (CEEs), que operan en nuestro país y que emplean a más de 60.000 personas** con todo tipo de discapacidades: físicas, psíquicas, sensoriales y/o mentales.

CONACEE apoya una configuración muy amplia y abierta de los Centros Especiales de Empleo, en la que, como admite la normativa española, tienen cabida todo tipo de iniciativas, cualquiera que sea su forma jurídica u origen, respetando la incorporación o no del ánimo de lucro y de la Iniciativa Social o Privada, en la promoción y crecimiento del empleo protegido para las personas con discapacidad, contando entre **sus principales misiones las de representar a sus asociados y la de impulsar la contratación laboral de personas con discapacidad**.

En el marco de su actividad CONACEE viene realizando estudios e informes de relevancia que favorecen: el conocimiento del sector y la adopción, con base a los mismos, de medidas que promuevan la mejor y mayor inserción laboral de las personas con discapacidad a través del empleo protegido. En este sentido, el presente informe pretende realizar **una compilación y un análisis de las diversas evaluaciones sobre el impacto de los incentivos a la contratación en el empleo de las personas con discapacidad** a través de las Políticas Activas de Empleo basado, fundamentalmente, en la labor de los CEEs.

En este contexto, es voluntad de CONACEE desarrollar, no sólo una compilación de los datos, para de esta forma realizar un **análisis contextualizado y comparativo de estas evaluaciones** referidas a parámetros del colectivo de las entidades y de los diferentes territorios basados en fuentes públicas y en los informes y evaluaciones desarrolladas por entidades del sector académico y las realizadas expresamente por la propia entidad, **sino complementar el informe con la propuesta de una serie de iniciativas con objeto de atender mejor las necesidades del colectivo y conseguir una mayor eficiencia en la gestión de los recursos públicos**.

**Bajo estos parámetros, CONACEE ha solicitado la colaboración de la FUNDACIÓN ERGON para el desarrollo del presente Informe.** Un análisis que, como se expondrá más adelante, no se limita al análisis de los datos (pasado), sino también a la formulación de propuestas o iniciativas a implementar (futuro), con el objeto de corregir las ineficiencias detectadas, tanto desde la perspectiva de la información, como de la gestión.

Una colaboración que se fundamenta en el propósito de la **FUNDACIÓN ERGON** de **crear espacios de análisis, reflexión y de debate sobre el futuro del trabajo** y con su misión de **analizar, construir y proponer soluciones que permitan responder a los retos del futuro, situando a las personas en el centro**.

Y en última instancia este informe tiene como objetivo servir como **referencia para la adopción de políticas públicas basadas en resultados contrastados**, que permitan un mayor éxito en la inserción de personas con discapacidad a través de todas las acciones y políticas **con especial atención a la Economía Social representada por los Centros Especiales de Empleo y el empleo protegido**.

# Antecedentes

**La Unión Europea considera la integración social de las personas con discapacidad como una cuestión transversal en todas sus políticas.** Nuestro país ha adoptado (Resolución aprobada en el Consejo de Ministros del 03 de mayo de 2022) un marco de desarrollo de la Estrategia Española de Discapacidad para el periodo 2022-2030, que incluye como un objetivo prioritario el empleo de este colectivo. A día de hoy este acuerdo no ha sido publicado en el Boletín Oficial del Estado **y toda la información relativa al mismo es la que consta en la referencia al Consejo de Ministros que acordó su aprobación, la publicación en la web del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 y la publicación del Real Patronato sobre Discapacidad accesible [en este enlace](#).**

En todo caso, esta **estrategia incorpora como elemento clave el de la inclusión y la participación.** Se orienta a avanzar en la inclusión real y efectiva en la comunidad, para ello persigue impulsar condiciones y medidas en los ámbitos fundamentales de desarrollo personal y social, como la educación, cultura, empleo, salud y vivienda, así como en la plena participación social, política, institucional y comunitaria de la persona con discapacidad. (EJE 1). Mientras que se define como Objetivo (2) del mismo, el incremento de la **“tasa de actividad de las personas con discapacidad avanzando en asegurar su derecho a un empleo digno en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles,** y posibilitando su promoción y desarrollo laboral en igualdad de condiciones”.

Es preciso señalar que en la única línea de actuación que se refiere al empleo protegido en todo el documento, **la iniciativa contiene un grave error de concepto** (ver pág. 72 del documento que contiene la Estrategia) al obviar **que todos los CEEs, y no sólo los de Iniciativa Social, son entidades de la Economía Social.** Un error que se espera se corrija en el momento en que esta Estrategia se publicó en el BOE.

A su vez la **Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024** incluye de manera transversal una serie de medidas y la adecuación del marco normativo para con las personas con discapacidad que previsiblemente formarán parte del Libro Blanco del Empleo y la Discapacidad en el que, según recoge, están trabajando el Ministerio de Trabajo y Economía Social de la mano del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, con las comunidades autónomas, los interlocutores sociales y las entidades representativas del sector.

Pese a ser éste un proyecto de máximo interés, **la participación en la elaboración del Libro Blanco tanto de las Comunidades Autónomas, como la de los agentes sociales, incluida la de CONACEE -que no ha sido invitada a participar-, está siendo mínima o nula,** habiéndose restringido de forma exclusiva su elaboración a dos entidades representativas del sector de la discapacidad ([CERMI](#) y [Fundación ONCE](#)).

En línea con lo indicado en el propio Plan Anual de Empleo para 2022, aprobado por el Consejo de Ministros del pasado 19 de abril, interesa contextualizar todos estos planes y políticas, analizando los resultados que han podido tener determinadas medidas en el pasado, superando uno de los problemas históricos afrontado en esta materia, centrado en la falta de información estadística especializada en este colectivo o lo incompleto y desagregado de las diferentes fuentes. Es preciso visualizar el problema de forma cuantitativa, y cualitativa si se pretende: no repetir errores, gestionar mejor los recursos públicos, y planificar mejor las acciones para el futuro.

Conviene recordar, en todo caso, que este análisis estará dirigido a dar visibilidad a un entorno económico y social integrado hoy por:

**Las más de 1,9 millones de personas en edad laboral que tienen algún tipo de discapacidad.**  
**Los 600.000 profesionales con discapacidad activos.**  
**Los más de 2.200 Centros Especiales de Empleo existentes en España.**  
**Las casi 100.000 personas con discapacidad que hoy trabajan en ellos.**

Todo ello con el objetivo de facilitar su difusión pública al objeto de generar el impulso y el reconocimiento social a la actividad de los CEEs y que finalmente, a través de su impacto en el conjunto de los actores, gestores, los propios centros y los medios de comunicación se convierta en un elemento clave para apoyar al trabajo de concienciación social realizado por CONACEE.

# 03

## Metodología

En este contexto la elaboración del presente informe ha requerido las tareas siguientes:

- **Analizar el contexto** en que se desarrolla el análisis.
- **Recopilar y revisar la documentación e informes existentes sobre la materia, incluidas: legislación, medidas, análisis etc.** (incluidas en la relación recogida en el apartado final "Referencias").
- **Evaluar las medidas** que se han desarrollado en un período razonable y hasta la fecha más reciente en la que se dispone de datos.
- **Comparar y analizar los resultados alcanzados** en una muestra relevante de CCAA.
- Señalar, en su caso, **las dificultades que, encontradas en el desarrollo del trabajo, para, con las fuentes de información existentes, poder dar respuesta a las cuestiones planteadas.**
- Intentar determinar, sobre la base de los resultados identificados, **cuáles de las medidas resultan más eficaces y eficientes.**
- **Identificar riesgos derivados de las medidas** que pueden, incluso generar falta de equidad en el tratamiento de las mismas realidades, proponiendo algunas medidas correctoras.

Por ello se toman en consideración los siguientes criterios:

1. Identificar **en grandes líneas la situación real de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo**, analizando la evolución de las principales magnitudes asociadas al empleo de las personas con discapacidad y dimensionando e identificando las desigualdades y factores de riesgo relacionadas con la inclusión/exclusión laboral.
2. La urgencia de un análisis que permita hacer **uso de las posibilidades que hoy ofrece la tecnología a través de las herramientas de trazabilidad y del uso de la inteligencia artificial** para incrementar la transparencia en la asignación de recursos.
3. La posibilidad de **generar conocimiento que permita determinar las mejores prácticas**, consolidar el aprendizaje sobre las mismas y actuar de referente para las acciones a desarrollar en el futuro.
4. La necesidad de **dar visibilidad y relevancia al empleo protegido** y a las acciones que desarrollan los CEEs, como entidades de la Economía Social declaradas de Interés Económico General.

Y ello tomando en cuenta la necesidad de:

1. **Poner a la persona con discapacidad y a su opción válida de empleo** en el centro de los criterios de eficacia y eficiencia.
2. Buscar la **máxima equidad y eficiencia** en la gestión de los recursos públicos.
3. Definir **criterios de evaluación de los resultados** que puedan ser aplicables con carácter general.
4. **Facilitar la propuesta de iniciativas** que, tomando en cuenta los análisis precedentes, orienten a las acciones de futuro en el ámbito del impulso y apoyo al empleo protegido y a las políticas activas dirigidas a las personas con discapacidad.

En este sentido, el análisis **no se ha limitado a la revisión de lo que se ha hecho (visión académica)**, para lo cual se analizan no sólo los programas y las propuestas y análisis realizados previamente relativos a estas políticas, sino que incorpora la **formulación de propuestas e iniciativas de futuro (visión de gestión)**.

Se anticipa que el informe pretende ser lo suficientemente detallado y profundo, para que de su análisis se puedan inferir las cuestiones siguientes:

- a. **un enfoque realista pero crítico** sobre la realidad actual del empleo protegido en nuestro país,
- b. la **necesidad de disponer de una gestión de datos** que sea más objetiva y detallada y de la que puedan inferirse conclusiones de aplicación general,
- c. la **posibilidad y urgencia de desarrollar análisis sectoriales** por territorios, volumen de recursos, factores sociodemográficos (edad, sexo, formación etc.) y tipos y grados de discapacidad.

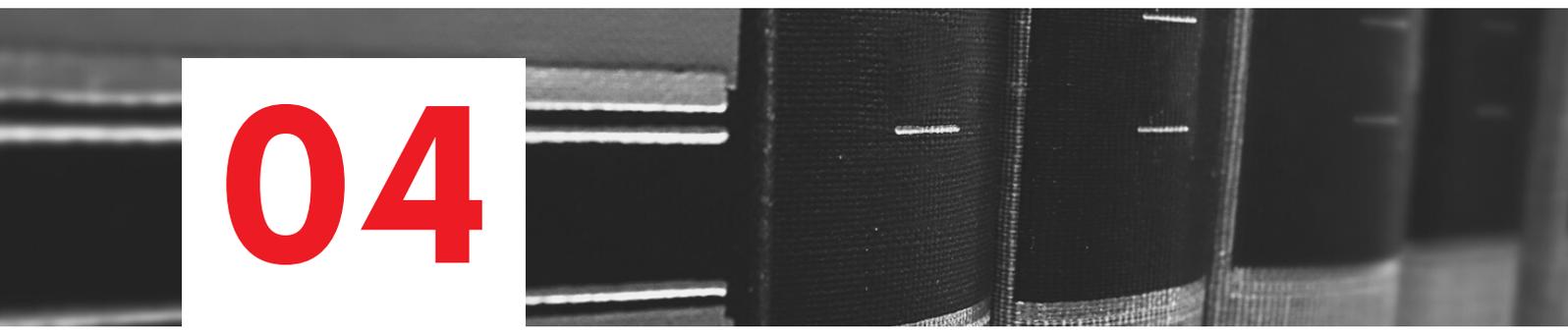
**El plan de trabajo ha incluido la localización y revisión de los datos disponibles de carácter estatal, de las publicaciones oficiales y de las fuentes académicas relevantes apropiadas.** Se ha realizado un contraste y análisis de los datos, publicaciones y fuentes, incluida su validación en los diferentes ámbitos con el objeto de realizar la evaluación de las medidas implementadas en términos de recursos y resultados alcanzados.

