



LA RAZÓN HISTÓRICA. Revista hispanoamericana de Historia de las Ideas. ISSN 1989-2659

Número 38, Año 2018, páginas 98-114. [www.revistalarazonhistorica.com](http://www.revistalarazonhistorica.com)



## **Análisis del modelo empresarial de los Centros Especiales de Empleo. Rentabilidad vs Solidaridad.**

**José Manuel Santos Jaén.**

*Premio Nacional y Premio Extraordinario en la Diplomatura de Empresariales por la Universidad de Murcia. Graduado en ADE y en Derecho. Doctor en Ciencias Sociales Jurídicas y de la Empresa. Profesor Asociado del Departamento de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad de Murcia (España).*

**María Dolores Gracia Ortiz.**

*Doctora en Sociología por la Universidad de Murcia. Diplomada en Trabajo Social y Licenciada en Sociología con premio extraordinario de licenciatura. Profesora asociada del departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Facultad de Trabajo Social (España).*

### **Resumen**

El empleo de las personas con discapacidad ha encontrado en los Centros Especiales de Empleo (CEE) una solución a la empleabilidad de aquellas personas que debido a su afectación tienen muy difícil su acceso efectivo al mercado laboral, pero al mismo tiempo se revela como una barrera la inclusión, debido a la excesiva protección que a estas personas se les brinda en los CEE. Estos CEE pueden surgir de dos iniciativas muy distintas; empresarial o social. Del análisis del empleo generado por cada una de las dos modalidades se desprende un ánimo bien diferenciado en cada una de ellas: que sean un negocio rentable, o que se realicen labores sociales y solidarias en forma de prestación de un puesto de trabajo.

Actualmente existe un catálogo interesante de ayudas a estos CEE y por ende al fomento de la empleabilidad de las personas con discapacidad, pero debido a su configuración suponen un incentivo a la contratación de aquellas personas con una menor afectación debido a su discapacidad, extremo éste que debe de ser revertido, como así ha entendido el legislador en la nueva Ley que regula la contratación pública.

**Palabras clave:** Empleo, discapacidad, empresa, contratación pública.

### **Abstract**

Employment of disabled people has found in the tool of special employment centres a solution for employability of those people who due to their disability have got problems to go into the labour market. But at the same time they are a barrier to the inclusion, because of the special protection paid to these disabled people in these special centres. These centres can be created from two different kind of initiatives, business or social. From the analysis of the employment created by each one of these two initiatives can be observed a different goal in each one: to be a profitable business, or to develop social and solidarity work in the way offer a job.

Nowadays there is an interesting list of grants for these special centres and so for the improvement of employability of disabled people, but due to the design of these grants, they are an incentive to hire people with less disability, what should be changed, as has understood the legislator in the new law that regulates the public procurement.

**KeyWords:** Employment, disability, company, public procurement.

## **1. Introducción**

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) surgieron en la década de los 80 a raíz de la ley conocida como LISMI<sup>1</sup> como una fórmula para la creación de empleo orientada a inclusión de personas con discapacidad.

Actualmente, la legislación española define a los CEE como aquellos cuyo objetivo principal, al igual que el resto de empresas mercantiles, es realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, si bien estos CEE se diferencian del resto de empresas mercantiles en

---

<sup>1</sup> Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, derogada por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Primera ley en España dirigida a atender las necesidades de las personas con discapacidad y las de su familia.

que tienen como finalidad asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad<sup>2</sup>.

Los CEE son, al menos en el plano teórico, un medio para la inclusión del mayor número de personas en el régimen de empleo ordinario, a la vez que prestadoras, a través de las unidades de apoyo, de los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad. Diversos autores citados por González et al (2017) consideran que con esta modalidad de empleo protegido no se consigue el objetivo de inclusión de las personas con discapacidad. El espacio de trabajo segregado es una de las mayores críticas a los CEE, debido a la sobreprotección que reduce las expectativas y posibilidades de encontrar un trabajo en la empresa ordinaria (Cueto et al, 2007), a pesar de que su creación fue orientada a favorecer la actividad laboral de las personas con discapacidad en entornos normalizados (Legarreta, 2003). Otras críticas se refieren a los bajos salarios percibidos en este tipo de empresas debido a que en muchos de estos CEE el fin social provoca una baja rentabilidad de los mismos (O`Reilly, 2007). De ahí el establecimiento de otros proyectos alternativos para la creación de empleo de personas con discapacidad como es el empleo con apoyo (Pallisera y Ruis, 2007).

