

# Empresas sociales e inclusión laboral de las mujeres con discapacidad. Las mujeres con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Valenciana

Manuel Francisco Salinas Tomás, Elena Mut Montalva

**RESUMEN:** Las mujeres con discapacidad reúnen diversos factores de exclusión que les conduce a enfrentar situaciones específicas de desigualdad que, consecuentemente, les lleva a un déficit en su inclusión social y laboral.

Las empresas sociales, siempre a la vanguardia de favorecer el acceso al empleo de aquellos colectivos más desfavorecidos por la sociedad suponen una respuesta eficaz para su consecución. Los Centros Especiales de Empleo, en adelante CEE, como empresas sociales, suponen la vía más importante de acceso al trabajo para las personas con discapacidad en general, y para las mujeres con discapacidad en particular (Ortega, 2023; Salinas & Marhuenda, 2020).

El presente artículo justifica la necesidad de adoptar un análisis feminista para: superar la falta de visibilidad del colectivo, su percepción estereotipada y evidenciar las barreras que enfrentan para superar las exclusiones estructurales. Esta investigación presenta un panorama de la situación de las mujeres con discapacidad en los CEE de iniciativa social y, además, muestra datos comparativos entre la Comunitat Valenciana y el resto del estado español. Partimos de una metodología cuantitativa basada en el análisis de las bases de datos del INE y ODISMET.

Las conclusiones también muestran la necesidad de re-elaborar los indicadores de recogida de información que, en muchos casos, contribuyen a invisibilizar de una manera velada las necesidades reales de este colectivo.

PALABRAS CLAVE: Discapacidad, empleo, CEE, inclusión, género.

CLAVES ECONLIT: A13, B54, D63, J79, L39.

**Cómo citar este artículo/How to cite this article:** SALINAS, M.F. & MUT, E. (2024): "Empresas sociales e inclusión laboral de las mujeres con discapacidad. Las mujeres con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Valenciana", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 111, 97-130.

DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.111.27952>

**Correspondencia:** Manuel Francisco Salinas Tomás, Universitat de València, Manuel.salinas@uv.es, ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3343-2841>; Elena Mut Montalva, Universitat de València, Elena.mut@uv.es, ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-4482-8830>

**ABSTRACT:** Women with disabilities combine various factors of exclusion that lead them to face specific situations of inequality that, consequently, lead to a deficit in their social and labor inclusion.

Social enterprises, always at the forefront of promoting access to employment for those groups most disadvantaged by society, represent an effective response to its achievement. Special Employment Centers, hereinafter CEE, as social enterprises, are the most important means of access to work for people with disabilities in general, and for women with disabilities in particular (Salinas & Marhuenda, 2020).

This article justifies the need to adopt a feminist analysis to: overcome the lack of visibility of the group, its stereotyped perception and highlight the barriers they face to overcome structural exclusions. This research presents an overview of the situation of women with disabilities in the social initiative CEE and, in addition, shows comparative data between the Valencian Community and the rest of the Spanish state. We start from a quantitative methodology based on the analysis of the INE and ODISMET databases.

The conclusions also show the need to re-elaborate the information collection indicators that, in many cases, contribute to making the real needs of this group invisible in a hidden way.

**KEYWORDS:** Disability, employment, CEE, inclusion, gender.

## Expanded abstract

# Social enterprises and labor inclusion of women with disabilities. Women with disabilities in the Special Employment Centers of the Valencian Community

### Objectives

Women with disabilities are one of the most disadvantaged groups and face the greatest discrimination, since in addition to disability, subordination due to the fact of being a woman, a multiplicity and simultaneity of discrimination and exclusion mechanisms converge, which makes it necessary to adopt an intersectional perspective to understand its complexity and guide inclusive policies. This perspective is theoretical, conceptual and politically useful in addressing the oppression suffered by women. Kimberlé Crenshaw defines it as the expression of a “complex system of oppression structures that are multiple and simultaneous.” “Intersectional subordination is often the consequence of a factor of discrimination that, when interacting with other existing mechanisms of oppression, together create a new dimension of disempowerment” (1995: 359).

The trend of the social, political and economic structure has been the isolation and segregation of these women and, despite the progress made in regulatory areas and public policies, the dynamics and mechanisms of social exclusion continue to persist.

The methodology applied in the research combines qualitative and quantitative methods. The first, based fundamentally on the review and documentary analysis of secondary sources: scientific articles, research and publications on women and disability and social economy and labor insertion of people with disabilities. The latter have consisted of the analysis of indicators and data from secondary information sources from various databases such as ODISMET (2022) and the SEPE Occupations Observatory (2023). It is important to highlight that the analysis of data on people with disabilities in Spain entails accepting margins of error derived from the complexity and variability of the existing indicators in the databases (Salinas and Marhuenda, 2020).

The **objective** of this research has been to know the characteristics of the incorporation of women with disabilities in the workplace and, specifically, the potential of Special Employment Centers as one of the most relevant ways to achieve social inclusion and labor. In the study we offer data on the impact of the EWC at the regional level of the Valencia Community. In the study, in comparison with the rest of Spain, we adopt feminist analysis to overcome the lack of visibility, the stereotypical perception of their role in society, as well as highlighting the structural obstacles they face in achieving equal rights and opportunities. The method-

ology combines qualitative and quantitative methods based on database analysis. Among the difficulties we find wide margins of error due to the complexity and variability of the existing indicators and the official under-recording, due to the persistence of gender roles that place them as passive people, excluded from the productive sphere and made invisible.

The article collects data contributed to the “Study on Social Economy and gender in the Valencian Community” carried out by CIRIEC-Spain and financed by the Generalitat Valenciana in which the authors participated.

Regarding the **conclusions**, the first that we can point out is the one referring to the limitations in access to information on women with disabilities in existing databases, confirming the under-registration of this group in statistics related to employment. On the other hand, despite the existing limitations in the databases to know more accurately the figures on their situation in the workplace, its detailed analysis through the crossing of data, offers us a realistic and approximate x-ray of the important levels of exclusion that women with disabilities face and that prevents them from enjoying a dignified and autonomous life.

At the same time, for women with mental disabilities, the EWCs are, today, one of the greatest tools for their labor inclusion.

# 1. Introducción

Los centros especiales de empleo de iniciativa social tienen como marco normativo de referencia el 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.

Es importante señalar que dicha ley, en un avance desde un modelo médico de la discapacidad hacia un modelo social se van articulando en sucesivas medidas legislativas, que culminan en 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 (en adelante LGD).

Además de la Ley 13/1982, de 7 de abril, la LGD, refunde también:

- b) La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- c) La 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.

Según el portal estadístico de la economía social CIRIECSTAT en el año 2019 había 2.166 centros especiales de empleo de iniciativa social, con un total de personas trabajadoras de 112.897 y generaron una cifra de negocio de más de 5.528 millones de euros. La Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM) es la entidad representativa de estas entidades.

Como referencia, en el ámbito de la Comunitat Valenciana, también nos encontramos con el estudio “Fomento del empleo en los centros especiales de empleo de la Comunitat Valenciana”, dirigido por José Luis Monzón en 2023 (González, 2023).

A pesar de los significativos avances en los últimos años relativos a las políticas de integración en materia de discapacidad en España, todavía queda un largo camino en la lucha por los derechos sociales y económicos de las personas con discapacidad y para su integración plena en todos los ámbitos sociales, pues persiste la discriminación de toda aquella persona que es diferente, adoptando actitudes de negación de sus derechos, exclusión, abusos, así como de asignación papeles sociales estereotipados, como la pasividad.

Entre los factores de discriminación que persisten y estratifican verticalmente a la población encontramos la discapacidad y, en especial, la que enfrentan las mujeres, tanto más, tal y como señalan Matilde Fernández y Juana Rubio, si su discapacidad es intelectual (Fernández & Rubio, 2022).

Sin entrar a profundizar en la amplitud del término y las diferencias significativas existentes entre las múltiples causas y grados que la originan, referirnos a personas con discapacidad es hacerlo sobre un colectivo de personas en situación de exclusión social. En términos de derechos humanos, esta exclusión afectaría intrínsecamente a la condición de ciudadanía, entendi-

da esta como el elemento que nos acerca a la igualdad y que incluye, además del disfrute de derechos civiles y políticos, una serie de derechos como son los económicos, sociales y culturales.

Si bien, en el ámbito de la economía social, los estudios desde una perspectiva de género cada vez tienen una mayor relevancia (Arando, Elio & Marcuello, 2024; Rubert, 2023). Las mujeres con discapacidad<sup>1</sup> son uno de los colectivos más desfavorecidos y que enfrenta mayores discriminaciones, pues además de la discapacidad en ellas confluyen, la subordinación por el hecho de ser mujer, una multiplicidad y simultaneidad de mecanismos de discriminación y exclusión, que hace necesario adoptar una perspectiva interseccional para comprender su complejidad y orientar las políticas inclusivas (Franco, 2023; Medina, 2023). Dicha perspectiva es utilidad teórica, conceptual y política en el abordaje de la opresión que sufren las mujeres. Kimberlé Crenshaw la define como la expresión de un “sistema complejo de estructuras opresión que son múltiples y simultáneas”. “La subordinación interseccional es, a menudo, la consecuencia de un factor de discriminación que, al interactuar con otros mecanismos de opresión ya existentes crean, en conjunto, una nueva dimensión de desempoderamiento” (1995: 359).