Bajo los parámetros señalados, la metodología descrita y plan de trabajo seguido el presente informe contiene los elementos siguientes:

1. **El planteamiento y las respuestas** a una serie de cuestiones formuladas con el objetivo de hacer más eficiente y transparente la inversión/gasto social dedicado a proteger al colectivo de personas con discapacidad.
2. **Un análisis de los datos** (correspondientes a los 5 últimos años) obtenidos de las fuentes disponibles con criterios dirigidos a valorar técnicamente su validez.
3. **La evaluación del impacto alcanzando** tanto a nivel global como a nivel territorial (CCAA).
4. **Un análisis en base a la segmentación sectorial** incluido elementos centrados en los perfiles personales, los tipos y los grados de discapacidad.
5. **La formulación de un conjunto de propuestas** de futuro.

Han sido objeto de objeto de análisis los datos disponibles de fuentes del Servicio Público de Empleo (SEPE) tanto a nivel global, como los correspondientes, como mínimo, a las siguientes CCAA: Castilla-León, Cataluña, Galicia, Madrid, Murcia, País Vasco y Valencia, tomadas como referencia de acuerdo con los requerimientos formulados por CONACEE.

El informe será sometido con posterioridad a su publicación al **análisis y valoración** de un grupo de contraste integrado por un máximo de 9 miembros representantes de CONACEE, de ERGON y del sector público a los que se propondrá una reflexión relativa a la propuesta de medidas o iniciativas de futuro. Sus iniciativas y/o comentarios se introducirán como adenda al presente informe.



# 04

## Marco Legal y Elementos Conceptuales

Desde el punto de vista normativo se han analizado los siguientes textos, relacionados en orden cronológico de presente a pasado:

- La propuesta de nueva Ley de Empleo en trámite de aprobación parlamentaria en estos momentos [https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-112-6.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-112-6.PDF)
- Los Programas Comunes y propios de las Políticas de Activación para el Empleo y, en particular, las ayudas vigentes hasta 2021.
- El Plan Anual de Política de Empleo para 2019 (BOE) <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/15/pdfs/BOE-A-2019-3699.pdf>
- Plan Anual de Política de Empleo para 2018 (BOE) <https://www.boe.es/boe/dias/2018/03/29/pdfs/BOE-A-2018-4390.pdf>
- Plan Anual de Política de Empleo para 2017 (BOE) <https://www.boe.es/boe/dias/2017/12/26/pdfs/BOE-A-2017-15460.pdf>
- Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/3/con>

Asimismo, se ha revisado la normativa marco que regula y ha regulado la implementación los Programas Comunes de las Políticas de Activación para el Empleo de aplicación a los Centros Especiales de Empleo y, en particular, las ayudas vigentes hasta 2021. Y **particularmente el Real Decreto 818/2021, de 28 de setiembre**, que reordena el conjunto de programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo (SNE), siendo por tanto un texto que compila, integra y actualiza la dispersa normativa existentes hasta ese momento y que dedica los artículos 41 a 57 al tratamiento de la discapacidad en todos sus ámbitos.

**Asimismo, la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) publicó en 2018 y 2019 dos informes en el marco del encargo realizado por el Gobierno para evaluar el gasto público, comprometido en la Actualización del Programa de Estabilidad de 2017-2020** que se refieren tanto a las políticas activas. Este último informe dedica un apartado especial (Pag 111 a 136) al análisis del impacto de determinadas medidas en forma de bonificaciones o reducciones en las cuotas a la Seguridad Social en el empleo de las personas con discapacidad, sin embargo no analiza, ni recoge el impacto de otras ayudas o bonificaciones que se implementan, tanto en el marco del empleo ordinario, como en el del empleo protegido, en ejecución de los Programas Comunes y de los Programas Propios de las Políticas de Activación para el Empleo.

La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo (2021-2024) **prevé la adecuación del marco normativo a la reforma de las políticas activas de empleo que conlleva y la realización en un contexto participativo con las comunidades autónomas y los interlocutores sociales**, concretando que se acometerá el análisis, revisión e impulso del marco normativo de programas estatales de Políticas Activas de Empleo dirigidas de manera integrada a favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Un marco que establece los contenidos mínimos de aplicación al conjunto del Estado, en relación con los incentivos al empleo en el mercado ordinario y en el mercado protegido a través de los CEEs y la aplicación de la cuota de reserva en las empresas de puestos de trabajo para personas con discapacidad y medidas alternativas y en el que se proponen, con carácter general iniciativas para:

1. **Incorporar el dato y la Inteligencia Artificial en los procesos de gestión del empleo.** Lo que supone proponer e impulsar dinámicas y acciones dirigidas a mejorar la gestión desarrollada por las Comunidades Autónomas y otros actores del Sistema.
2. La creación de **mecanismos virtuales tendentes a facilitar y favorecer la intermediación laboral (desde ferias de empleo virtuales, oficinas virtuales o digitales, boots de intermediación)** etc.
3. La **exploración y análisis de las mejores prácticas** en la gestión de los recursos públicos y privados y en la concreción de las políticas con el objeto de facilitar su conocimiento global.
4. La **formación y el desarrollo profesional de los/las profesionales** que actúan en las diferentes fases del proceso de Orientación. Dado que no tiene sentido que se dediquen esfuerzos y recursos a mejorar las estructuras físicas y digitales, si no se mejoran las competencias de los/las personas que las gestionan.
5. El desarrollo de **mecanismos e iniciativas dirigidas a favorecer el emprendimiento.** Aunque se reconozca las dificultades existentes en la articulación de medidas dirigidas a favorecer el emprendimiento.
6. **El análisis y la implantación de mecanismos que permitan evaluar bajo formatos objetivos y homogéneos la eficiencia y los resultados de las acciones, planes y programas desarrollados.** Un aspecto en el que existe un amplio acuerdo social y que es una de las medidas más destacables formuladas por los informes desarrollados por la AIReF sobre Políticas Activas.

En este ámbito, es incuestionable que **las Políticas Activas de Empleo son esenciales para la inserción laboral de las personas desempleadas, con especial incidencia en los colectivos con mayores problemas de acceso al mercado laboral, entre ellos las personas con discapacidad.**

**La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 supone un cambio relevante** en la medida en que da un sentido mucho más concreto a la misión del Conjunto del Sistema de Gestión del Empleo. Un sistema que ha de contribuir al desarrollo de las políticas de empleo, mejorar en la gestión de los sistemas de protección y garantizar la información sobre el mercado de trabajo, en colaboración con el conjunto de agentes públicos y privados que colaboran en el sistema.

Sin perjuicio de lo anterior, en el Plan Anual de Política de Empleo para 2022, aprobado por el Consejo de Ministros el 19 de abril se prevé el desarrollo de una serie de objetivos y los servicios y programas que se han definido de forma alineada con los seis ejes definidos en el artículo 10 del texto refundido de la Ley de Empleo, **(formando parte del Eje 3 Oportunidades de Empleo) los Programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado protegido (CEEs).**

De forma adicional, en el año 2022, periodo de vigencia del recientemente aprobado Plan Anual, está prevista la realización de una evaluación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, y de los planes anuales que la desarrollan, que se suma al sistema integrado de seguimiento y evaluación recogidas en el propio Plan Anual.

Paralelamente se ha hecho una revisión exhaustiva de las diferentes fuentes disponibles (estudios, informes, artículos, etc.) reflejadas en el apartado final "Referencias".

Por último, debe destacarse que en la propuesta de la **Estrategia Española de Discapacidad** que, según se ha indicado anteriormente, no ha sido objeto de publicación en el BOE en el momento de la redacción del presente informe, se definen (EJE1) los objetivos siguientes:

- (1) Asegurar la educación inclusiva.
- (2) Abordar la reforma de la legislación sobre el apoyo a la discapacidad incorporando nuevos formatos y modelos de contratación.
- (3) Revisión de las cuotas de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en los entornos normalizados.
- (4) Modificación de los criterios de acceso de las personas con discapacidad al sector público con el objeto de que este sea el equivalente al porcentaje de la población con discapacidad activa.
- (5) Un nuevo marco normativo para la inserción del colectivo en las entidades del tejido social.
- (6) Incorporación en la negociación colectiva de los elementos necesarios para que se establezcan instrumentos que favorezcan la discapacidad.
- (7) Reformar el sistema sancionador para corregir las ineficiencias que se producen en este ámbito.
- (8) Mejorar la adecuación de los centros de trabajo a los efectos de facilitar el trabajo de las personas con discapacidad.
- (9) Formación de los representantes sindicales, los profesionales de la Inspección de Trabajo etc. para desarrollar su sensibilidad hacia la discapacidad.



# 05

## Cuestiones planteadas

Las cuestiones que se pretenden analizar con el presente informe son:

**¿Existe una correlación/impacto entre las diferencias de presupuesto asignado a las ayudas al empleo protegido entre las diferentes CCAA en el empleo de las personas con discapacidad? En otras palabras ¿Existe una relación directa entre inversión/gasto y empleo? ¿A que conclusiones se puede llegar?**

**¿Existe una relación directa entre población, número de personas con discapacidad y volumen de personas contratadas? ¿Es posible tener respuesta a esta pregunta? ¿Qué pasa con la inversión? ¿Existe una correlación entre inversión y crecimiento del número de CEEs? ¿Cuáles son las conclusiones y o propuestas que es posible deducir?**

**¿Es posible detectar impactos diferentes en función de las medidas implementadas y de los distintos niveles de discapacidad? ¿Qué se debe hacer para poder medir este impacto? ¿Qué correlación existe entre tipos de discapacidad, tipos de contrato o formatos de ayuda?**

**¿Existe alguna correlación relevante entre el empleo en las empresas "ordinarias" respecto al de los CEEs? y paralelamente ¿Existe alguna correlación entre el empleo en los agentes vinculados a la Conacee y los otros grandes agentes en el ámbito de la discapacidad?**

**¿Por qué no existe una estrategia de comunicación y coordinación en la gestión de los datos? ¿Por qué la información es poco transparente? ¿Qué hay que hacer para corregir este problema?**

**¿Por qué no se dispone de información sobre las políticas activas dedicadas al colectivo de discapacidad? ¿Cuáles son los resultados alcanzados? ¿Qué se debería de hacer para corregir este problema?**

Estas cuestiones, de forma directa o indirecta, deben tener respuesta en el contenido del siguiente apartado.

# Análisis

Los últimos datos sobre la situación en materia de empleo de la discapacidad en España se recogen en el Informe del INE, relativo al año 2021, el Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) **accesible en este enlace** siendo reseñables a estos efectos los siguientes:

- Personas con discapacidad (en edad laboral: 16 a 65 años): 1.929.400
- Personas con discapacidad activas: 668.000
- Tasa actividad de las personas con discapacidad: 34,6%
- Tasa actividad de la población general: 77,7%
- Tasa de desempleo de las personas con discapacidad: 22,5%
- Tasa de desempleo de la población general: 14,7%

No existen grandes diferencias en lo relativo a las tasas de actividad entre las personas con discapacidad y la población en general en términos de edad, sexo y formación.