La legislación establece una condición *sine qua non* para poder ser catalogado como CEE, se trata de la necesidad de que del total de trabajadores, al menos el 70%<sup>3</sup> serán personas con un grado igual o superior al 33% de discapacidad<sup>4</sup>. La relación laboral de los trabajadores con discapacidad y los CEE es de carácter especial<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> Artículo 43.1 del 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.

<sup>3</sup> Sin computar aquellos encargados de prestar los servicios de ajuste personal y social.

<sup>4</sup> Artículo 43.2 del 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.

<sup>5</sup> Artículo 2.1.g) de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Los CEE pueden estar creados tanto por organismos públicos como privados, y son reconocidos como Entidades de Economía Social<sup>6</sup>. En función de la finalidad con la que han sido creados, es decir, si el promotor busca o no la obtención de un lucro, se dividen en CEE de iniciativa social y CEE de iniciativa empresarial. Siendo necesario que el CEE se encuentre participado (directa o indirectamente) en un 50% por entidades sin ánimo de lucro para que se califique como CEE de iniciativa social.

A lo largo de sus más de 30 años de existencia, estos CEE se han consolidado como empresas competitivas ofreciendo sus productos y servicios en el mercado (Arribas, 2003).

El objeto de este estudio es realizar un análisis de la situación de este modelo empresarial en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (CARM), haciendo especial hincapié en las diferencias que se encuentran, a la hora de ofrecer empleo a personas con discapacidad, en función de la iniciativa que da lugar a la creación de este tipo de empresa, si social, o empresarial, de tal manera cada una de las dos modalidades establecerá unos objetivos distintos a la hora de proceder a contratar a personas con discapacidad, en las de iniciativa social primará la persona por encima de su productividad y en las de iniciativa empresarial ocurrirá lo contrario.

## **2. Entramado de CEE**

A la hora de analizar la existencia de CEE en España nos encontramos con una primera dificultad, unas estadísticas desfasadas, ya que los últimos datos actualizados son de 2011. Estas cifras reflejan en el año 2011 un total de 2.215 CEE repartidos por toda la geografía nacional.

La Tabla 1 destaca la especial iniciativa en este sentido promovida en la comunidad andaluza, ya que casi 1 de cada 3 CEE en 2011 tenía su sede en esta Comunidad Autónoma. En cuanto a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia destaca

---

<sup>6</sup> Artículo 5 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

como una de las regiones con menor iniciativa en este sentido, no llegando al 2% del total de CEE.

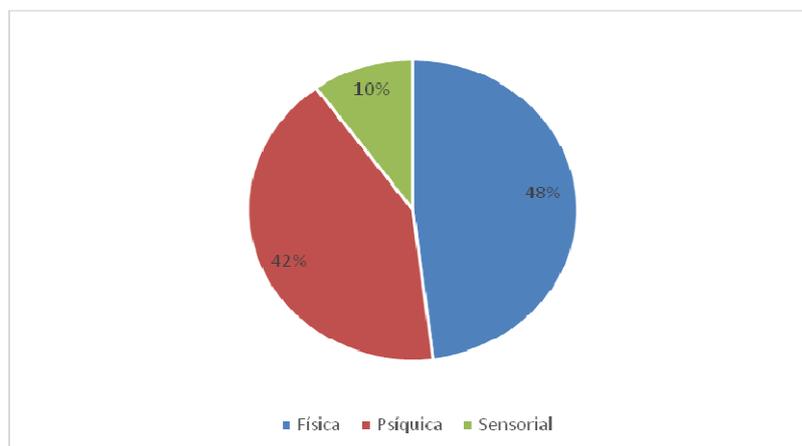
**Tabla 1. Distribución de CEE. España. 2011**

	<b>Nº de CEE (2011)</b>
Andalucía	608
Aragón	64
Asturias	104
Illes Balears	30
Canarias	60
Cantabria	19
Castilla y León	214
Castilla-La Mancha	106
Cataluña	215
Madrid	204
Navarra	17
Comunidad Valenciana	125
Extremadura	117
Galicia	112
País Vasco	94
Murcia	43
La Rioja	30
Ceuta	4
Melilla	6
<b>Total</b>	<b>2.172</b>

Fuente: Observatorio sobre discapacidad y mercado de Trabajo en España 2011.