Desde hace años la propia OMS enfatiza estas discriminaciones hacia las mujeres con discapacidad, evidenciando que estas mujeres afrontan mayores dificultades para acceder a los servicios sanitarios, al sistema educativo y al empleo, situación que se ilustra en sus elevadas tasas de pobreza (OMS, 2009). Las diversas situaciones de subordinación y diferentes grados de discriminación que enfrentan las mujeres discapacitadas son la manifestación de un tratamiento desigual para aquellas personas o colectivos que son distintos, debido a la persistencia del sistema social patriarcal. La tendencia de la estructura social, política y económica ha sido el aislamiento y la segregación de estas mujeres y, a pesar de los avances logrados en ámbitos normativos y políticas públicas, las dinámicas y mecanismos de exclusión social siguen persistiendo. Las mujeres con discapacidad presentan mayores cifras de desempleo y de trabajo precario, salarios inferiores, menor acceso a los servicios de salud, carencias educativas, limitado acceso a programas y servicios destinados a las mujeres y, además, mayor riesgo de sufrir diversos tipos de violencia. Las situaciones descritas se agravan por la existencia de normas jurídicas y políticas que perpetúan su dependencia, por la existencia de prejuicios y estereotipos que distorsionan su imagen y ofrecen a una percepción social negativa de las mujeres con discapacidad. Todo lo descrito dificulta el acceso a su condición de ciudadanía por su asociación con dichos estereotipos, roles y representaciones sociales que la sitúan en una posición subordinada respecto a los hombres y, consecuentemente limita sus oportunidades y el acceso a recursos. Por consiguiente, muchas de ellas enfrentan situaciones de exclusión

---

1. Adoptamos el término de *persona con discapacidad*, siguiendo las recomendaciones del Comité de Entidades Representantes de Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana (CERMI CV) y del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), según un estudio que avala desde el punto de vista jurídico y sociológico la expresión “persona con discapacidad” como la terminología más adecuada para referirse a este colectivo, frente a otras que “invisibleizan y que se corresponden con actitudes paternalistas y eufemísticas”. *Clínica Jurídica per la Justícia Social, Universitat de València, 2021. <https://www.cermi.es/actualidad/noticias/cermi-y-cermi-cv-presentan-un-estudiojur%3%ADdico-que-avala-la-expresi%C3%B3n-%E2%80%98persona> (Consultada 19/04/2022). Se utiliza del término discapacidad como categoría de análisis (no como referencia a la persona) o en consonancia con el modelo social (la sociedad discapacita a través de barreras y discriminación).*

social en mayor o menor grado, pues la estructura social patriarcal dificulta su derecho a una ciudadanía plena y a una igualdad real. En el contexto de la economía social existe una sensibilidad especial hacia el avance en materia de derechos e igualdad, poniendo el foco en la mujer emprendedora, como elemento de empoderamiento (Bastida, Oliveira & Vázquez, 2022)

El objetivo de esta investigación ha consistido en conocer las características de la incorporación de las mujeres con discapacidad en el ámbito laboral y, en concreto, sobre su situación en los Centros Especiales de Empleo (CEE) en la Comunidad Valenciana (CV), para ello el artículo que utiliza los resultados de la investigación en el que participaron las autoras denominada “Estudio sobre Economía Social y Género” realizado por CIRIEC-España y financiado por la Generalitat Valenciana.

El artículo recoge datos aportados al “Estudio sobre Economía Social y género en la Comunitat Valenciana”, realizado por CIRIEC-España para la Generalitat Valenciana, en el que participaron las autoras.

## 2. Perspectiva teórica, conceptos clave de la investigación y metodología

### 2.1. Conceptos clave de la investigación: Inclusión, empleo, discapacidad y la capacidad, el discapacitismo y el capacitismo y discriminación de la mujer con discapacidad

#### 2.1.1. Discapacidad y género

A nivel internacional, el campo de los estudios sobre la discapacidad cuenta con una trayectoria de más de cuatro décadas, Laura Moya señala que su análisis ha evolucionado y complejizado con nuevos enfoques teóricos y prácticos que han ido influyendo en los estudios en España (Moya, 2022). La misma autora, precisa que, aunque la academia ha considerado a la discapacidad como categoría de análisis, la mayoría de los estudios proceden de las áreas de las ciencias de la salud y la educación especial y están orientadas por un enfoque biomédico-individual-rehabilitador de la discapacidad. Solo en las últimas décadas, el enfoque de derechos se ha plasmado en una mirada que busca la inclusión plena de las personas con discapacidad, sin embargo, tal y como señala Rafael de Lorenzo (2018), la realidad muestra un escenario en el que las personas con discapacidad, como colectivo en situación de vulnerabilidad, sigue estando lejos de un reconocimiento pleno en cuanto a sus derechos.

De esta forma, el acercamiento al fenómeno de la discapacidad sigue siendo desde la consideración de la misma como una deficiencia o patología que ha de ser curada o corregirse, lo que conlleva la individualización y medicalización de tal condición como señala Laura Moya (2022). No obstante, el importante movimiento social y activista de las personas con discapacidad cristaliza, en las dos últimas décadas del siglo XX, en los estudios de la discapacidad, *Disability Studies*, que contribuyen con nuevos enfoques y sitúan a la discapacidad como una categoría social y política que interactúa con todos los aspectos de la sociedad de manera compleja, por lo que se analiza dicha interacción desde la interdisciplinariedad. En esta línea, Paul Longmore (2003) señala que estos estudios abordan la intrincada relación entre lo social, lo cultural, lo político y lo económico y que han situado el centro de su atención los procesos que otorgan un significado particular a la discapacidad y que han determinado el tratamiento que reciben en la sociedad. Por ello, dichos estudios van más allá de una respuesta al enfoque biomédico puesto que aportan una base epistemológica que explica la discapacidad como un fenómeno social, político y cultural.

Por otro lado, debemos considerar los aportes de Fiona K. Campbell al describir al capacitismo como “la red de creencias, procesos y prácticas que producen un particular tipo de sujeto y cuerpo (el estándar corporal), que es proyectado como el perfecto, típico de la especie y, por tanto, esencial y completamente humano” (2009: 44). Asimismo, Dan Goodley (2014) alude a la necesidad de investigar la discapacidad, en relación a las formas en las que la discapacidad y la capacidad, el discapacitismo y el capacitismo son mutuamente dependientes. Siguiendo a este autor, cabe ir más allá de la categoría ‘discapacidad’ y analizar la producción de la discapacidad, en los términos en los que la discapacidad es reproducida como discapacitante y no deseable, mientras el capacitismo es promulgado como lo deseable. Los autores Michael Oliver y Colin Barnes (2012) describen que, en las sociedades capitalistas modernas, la discapacidad se entiende como un problema individual, basado en la teoría de la tragedia personal, reforzada por la perspectiva médica e individualista que asume que el hecho de vivir con un impedimento implica siempre algún tipo de pérdida o tragedia y que ello conduce a considerar que, la limitada participación sociopolítica y laboral de las personas discapacitadas se debe más a causas individuales, y no tanto a las consecuencias de las restricciones impuestas por la sociedad.

Otras aportaciones relevantes más recientes son las provenientes de los estudios feministas de la discapacidad. Del mismo modo que los estudios de la discapacidad, tienen en común que también surgieron en el mundo anglosajón (principalmente del campo de las Ciencias Sociales) y que se han nutrido de un movimiento social previo. Por ello, la y el autor/a del presente estudio han adoptado la teoría feminista como perspectiva teórica que cruza la investigación, pues la consideran fundamental para acometer la complejidad de que enfrentan las mujeres con discapacidad y visibilizar el complejo sistema de estructuras opresión que les afecta y que son múltiples y simultáneas. En este sentido, y siguiendo a Rosemarie Garland-Thomson (1994), los estudios feministas de la discapacidad se ubican en los ámbitos más amplios de la política de identidad y el cuerpo constituido como “anormal” mediante la representación cultural. Para esta autora (2005), estos estudios analizan la discapacidad como representación



cultural de la variación humana, descubren identidades que los cuerpos así catalogados han creado, revelan las actitudes y prácticas discriminatorias hacia dichos cuerpos, y sitúan a la discapacidad como una categoría social de análisis y como efecto de las relaciones de poder. Laura Viñuela (2009), enfatiza el hecho de que al poner en cuestión la separación cuerpo-mente, y que tanto los estudios de la discapacidad como el feminismo afirman que:

*todos los sujetos, también aquéllos a los que se refiere el dualismo cartesiano y patriarcal, están unidos inevitablemente a sus cuerpos, con lo cual se abre el camino para una nueva concepción de lo que significa ser sujeto e individuo. Del mismo modo, el énfasis en la mente como el lugar de existencia del sujeto ha sido también muy relevante para las reivindicaciones de igualdad de las mujeres y de las personas con discapacidad.*

(Viñuela, 2009: 37)

Por ello, considerando que tener una discapacidad de cualquier tipo o ser mujer no implica una inferioridad mental, esta misma autora señala que es posible ser sujeto en un cuerpo distinto al normativo (masculino y capaz). De este modo, estratégicamente, el dualismo cuerpo-mente ha sido liberador para quienes a lo largo de la historia han sido reducidos únicamente a cuerpo y ha resultado útil para el reconocimiento de que las personas con cuerpos diferentes (femeninos y/o discapacitados) son sujetos y tienen capacidad de decisión (Viñuela, 2009).

## 2.1.2. Empleo y discapacidad

Además, como la condición de ciudadanía en las sociedades actuales se vincula al acceso al empleo, las personas con discapacidad enfrentan mayores dificultades para el acceso a dicha ciudadanía que el resto de las personas y el acceso al mercado laboral les ha permitido comenzar a superar la exclusión. Una inclusión que estima en las aptitudes para trabajar el eje principal que separa -al menos en la percepción de la sociedad e incluso de la propia persona con discapacidad - la validez de la invalidez (Manuel Salinas y Fernando Marhuenda, 2020).

En el caso de las mujeres con discapacidad, la posibilidad de desarrollar una actividad laboral ha supuesto un punto de inflexión en esa capacidad de obtener autonomía e independencia.

La mirada tradicional y paternalista hacia las personas con discapacidad, lleva al Estado a convertirse en el garante del acceso al trabajo como derecho universal a través de una serie de políticas públicas.

En España, la Ley de Integración Social de los Minusválidos de 1982 (LISMI)<sup>2</sup> supone el momento clave en el que, por primera vez, se articula un texto que, unido a su posterior desarrollo y reglamentación, y a su revisión a través de la Ley General de Discapacidad (LGD)<sup>3</sup>, propone

2. Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, derogada en 2013 por la Ley General de Discapacidad.

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

un nuevo paradigma de la discapacidad poniendo el acento en las capacidades más que en las limitaciones. En dicha legislación se plasman una serie de medidas que tienen el objetivo de favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través de diferentes modalidades que les ayuden a superar las barreras en el acceso al mundo laboral.

En la actualidad, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en su artículo 54 titulado “Personas con discapacidad demandantes de servicios de empleo.”, viene a reforzar el cumplimiento en materia de empleo del artículo 39.2 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 noviembre.