Los datos señalados, se corresponden con los que también recoge el **Informe Olivenza elaborado por el Observatorio de la Discapacidad accesible en este enlace**, el cual, específicamente, destaca las dificultades de analizar y compilar la información sobre la discapacidad en España como consecuencia de (a) las dificultades de acceso a las fuentes de información, (b) la inclusión del gasto en discapacidad en diferentes partidas presupuestarias, tanto a nivel estatal, como autonómico, y (c) la falta de criterios claros y homogéneos para presentar la información.

Estos datos y percepciones deben de ponerse asimismo en relación con el informe de la AIReF sobre los incentivos a la contratación ya indicado. **Un informe centrado en el análisis de la inversión/gasto de recursos públicos dedicados a la gestión de la discapacidad** y que permite distinguir entre (a) las acciones dedicadas al fomento del empleo en los entornos ordinarios, (b) la promoción del empleo protegido. **Es reseñable que la AIReF no hace ninguna distinción entre las distintas tipologías de CEEs.**

Los hitos más significativos que señala este informe son los siguientes:

- **Los incentivos al empleo ordinario no tienen una incidencia relevante en materia de contratación**, pero si tienen efectos positivos en el mantenimiento de los puestos de trabajo.
- Las bonificaciones y reducciones de las cuotas a la Seguridad Social vinculadas a la discapacidad **suponen el 40% del gasto total en incentivos a la contratación con un total de 250.000 beneficiarios y un coste total de 800M de €**
- En la empresa **ordinaria casi dos tercios de los contratos de personas con discapacidad bonificados corresponden a los tipos de discapacidad más leves.**
- **No existen datos análogos sobre el empleo protegido**, donde se concentra el colectivo de personas con discapacidad más severa.

Es significativo, por lo demás, el análisis que hace de la distribución del gasto entre los diferentes actores.

- a. El empleo ordinario: 36% del gasto (41% beneficiarios)
- b. Los CEEs suponen el 42% del gasto (48% del total de beneficiarios)
- c. La Once significa el 21% del gasto (9% de beneficiarios)

Se trata de unas diferencias que deberían de ser analizadas en profundidad y que no pueden ni deben ser "resueltas" con la afirmación de que son consecuencia del diseño o la fórmula de cálculo de unos incentivos que determinan las reducciones a las cotizaciones sociales y su aplicación a perfiles y niveles salariales diferentes, pues, tanto los CEEs, como la ONCE tienen una bonificación del 100% de la cuota.

Las propuestas más relevantes de este informe de la AIReF son:

- a. **Rediseñar los incentivos a la contratación** en un contexto en el que se ponen en cuestión su eficiencia con carácter general.
- b. **Mantenerlos estrictamente para los colectivos con mayores niveles de riesgo**, poniendo el foco en los colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado (entre otras las personas con discapacidad).
- c. Este impulso debe de **centrarse específicamente en el empleo protegido**, donde no existe una política de discriminación de cuotas según el grado de discapacidad.
- d. **Este trato diferencial podría contemplar tanto aspectos individuales como colectivos**, lo que supondría dar mayores apoyos a los centros que empleen un mayor porcentaje de personas con discapacidad severa.
- e. **Mejorar la disponibilidad de información** sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad contemplando los datos derivados del empleo en los entornos ordinarios.

También conviene hacer también un zoom concreto sobre las bonificaciones en cuotas de Seguridad Social, y cómo están reguladas:

Centros Especiales de Empleo. El artículo 2. Apartado 3 de la ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo establece una bonificación del 100% de las cuotas de Seguridad Social de los trabajadores con discapacidad de CEE, con independencia de que sus contratos sean indefinidos o temporales.

ONCE (Entidad con mayor número de trabajadores con discapacidad en España). Por analogía, y aunque la ONCE no es formalmente un Centro Especial de Empleo, sus trabajadores tienen unas bonificaciones equivalentes a las de los CEE.

Empleo de Personas con Discapacidad en empresas ordinarias. Los apartados 1) a 5) del artículo 2.2. de la mencionada Ley 43/2006, establecen unas bonificaciones (ver tabla) para cada trabajador con discapacidad contratado.

De esta forma, el sistema de bonificaciones a la contratación indefinida contemplado en la reforma de los incentivos a la contratación sigue el mismo esquema de la ley 43/2006, salvo dos novedades: los contratos con personas con capacidad intelectual límite y los incentivos a la readmisión de personas tras haber extinguido su contrato por incapacidad permanente total o absoluta. Un sistema de bonificaciones que, en todo caso, plantea muchos problemas y que resulta ser un elemento de debate entre el Gobierno y los diversos agentes que actúan con los colectivos más desfavorecidos y en entre ellos los y las personas con discapacidad.

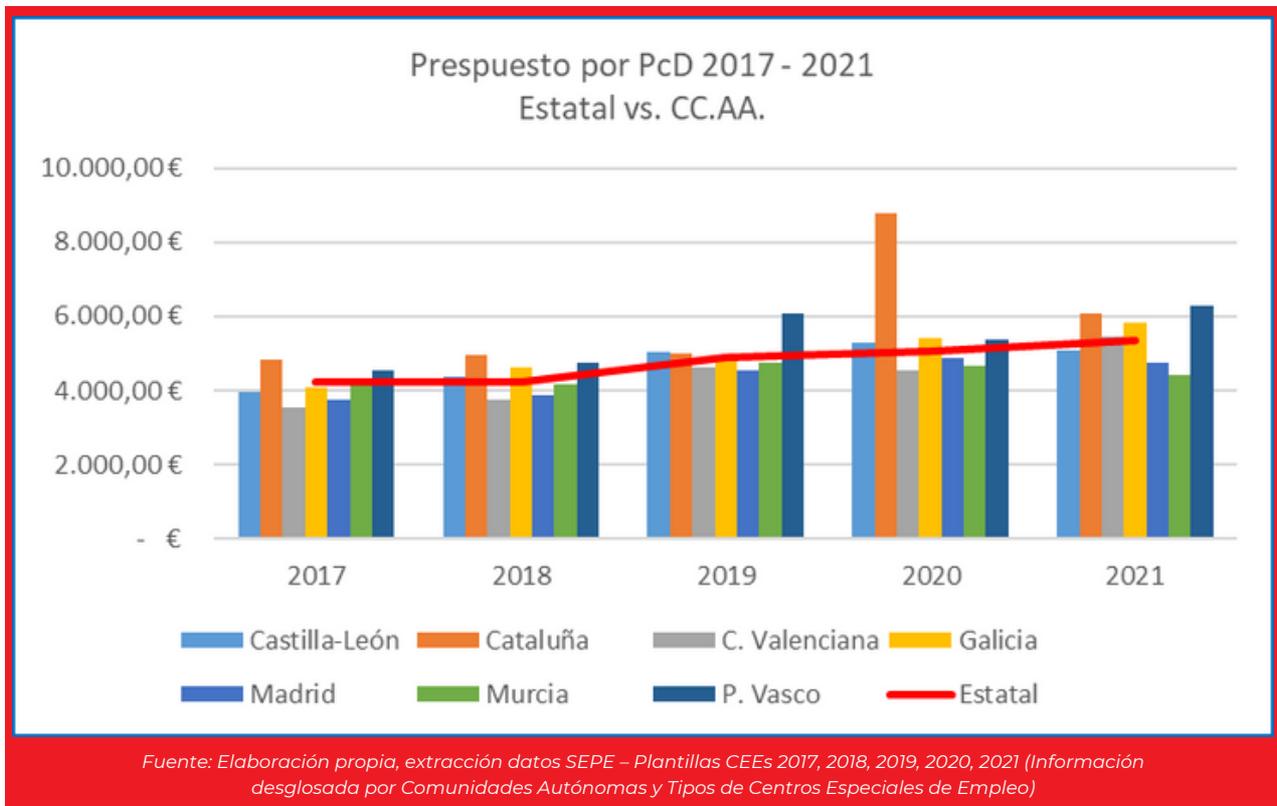
Para finalizar este apartado hay que hacer referencia a que en el Informe del Instituto Cerdá sobre Políticas Activas y Empleo, que puede ser valorado como **el análisis más relevante y completo sobre las estas políticas desarrollado en nuestro país**, no figura ningún elemento que recoja al análisis de los resultados de las políticas activas dirigidas al colectivo de personas con discapacidad.

Tomando en cuenta todo lo dicho hasta este momento y la referencia a los ámbitos territoriales descritos en el apartado anterior se recogen a continuación algunos de los datos más relevantes a los fines de este informe:

