

### **(06-015) - Literature review on the social, economic, and labor impact of Special Employment Centers**

Fuentes BARGUES, José Luis <sup>1</sup>; Bastante Ceca, María José <sup>1</sup>; Arroyo Vázquez, Mónica <sup>1</sup>; Ferrer Gisbert, Pablo Sebastián <sup>1</sup>; González Cruz, M<sup>a</sup> Carmen <sup>1</sup>

<sup>1</sup> PRINS Research Center, Universitat Politècnica de València

There are approximately one billion people with disabilities in the world. Approximately 80% of these people are of working age, but they face significant barriers to employment. In many countries, including Spain, incentives are being developed to promote the inclusion of people with disabilities in the labor market. One of these incentives is the creation of Special Employment Centers.

Special Employment Centers are companies whose main objective is to provide disabled workers with access to productive and remunerated work, appropriate to their characteristics, allowing them to integrate into the ordinary labor market. These Centers therefore play a very important role in the social factors of the countries where they are established, which, in turn, has an impact on the economic and sustainable development of these countries.

The purpose of this paper is to analyse the recent scientific literature on Special Employment Centres, their social, economic and employment factors and their possible relationship with public procurement.

Keywords: Special Employment Centers; Social Development; Economic Development

#### **Análisis de la literatura sobre el impacto social, económico y laboral de los Centros Especiales de Empleo**

En el mundo hay aproximadamente mil millones de personas con discapacidad. Aproximadamente el 80% de estas personas están en edad de trabajar, pero tienen importantes barreras para el acceso al empleo. En muchos países, entre ellos España, se desarrollan incentivos para promover la inclusión al mercado laboral de las personas con discapacidad. Uno de estos incentivos es la creación de Centros Especiales de Empleo.

Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo principal objetivo es proporcionar a los trabajadores con discapacidad acceso a un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales, permitiéndoles la integración laboral en el mercado de trabajo ordinario. Estos Centros desempeñan, por tanto, un papel muy relevante en los factores sociales de los países donde se implantan, lo que, a su vez, repercute en el desarrollo sostenible de dichos países.

El objeto de la presente comunicación es realizar un análisis de la literatura científica reciente respecto de los Centros Especiales de Empleo, sobre sus factores sociales, económicos y laborales y su posible relación con la contratación pública.

Palabras clave: Centros Especiales Empleo; Desarrollo Social; Desarrollo Económico

Correspondencia: José Luis Fuentes BARGUES; jofuebar@dpi.upv.es



©2024 by the authors. Licensee AEIPRO, Spain. This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

## 1. Introducción

En el mundo viven unos mil millones de personas con discapacidad, lo cual supone el 15% de la población (Romeo, Yepes-Baldó & Lins, 2020). De ellas, cuatro de cada cinco están en edad de trabajar, pero tienen importantes barreras para el acceso al empleo por sus características físicas, sensoriales, cognitivas, intelectuales, emocionales, psicológicas o psiquiátricas (Link & Phelan, 2001).

Algunos países han creado leyes y claros instrumentos para promover esta inclusión, entre ellos España, donde las personas con discapacidad pueden desarrollarse profesionalmente y elegir entre el empleo protegido o el ordinario (Esther, Dalmeda & Chhabra, 2019). Uno de los instrumentos destinados a promover la inclusión son los Centros Especiales de Empleo (CEE; *Special Employment Centres* o *Sheltered Work Centres for the Disabled*, tal como se conocen en la literatura científica).

Los CEE fueron regulados en España por primera vez en 1985 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985) y tienen como objetivo la realización de una actividad productiva de bienes o servicios, participando regularmente en las operaciones de mercado. Estos centros tienen como finalidad asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad, a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de personas con discapacidad en el régimen de empleo ordinario. Estos centros pueden ser creados por empresas públicas o por empresas privadas, de cualquier manera, al menos el 70% de la plantilla deberá estar constituida por trabajadores con discapacidad física, sensorial, intelectual y psíquica, reconocida oficialmente, y en un grado igual o superior al 33%.