Dicha ley, en su artículo 51, denominado “La perspectiva de género en las políticas de empleo.”, señala:

1. *La actuación de los organismos públicos y privados de empleo se dirigirá a promover la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en las carreras profesionales y a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, entre personas usuarias de los servicios de empleo. Esta actuación deberá intensificarse cuando las demandantes de empleo, mujeres desempleadas o inactivas, encabecen una familia monomarental.*
2. *Deberán establecerse objetivos cuantitativos sectoriales de disminución de la brecha de empleo en aquellos sectores en los que exista una diferencia entre el porcentaje de empleo masculino y femenino, en perjuicio de este último, superior a la media total, computada anualmente. Podrá beneficiarse de medidas de incentivo al empleo, reguladas por la normativa laboral, toda aquella empresa perteneciente a dichos ámbitos que en el último ejercicio haya incrementado el porcentaje de empleo femenino sobre el total.*
3. *Podrán desarrollarse medidas de incentivo para la incorporación de trabajadores varones en aquellos ámbitos de mayor presencia femenina, al objeto de reducir la segregación ocupacional.*
4. *Los servicios de empleo pondrán en marcha acciones de empleabilidad dedicadas exclusivamente a mujeres demandantes de servicios de empleo en aquellos ámbitos con mayor infrarrepresentación femenina. En particular, se organizarán iniciativas de este tipo destinadas a la promoción hacia los grupos profesionales superiores. A estos fines, se desarrollarán algunas de las acciones consideradas más eficientes de entre las incluidas en el catálogo de instrumentos de empleabilidad.*

En su artículo 3, la LGD, establece que tendrán derecho a la integración laboral y, entre las diferentes medidas previstas, están los Centros Especiales de Empleo (CEE); enclaves laborales; programas de empleo con apoyo; acceso a la Función Pública; el autoempleo y la cuota de reserva de puestos de trabajo del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores. El desarrollo e impulso real de las medidas de integración tiene lugar a finales de la década de los 90 y principios del 2000. Primero los CEE y, más adelante, los enclaves laborales y los programas de empleo con apoyo. Los CEE fueron los primeros en ponerse en marcha, experimentando un incremento importante hasta la llegada de la crisis económica del 2009.

Además de las medidas para el fomento del empleo enmarcadas dentro del empleo protegido que desarrollaremos a continuación, por su impacto relativo, caben señalar la cuota de reserva de puestos de trabajo del 2% para empresas de más de 50 trabajadores y el acceso a la función pública.

En cuanto a la cuota de reserva de puestos de trabajo del 2% para empresas de más de 50 trabajadores, de acuerdo con el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013:

*las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal*

Como señala Muñoz (2023), de manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, bien por opción voluntaria del empresario debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que, en ambos supuestos, se apliquen las medidas alternativas recogidas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril.

Sin embargo, estas medidas de carácter excepcional, suponen en la práctica, más de un 60% del cumplimiento de la cuota, Así:

*No es mucha la información en cuanto a resultados concretos sobre la aplicación de la cuota de reserva del 2%, teniendo que retrotraernos al estudio sobre su impacto elaborado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2007)<sup>18</sup>. Pese a que el estudio aporta datos anteriores a 2007, es el único con cierto rigor hasta la fecha. Concluye que, si bien el Estado realiza un seguimiento adecuado del cumplimiento de la reglamentación por parte de las empresas de más de 50 trabajadores; la realidad es que la tasa de cumplimiento de la cuota por vía directa se sitúa en el 30,1% para el 2004, 31,7% para el 2005 y 32,7% para el 2006, respectivamente.*

Salinas & Marhuenda (2020:287)

Muñoz (2023) y Salinas & Marhuenda (2020) entre otros autores, atendiendo al espíritu de la LGD, señalan que siempre que sea posible, la persona con discapacidad debería de poder participar de la actividad laboral en un entorno de trabajo ordinario o normalizado, ya sea una empresa pública o privada y en el que la mayoría de trabajadores esté compuesta de personas sin discapacidad. Sin embargo, lejos de alcanzar este ideal, las medidas para el fomento al empleo y en el especial las orientadas al empleo protegido, son hoy por hoy, las que mayor impacto tienen en la práctica, en cuanto al acceso al empleo de las personas con discapacidad.

En relación al empleo protegido para las personas con discapacidad, encontramos a nivel internacional diferentes modelos, que abarcan desde el sobreprotector que considera a la persona con discapacidad como paciente; otros que las definen como personas en proceso de formación, y, finalmente, el que las considera “personas trabajadoras” (Israel Biel y Adela Rey, 2008; Alberto Migliore 2010). Vanesa Rodríguez (2013) señala que el hecho de considerar a la inclusión laboral como un factor clave para que la persona con discapacidad pueda alcanzar mayores cuotas de independencia personal y económica, ha sido supuesto un hito, de modo que las políticas sociales han evolucionado desde posiciones garantistas a través de modalidades de pensiones, a un cambio en la percepción de la persona con discapacidad en la que es vista como plenamente capaz<sup>4</sup> para desarrollar una actividad laboral y, por tanto, de contribuir al fortalecimiento del Estado de Bienestar.

Finalmente, señalar que, las empresas de inserción, vienen a ser un modelo de empresa social que bien podría ser interesante a tener en cuenta, en el caso de las personas con discapacidad en general, y más concretamente en el de la mujer con discapacidad (Salinas, 2023). Sin embargo, es una modalidad de inclusión laboral apenas utilizada por este colectivo a favor de los Centros Especiales de Empleo (Salinas & Marhuenda, 2020).

## 2.2. Metodología de la investigación

La metodología aplicada en la investigación combina métodos cualitativos y cuantitativos. Los primeros, basados fundamentalmente en la revisión y análisis documental de fuentes secundarias: artículos científicos, investigaciones y publicaciones sobre mujeres y discapacidad y economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad. Los segundos han consistido en el análisis de indicadores y datos procedentes de fuentes de información secundarias de diversas bases de datos como ODISMET (2022) y el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE (2023).

En relación a las posibilidades y límites de las bases de datos estudiadas como fuentes de información, destacamos que cualquier acercamiento a los datos sobre discapacidad y el empleo hay que tomarlos como aproximativos, pues presentan distorsiones debido a dos causas fundamentales sobre la información obtenida de fuentes oficiales: la utilización de diferentes metodologías y distintos periodos temporales de análisis de datos. En este sentido, tanto el Informe Olivenza 2021-22 como el informe ODISMET 2022, realizan diferentes acotaciones al respecto. Otra dificultad relativa al estudio de las mujeres con discapacidad la hallamos en el sub-registro, puesto muchas de ellas no son reconocidas oficialmente como activas debido a la persistencia de los roles de género que sitúan a las mujeres con discapacidad como personas subalternas, pasivas y excluidas del ámbito productivo.

---

4. Con las adaptaciones correspondientes si fuesen necesarias.

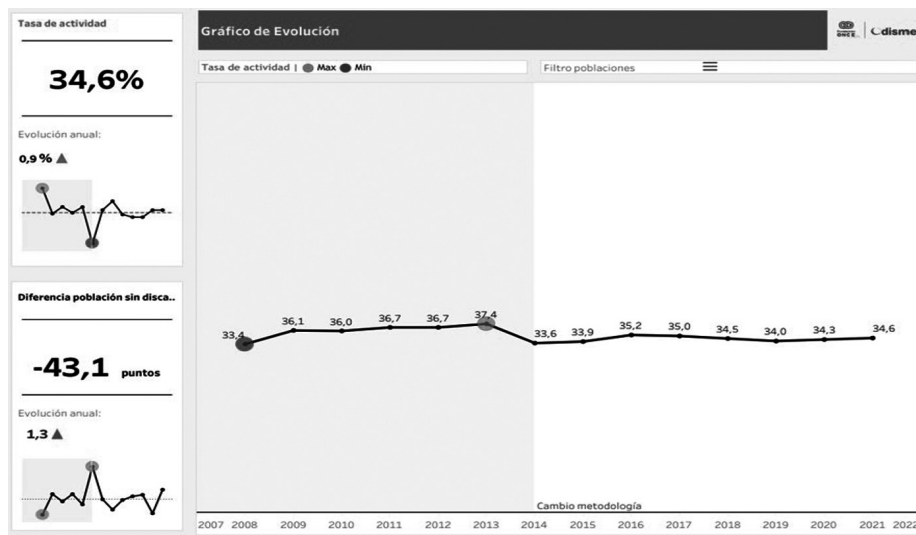
## 2.3. Contexto y datos generales sobre la discapacidad en España

El análisis de datos de personas con discapacidad en España conlleva el aceptar márgenes de error derivados de la complejidad y variabilidad de los indicadores existentes en las bases de datos. Tal y como se refleja en la gráfica 1, la posibilidad de cruzar información de diferentes instituciones y organismos también ha puesto de manifiesto la dificultad de su uso como datos objetivos, como destacan Salinas y Marhuenda (2020):

*Aspectos como la inclusión de las personas con dependencia reconocida como personas con discapacidad, bases de datos inexactas, que cruzan datos actuales con los tomados hace unos años, la coexistencia de diferentes tipologías de discapacidad en la misma persona. Confieren a los resultados estadísticos márgenes de error significativos, fruto del cruce de datos en ocasiones imposibles*

(2020: 280)

**Gráfico 1.** Evolución de la tasa de actividad en personas con discapacidad (2007-2021)



**Fuente:** ODISMET. Recoge datos comparados del INE (2007-2021). El empleo de las personas con discapacidad.

En relación a lo señalado por Salinas y Marhuenda (2020), la gráfica 1, nos muestra la evolución de la tasa de actividad de las personas con discapacidad entre 2008 a 2022. Siendo destacable la variación significativa que se muestra en el año 2014 debido a las modificaciones metodológicas que incorporaron dentro de las estadísticas a las personas con una incapacidad reconocida.

Entrando en el análisis de los datos, la tabla 1 nos muestra una primera aproximación al censo de población con discapacidad en España que en datos unificados de 2022 respecto a una población total de 32.485.200 personas en edad de trabajar (de 16 a 64 años), nos encontramos con una población de 1.929.400 personas con discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años), frente a una población de personas sin discapacidad de 30.555.800; lo que supone un 4,3% de la población total de personas con discapacidad en edad de trabajar, frente al 68,39% de las personas sin discapacidad.

**Tabla 1.** Comparativa de personas con y sin discapacidad en España, por sexo y edad laboral (16 a 64 años)

	Sexo	Población 16 a 64 años	%
Personas con discapacidad	M	833.400	2,56%
	H	1.096.000	3,37%
	T	1.929.400	4,32%
Población sin discapacidad	M	16.361.063	46,59%
	H	15.549.937	67,84%
	T	30.555.800	68,39%
Total personas con y sin discap.		32.485.200	100,00%

**Fuente:** Elaboración propia sobre Base estatal datos del Informe ODISMET (2022).

También podemos observar datos comparados entre la población con y sin discapacidad en edad activa. Así, en cuanto al empleo de las personas con discapacidad en relación al sexo en el año 2022 (datos del año 2021) tenemos en España 1.929.400 personas en edad laboral con discapacidad (de 16 a 64 años), de las cuales, 833.400 son mujeres, lo que supone un 2,56%, en relación a las personas con discapacidad, mientras que el volumen de hombres asciende a 1.096.000, un 3,37%. Pese a que las diferencias existentes entre mujeres y hombres con discapacidad en edad laboral pueden parecer nimias, es necesario tener en cuenta que en el análisis de datos de mujeres y hombres con discapacidad existe un sub-registro de mujeres que no son reconocidas oficialmente como personas con discapacidad debido a la persistencia de los roles de género que sitúan a las mujeres en el ámbito doméstico y excluidas del ámbito laboral tal y como refleja la fundación CERMI Mujeres. En este sentido, quedan invisibilizadas en el análisis

de los datos de la tabla 1 un elevado número de mujeres con discapacidad, puesto que, al desestimar su potencialidad en el ámbito laboral, no son valoradas por los servicios públicos de valoración de discapacidad y, por tanto, no están registradas oficialmente.