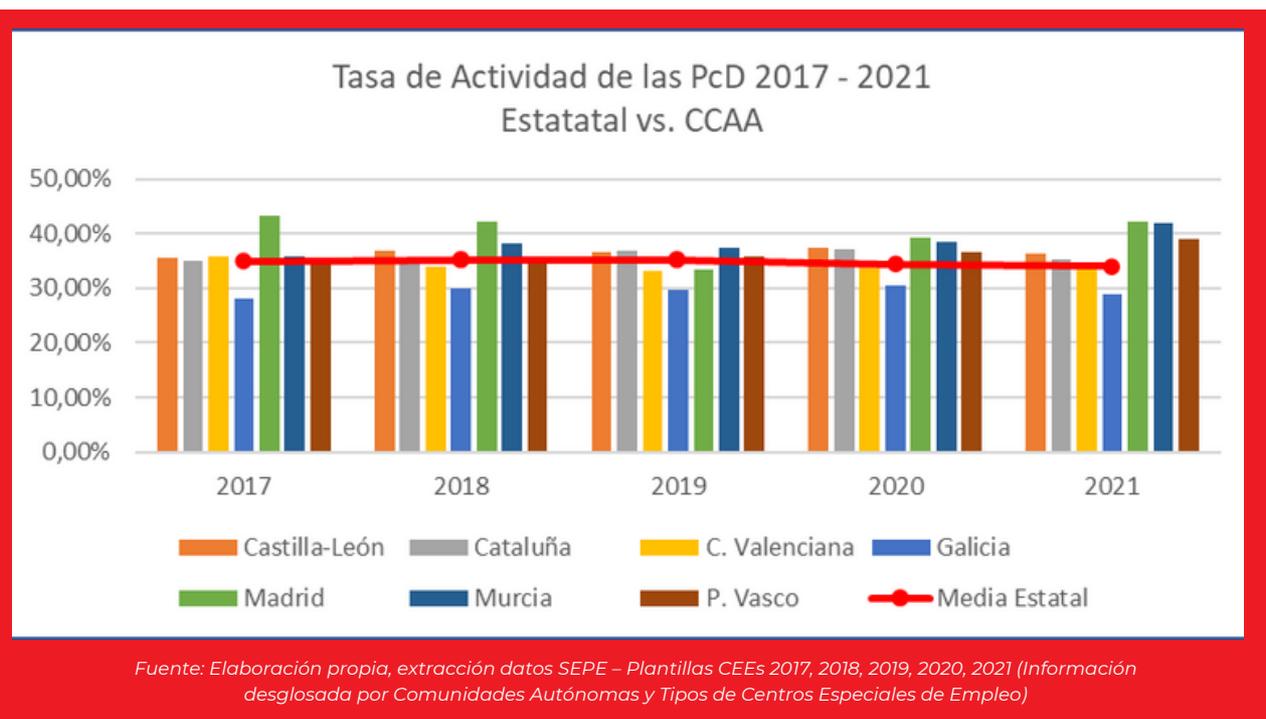


## ASPECTOS GENERALES

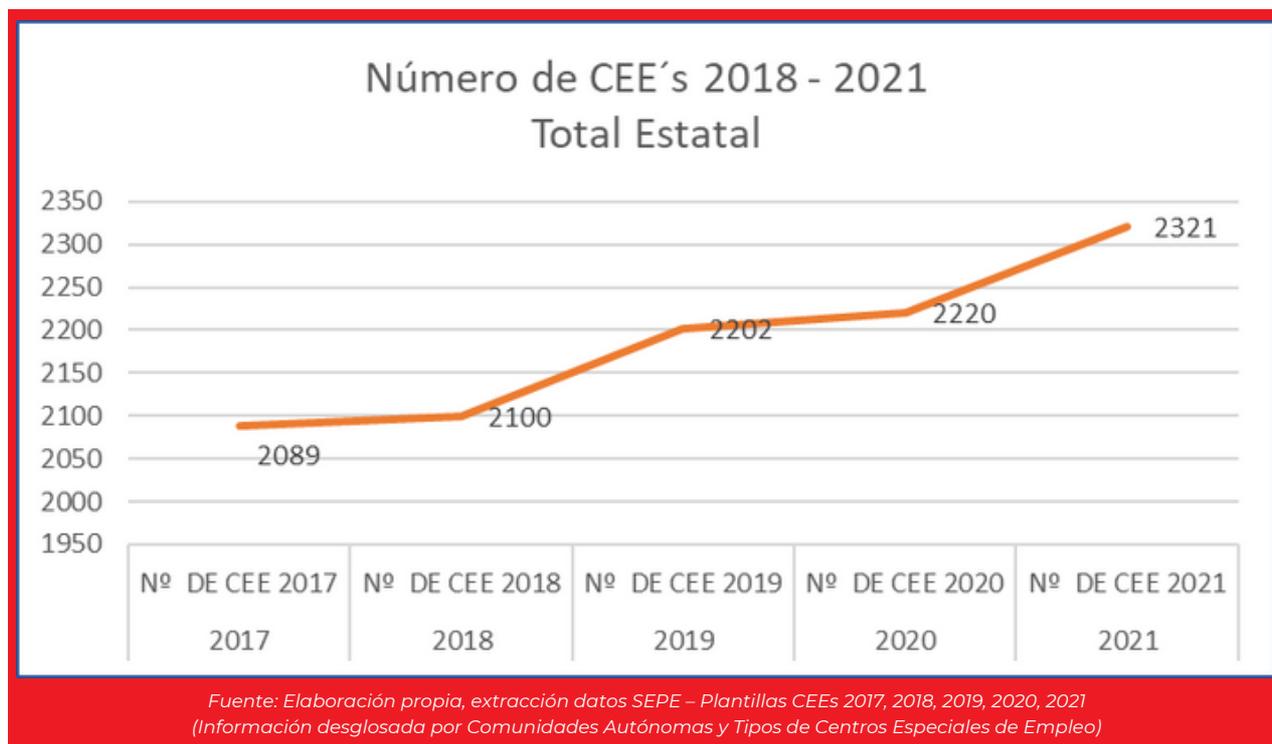
**(1) El conjunto de recursos destinados a financiar la inserción laboral de las personas con discapacidad por medio del empleo protegido en los CEEs, a través de los Programas Comunes ejecutados por Comunidades Autónomas, ha seguido una tendencia creciente entre los años 2017 y 2021 mientras que nos llama la atención el hecho de que, en el año 2020 a pesar de la pandemia, no se reduce. En todo el período crece un 26,07%.**



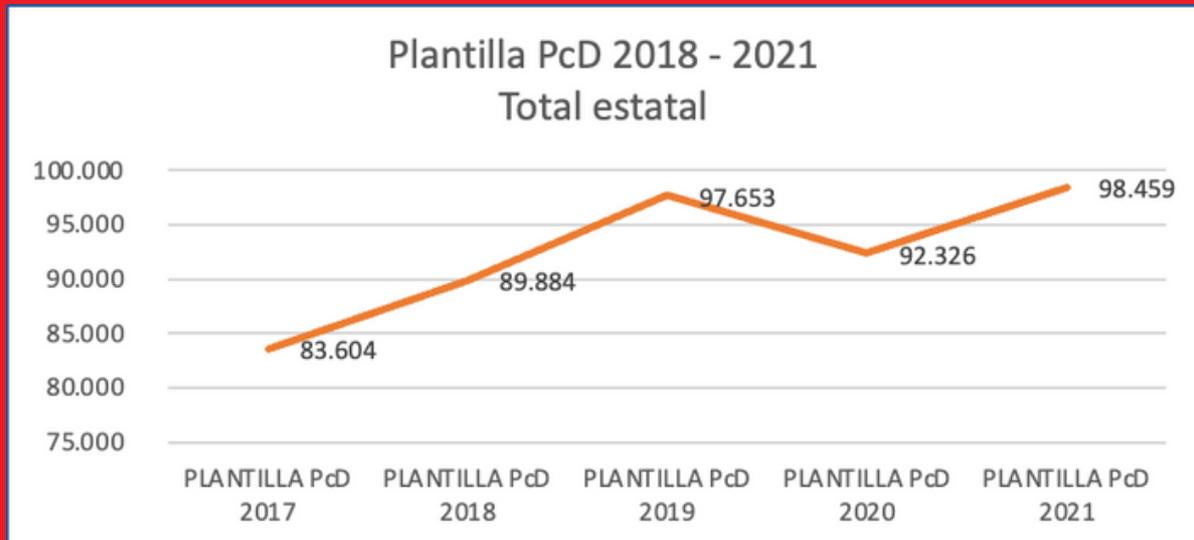
**(2) La tasa de actividad las personas con discapacidad entre 2018 y 2021 crece un 2,7% Lo que es un crecimiento bajo y que muestra que poco se está haciendo para conseguir tasas de actividad en este colectivo que se acerquen lo más posible a la tasa de actividad de la población general. Téngase en cuenta que ésta es más del doble 76% frente al 34% en el colectivo de personas con discapacidad.**



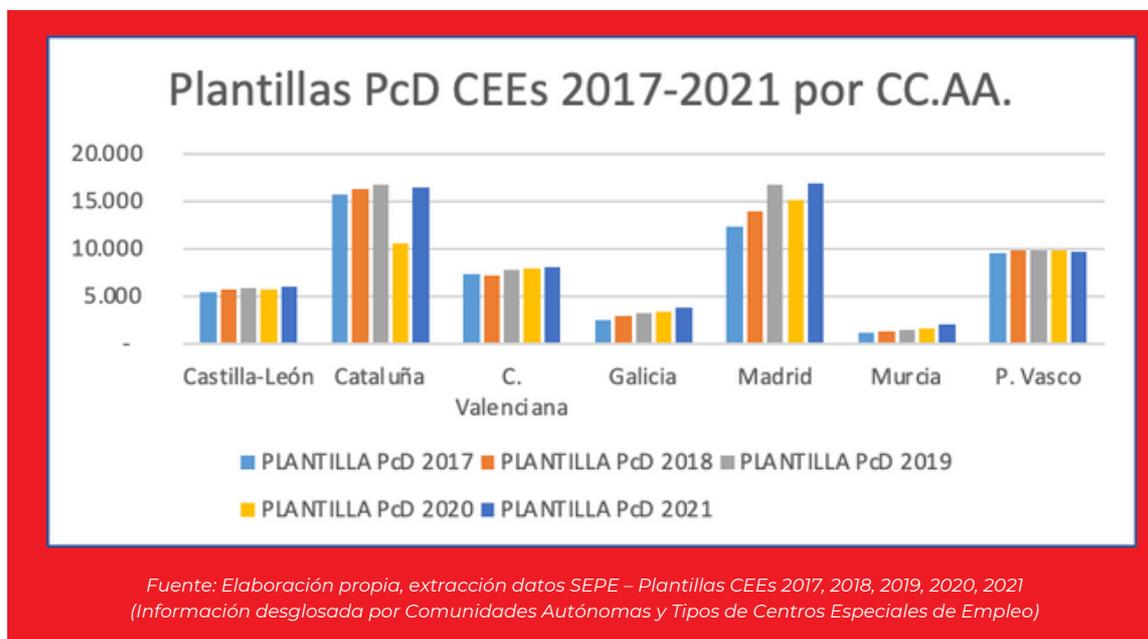
**(3) Entre el 2017 y el 2021 el número de CEEs ha seguido creciendo, sufriendo el año 2020 (año de pandemia COVID) una congelación, y produciéndose una rápida recuperación en 2021. El crecimiento producido desde el 2017 al 2021 es de un 15,23% pasando de 1.063 a 1.225 (dato extraído de las CC.AA analizadas) aunque el total estatal (un 11,10% de crecimiento) queda reflejado en la gráfica siguiente:**



(4) En cuanto al **número de personas con discapacidad contratadas en los CEEs entre los años 2017 y 2021** también es creciente, con la salvedad que en el año 2020 se produce una caída considerable como consecuencia de los efectos del COVID en el que se paraliza la actividad en todos los sectores. Sin embargo, se constata que se vuelve a niveles similares de contratación durante el 2021. **El crecimiento producido en contrataciones es de un 15,77% en las CCAA analizadas.**

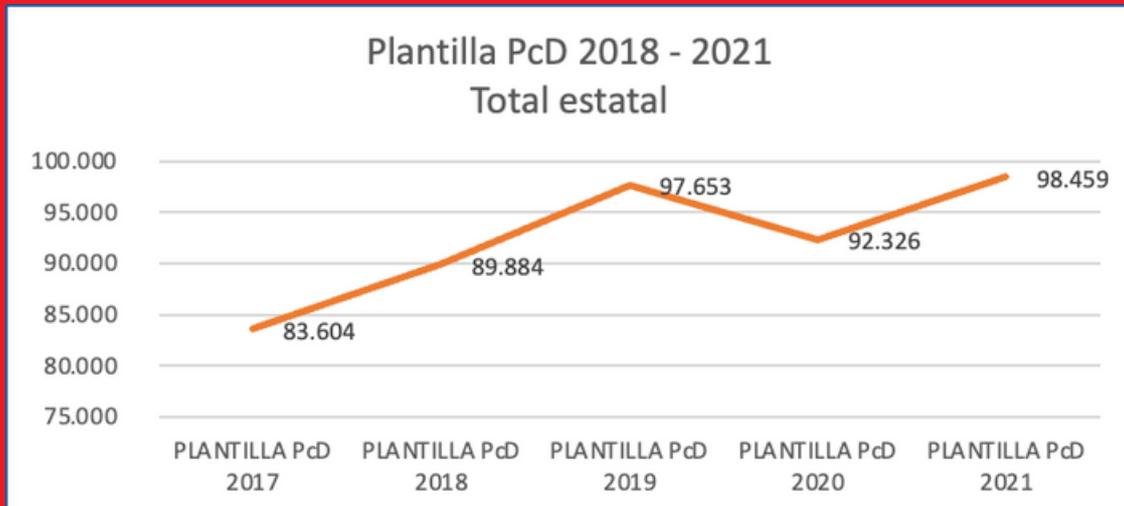


Fuente: Elaboración propia, extracción datos SEPE – Plantillas CEEs 2017, 2018, 2019, 2020, 2021  
(Información desglosada por Comunidades Autónomas y Tipos de Centros Especiales de Empleo)