En el Gráfico 1 se muestra la distribución de estos CEE por tipos de discapacidad, destacándose como aproximadamente el 50% de CEE están constituidos principalmente por personas con discapacidad física. En cuanto a la discapacidad psíquica supera ligeramente el 40%, siendo el resto CEE de carácter sensorial.

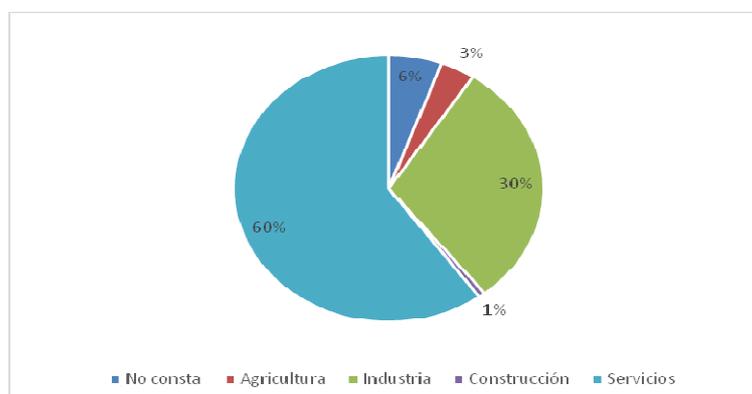
**Gráfico 1. Distribución de CEE por tipo de discapacidad predominante. España. 2011**



Fuente: Elaboración propia a partir de Observatorio sobre discapacidad y mercado de Trabajo en España 2011.

En cuanto al sector económico en el que se realiza la actividad productiva, el Gráfico 2 muestra como es el sector servicios el predominante con un 60% del total, seguido por la industria con el 30%, siendo el resto de sectores muy bajos en cuanto a la existencia de CEE.

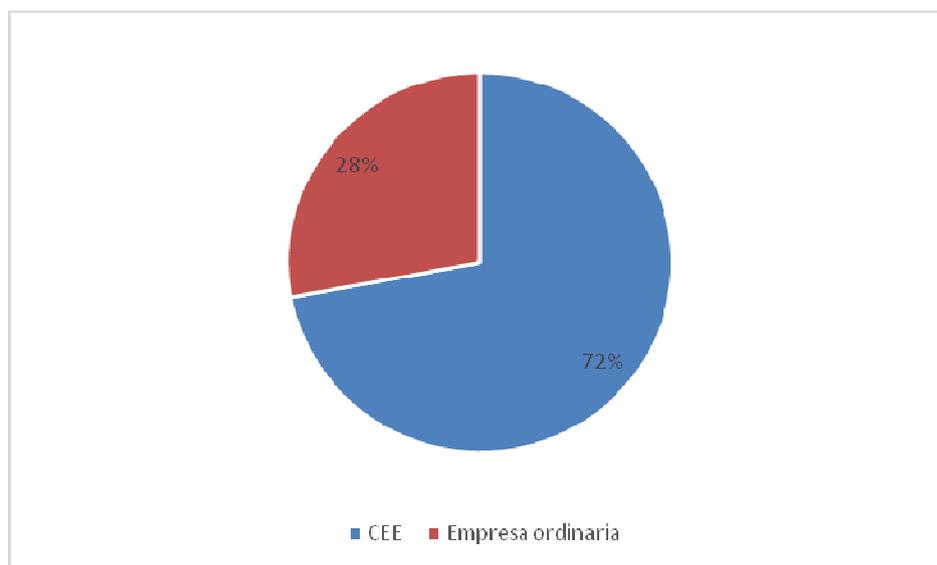
**Gráfico 2. Presencia de CEE en los distintos sectores económicos**



Fuente: Elaboración propia a partir de Observatorio sobre discapacidad y mercado de Trabajo en España 2011.