La siguiente tabla presenta un análisis comparado entre la población activa de persona con discapacidad frente a las que finalmente entran a formar parte del mercado laboral a través del empleo, muestra el gran abismo que existe con respecto a la población de personas sin discapacidad.

Los datos de la tabla 2 son claros al mostrar, en términos genéricos, que de las 1.929.400 personas con discapacidad en edad laboral, tan solo un 34,6% están en búsqueda activa de empleo, lo que supone un volumen de 668.200. Del volumen global, tan solo el 9,63% de hombres y el 6,73% de mujeres, han entrado a formar parte del mercado laboral cotizando a la seguridad social; o lo que es lo mismo, un hombre de cada 10 personas con discapacidad consigue entrar en el mercado laboral, mientras que en el caso de la mujer, los datos muestran que de cada 15 personas con discapacidad en edad de trabajar, en el año 2022, una es mujer.

De la misma manera que en los datos absolutos de personas con discapacidad en edad activa existe un subregistro de mujeres con discapacidad invisibilizadas debido a lo señalado anteriormente.

En la tabla 2 observamos también que el volumen de mujeres con discapacidad en situación activa de búsqueda de empleo es considerablemente inferior en comparación con los hombres.

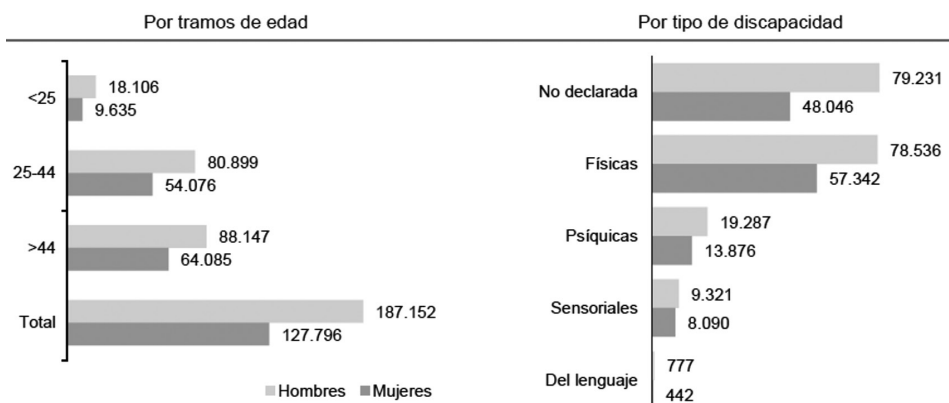
**Tabla 2.** Personas con discapacidad en edad laboral, activas y ocupadas por sexo

	Sexo	Población 16 a 64 años	%
Personas con discapacidad en edad activa	M	833.400	43,2%
	H	1.096.000	56,8%
	T	1.929.400	100%
Personas con discapacidad ocupadas y paradas (activas)	M	293.900	15,23%
	H	374.300	19,39%
	T	668.200	34,63%
Personas con discapacidad empleadas	M	129.976	6,73%
	H	185.873	9,63%
	T	315.850	16,37%

**Fuente:** Elaboración propia sobre Base estatal datos del Informe 8 ODISMET y del INE (2022).

En relación a esto, el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal 2022 señala, además, que la en la franja de edad de 45 a 64 años, es donde existe una mayor ausencia de la mujer con discapacidad en el mercado laboral ordinario. En este sentido, podemos establecer paralelismos entre la mujer con discapacidad y sin discapacidad en esa franja edad. Así, el Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres 2023 señala una caída considerable del empleo con respecto al hombre en esa misma franja de edad. El mismo informe señala como causas habituales de esta menor tasa de población activa de las mujeres la dedicación a las labores del hogar y, por tanto, es palpable su ausencia del mercado laboral. Por ello, sus pensiones serán menores a las de los hombres y, consecuentemente, se verá reflejado en las tasas de pobreza. En relación a los datos sobre la afiliación a la Seguridad Social observamos también una disminución sensible del porcentaje de mujeres con respecto al de hombres.

**Gráfico 2. Contratación de personas con discapacidad años por sexo: por tramos de edad y tipo de discapacidad**



**Fuente:** Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con discapacidad. Estatal. Datos 2022.

El gráfico 2 nos muestra información relevante sobre varios aspectos. El primero y principal, es que de manera transversal, existe una brecha de género importante en todos los tramos de edad, siendo especialmente sensible en los jóvenes de menos de 25 años en la que las mujeres con discapacidad apenas supera la mitad con respecto a los hombres, 9.635 mujeres frente a 18.106 hombres. Otro elemento destacable, hace referencia al tipo de discapacidad en relación a la contratación. De los datos obtenidos observamos que un 41,41%, 79.231 hombres y 48.046 mujeres; no reflejan el tipo de discapacidad bien porque en la demanda de empleo no ha sido recogida o bien porque tampoco ha sido declarada en el documento del contrato<sup>5</sup>. También es relevante señalar que en el caso de las personas con discapacidad psíquica, la caída

5. Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con discapacidad. Estatal. Datos 2022.



en el empleo es importante, sumándose a ello, en el caso de la mujer con discapacidad psíquica, la propia brecha de género, 13.876 mujeres frente a 19.287 hombres. Como veremos más adelante, esta caída no es mayor debido en parte al impacto que suponen los CEE como factor protector de las personas con discapacidad psíquica.

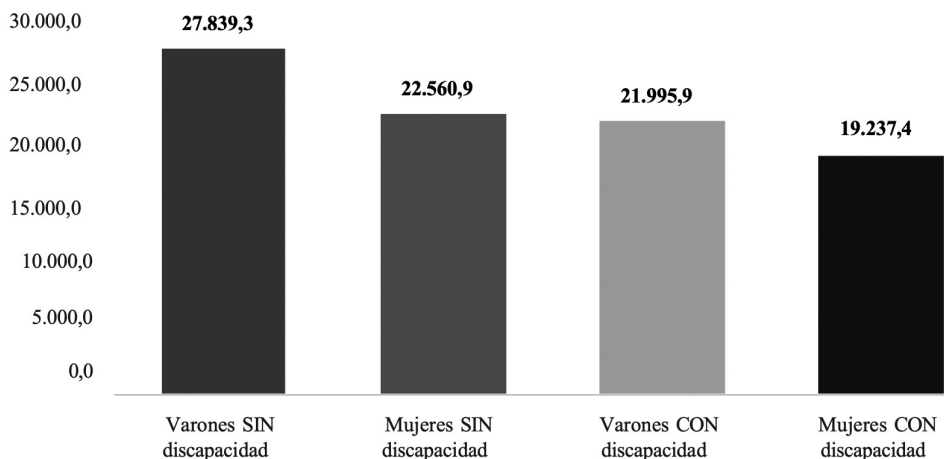
Antes de apuntar datos sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres con discapacidad, es preciso señalar uno de los aspectos que más impacta en la inclusión de este colectivo: la baja participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. En 2021, según el INE, la tasa de actividad de las mujeres con discapacidad se situaba en 35,3%, casi 42 puntos menos que la población sin discapacidad. La tasa de paro de las mujeres con discapacidad es del 23%, esto es, ocho puntos superiores a la de la población sin discapacidad. Las diferencias porcentuales entre varones y mujeres con discapacidad son poco significativas en estas dos variables (tasas de actividad y paro). Sin embargo, al considerar el salario que estas personas perciben, sí que se observan diferencias significativas.

De acuerdo con el Salario de las personas con discapacidad (INE, 2020), en 2020, el salario medio anual bruto de los trabajadores por cuenta ajena con discapacidad fue de 20.799,3 euros, un 1,1% más que en el año anterior. Esta cifra fue un 17,8% menor que la de las personas sin discapacidad (25.305,3 euros), esto es, 4.506 euros anuales menos.

Con motivo del Día Europeo por la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres, el Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED), el 22 de febrero de 2023, presenta una nota en la que recogiendo datos del INE de 2020, muestra la situación de especial vulnerabilidad que viven las mujeres con discapacidad. Así, al observar los datos entre varones y mujeres con y sin discapacidad que nos presenta el gráfico 3, se puede observar la doble brecha existente en cuanto al género y en cuanto al hecho de tener o no una discapacidad. En este sentido, en el caso de personas sin discapacidad nos encontramos que mientras el salario medio de un hombre es de 27.839,3€, para las mujeres sin discapacidad en ese mismo año es de 22.560,9€. Si a esto le sumamos el hecho de tener una discapacidad, las diferencias salariales se disparan siendo el salario medio de los hombres con discapacidad de 21.995,9€ frente a los 19.237,4€. Esto supone que la brecha salarial entre hombres y mujeres con discapacidad es del 12,5%, es decir, las mujeres con discapacidad tienen un salario inferior respecto a los varones con discapacidad en términos absolutos de 2.758,5€ € anuales menos. Sí además, comparamos el salario medio de las mujeres con discapacidad respecto al de las personas sin discapacidad, la diferencia es de casi seis mil euros anuales (INE, 2020).

Otros datos del informe que no aparecen reflejados en el siguiente gráfico, vuelven a hacer referencia a la tercera brecha que supone, además de las dos mencionadas anteriormente - ser mujer y tener una discapacidad - el hecho de que la discapacidad sea psíquica. Así, en el caso de que la discapacidad psíquica sea por enfermedad mental, el salario medio anual de los hombres será de 17.536,1€ y de 16.466,8€ en el caso de las mujeres. Cuando además la causa de la discapacidad psíquica es de origen intelectual, el salario medio anual de un hombre sería de 14.850,1€ y de 11.813,1€ en el caso de las mujeres. Esto supone que si comparamos el salario medio anual de una mujer con discapacidad intelectual con el de las personas sin discapacidad, la diferencia será de prácticamente 2,5 veces su salario.