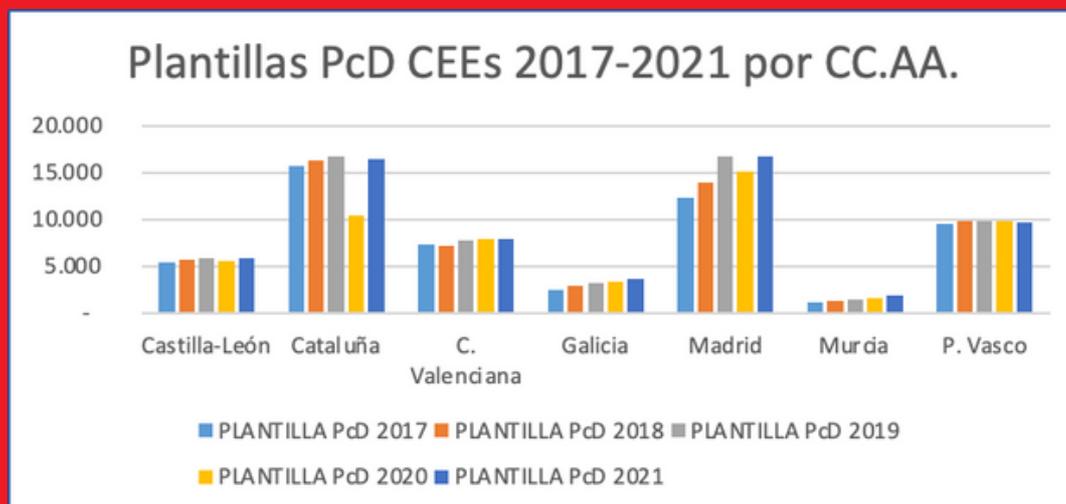


Fuente: Elaboración propia, extracción datos SEPE – Plantillas CEEs 2017, 2018, 2019, 2020, 2021  
(Información desglosada por Comunidades Autónomas y Tipos de Centros Especiales de Empleo)

Las inversiones son crecientes, con la característica que en el 2020 es ligeramente superior a la del 2019 (no hay bajada, ya que se considera que se gestionan sobre presupuestos definidos en el año precedente). En todo caso, **el incremento en subvenciones es superior al del total de las personas contratadas que sólo ha crecido un 15,77%** Parte de este incremento podría venir justificado en la necesaria corrección de la dotación para compensar el impacto de las revisiones que se han realizado en el SMI (un 46,75% en el período analizado) y en la incorporación de incentivos adicionales destinados a personas con discapacidad de difícil inserción.

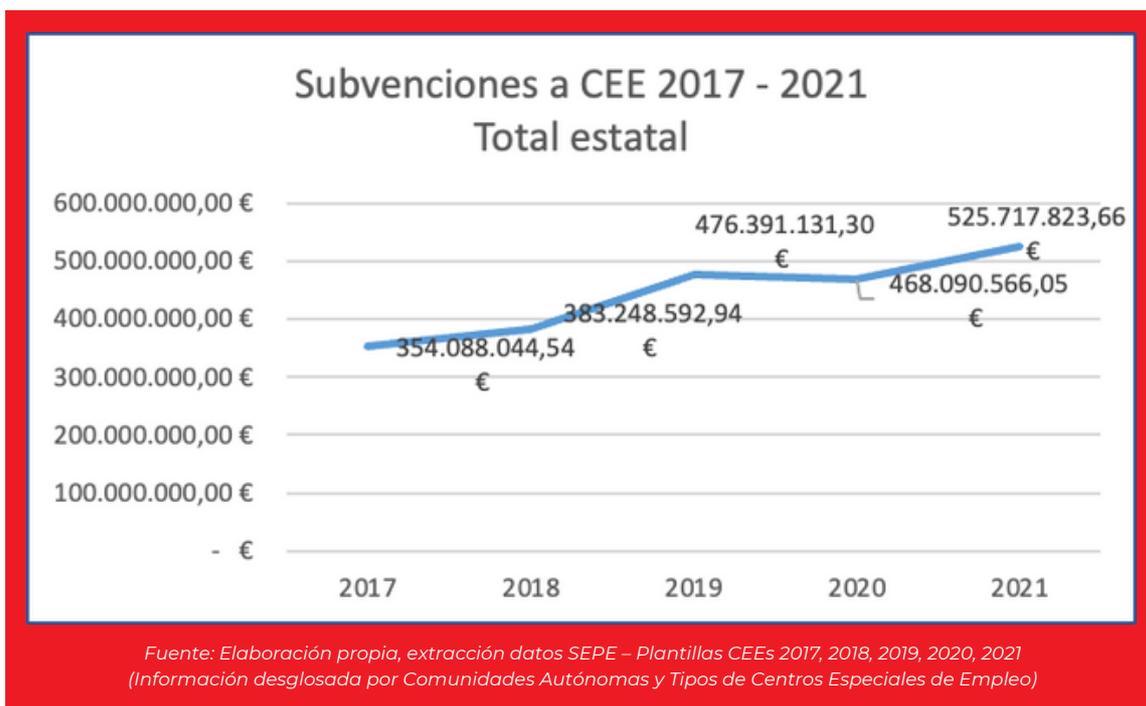


Fuente: Elaboración propia, extracción datos SEPE – Plantillas CEEs 2017, 2018, 2019, 2020, 2021  
(Información desglosada por Comunidades Autónomas y Tipos de Centros Especiales de Empleo)



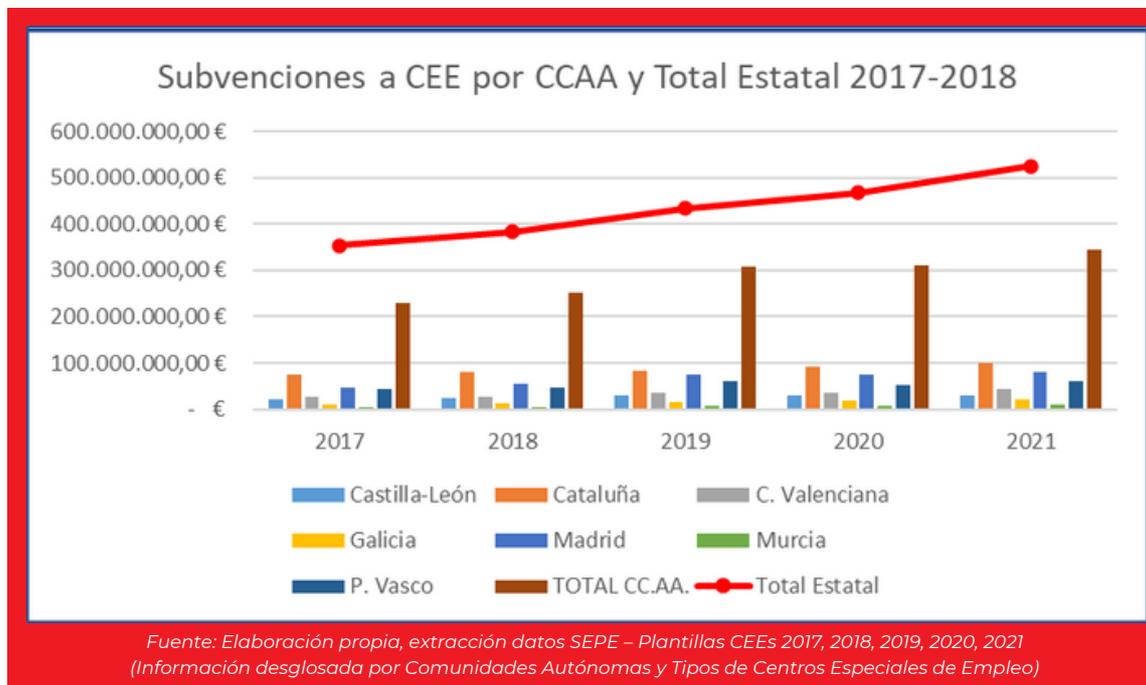
Fuente: Elaboración propia, extracción datos SEPE – Plantillas CEEs 2017, 2018, 2019, 2020, 2021  
(Información desglosada por Comunidades Autónomas y Tipos de Centros Especiales de Empleo)

Según lo anterior, podría deducirse que el crecimiento de la contratación se produce, a pesar de que no se está aumentando la dotación presupuestaria de forma proporcional, con la consiguiente la reducción de las ayudas, en términos relativos, que no compensan suficientemente el impacto del incremento del SMI.



(5) No es posible localizar y acceder a información cualitativa que permita tener una visión evolutiva de la actividad desarrollada en el marco del “trabajo protegido” y mucho menos, que nos permita interrelacionar y comparar la eficiencia del gasto/inversión en base a factores como: tipos de discapacidad (psíquica, física o sensorial), demográficos (edad, sexo, formación etc.), y grados de discapacidad.

(6) Sin embargo, en términos de inversión/gasto, tasa de actividad y la relación entre ambos, sí que se ha elaborado el siguiente gráfico que resulta clarificador, ya que permite hacer una comparación entre diferentes comunidades autónomas y disponer de un análisis del conjunto del Estado.

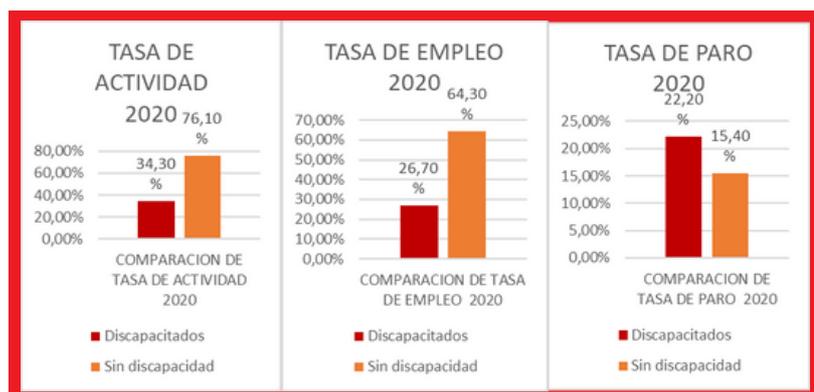


Tanto a nivel estatal, como a nivel del grupo de autonomías estudiadas (Castilla-León, Cataluña, C. Valenciana, Galicia, Madrid, Murcia y País Vasco) desde el año 2018 al 2021 han **crecido en inversión cercana en más de 142 millones de euros, lo que representa un 37% de incremento**. Queda claro que se hace un gran esfuerzo en este ámbito social.

Esta inversión se ha reflejado en el número de CEEs (tanto en nuevos Centros como en su mantenimiento y en los puestos de trabajo ya existentes), creciendo un 10,52% a nivel estatal, y en el número de personas con discapacidad contratadas en este tipo de centros, creciendo un 9,54% el número de contratados. No obstante, **se constata que la Tasa de Actividad no se ha incrementado proporcionalmente sin que se disponga de elementos para analizar este dato**.

Respecto a **la tasa de desempleo de las personas con discapacidad no existe una coherencia entre las diversas fuentes. Nuestra percepción es la de que hay una cierta estabilidad o incluso tendencia al crecimiento** (independiente de la evolución económica). **Ello puede responder a diversas causas: desde un mayor interés/disponibilidad de las personas con discapacidad hacia la actividad laboral, hasta la falta de control de las obligaciones de contratación de las empresas “ordinarias”**.