Los datos referentes a empleo de personas con discapacidad sí son más actuales ya que nos muestran la información al cierre del año 2015. Estos datos reflejan una cifra de personas con discapacidad empleadas en CEE de 68.613 para el año 2015, frente a las 26.625 personas con discapacidad contratadas en la empresa ordinaria. Es decir, el 70% de las personas con discapacidad contratadas lo están en un CEE, tal y como se puede ver en el Gráfico 3. En este sentido, es importante tener en cuenta que el empleo protegido no ha de ser comparado ni confundido con el empleo generado en los llamados centros ocupacionales (García, 2007).

**Gráfico 3. Porcentaje de personas con discapacidad contratadas en CEE y en empresa ordinaria. España. 2015**

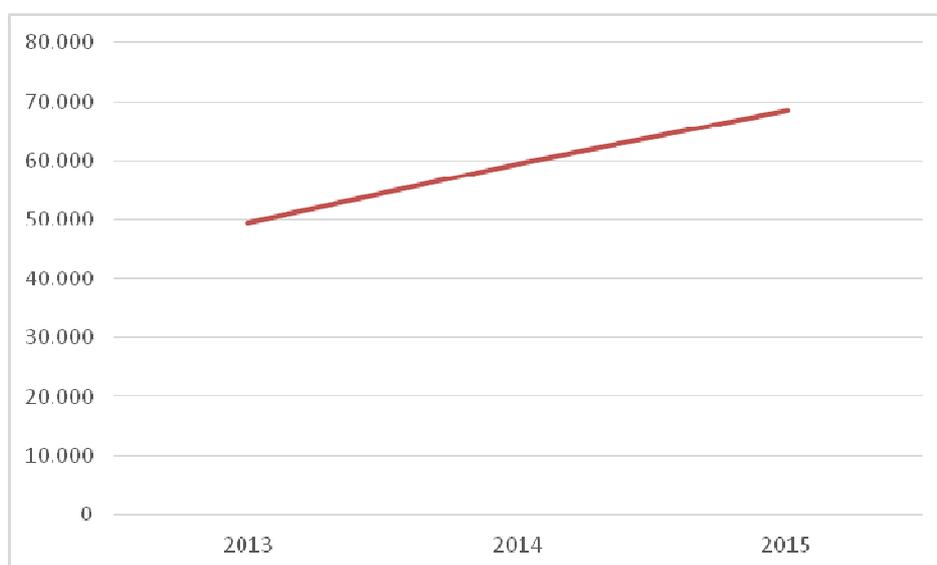


Fuente: Elaboración propia a partir de Observatorio sobre discapacidad y mercado de Trabajo en España.

En el Gráfico 4 se refleja la evolución de los tres últimos años, en la que se aprecia un crecimiento sensible en la cifra de personas empleadas en los CEE a nivel nacional, ya que ésta ha aumentado un 38,3% en tan solo dos años. Este crecimiento se viene reflejando desde el inicio de la crisis económico-financiera que se produjo en la economía española en el año 2007, durante la cual se ha constatado un aumento de

la contratación por parte de los CEE y una disminución de la misma en la empresa ordinaria (Rodríguez, 2012). En concreto, esta modalidad se ha convertido en un refugio para el empleo de las personas con discapacidad intelectual, así el colectivo que representa a las familias de estas personas define a los CEE como el recurso más importante y relevante para el empleo de sus familiares con discapacidad (Lacasta, 2005).

**Gráfico 4. Evolución del número de personas con discapacidad contratadas en CEE. España. 2013-2015**



Fuente: Elaboración propia a partir de FEACEM.