**Gráfico 3.** Salario medio anual bruto de los trabajadores por cuenta ajena según sexo y situación de discapacidad. España. Año 2020



**Fuente:** INE El Salario de las Personas con discapacidad 2020.

## 2.4. Las mujeres con discapacidad y la afectación por la pandemia del COVID 19

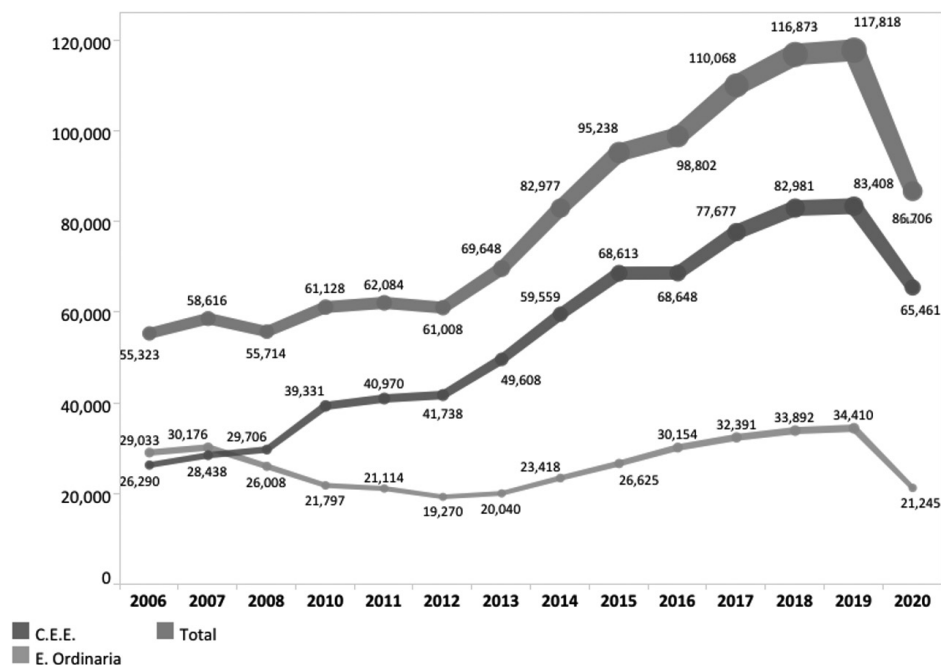
Apenas han pasado 2 años desde el fin de la pandemia del COVID 19 y ya parece que hace mucho tiempo que ocurrió y hemos recuperado los niveles prepandemia en la vida cotidiana. Nada más lejos de la realidad, en muchos ámbitos y de especial manera en el económico, la inercia y recesión en diferentes sectores todavía arrastra lastres que previsiblemente tardarán años para una recuperación plena.

Sin dejar de considerar a la resistencia clave que han mostrado las empresas de la economía social durante la pandemia en tiempos de COVID frente a las empresas de la economía capitalista (Chaves, 2023; Álvarez, Bouchard & Marcuello, 2022), no podemos obviar el duro revés que también ha supuesto en cuanto a la pérdida de puestos de trabajo y la generación de empleo. Una vez más, la mujer con discapacidad ha sufrido con mayor gravedad, estos efectos. Entre los informes que describen la relevancia sobre la afectación de la pandemia en este colectivo encontramos los elaborados por ODISMET. En relación al empleo los informes señalan que las personas con discapacidad han sido uno de los colectivos que han sido afectados de forma más aguda. Una de las razones la podemos encontrar en una tipología de empleo mayoritaria entre el colectivo vinculada a los servicios, además el 12% (ODISMET, 2020) de las personas encuestadas afirman haber perdido su empleo desde el inicio de la pandemia. En el caso de las personas con discapacidad, los resultados del estudio ODISMET, señalan que un 37% de las personas trabajadoras con discapacidad se han visto afectadas por un Expediente

de Regulación Temporal de Empleo, si bien hay que tomarlos con prudencia al no tratarse de datos oficiales, el tamaño de la muestra del informe es lo suficientemente considerable como para ser tenido en cuenta para mostrar el grado de afectación de la COVID-19 en las personas con discapacidad. Desde una perspectiva de género, el informe COCEMFE indica que un 24% de las mujeres con discapacidad han percibido mayores dificultades para encontrar empleo; un 36% considera que su economía ha empeorado considerablemente y un 64% indica que su mayor preocupación es el acceso al empleo.

La gráfica 4 nos muestra claramente el impacto del COVID en el empleo de personas con discapacidad que, si bien es cierto han sufrido una mejora en el año 2022, siguen mostrando un balance que arrastra la dificultad de recuperar el crecimiento constante de los últimos años previos a la pandemia.

**Gráfica 4.** Comparativa de la evolución del empleo ordinario y el empleo protegido 2006-2020



**Fuente:** Base de datos ODISMET 2023 ( datos INE del empleo de personas con discapacidad 2020).

## 3. Centros Especiales de Empleo

### 3.1. Los Centros Especiales de Empleo (CEE) en el marco de las empresas sociales dentro de la Economía Social (ES)

Los CEE, se sitúan en el marco de la Economía Social y son una representación concreta de las empresas sociales con un volumen y calado pequeño pero firme. Son entidades que claramente encajan en la definición de la ES y que cumplen solventemente con los principios de la misma (Nieves, 2022).

Surgen en España con el objetivo de dar una respuesta de inclusión social y laboral a personas con discapacidad que pueden participar del mercado laboral. Los CEE suponen una modalidad de empleo protegido que surge al amparo de la Ley 13/1982 de integración social de los minusválidos (LISMI<sup>6</sup>), posteriormente derogada por el Real Decreto Legislativo 1/2013, que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGD<sup>7</sup>). Se reglamentan a partir de 1985 en base al Real Decreto 2273/1985, por el que se aprueba el Reglamento de los CEE en el artículo 42 de la Ley 13/1982. La Ley 5/2011, de Economía Social supone también un momento clave al incluir a los CEE dentro de las entidades de la economía social, dentro del conjunto de las empresas sociales. La Ley 9/2017, de contratos del sector, es significativa pues diferencia los CEE dos categorías: de iniciativa social y de iniciativa empresarial (Luis Ángel Sánchez, 2020). En su reconceptualización, los CEE son una modalidad de empresa cuyo objetivo es la inclusión laboral de personas con discapacidad, en la que el 70% de su plantilla debe estar conformada por personas con discapacidad con al menos un grado del 33%. La nomenclatura de Centro Especial de Empleo aparece reflejada por primera vez en el artículo 37 de la Ley 13/1982 (LISMI), como modalidad de empleo protegido que, en la actualidad, supone la principal herramienta de inclusión laboral para las personas con discapacidad. El artículo 41.1 señala que 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;

6. La Ley 13/1982 de Integración Social de las Personas con Discapacidad (LISMI) establece que la finalidad de la política de empleo de trabajadores con discapacidad será 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 protegido.

7. Real Decreto Legislativo 1/2013 presenta Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social LGD en la que quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley general por integrarse en dicho texto refundido: a) La Ley 13/1982 de integración social de las personas con discapacidad. b) La Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. c) La Ley 49/2007 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.

a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, 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.

En cuanto a su clasificación, podemos atender a tres modalidades: de titularidad pública o privada, con o sin ánimo de lucro y si son considerados de iniciativa social. Con respecto a esta última clasificación es importante destacar que, si bien en un principio la mayoría de CEE eran constituidos por entidades sin ánimo de lucro, a finales de los noventa irrumpieron los CEE con fines de lucro promovidos por entidades mercantiles. En este sentido, surgió la disyuntiva de que pudieran beneficiarse de las mismas ayudas públicas y bonificaciones que aquellos sin ánimo de lucro. La realidad es que durante varias décadas no se estableció ninguna diferenciación y su crecimiento se aceleró de manera ostensible (Antonio García, 2019).

Si bien por definición se podría afirmar que todos los CEE estarían enmarcados en el ámbito de la economía social, la realidad compleja de los mismos en cuanto a estructura, organización y fines, nos lleva a ubicarlos en distintos marcos de acuerdo a su finalidad. En este sentido, José Luis Monzón (2006), pone de manifiesto tanto la dificultad de las fronteras de la economía social y de las entidades pertenecientes a las mismas, como la necesidad de establecer unos criterios claros en su delimitación. De este modo, desde hace años se ha intentado establecer un consenso en cuanto a diferenciar CEE de economía social (o iniciativa social), frente a los de la economía lucrativa. La importancia de dicha delimitación no es exigua, pues, entre otros aspectos, la llegada de la crisis de 2009 generó la necesidad de establecer prioridades en cuanto a ayudas y apoyos económicos a los CEE, siendo importante establecer criterios que contemplen el valor social como elemento cualitativo de discriminación positiva. Así, Antonio García destaca que el CERMI<sup>8</sup>, “propuso una modificación legal que pretendía que los nuevos CEE estuviesen obligados a la reinversión de sus beneficios, y aspiraba también a que todos los nuevos CEE fuesen entidades sin ánimo de lucro, entidades sociales, pero no obtuvo esta propuesta resultado alguno” (García Sabater, 2019:7). FEACEM<sup>9</sup>, como entidad de mayor representatividad dentro de los CEE, anteriormente a la ley ya procuraba distinguir entre los CEE con y sin fin de lucro, así:

*Se consideran CEE de Iniciativa Social (CEEIS), aquellos que están promovidos y participados en más de un 50%, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos<sup>10</sup>.*

8. Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).

9. La Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM) agrupa a 14 asociaciones empresariales vinculadas al movimiento asociativo de personas con discapacidad, a través de las cuales representa a más de 500 CEE que aglutinan a más de 30.000 trabajadores con discapacidad. Es la institución representativa y vertebradora de los CEE de Economía Social.

10. Extraído de FEACEM. Url: <http://www.feacem.es>, 2023

De alguna manera, la consideración de entidades con o sin ánimo de lucro se convierte en un aspecto clave como elemento a tener en cuenta a la hora de valorar el impacto social de los CEE. Así, José Luis Monzón ya señala en el informe (2014) la necesidad de establecer una diferenciación entre los CEE de Iniciativa Empresarial y los de Iniciativa Social, con el objetivo de poner en valor el mayor interés social de estos últimos. Monzón y Herrero (2016) indicaban que los CEE con ánimo de lucro no se pueden considerar como empresas sociales y, por ende, formar parte de la economía social puesto que no cumplen con sus principios orientadores. El aspecto fundamental radica en el objetivo social ya que el valor social prima sobre el económico y los excedentes deben orientarse a dicho fin (Ayuso, 2023, Herrero, 2015; Monzón y Herrero, 2016). No deja de ser este un aspecto controvertido pues, como apuntan López, Maside Y Torrelles (2019), la viabilidad de las empresas sociales pasa por la generación de valor económico que, en definitiva, pueda atender a sus objetivos sociales. Atendiendo a las directivas del Parlamento Europeo se promulga la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, por la que se crean los CEE de iniciativa social que define por primera vez los CEE de iniciativa social (CEEis).