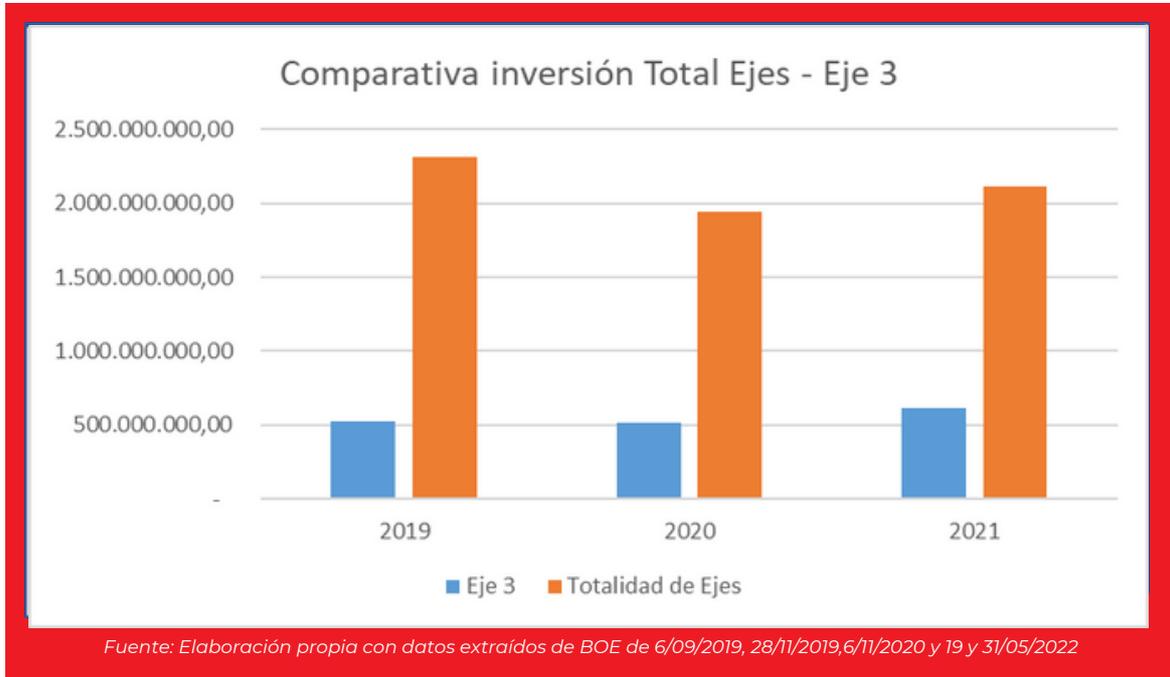
Para finalizar este análisis presentamos el siguiente un gráfico que permite señalar las diferencias en **la tasa de actividad, los niveles de ocupación y los de desempleo** entre el conjunto de la población y la población con discapacidad.



### COMPORTAMIENTO DE LA FINANCIACION EN EL EJE3 DEL PAPE

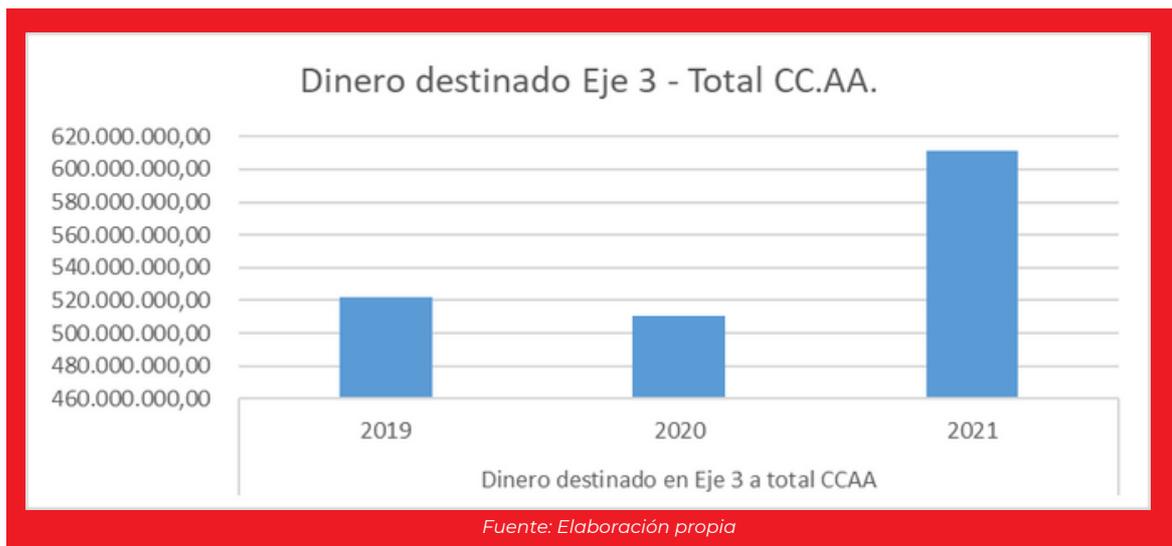
(1) El conjunto de la financiación que el Estado destina a las Políticas Activas en su conjunto (excluidas las bonificaciones y reducciones de las cuotas a la Seguridad Social, objeto del informe del AIReF), y al Eje 3, en particular, con cargo al cual se financian, entre otros, los Programas dirigidos a la promoción y mantenimiento del empleo, han tenido la siguiente evolución entre 2019 y 2021:

**Comparativa de la inversión del Total de Ejes con el destinado al Eje 3**



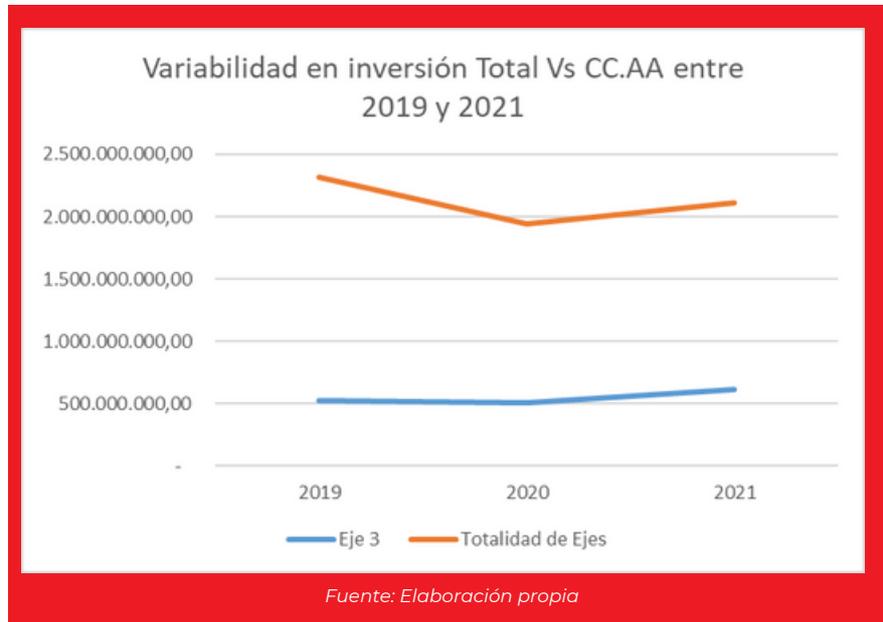
(1) El conjunto de la financiación que el Estado destina a las Políticas Activas en su conjunto (excluidas las bonificaciones y reducciones de las cuotas a la Seguridad Social, objeto del informe del AIReF), y al Eje 3, en particular, con cargo al cual se financian, entre otros, los Programas dirigidos a la promoción y mantenimiento del empleo, han tenido la siguiente evolución entre 2019 y 2021:

**Inversión Eje 3 Total de todas las CC.AA.**

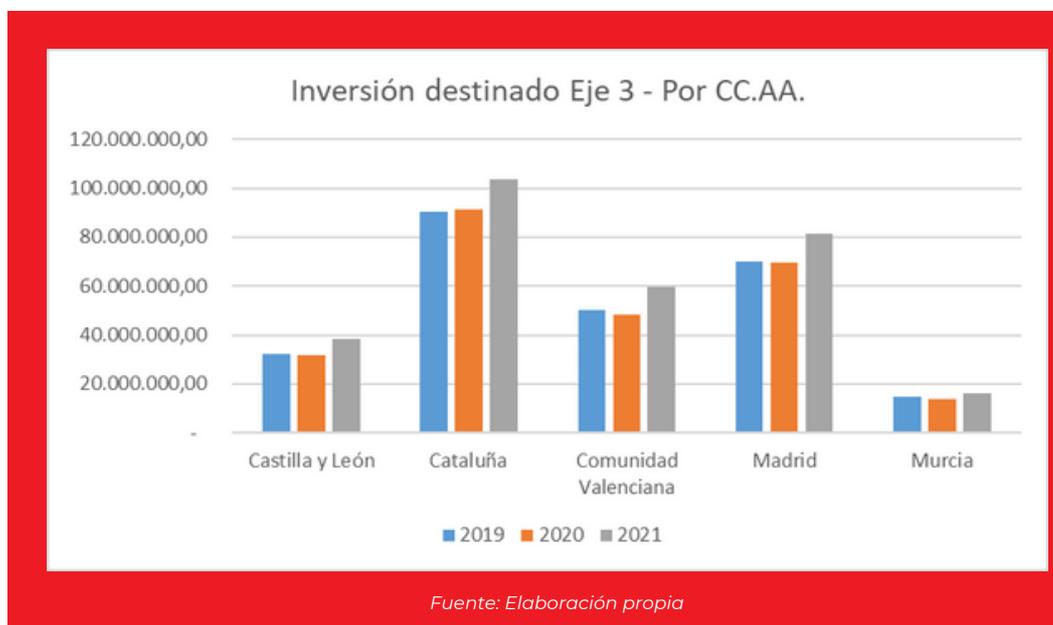


(2) Mientras que el Eje 3 se ha comportado como hemos descrito anteriormente: (entre 2019 y el 2020 decae suavemente para tener una fuerte recuperación en 2021) la inversión total tiene una caída (-16%) en el año 2020 y una subida posterior del 8,56%

(3) El importe total (Suma de inversión en todos los Ejes) de la inversión el año 2019 ascendió a 2.314.728.837 millones de euros, produciéndose una caída de la inversión en el 2020 a 1.944.461.523 millones (supone una caída del -16% respecto al año anterior), y generándose el año 2021 una nueva recuperación de la inversión hasta los 2.110.827.030 millones de euros. En el siguiente gráfico vemos cómo a nivel estatal este dato es más acentuado en variabilidad que entre las CC.AA. analizadas.