Analizando los contratos de trabajo de estas personas empleadas en CEE durante el ejercicio 2015 se destaca como, el 65% contaban con un contrato de trabajo indefinido frente al 35% de contratación temporal. Esta temporalidad puede deberse en una parte importante a que estos CEE tiene como finalidad suponer un tránsito hacia el empleo ordinario (Rodríguez, 2012)

En cuanto a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en base a los datos facilitados por los CEE al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)<sup>7</sup> en sus memorias de 2017, consta un total de 40 CEE, de los cuales 22 corresponden a CEE de iniciativa social y 19 son de iniciativa empresarial. Estos CEE dan trabajo a 1.220 personas, de las cuales 1.078, es decir, un 88,36% del total, son personas con discapacidad.

### 3. El CEE como fuente de empleo para las personas con discapacidad en la Región de Murcia

La Tabla 2 muestra la distribución de las personas contratadas por los CEE en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Las cifras reflejan como del total de personas con discapacidad, el 50,7% se encuentran empleadas en CEE de iniciativa social.

**Tabla 2. Personas contratadas en CEE. Región de Murcia. 2016**

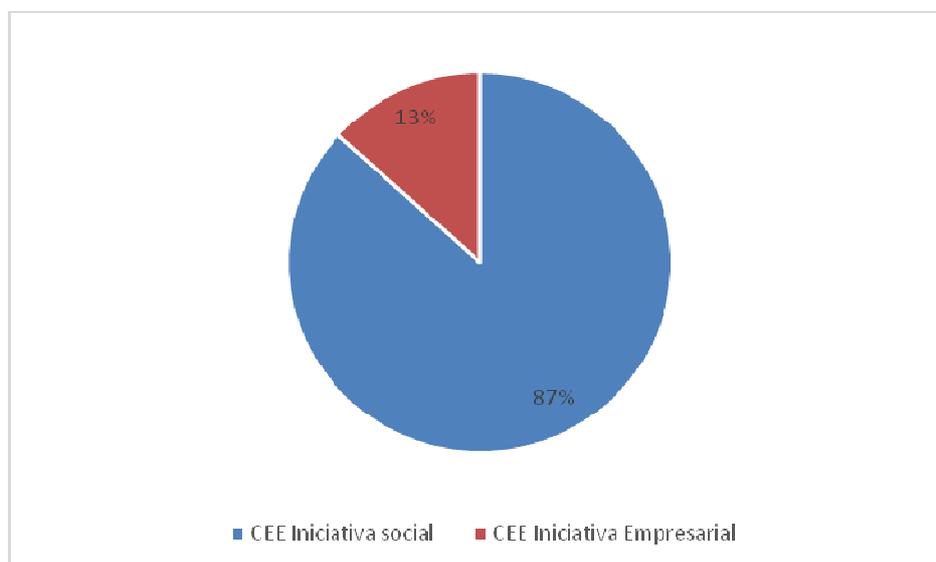
Tipo de centro	Nº de CEE	No discap.	Discapacidad	Total
Iniciativa social	22	58	547	<b>605</b>
Iniciativa empresarial	19	84	531	<b>615</b>
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>142</b>	<b>1.078</b>	<b>1.220</b>

Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación de la CARM 2016, ([www.sefcarm.es](http://www.sefcarm.es)).

Analizando las cifras ofrecidas para el ejercicio 2015 por la Asociación de Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social (FEACEM) atendiendo al tipo de discapacidad y grado, se aprecian importantes diferencias entre los dos modelos de CEE, así el Gráfico 5 muestra como del total de personas con discapacidad psíquica empleados en CEE el 87% fueron contratados en CEE de iniciativa social.

<sup>7</sup> El SEPE cuenta con un registro de CEE en el que han de ser depositadas las memorias de los CEE cada ejercicio económico.