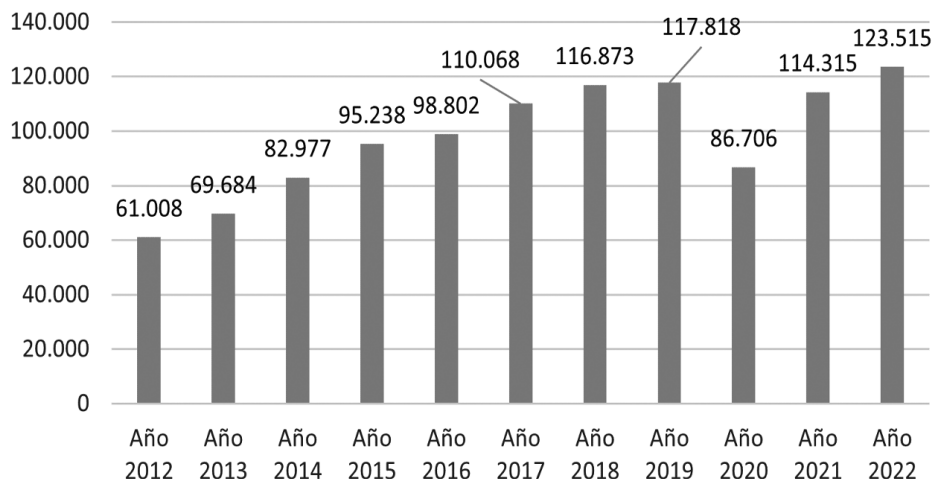
*...son promovidos y participados en más de un 50 por ciento, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos, ya sean asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social..., 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..., y siempre que en todos los casos en sus Estatutos .. se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad...*

(Ley 9/2017, punto 4)

Con posterioridad, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en su disposición final quinta, con el objetivo de continuar adecuando la legislación al marco europeo, viene a establecer una modificación de la 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.

## 3.2. Los Centros Especiales de Empleo en la Comunitat Valenciana desde una perspectiva de género

Los CEE, en cuanto a volumen y cifras son la principal herramienta de inclusión laboral en España para las personas con discapacidad y se han convertido en la más importante palanca de cambio para la inserción laboral de este colectivo. En el siguiente gráfico se observa la evolución de las cifras absolutas en cuanto a número de personas con discapacidad en situación de empleo en el estado español en el periodo comprendido entre los años 2012 y 2022.

**Gráfico 5.** Evolución de la contratación de personas con discapacidad 2012-2022

**Fuente:** Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con discapacidad. Estatal. Datos 2022.

De este volumen global de contratos para personas con discapacidad, en el año 2022, un 71% de los mismos, se suscriben dentro del ámbito protegido, lo que supone un total de 87.720 personas contratadas en CEE. Observamos también el efecto de la pandemia del COVID 19 en el descenso sustancial de las contrataciones del año 2020.

Sin embargo, y como suele ser habitual cuando hablamos de las cifras de empleo en personas con discapacidad en cuanto a datos desagregados por género y por tipos de contratos, hemos de acudir a datos cruzados que no ofrecen información actualizada que nos garantice la exactitud de los mismos<sup>11</sup>. Esto nos lleva a que para poder realizar las comparativas del empleo protegido en cuanto a sexo y a las diferencias existentes entre CEE de Iniciativa Social y CEE de Iniciativa Empresarial, nos remitiremos a los datos que ofrecen en la actualidad ODISMET y FEACEM (con información estadística que llega a los años 2019 y 2020 que utiliza las bases del SEPE y del INE).

En la tabla 3 se presentan los datos desagregados diferenciando entre CEE de Empleo de Iniciativa Social (CEEIS), frente a los de Iniciativa Empresarial (CEEIE). En este sentido, es importante tener en cuenta algunas consideraciones importantes ya que, con toda probabilidad, por una parte, un amplio grupo de CEEIE pueden estar en fase de acreditación a CEEIS, fruto de que la Ley 9/2017 es relativamente novedosa y, por otra, algunos CEE que por su filosofía

11. En este sentido, a la información de mayor actualidad que ofrece ODISMET (Observatorio de Personas con Discapacidad) y FEACEM (Federación Española de Centros Especiales de Empleo) en cuanto a datos a fecha 1 de diciembre de 2023 en sus respectivas webs, ofrece datos que en algunos casos se remontan al año 2019.

encajan en el perfil de CEEIS, tienen una dificultad práctica de ser acreditados como tales debido a determinadas exigencias de propia ley.

**Tabla 3.** Comparativa tipos de contrato entre CEE de Iniciativa Social y CEE de Iniciativa Empresarial. Datos Comunitat Valenciana y resto de España (excepto Euskadi)

Centros Especiales de Empleo	Nº	Nº PERSONAS EN CEE			POR TIPO DE CONTRATO			
		No discap.	Discap.	Total	Indefinido		Temporal	
					H	M	H	M
De iniciativa social (1)	26	341	2.918	3.259	1.204	508	834	372
De iniciativa empresarial	102	681	4.855	5.536	1.481	1.073	1.320	981
TOTAL C. Valenciana	128	1.022	7.773	8.795	2.685	1.581	2.154	1.353
De iniciativa social (1)	708	6.994	36.680	43.674	13.758	8.656	8.781	5.446
De iniciativa empresarial	1.418	7.245	51.042	58.287	14.698	9.952	15.683	10.932
TOTAL	2.126	14.239	87.722	101.961	28.456	18.608	24.464	16.378

**Fuente:** Observatorio del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa 2019.

Un análisis de los datos de la tabla 3 nos muestra que de los 2.126 CEE que existen en España, en la Comunitat Valenciana hay un total de 128 CEE de los que 26 son calificados como CEEIS y 102 como CEEIE. En cuanto al número de personas sin discapacidad, no encontramos diferencias significativas entre unos y otros tipos de CEE, en todo caso, todos cumplen el criterio básico de acreditación de que al menos el 70% de la plantilla deben de ser personas con discapacidad. En cuanto al porcentaje de contratos indefinidos y temporales de personas con discapacidad, encontramos una variación significativa en la que se refleja que mientras que el número absoluto de contratos temporales en CEEIE prácticamente duplica al de los CEEIS, cuando hablamos de contratos indefinidos la variación es pequeña. Esto, teniendo en cuenta que el número de personas con discapacidad en los CEEIE supera casi en 2/3 al de los CEEIS. En este sentido, desde una perspectiva de género y en el caso de la Comunitat Valenciana, observando los valores absolutos, los CEEIS tienen en plantilla un volumen de 880 mujeres con discapacidad (508 indefinidas y 372 temporales), mientras que los CEEIE tienen en su plantilla 2.054 mujeres con discapacidad (1.073 indefinidas y 981 temporales). En este sentido, en términos de datos globales, no existen diferencias significativas en cuanto al sexo entre



una tipología de centros y otros, sin embargo, es importante destacar que los datos obtenidos no muestran una realidad que hace referencia a los contratos a tiempo parcial en el que las mujeres con discapacidad superan de una manera importante a los de los hombres, tal y como señalan diversos informes de referencia (Informe Olivenza, 2019; Fernández, 2020 y el Informe Odismet 5, 2019).

**Tabla 4.** Comparativa nº personas con y sin discapacidad en CEE de la Comunidad Valenciana. Datos por tipología de CEE y por género. (excepto Euskadi)

CEE	Total	Total no Discap.	%	Total Discap	%	H	%	M	%
De iniciativa social (1)	3.259	341	11,51%	2.918	89,50%	2.038	62,50%	880	37,50%
De iniciativa empresarial	5.536	681	9,40%	4.855	87,70%	2.801	50,60%	2054	49,40%
TOTAL C. Valenciana	8.795	1.022	11,69%	7.773	88,30%	4.839	55,00%	2.934	45,00%
De iniciativa social (1)	43.674	6.994	16,00%	36.680	84,00%	22.539	51,60%	14.102	48,40%
De iniciativa empresarial	58.287	7.245	12,50%	51.042	87,50%	30.381	52,12%	20.884	47,88%
TOTAL España	101.961	14.239	13,97%	87.722	86,03%	52.920	51,90%	34.986	48,10%

**Fuente:** Observatorio del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa 2019.

De nuevo en este caso en base a los datos, establecer conclusiones sobre una diferenciación clara entre el volumen de personas con y sin discapacidad en CEEIS y CEEIE, se muestra complicado. En todo caso señalar ambas tipologías de CEE superan ampliamente el 70% de plantilla mínima de personas con discapacidad, oscilando alrededor del 85%. En todo caso, se podría señalar y hacer referencia al informe Olivenza (2017 y 2019) para establecer que habitualmente, en los CEE si existen diferencias en cuanto al personal, pues mientras que en los CEEIE dicho personal de apoyo suele tener un perfil profesional más técnico orientado a la producción, en los CEEIS el personal de perfil psicosocial tiene una mayor relevancia. En relación a la Comunitat Valenciana, no existen diferencias significativas con respecto al resto de España y en relación a la brecha género, tampoco encontramos diferencias significativas entre una tipología y otra de CEE, salvo las ya señaladas en el apartado anterior.