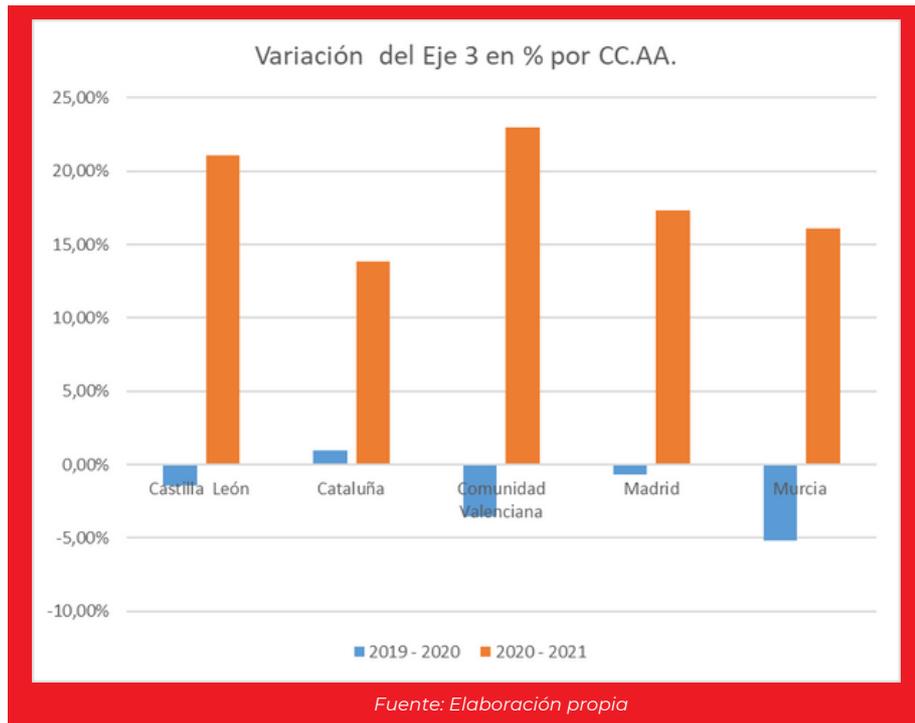


(Hay que señalar que este Eje 3 ha representado de media en el período analizado (2019 - 2021) un 25,81% del total de la inversión.



Las variaciones en los porcentajes de inversión del Eje 3 por comunidades autónomas es el siguiente:

Las variaciones en los porcentajes de inversión del Eje 3 por comunidades autónomas es el siguiente:



Si ponemos en correlación los importes que se destinan al Empleo Protegido con la financiación del Eje 3 que señalábamos en el primer apartado identificamos que representan de media un 26% del total del Eje 3 en el período analizado. Entre el grupo de CCAA analizadas la media de lo que representan sobre el total del Eje 3 del grupo es similar.

En todo caso del análisis cualitativo realizado podemos extraer algunas consideraciones:

- No constatamos grandes diferencias en los índices de actividad, aunque sí que es **posible concluir que hay una relación directa entre inversión y tasas de actividad**. Sin embargo, con la información obtenida no nos es posible elaborar un índice de eficacia de la inversión.
- Los datos extraídos del INE muestran que **entre 2018 y 2021 se percibe una leve mejoría (dos décimas) en la inversión en la discapacidad** mientras que la general se ha mantenido estable.
- La brecha de actividad (diferencia de tasa de actividad) tampoco ha registrado cambios sustanciales y se mantiene en el 43%.
- Con la información disponible **consideramos que el volumen de los fondos (incentivos) no actúan como motor de la activación de las personas con o sin discapacidad. Parece contradictorio, pero esta es la conclusión que se obtiene de los datos.**

Otras constataciones que se obtienen de la información analizada son las siguientes:

- El aspecto **género no es tan relevante como en la población en general. Aunque sí lo es en lo relativo a los niveles salariales** ya que éstas son incluso más acusadas en este colectivo que las que existen con carácter general.
- **Los niveles salariales de las personas con discapacidad son más elevados**, analizando perfiles y puestos similares, **en el sector público**.
- Tomando en cuenta el resultado final (superior en 7 puntos para datos relativos al 2020) **los ratios de desempleo estructural (de larga duración) entre el colectivo de personas con discapacidad siguen los criterios de carácter general (jóvenes con bajos niveles formativos, sexo femenino y profesionales mayores de 55 años).**

# 07

## A modo de conclusión

He aquí algunos comentarios finales:

Respecto a las cuestiones planteadas:

- Aunque es evidente que **existe una correlación clara entre gasto y volumen de empleo** (entre otras razones porque los recursos se destinan a bonificar el empleo) no se detectan grandes diferencias entre CCAA.
- Entendemos que un **análisis detallado del presupuesto del eje 3 de los Papes no aporta valor significativo** cara a las conclusiones y propuestas que formulamos en este informe.
- No es posible, por lo menos con los recursos existentes en la actualidad, (y los que disponibles para la realización de este informe), detectar y analizar que **impactos se generan en función de las distintas medidas implementadas y de los diferentes tipos y grados de discapacidad**. En este sentido podemos confirmar que el análisis del PAPE del 2021 (en periodo de revisión en este momento) **si ha hecho un contiene una valoración, aunque parcial del impacto en el ámbito de la discapacidad**.
- **No existe ningún análisis dedicado a analizar la correlación** entre el empleo en las empresas “ordinarias” respecto al de los CEEs (incluida la ONCE) y tampoco que permita relacionarlos con el empleo en el Sector Público.
- En la información existente hoy **sobre políticas activas** es imposible detectar su impacto respecto al colectivo de las personas con discapacidad.
- **El nivel de concreción y transparencia es alto en datos que podrían calificarse de poco relevantes** (tipos de contratos, etc.) pero no lo es en los datos más sensibles que permitirían corregir algunas de las ineficiencias detectadas que, por otra parte, son perfectamente conocidas en el sector.

### Fuentes de información sobre discapacidad:

Se ha detectado (y en ello se coincide con las conclusiones formuladas por la AIREF) la **existencia de información poco homogénea**, centrada en aspectos de menor relevancia, y en datos cuantitativos. Las referencias cualitativas que se introducen en los elementos y análisis estadísticos son mínimas o incluso inexistentes. Además cuando en los informes se introducen valoraciones sobre aspectos cualitativos no están puestas en correlación con los datos que pudieran avalarlos.

### Falta de análisis que engloben a todos los ámbitos:

No existen elementos comparativos y de análisis de los datos y además se ha podido constatar la presencia de informes, que no son homogéneos dentro de un mismo organismo/gestor, lo que dificulta la comparativa y el estudio de evolución de los datos.

### No existen análisis ni referencias sobre políticas activas:

Aunque se dispone de información detallada sobre las subvenciones en materia de contratación de personas con discapacidad, tanto en el entorno de los CEEs, como de las empresas y organizaciones mal llamadas “ordinarias”, **no existe información significativa ni que permita extraer conclusiones** sobre los recursos destinados a los procesos de orientación e inserción para la contratación laboral (en contextos normalizados) y mucho menos sobre los resultados obtenidos.

### **Brechas que afectan a las personas con discapacidad:**

A pesar del incremento de las inversiones en empleo protegido analizadas en este informe, es evidente que si lo que se pretende es la reducción de la brecha existente respecto al resto de la población **conviene reflexionar sobre las medidas existentes, su grado de implantación y realizar un análisis en cuanto a si son las suficientes y adecuadas.**

1. **Medidas como la cuota de contratación mínima de un 2%** de personas con discapacidad para empresas de más de 50 empleados, Recuérdese que en la Estrategia Española de Discapacidad se propone situar este nivel en el porcentaje que las personas con discapacidad representan sobre la población general.
2. **Medidas de promoción o incentivación** del acceso al empleo y aumento del índice de actividad a través de una estructura de subvenciones ayudas o bonificaciones con el fin de incentivar el llamado empleo protegido gestionado directa o indirectamente por los CEEs.

### **Brechas “culturales” a erradicar:**

Del conjunto de la información analizada destacan algunas brechas culturales que son fruto de conductas del pasado y que procede erradicar. Ha de recordarse que estos factores “culturales” son muy relevantes cara a la ejecución de las medidas y normas, incluso aquellas de “obligado cumplimiento”

1. **La presencia de análisis que se limitan a plantear una visión del pasado**, centrados en determinados datos, y que tienen a defender los intereses legítimos, pero particulares de los de las organizaciones que los promueven.
2. **La relevancia de los “informes académicos”** en algunos casos alejados de la realidad y centrados en aspectos de fácil acceso pero cuya incidencia y/o impacto son poco o nada relevantes.
3. **La existencia de conductas y comportamientos discriminatorios respecto a los CEEs en función de su tipología.** A modo de ejemplo la reserva en la contratación pública en favor de los CEEs de iniciativa social.
4. **La falta de voluntad y del impulso institucional** para que la información sea global, accesible y transparente.

En este contexto es significativa la falta de resultados que obtenidos en el intento de recabar información de diferentes fuentes destacando particularmente la respuesta que, por escrito, nos facilita la AIReF que nos dice lo siguiente:

*“Como bien señala, ninguno de los estudios realizados hasta el momento puede dar respuesta a su consulta. En el estudio sobre incentivos a la contratación se abordó la evaluación de las bonificaciones a la contratación de personas con discapacidad (financiadas por el SEPE, no por las CCAA), que incluían las aplicadas a los contratos formalizados por los centros especiales de empleo. Dicho informe constata la escasez de información sobre los centros especiales de empleo e incluye entre sus propuestas la mejora de la transparencia al respecto. (Resulta necesario y urgente) mejorar la disponibilidad de información sobre la inserción laboral de las per-sonas con discapacidad (y para ello) sería recomendable completar la información agregada ya disponible sobre la participación laboral de las personas con discapacidad en el empleo ordinario, con información detallada sobre el empleo protegido, como las características de los trabajadores y de los centros en los que los desarrollan”.*

Falta de criterios objetivos y homogéneos para la gestión de los datos: Abordar la realidad socio laboral de las personas con discapacidad desde una perspectiva estadística, implica tomar en cuenta los datos siguientes:

- **La escasez de fuentes**, aunque en los últimos años, se ha avanzado mucho en ello desde diferentes ámbitos, aún queda un largo recorrido de mejora en este aspecto. Empezando por el propio INE.
- **La falta de motivación política** para dotarnos de un marco de información válido para el análisis de lo ocurre hoy en nuestro país en la gestión de una realidad que afecta, sólo contando a los afectos directos, a dos millones de ciudadanos.
- **Variabilidad en las cadencias de actualización de datos.** El distinto ritmo de actualización de las fuentes de información dificulta, tanto las comparaciones como la disposición de la información lo más reciente posible.
- **La prevalencia de una segmentación básica de carácter territorial** que responde a criterios políticos, pero no a elementos técnicos y de gestión.

### **La existencia de diferencias en la medición de la discapacidad:**

Unas diferencias que responden a diversas motivaciones pero que, en todo caso, no hacen más que dificultar, en la línea de los planteamientos formulados en este documento, la necesidad de **generar una estructura de datos/información que permita un análisis global de los recursos, los programas, el impacto generado cara, entre otras, a establecer medidas correctoras.** Siendo conscientes de que esta realidad, común en diferentes entornos, es incluso más acuciante en el ámbito de la discapacidad. Al margen de las consideraciones territoriales **es necesario crear una nueva estructura de datos** (una intención totalmente viable y factible gracias al desarrollo tecnológico) que tome en cuenta las variables siguientes:

- a. Desde el punto de vista individual:
  - Tipo de discapacidad
  - Grado de discapacidad
  - Circunstancias personales: sexo, edad, formación etc.
  - Tiempo en desempleo
  - Entorno social y territorial
- b. Desde el punto de vista de la gestión:
  - Incentivos a la contratación
  - Bonificaciones al empleo “ordinario” y al “empleo protegido”
  - Sistemas de empleo con apoyo
- c. Desde el punto de vista de tratamiento:
  - Ocupacional
  - Asistencial.

Tal como se propone con anterioridad es absolutamente necesario analizar estadísticamente **el resultado de este conjunto de medidas y en su caso proponer las correcciones oportunas**. En este sentido (simplemente a título de ejemplo) es reseñable una incongruencia en el propio informe de la AIReF repetidamente referenciado, que se considera podría ser el resultado de un desconocimiento en la generación y gestión de los datos sobre discapacidad.