**Gráfico 5. Personas con discapacidad psíquica contratadas en CEE por modalidad. Región de Murcia. 2015**

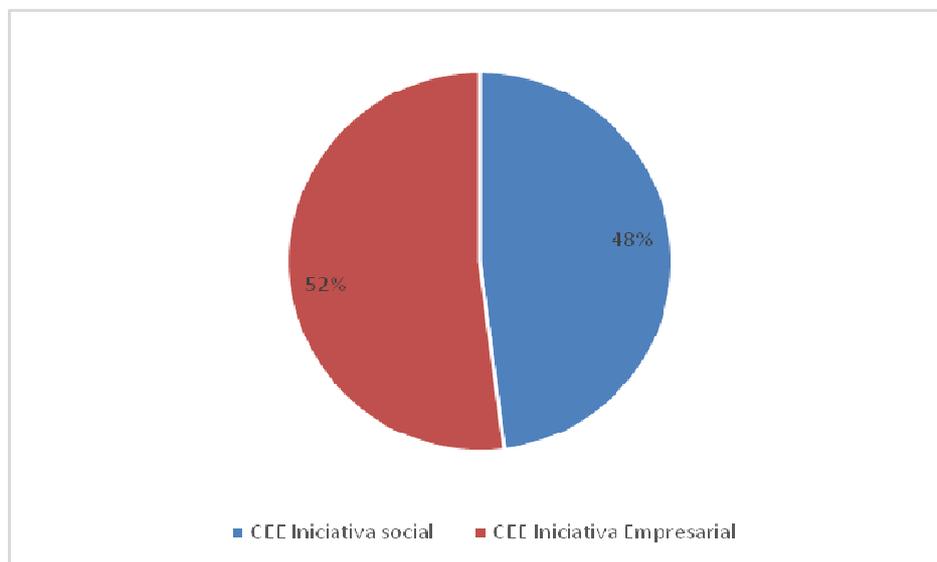


Fuente: Elaboración propia a partir de FEACEM Región de Murcia, 2015 ([www.feacem.es](http://www.feacem.es)).

El Gráfico 6 muestra por el contrario cómo en el caso de personas con una discapacidad no severa<sup>8</sup>, los CEE de iniciativa empresarial emplean al 52% del total de estas personas, cuando estos emplean solo al 42% del total de personas con discapacidad., aunque la proporción de los empleados en CEE de iniciativa social y los de carácter empresarial es equilibrada, también es cierto que las discapacidades que ambos tipos emplean, contienen diferencias significativas. Los CEE de iniciativa social albergan una proporción mayor de discapacitados psíquicos, mientras que, aquellas otras de iniciativa empresarial contendrán más discapacidades físicas, sobre todo aquellas menos invalidantes, de lo que subyace un ánimo muy distinto en cada una de estas modalidades de CEE, por un lado los de iniciativa social se revelan como entidades dirigidas a la empleabilidad de aquellos que tienen más difícil el acceso a un puesto de trabajo, mientras que los de iniciativa empresarial pueden mostrar una mayor búsqueda de rentabilidad económica.

<sup>8</sup> Se considera discapacidad severa a la discapacidad psíquica y a la física o sensorial por encima del 65%.

**Gráfico 6. Personas con discapacidad no severa contratadas en CEE por modalidad. Región de Murcia. 2015**



Fuente: Elaboración propia a partir de FEACEM Región de Murcia, 2015 ([www.feacem.es](http://www.feacem.es)).

En cuanto al análisis del grado de discapacidad empleado en cada modalidad de CEE, la Tabla 3 muestra como del total de personas con discapacidad empleadas en CEE en la CARM, el 31,7% padece una discapacidad severa. De estas personas, el 81% se encuentran contratados en un CEE de iniciativa social, mientras que solo el 19% lo están en un CEE de iniciativa empresarial, lo que parece demostrar de nuevo cómo puede primar en los primeros la persona y en los segundos la rentabilidad empresarial.

**Tabla 3. Contratación de personas con discapacidad por tipo de afectación. Región de Murcia. 2015**

	Severa	No severa	Total
CEE Iniciativa social	258	326	584
CEE Iniciativa Empresarial	62	363	425
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>	<b>689</b>	<b>1.009</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de FEACEM Región de Murcia.

La Tabla 4 muestra la distribución de CEE a lo largo de la geografía regional, destacando cómo casi la mitad de CEE se encuentran ubicados en el municipio de Murcia.

**Tabla 4. Distribución de CEE por municipios. Región de Murcia. 2015**

<b>Municipio</b>	<b>Número de centros</b>
Abarán	1
Caravaca	1
Cartagena	4
Ceutí	1
Cieza	1
Fortuna	1
Fuente Álamo	1
Jumilla	1
Lorca	5
Molina de Segura	2
Murcia	17
Puerto Lumbreras	1
San Javier	1
Torre Pacheco	1
Totana	1
Villanueva	1
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de SEFCARM.