**Tabla 5.** Comparativa nº personas con discapacidad en CEE de la Comunidad Valenciana. Datos por tipología de discapacidad y por sexo, entre CEE de Iniciativa Social y de Iniciativa Empresarial (excepto Euskadi)

Centros Especiales de Empleo	PSÍQUICA <sup>12</sup>						FÍSICA						SENSORIAL												
	H		M		33% a 64%		H		M		65% y +		H		M		33% a 64%		H		M		65% y +		
De iniciativa social (1)	462	250	1.238	460	50	27	1.238	460	50	27	234	109	52	36	1.644	1.018	106	83	216	235	55	62	788	648	
De iniciativa empresarial	788	648	1.644	1.018	106	83	1.644	1.018	106	83	216	235	55	62	788	648	1.644	1.018	106	83	216	235	55	62	
TOTAL C. Valenciana	1.250	898	2.882	1.478	156	110	2.882	1.478	156	110	450	344	107	98	10.458	6.463	1.149	783	1.554	1.270	678	600	8.774	7.009	
De iniciativa social (1)	10.458	6.463	8.724	5.300	1.149	783	8.724	5.300	1.149	783	1.554	1.270	678	600	8.774	7.009	13.868	10.234	3.155	1.925	2.560	1.269	1.065	1.665	
De iniciativa empresarial	8.774	7.009	13.868	10.234	3.155	1.925	13.868	10.234	3.155	1.925	2.560	1.269	1.065	1.665	19.232	13.472	22.592	15.534	4.304	2.708	4.114	1.947	1.665	1.665	
TOTAL ESPAÑA	19.232	13.472	22.592	15.534	4.304	2.708	22.592	15.534	4.304	2.708	4.114	1.947	1.665	1.665	4.42%	3.87%	14,19%	8,68%	4,35%	3,45%	15,06%	8,58%	7,67%	6,00%	6,00%
De iniciativa social (1)	4.42%	3.87%	14,19%	8,68%	4,35%	3,45%	14,19%	8,68%	4,35%	3,45%	15,06%	8,58%	7,67%	6,00%	8,98%	9,25%	11,85%	9,95%	3,36%	4,31%	8,44%	4,33%	5,82%	5,82%	
De iniciativa empresarial	8,98%	9,25%	11,85%	9,95%	3,36%	4,31%	11,85%	9,95%	3,36%	4,31%	8,44%	4,33%	5,82%	5,82%	6,50%	6,67%	12,76%	9,51%	3,62%	4,06%	10,94%	10,06%	5,50%	5,89%	
TOTAL Comunitat	6,50%	6,67%	12,76%	9,51%	3,62%	4,06%	12,76%	9,51%	3,62%	4,06%	10,94%	10,06%	5,50%	5,89%	36,96%	27,84%	42,96%	31,12%	32,05%	24,55%	52,00%	31,69%	48,60%	36,73%	
De iniciativa social (1)	36,96%	27,84%	42,96%	31,12%	32,05%	24,55%	42,96%	31,12%	32,05%	24,55%	52,00%	31,69%	48,60%	36,73%	63,04%	72,16%	57,04%	68,88%	67,95%	75,45%	48,00%	68,31%	51,40%	63,27%	
De iniciativa empresarial	63,04%	72,16%	57,04%	68,88%	67,95%	75,45%	57,04%	68,88%	67,95%	75,45%	48,00%	68,31%	51,40%	63,27%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
TOTAL ESPAÑA	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

**Fuente:** Observatorio del SEPE, a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa 2019.

12. Las personas con discapacidad psíquica incluyen los subgrupos discapacidad intelectual y personas con trastorno mental grave.

Un análisis de los datos en cuanto a tipología y grado de discapacidad nos muestra que tanto en el caso de la Comunitat Valenciana como a nivel estatal (excepto Euskadi), los resultados señalan que cuando hablamos de persona con discapacidad física y sensorial, hay un mayor número de personas de ambos sexos trabajando en CEE de iniciativa empresarial que en los CEE de iniciativa social, sin embargo, este dato se invierte cuando hablamos de personas con discapacidad psíquica. Lo que en definitiva viene a mostrar que los CEEIE suelen optar en mayor medida por personas con discapacidad física y/o sensorial. Sin embargo, los CEEIS, parecen más sensibles a contratar tanto a personas con discapacidad psíquica como a de personas con especiales dificultades de acceso al empleo (García Sabater, 2019).

El informe Olivenza (2020), indica que los CEE supone la modalidad de empleo para personas con discapacidad que menos segrega por razón de sexo. En este sentido, desde FEACEM se señala que los CEE siguen aportando valor social y empresarial, en especial para aquellos colectivos, con especiales dificultades para su incorporación al mercado laboral (personas con discapacidad psíquicas, mayores de 45 años y mujeres).

Un aspecto que no muestran los datos obtenidos por el Observatorio del SEPE es el relacionado con la diferenciación entre personas con discapacidad por trastorno mental grave y personas con discapacidad intelectual (ambos del grupo de personas con discapacidad psíquica). En este sentido, Salinas y Marhuenda (2020) ya describen la necesidad de establecer una diferenciación entre ambos subtipos de discapacidad con el objetivo de poder plantear medidas específicas de apoyo a la inclusión laboral.

## 4. Conclusiones

Los CEE, suponen uno de los mecanismos más importantes para la capacitación en competencias y habilidades sociolaborales para las personas con discapacidad en general, y en mayor medida en el caso de las mujeres con discapacidad, en particular. Si bien, se plantean como espacio de transición al empleo ordinario, las dificultades del mercado laboral ordinario, impiden ese tránsito, convirtiéndose en muchas ocasiones, en destino final laboral de muchas personas con discapacidad (Salinas & Marhuenda, 2020). En cuanto a la situación de la mujer con discapacidad, los CEE se muestran como el instrumento más importante para ofrecer empleo estable y digno a las mismas, siendo, hoy por hoy en el caso de la mujer con discapacidad psíquica, una herramienta indispensable para el acceso y consolidación del empleo.

La primera conclusión que podemos señalar es la referida a las limitaciones en el acceso a la información de las mujeres con discapacidad en las bases de datos existentes, constatado el subregistro de este colectivo en las estadísticas relativas al empleo. Ello es debido a los elevados índices de exclusión y precariedad que experimentan en el ámbito laboral por la persistencia de los roles y estereotipos de género que las afectan doblemente, por su condición de mujer y por su discapacidad. Todo ello hace necesario visibilizar dicho subregistro en sus condiciones de empleabilidad y, consecuentemente, evidenciar la exclusión y la precariedad en las estadísticas y en las condiciones de vida de este colectivo.

La segunda conclusión es que, pese a las limitaciones en las bases de datos para conocer con mayor exactitud las cifras sobre su situación en el ámbito laboral, su análisis detallado a través del cruce de datos, nos ofrece una radiografía realista y aproximado sobre los importantes niveles de exclusión que enfrentan las mujeres con discapacidad y que les impide disfrutar de una vida digna y autónoma. Dicho panorama sobre la situación de este colectivo en relación al empleo refleja que en datos del informe 8 ODISMET (2022), una diferencia de 4 puntos entre mujeres y hombres en cuanto a la población activa y de 3 puntos en cuanto a la población ocupada. Además, en la tabla 1 se ha observado que la población en edad activa de mujeres con discapacidad supone un 43,2% frente al 56,6%, lo que se traduce en que hay un elevado porcentaje de mujeres con discapacidad de entre 16 y 64 años, un 13,4%, que no se encuentran en búsqueda activa de empleo y cuya causa, tal y como indica el Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres 2022, es debida principalmente a los estereotipos y roles asignados a estas mujeres y que las circunscriben al ámbito privado del hogar. Este aspecto, incidirá posteriormente en la percepción de pensiones inferiores a las de los hombres y, por tanto, con mayores tasas de pobreza y de exclusión social.

Con respecto al tipo de contrato laboral, si bien los datos apenas muestran diferencias significativas entre contratos indefinidos y temporales entre mujeres y hombres con discapacidad, el sub-registro respecto a las contrataciones a tiempo parcial el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad (SEPE, 2019), apunta a que, en este caso, las mujeres con discapacidad con contrataciones a tiempo parcial duplicarían al de los hombres en las mismas condiciones. La brecha salarial es otro de los aspectos relevantes que muestran su situación de precariedad al señalar, según el INE 2020, una diferencia alrededor de 2.758,5€ con respecto a los hombres. Ampliándose la misma de manera considerable cuando hablamos de la situación de la mujer con discapacidad psíquica

A nivel territorial, el análisis comparativo de los distintos datos en relación al empleo de las mujeres con discapacidad en la Comunitat Valenciana frente al resto del Estado, indica que no existen diferencias significativas. Por otro lado, respecto a la significativa la afectación de la pandemia de la COVID 19, esta ha supuesto una mayor afectación en el empleo de este colectivo, siendo las primeras en ser despedidas y las que afrontan mayores dificultades para conseguirlos.

En cuanto a los CEE, un análisis detallado de los datos muestran que la brecha de género en los mismos es relativamente menor que con respecto a la situación del empleo en general de las mujeres con discapacidad. Con respecto a establecer diferencias en relación a la contratación y el sexo entre CEE de Iniciativa Social y CEE de Iniciativa Empresarial, los datos no muestran diferencias significativas en ningún caso. Sin embargo, atendiendo a fuentes secundarias si se aprecia que, en los CEE de Iniciativa Social, la contratación de personas con discapacidad y especiales dificultades para su incorporación al mercado laboral (personas con discapacidad psíquica, mayores de 45 años y mujeres), es mayor que con respecto al resto de CEE. Además, los CEE de Iniciativa Social al destinar una mayor reinversión de sus beneficios, repercuten en mayor medida a su retorno social. Considerando que los estudios sobre la discapacidad han identificado las estructuras sociales, políticas y económicas que actúan como barreras para la

participación de este colectivo, y atendiendo los resultados obtenidos tras el análisis de los datos, podemos concluir que la incorporación al mundo laboral de las mujeres con discapacidad parece experimentar un lento avance a lo largo de los años si atendemos al incremento de su tasa de actividad (ODISMET 8 del 2022). Sin embargo, este proceso de acercamiento a la actividad laboral no parece tener demasiado éxito pues el hecho de que haya más mujeres activas, no ha supuesto un incremento de la tasa de empleo de manera significativa, aun reconociendo cierto avance, lo que evidencia la necesidad de ahondar en la complejidad en su abordaje. Todas las evidencias y resultados de las fuentes secundarias analizadas sobre el empleo en los CEE reflejan la complejidad de las barreras que enfrentan las mujeres con discapacidad, todo lo cual enfatiza la necesidad de adoptar la perspectiva interseccional para el abordaje de las políticas públicas en materia de empleo.

La tercera de las conclusiones, subraya el hecho de que el colectivo de las mujeres con discapacidad es heterogéneo (grado de discapacidad, clase social, edad, etnia y otras situaciones como la violencia de género que les afecta de forma desproporcionada, etc.). Con los datos ofrecidos podemos constatar la persistencia de las consecuencias de uno o varios factores de discriminación que les afectan (los estereotipos de género contribuyen a un bajo reconocimiento de sus derechos, obstáculos en los contextos educativos, barreras en la formación, etc.) que, al interactuar con otros mecanismos de opresión ya existentes, pueden dar lugar a diferentes grados en la discriminación que enfrentan este colectivo, por lo que es necesario considerarlos. Esta pluralidad de realidades que enfrentan, entendidas como un sistema complejo de estructuras de opresión que son múltiples y simultáneas, hace necesaria una perspectiva interseccional en la formulación de las políticas públicas y, de esta forma, abordar la difícil relación entre el empleo y este colectivo, incluyendo la intersección de la desigualdad de género con los otros ejes de desigualdad.