(Esta incongruencia surge del contraste entre los datos referidos al año 2018:

Número activos: 668.000 con una tasa de desempleo del 22.5%

Número de personas con discapacidad empleados/autoempleo: 517.000

Beneficiarios de los incentivos a la discapacidad: 250.000 (48%)

La validez de esta información nos llevaría a la conclusión de que 258.000 personas con discapacidad activas (un 52% del total) trabajan sin que sus empleadores reciban ningún tipo de incentivo como consecuencia de su discapacidad. No parece razonable ¿verdad?)

Para terminar este análisis ha de destacarse algunas certezas que se considera que han de ser tomadas como referencia de cara al futuro:

- Los datos disponibles hoy sobre discapacidad y sobre el impacto de las medidas de protección son cuestionables en muchos aspectos. No permiten **hacer análisis cualitativos y, aunque la normativa está introduciendo con mayor peso elementos como los diferentes grados de discapacidad no parece que en su elaboración se haya baremado con datos que lo avalen el hecho de que toda persona con discapacidad, sin excepción, afronta la superación de barreras en su inserción laboral, ni se haya respetado, que, como entre las personas sin discapacidad, en determinadas circunstancias y casos, el empleo no siempre es una opción personal válida para la persona con discapacidad, que pueda serle impuesta desde las políticas de activación para el empleo.**
- **Nos resulta sorprendente que toda la información estadística se refiera a los incentivos al empleo y al empleo protegido. No existen datos que permitan evaluar el impacto de las políticas activas centradas en este colectivo**, agravado por el hecho de que las bonificaciones y ayudas en las cuotas a la Seguridad Social se financien en el marco de las políticas activas, pese a su gestión por la Tesorería General de la Seguridad Social, y por la gestión no homogénea o territorializada que hacen de estas políticas cada Comunidad Autónoma. Y no estamos seguros de que este déficit se resuelva en el análisis del Pape 2022.
- Si bien es cierto que, con los datos actuales publicados por el INE, el SEPE, las CCAA, o incluso la ONCE es posible hacer análisis segmentados por grupos de edad, sexo, tipo de discapacidad, zona geográfica, tipos de contrato, etc. **se constatan graves dificultades, por la falta de homogeneidad en los datos, para obtener la respuesta a las cuestiones que se formulan en este informe.**

En este sentido conviene destacar que los datos de actividad, empleo y desempleo **entre las personas con discapacidades sensoriales son casi equivalentes a las del conjunto de la población activa**, dato que muestra como las personas sujetas a alguna discapacidad tienen la capacidad para desarrollar actividades incluso con mayores niveles de productividad y eficiencia que el resto de la población.

# 08 Propuestas

Partiendo del análisis que se deriven de los datos existentes, del conocimiento de la realidad, de la necesidad de buscar **el incremento de la eficacia y la eficiencia en la gestión de los recursos públicos, en un momento de plena e importante actividad en los procesos de revisión normativa** (nueva Ley de Empleo, Estrategia Española de Discapacidad) se formulan las propuestas siguientes:

- a. **Compilar y revisar la normativa hoy existente** con el objeto de disponer de un manual que permita la adopción de soluciones eficientes y eficaces y evite el mantenimiento de posiciones de bloqueo con las correspondientes consecuencias negativas para ellas y el colectivo de las personas con discapacidad a cuya integración laboral están dedicadas. En este sentido el Libro Blanco sobre la discapacidad sería una excelente oportunidad para avanzar en este proceso.
- b. **Mejorar el procesamiento y uso de la información disponible**, a través de un organismo independiente con la participación de todos los agentes que establezca criterios comunes a aplicar, determine la información y los datos a los que se debe poder acceder y establezca criterios de obligado cumplimiento. **Todo ello al objeto de que pueda extraerse información aplicada.**
- c. **Desarrollar e implementar plataformas y funcionalidades informáticas, adaptadas a la realidad y al tamaño de los CEEs** con el objetivo de la mejora de la eficiencia en la gestión, el reporte y la evaluación de los datos y que sea el primer paso para la creación de un modelo de información y analítica basado en la Inteligencia Artificial.
- d. **Promover el acceso a los microdatos** necesarios para mejorar la calidad de las evaluaciones, con las salvaguardas de confidencialidad correspondientes, **y obtener evidencias sobre las que fundamentar la toma de decisiones.**
- e. **Desarrollar los procesos de gestión del cambio** que permitan a los/las gestores de los CEEs adaptarse y adquirir las habilidades y competencias para afrontar con éxito las nuevas situaciones.

Conviene tener presente que este tipo de planteamientos permitirían dar más valor al conjunto del sistema, acercándolo, al conjunto de los ciudadanos y la puesta en marcha de **mecanismos de comunicación cara a potenciar la imagen social del conjunto de actores del propio sistema**, ya que se constata la existencia de un desconocimiento y una percepción social negativa sobre el sector.

Una estrategia de comunicación que de relevancia a **la aportación desarrollada por el conjunto de los CEEs, destaque su rol como entidades de la Economía Social, y la labor que desarrollan en los procesos de integración laboral y social de las personas con discapacidad.**

**Por todo ello se propone la puesta en marcha de las iniciativas siguientes:**

**1. Crear un comité de expertos independiente que formule propuestas innovadoras, defina la estructura normativa y de datos y proponga criterios de evaluación** tomando en cuenta en su caso los aspectos recogidos en este informe y los que consideren necesarios y oportunos implementar.

**2. Definir un marco legal de carácter estatal que englobe todas las normas e incentivos,** regule las particularidades de aplicación de la normativa laboral al colectivo de trabajadores con discapacidad y establezca un marco estable y coherente para el acceso y el desarrollo de la actividad de los CEEs, potencie y facilite la integración y consolidación de los existentes y particularmente permita distinguir claramente entre los que tienen una actividad ocupacional (con el objetivo de facilitar el acceso, y la inserción) de los que tienen carácter asistencial y rehabilitador.

**3. Impulsar institucionalmente, y a través de los mecanismos adecuados, un acercamiento entre todos los agentes que intervienen en la gestión de la discapacidad** con el objeto de permitir la participación de todas las entidades y agentes en su diseño y de su ejecución.

**4. Generar dinámicas que faciliten la colaboración** entre las distintas organizaciones de segundo grado (que ostentan la representatividad de los agentes y empresas) y su participación en los órganos que definen las estrategias y acciones relativas al apoyo al empleo protegido y a las políticas activas centradas en estos ámbitos.

**5. Establecer criterios financiación y homologación de las entidades en base a criterios objetivos y/o comunes, en un modelo que diera preponderancia al modelo de conciertos frente al de las subvenciones.**

**6. Crear un observatorio que desarrolle el conocimiento y el análisis de las buenas prácticas** y que promueva planes piloto que promuevan iniciativas innovadoras y de calidad. Este observatorio/oficina podría **coordinar y difundir la información y conocimiento** a todos los programas, acciones, concursos y ofertas públicas en todos los ámbitos.

**7. Desarrollar modelos formativos y de aprendizaje/colaboración** para todos los equipos de gestión y de intervención en el conjunto de los CEEs.



# Referencias:

Para la elaboración de este informe hemos tomado en cuenta las referencias siguientes:

**AIReF (Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal) (2018)**

Evaluación del gasto público 2019. Incentivos a la contratación.

**AIReF (Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal) (2018)**

Evaluación del gasto público 2018. Análisis de las políticas de Empleo.

**Asociación Española de Ciencia Regional. (2021)**

Informe sobre Centros Especiales de Empleo ¿Objetivo mercantil o social?

**Baker & McKenzie (2016)**

Informe jurídico. Enclaves Laborales: propuestas de revisión normativa 2016 Baker & McKenzie

**Comisión Europea. (2010-2020)**

Estrategia Europea sobre discapacidad 2010- 2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras.

**COMUNIDAD DE MADRID. (2018)**

Impacto Económico de los Centros Especiales de Empleo en la Comunidad de Madrid. Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

**Consejo Económico y Social (CES) (2020)**

Informe 03/2020 sobre promoción de la Autonomía Personal en las personas con dependencia.

**FEACEM (Federación Empresarial de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo) (2012)**

Presente y futuro de los centros especiales de empleo.

**FEDEA (2015)**

Políticas activas de empleo. Una panorámica.

**FSC INSERTA-Fundacion ONCE (2015)**

El rostro de la discapacidad en España.

**IESE. (2021)**

Retos empresariales y competencias profesionales necesarias después de la COVID19: el impacto sobre el empleo juvenil

**INE (Instituto Nacional de Estadística) (2019):**

El salario de las personas con discapacidad.

**INE (Instituto Nacional de Estadística) (2018 a 2021)**

El empleo de las personas con discapacidad 2018, 2019, 2020, 2021.

**Institut Cerda (2021)**

Observatorio de la eficiencia de las políticas activas de empleo 2021

**Institut Cerda (2019)**

Observatorio de la eficiencia de las políticas activas de empleo

**Ministerio de Trabajo y Economía Social (2021)**

Observatorio de las Ocupaciones (2021): Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad.

**Ministerio de Trabajo y Economía Social (2021)**

Real Decreto sobre la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021- 2024

**Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2020-2021)**

Observatorio estatal de la discapacidad: Informe OLIVENZA 2020-2021

**Ministerio de Trabajo y Economía Social (2021)**

Real Decreto 818/2021 por el que regulan los programas comunes de activación para el empleo.

**Ministerio de Trabajo y Economía Social. (15/02/2021)**

Memoria del análisis de impacto normativo del proyecto por la que se incrementan, con carácter extraordinario durante 2021, las subvenciones destinadas a los CEEs.

**Ministerio de Trabajo (2017)**

Estrategia Española de Activación para el empleo 2017-2020

**Ministerio de Trabajo y Economía Social (2013)**

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, Boletín Oficial del Estado, núm. 289 de 312/2013

**Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2010)**

Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020

**Observatorio de la Discapacidad**

Informe Olivenza sobre gestión de la discapacidad

**OCDE. (2012)**

Perspectivas del empleo 2012. Informes OCDE. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social,

**ODISMET-Fundación ONCE (2021)**

Séptimo Informe General del Observatorio sobre discapacidad y Mercado de trabajo en España (ODISMET - Fundación ONCE) relativo al año 2020.

**Real Patronato sobre la Discapacidad**

Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030

**Torrelles Manent, Juan (2021)**

Análisis de la eficiencia de los centros especiales de empleo en Galicia: visión económica financiera y social.

**OIT (2019)**

Informe sobre el futuro del trabajo

**Organización de las Naciones Unidas (2012):**

Informe del Grupo de Washington sobre estadísticas de la discapacidad.

**Organización de las Naciones Unidas (2011):**

Examen de los informes presentados por los Estados en virtud del artículo 35 de la Convención. Observaciones finales del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

**SEPE (2018,2019,2020,2021)**

Informes de gestión relativos a los años 2018 a 2020

**SEPE (2018,2019,2020,2021)**

Informe del mercado de trabajo de las Personas con Discapacidad.

**UE (2021)**

Recomendación 2021/402 sobre apoyo activo y eficaz para el empleo.

**UGT (2021)**

Las políticas activas de empleo en España. Instrumentos y Retos

**Universidad Complutense de Madrid (2018)**

Análisis económico y social de los centros especiales de empleo: un estudio relativo a la Comunidad Autónoma Gallega.

**Este documento consta de 28 páginas y contiene información confidencial.**

**No puede ser distribuido, duplicado o utilizado sin autorización expresa.**

**Copyright 2022 © CONACEE - Fundación Ergon**