#### 4. Incentivos a la creación de CEE

En los últimos años la presión realizada por el movimiento asociativo que representa a las personas con discapacidad ha provocado un cambio significativo en este ámbito de la empleabilidad, aumentando la promoción y recursos dedicados a la creación de puestos de trabajo, tanto en el sistema ordinario como protegido (De Lorenzo, 2004). En este último, para facilitar la labor de los CEE y en atención a sus especiales características, la legislación prevé la existencia de una serie de ayudas por parte de la Administración Pública que permitan la viabilidad de estos CEE<sup>9</sup>. En la CARM estas ayudas son gestionadas por el Servicio de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEFCARM). Siendo las ayudas existentes en la actualidad las que se refleja en la Tabla 5, en la cual se muestra un resumen de las distintas ayudas previstas para el funcionamiento de los CEE y su situación actual, como se aprecia la gran mayoría están suspendidas o se han visto reducidas a consecuencia de la crisis económica que azota la economía española en los últimos años.

**Tabla 5. Ayudas existentes a CEE y su estado. Región de Murcia. Enero 2018**

Nombre	Estado
Asistencia técnica	Suspendida
Intereses de préstamos	Suspendida
Inversión en activos materiales fijos	Vigente
Costes salariales	Reducida
Supresión de barreras arquitectónicas y adaptación de puestos de trabajo	Vigente
Equilibrio presupuestario	Suspendida
Saneamiento financiero	Suspendida
Asistencia técnica mantenimiento	Vigente
Unidades de apoyo	Reducida

Fuente: Elaboración propia a partir de SEFCARM enero 2018 ([www.sefcarm.es](http://www.sefcarm.es))

<sup>9</sup> Artículo 44.1 del 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.

Otra ayuda que reciben los CEE es mediante la excepcionalidad prevista a la obligación que tienen todas las empresas, públicas o privadas, con más de 50 trabajadores de contar con al menos un 2% de trabajadores con discapacidad en su plantilla<sup>10</sup>. La Ley prevé aquellas situaciones en que las empresas no pueden cumplir con esta disposición, bien por no contar los servicios públicos de empleo con candidatos o cuando por razones productivas, técnicas, organizativas o económicas, debidamente acreditadas, lo impidan.

Estas alternativas son compatibles entre sí, de manera que las empresas pueden optar por llevar a cabo varias medidas de manera alternativa.

Otro aspecto importante a reseñar se encuentra relacionado con la contratación pública. Así, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público ha supuesto un gran paso en aras de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al menos, sobre el texto legislativo, a esperas de poder comprobar su resultado en varios años. Esta Ley introduce una serie de importantes cambios y novedades que afectarán positivamente al empleo de las personas con discapacidad, siendo las más destacadas las siguientes:

- Se produce un cambio en los contratos reservados para determinados servicios, transponiéndose casi literalmente la Directiva Europea, de manera que determinados tipos de contratos a organizaciones del ámbito de la economía social.
- Se define por primera vez el CEE de iniciativa social, estableciéndose una reserva vinculante para la administración del Estado de entre el 7 y el 10%.
- Se pueden establecer en las licitaciones criterios cualitativos relacionados con el empleo de personas con discapacidad.

---

<sup>10</sup> Artículo 1 del 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.

Actualmente son varias las CCAA que han procedido a establecer un porcentaje mínimo de reserva de contratos dirigidos a aumentar el empleo de personas con discapacidad. Por ejemplo, las Islas Baleares y la Comunidad Valenciana establecen un porcentaje mínimo de reserva del 3% y Castilla la Mancha o Extremadura lo elevan al 6%. Por el contrario, en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia todavía no se ha establecido cual va a ser el porcentaje mínimo de reserva, acción que se torna más que deseable varios años después de la modificación legislativa antes reseñada.