La cuarta y última de las conclusiones es que, de entre las diferentes modalidades de empleo protegido, los CEE, con todas las objeciones que les podamos poner por el hecho de no servir, en muchos casos, para uno de los objetivos para el que fueron creados, que no es otro que la transición al mercado laboral ordinario; son la principal herramienta de inserción laboral para las personas con discapacidad con especiales dificultades de inclusión (Salinas Y Marhuenda, 2020). Y, en el caso concreto de las mujeres con discapacidad, los CEE en general y los CEE de Iniciativa Social en particular, son entornos en los que las cifras son más igualitarias, y aunque distan mucho de alcanzar niveles aceptables, sí que muestran mejoras considerables con respecto a cualquier otra modalidad de empleo. Desde el enfoque biopsicosocial, basado en el reconocimiento del colectivo como sujetas activas, autónomas y con capacidad plena para decidir sobre sus propias vidas y ejercer sus derechos de ciudadanía, el empleo protegido a través de los CEE es la modalidad laboral que mejores resultados ofrece en relación a la situación del empleo, en salarios, estabilidad y condiciones laborales de las personas con discapacidad en general y, de las mujeres con discapacidad en particular. En este sentido, es necesario poner en marcha políticas, planes y programas para atender la discriminación en el empleo de este colectivo desde la perspectiva de género y la perspectiva interseccional.

**Contribución de cada autor/a:** Manuel Salinas Tomás, en Introducción, 3.1. Los Centros Especiales de Empleo (CEE) en el marco de las empresas sociales dentro de la Economía Social (ES), 3.2. Los Centros Especiales de Empleo en la Comunitat Valenciana desde una perspectiva de género y en Conclusiones. Elena Mut Montalva en Introducción, en 2. Perspectiva teórica, conceptos clave de la investigación y metodología y en Conclusiones.

**Financiación:** El artículo recoge datos aportados al “Estudio sobre Economía Social y género en la Comunitat Valenciana” realizado por CIRIEC-España y financiado por la Generalitat Valenciana.

## Bibliografía

ÁLVAREZ, J.F., BOUCHARD, M.J. & MARCUELLO, C. (2022): “Economía Social y covid-19: Una mirada internacional”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 104, 203-231. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.104.21855>

ARANDO, S., ELIO, E. & MARCUELLO, C. (2024): “Una mirada feminista a la Economía Social y Solidaria: Espacio de encuentro entre EES y EF”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 110, 45-64. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.110.27064>

AYUSO SIART, S. (2023): “El valor social generado por los centros especiales de empleo en España: comparación de dos enfoques de monetización”, *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 1(145), e91411. DOI: <https://dx.doi.org/10.5209/reve.91411.1>

BASTIDA, M., OLVEIRA, A. & VAZQUEZ TAIN, M.A. (2023): “Are cooperatives gender sensitive? A confirmatory and predictive analysis of women’s collective entrepreneurship”, *Annals of Public and Cooperative Economics*, 94(4), 1035-1059.

BIEL PORTERO, I. y REY ANEIROS, A. (2008): “Las personas con discapacidad ante la Unión Europea: del paternalismo inicial al reconocimiento de derechos”. En: *Los Tratados de Roma en su cincuenta aniversario: perspectivas desde la Asociación Española de Profesores de Derecho Internacional y Relaciones Internacionales*, Marcial Pons, 205-230.

CAMPBELL, F.K. (2009): *Contours of ableism. The production of Disability and Abledness*, Londres: Palgrave MacMillan. DOI: <https://doi.org/10.1057/9780230245181>

CARDONA RUBERT, M.B. (2023): “Los estereotipos de género en el empleo: una cuestión de actualidad”, *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*, 49, 689-696.

CASTRO FRANCO, A. (2023): “Medidas para la inserción laboral de mujeres con discapacidad, dirigido por David Montoya Medina”, *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11(3), 314-320.

CHAVES-AVILA, R. & SOLER, Á. (2023): "Social economy resilience facing the Covid-19 crisis. Facts and prospects". In: G. Krlev, D. Wruk & M. Bernhard (Eds.), *Social Economy Science*, Oxford University Press, 234-259.

<http://fdslive.oup.com/www.oup.com/academic/pdf/openaccess/9780192868343.pdf>

DE LORENZO GARCÍA, R. (2018): "La reformulación de los derechos de las personas con discapacidad", *Tiempo de Paz*, 129.

DOI: [https://revistatiempodepaz.org/revista-129/#dflipe-df\\_247/71/](https://revistatiempodepaz.org/revista-129/#dflipe-df_247/71/)

GARCIA SABATER, A.B. (2019): "Centros especiales de empleo de iniciativa social. Avances legislativos y ajustes necesarios", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 35, 95-123.

CRENSHAW, K.W. (1995): "Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color". In: Crenshaw et al. (eds.), *Critical race theory*, New York: New Press, 357-383.

GARLAND-THOMSON, R. (1994): "Redrawing the Boundaries of Feminist Disability Studies". *Feminist Studies*, 20(3): 583-595. DOI: <https://doi.org/10.2307/3178189>

FERNÁNDEZ CID, M. & RUBIO-ROMERO, J. (2022): "Mujeres con discapacidad intelectual y discriminación laboral", *Sociología del Trabajo*, 101, 199-213.

DOI: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8672175>

GONZÁLEZ, A.R. (2023): "Fomento del empleo en los centros especiales de empleo de la Comunitat Valenciana", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 42, 441-444.

GOODLEY, D. (2014): *Dis/ability studies: Theorising disablism and ableism*, Nueva York: Routledge. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780203366974>

IMERSO (2018): "Base estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad (Informe a 31/12/2017)".

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) (2022): *El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD)*.

LONGMORE, P.K. (2003): *Why I Burned My Book and Other Essays on Dissability*, Philadelphia: Temple UP.

LÓPEZ PENABAD, M.C., MASIDE SANFIZ, J.M. y TORRELLES MANENT, J. (2019): "Análisis económico y social de los centros especiales de empleo: un estudio en Galicia", *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, Tercer Cuatrimestre, 132, 169-194.

DOI: <https://doi.org/10.5209/REVE.64305>

MEDINA, D.M. (2023): "Discapacidad y género: el reto del empleo". En: *Medidas para la inserción laboral de mujeres con discapacidad*, Tirant lo Blanch, 29-92.

MIGLIORE A. (2010): "Sheltered Workshops". En: J.H. Stone & M. Blouin (Eds.), *International Encyclopedia of Rehabilitation*.

<http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/en/article/136/#article>

MONZÓN, J.L. (2006): "Economía Social y conceptos afines: fronteras borrosas y ambigüedades conceptuales del Tercer Sector," *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 56, 9-24.

MONZÓN, J.L. (2014): "Los Centros Especiales de Empleo (CEE) de la economía social". II Conferencia de la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM), diciembre de 2014, Madrid. <http://www.observatorioeconomiasocial.es>

MONZÓN CAMPOS, J.L. y HERRERO-MONTAGUD, M. (2016): "Identificación y análisis de las características identitarias de la empresa social europea: aplicación a la realidad de los Centros Especiales de Empleo de la economía española," *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 87, 295-326.

MOYA, L. (2022): "Teoría tullida. Un recorrido crítico desde los estudios de la discapacidad o diversidad funcional hasta la teoría CRIP," *Revista Internacional de Sociología*, 80(1): e199. DOI: <https://doi.org/10.3989/ris.2022.80.1.20.63>

MARIN MUÑOZ, R. (2023): "Las particularidades de acceso al empleo de los trabajadores con discapacidad," *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 169-201. <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/756>

NACIONES UNIDAS (2006): "Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD)". Naciones Unidas. [http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/convencion\\_accesible2.pdf](http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/convencion_accesible2.pdf)

NIEVES NIETO, N. (2022): "Las entidades de economía social en los programas comunes de activación para el empleo", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 41, 377-418. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.41.25554>

OBSERVATORIO ESTATAL DE LA DISCAPACIDAD (2020): *Informe Olivenza 2020-2021 sobre la situación de la discapacidad en España*. <http://hdl.handle.net/11181/6548>

ODISMET (2016): *Informe General 1. La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral*, Madrid: Fundación ONCE. Disponible en: <http://odismet.es/es/informes/>

ODISMET (2022): *Informe 8 del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo*. <https://www.odismet.es/informes>



ODISMET (2021): *Informe 7 del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo*.  
<https://www.odismet.es/informes>

ODISMET (2020): *Informe sobre los efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad*. <https://www.odismet.es/informes>

OLIVER, M. & BARNES, C. (2012): *The new politics of disablement*, Nueva York: Palgrave Macmillan.

ORTEGA CAMARERO, M.T. (2023): “El empleo protegido en España: retos para un nuevo modelo de centros especiales de empleo”, *Human Review*, 17(3).

RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, V. (2013): “Fuentes de información sobre discapacidad y empleo en España”, *Revista Española de Discapacidad*, 73-95.  
<http://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/29/pdf>

SALINAS TOMÁS, M.F. (2023): “El modelo de acompañamiento en las empresas de inserción y su incidencia en la empleabilidad de personas en situación y/o riesgo de exclusión social”, *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 1(143), e85559.  
 DOI: <https://dx.doi.org/10.5209/reve.85559>

SALINAS TOMÁS, M.F. y MARHUENDA FLUIXÁ, F. (2020): “Acceso al empleo de las personas con discapacidad: situación en el empleo en las personas con enfermedad mental”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 36, 273-311.  
 DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.36.16980>

SÁNCHEZ PACHÓN, L.A. (2020): “Los Centros Especiales de Empleo: configuración legal e incidencia y valoración de las últimas actuaciones normativas”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 36, 55-91. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.36.16989>

VIÑUELA SUÁREZ, L. (2009): “Mujeres con discapacidad: un reto para la teoría feminista”, *Feminismo/s, Revista del Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Alicante*, 13, 33-48.  
<https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/13324>

## Referencias legislativas

España, Cortes Generales. Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI) Ley 13/1982, de 7 de abril. BOE núm. 103, de 30 de abril de 1982, páginas 11106 a 11112. Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/l/1982/04/07/13>

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 núm. 94, de 20 de Abril de 2005.

España, Cortes Generales. Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2011. Páginas 33023 a 33033 (11 págs.).

Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/03/29/5>

España, Cortes Generales, Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (LGD), Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. BOE núm. 289, de 03/12/2013. Páginas 95635 a 95673 (39 págs.).

Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1/con>

España, Cortes Generales, 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 núm. 272, de 9/11/2017, páginas 107714 a 108007 (294 págs.).

Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/l/2017/11/08/9>

España, Cortes Generales, Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. «BOE» núm. 51, de 01/03/2023, 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 núm. 272, de 9/11/2017, páginas 2023-5365.

Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/3/con>