Del análisis de las distintas ayudas subyace la necesidad urgente de una reforma de las mismas orientadas a una discriminación positiva que permita el incentivo del empleo de las personas con discapacidad con una mayor imposibilidad para el acceso al empleo ordinario debido a su afectación. Mientras se siga ayudando de la misma manera a cualquier tipo de discapacidad y/o grado de afectación, no se va a producir un incentivo a la contratación de determinadas personas con una alta dependencia, pero que aun así podrían acceder a un puesto de trabajo. Hecho que se demuestra al analizar la tabla 3 en la que se pone de manifiesto como aquellos CEE creados con una iniciativa lucrativa emplean solo a un 14% de personas con discapacidad severa.

### **Conclusiones**

El análisis de los centros especiales de empleo, uno de los instrumentos básicos de inclusión laboral de las personas con discapacidad, ha puesto de manifiesto la limitada información disponible en relación a su funcionamiento y resultados, aspecto éste que sin duda debería de corregirse de cara al futuro porque imposibilita una redefinición óptima de la política de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Asimismo, las evaluaciones disponibles sugieren que los centros especiales de empleo no son eficaces a la hora de facilitar la inclusión en el mercado de trabajo ordinario. Más bien al contrario, la experiencia laboral en un centro especial de

empleo reduce de forma notable la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria.

No obstante, esta evidencia no supone una objeción al papel clave que los CEE juegan en el empleo de las personas con discapacidad, aunque su objetivo final no se vea cumplido.

El análisis del empleo generado por los CEE pone de manifiesto como existe una gran diferencia entre los CEE de iniciativa social y los de iniciativa empresarial, ya que los primeros sí que se han demostrado como una autentica iniciativa solidaria en aras de facilitar el empleo a las personas con una discapacidad severa. Por el contrario, aquellos CEE constituidos con ánimo de lucro, seleccionan con un objetivo de rentabilidad a las personas que contratan.

En el conjunto de medidas que estimularían la actividad de los CEE, cabe destacar que la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia todavía no ha estipulado, a diferencia de otras Comunidades de nuestro entorno, el porcentaje mínimo de reserva del derecho de los CEE a participar en los procedimientos de adjudicación de determinados contratos o de determinados lotes de un contrato, articulado en la legislación, siendo importante también la necesidad de implementar medidas de discriminación positiva que primen la contratación de personas con una discapacidad más severa frente a otras discapacidades, lo que permitiría una mayor justicia social y la posibilidad real de un empleo para las personas con discapacidades graves. Si bien se ha de destacar el gran paso dado a través de la Ley de Contratos del Sector Público al reconocer la existencia del CEE de iniciativa social y permitir únicamente el acceso de estos a la reserva de contratos para empresas de inclusión de personas con discapacidad.

### **Referencias bibliográficas**

Cueto Iglesias, B., Malo Ocaña, M.A., Rodríguez Álvarez, V., Francos Arias, C. (2007). *Trayectoria laborales de las personas con discapacidad y centros especiales de empleo: análisis empírico con la Muestra de Vidas Laborales*. Ministerios de Trabajo e Inmigración.

- Arribas, F. J. R. (2003). La construcción social del empleo protegido: los Centros Especiales de Empleo. *Nómadas*, (8).
- De Lorenzo, R. (2004). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 50.
- García, M. L. (2007). *Empleo protegido en España: Análisis de la normativa legal y logros alcanzados* (No. 3). CERMI.
- González-González, D., Gutiérrez-Barroso, J., González-Herrera, A. I., & Márquez-Domínguez, Y. (2017). Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad. *European Scientific Journal, ESJ*, 13(29).
- Lacasta, J. J. (2005). Calidad y ética en los Centros Especiales de Empleo: una reflexión para el debate. *Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*. Vol. 36 (2) Núm. 214.
- Legarreta, R. E. (2003). Derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Real Patronato sobre Discapacidad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- O'Reilly, A. (2007). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades.
- Pallisera Díaz, M.P. y Rius Bonjoch, M. (2007). ¿ Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Educación*, 342.
- Rodríguez Álvarez, V. (2012). El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión:¿ Son los Centros Especiales de Empleo una excepción?. *Estudios de economía aplicada*, 30(1).