Estos centros protegidos son responsables de una alta tasa de empleo de personas con discapacidad (Akkerman, Kef & Meininger, 2018) y han demostrado ser capaces de realizar cualquier tipo de actividad y de operar en el mercado de bienes y servicios como cualquier otra modalidad de empresa. Sin embargo, estas entidades son muy poco conocidas por gran parte de la sociedad (Manzano Martín, Redondo Martín & Robles Paramio, 2016). Una de las características con las que se concibieron los CEE fue la de ser un elemento de tránsito hacia fórmulas laborales más inclusivas, como los enclaves laborales o la incorporación al mercado ordinario. Este aspecto no se ha conseguido desarrollar ya que, para la mayoría de los trabajadores, los CEE se convierten en su último destino laboral (Moratalla, 2016) y para otros, la estigmatización social que genera trabajar en ellos entraña una dificultad considerable para la incorporación al mercado ordinario (Hackett et al., 2020).

Entre otras iniciativas gubernamentales para la potenciación de la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral se encuentra la posibilidad de utilización de criterios sociales como criterios de adjudicación en la contratación pública (Fuentes-Bargues et al., 2020). Entre ellos, se sugiere en la Ley 9/2017, de contratos del sector público (LCSP) (Jef. Estado España, 2017), la “subcontratación con Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción”.

El objeto de la presente comunicación es realizar un análisis de la literatura científica reciente respecto de los Centros Especiales de Empleo, sobre sus factores sociales, económicos y laborales y su posible relación con la contratación pública.

## 2. Metodología

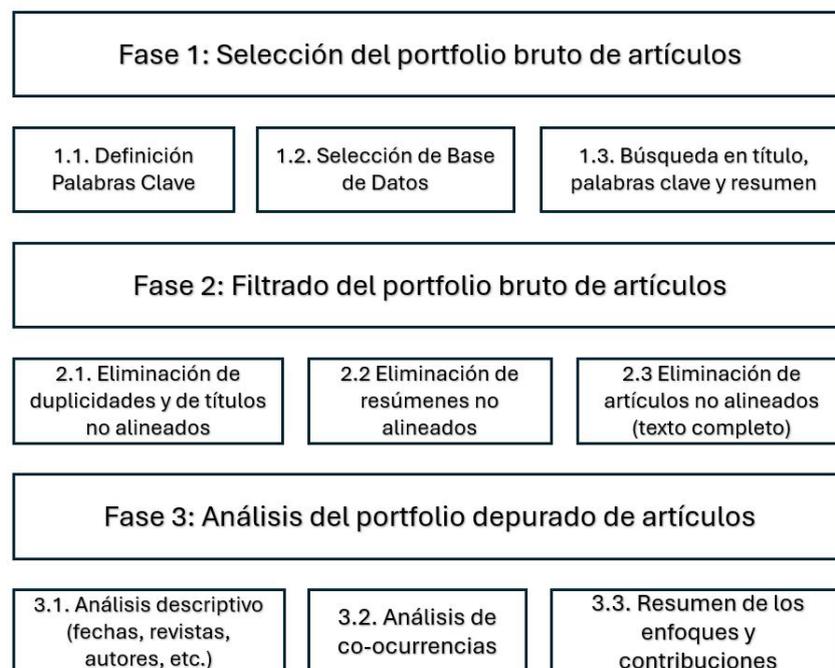
En este trabajo se realiza una revisión bibliográfica sistemática para localizar los estudios relevantes a partir de palabras clave, tratando de sintetizar las aportaciones científicas destacadas en relación con los factores sociales, económicos y laborales de los CEE.

Las revisiones sistemáticas de la bibliografía permiten identificar y revisar la literatura científica para obtener resultados y/o interpretaciones respaldadas por datos, que permitan servir de base para futuras investigaciones. Para la revisión sistemática de la bibliografía se ha utilizado una adaptación de la metodología ProKnow-C (*Knowledge Development Process – Constructivist*) desarrollada por Ensslin et al. en 2015 (Ensslin et al., 2015), y que se ha utilizado en investigaciones de diversos campos, como en indicadores de rendimiento para la gestión de la energía en la industria manufacturera 4.0 (Vieira et al., 2019) o la gestión sostenible de los recursos humanos en Centros Especiales de Empleo de la hostelería española (Cruz-Morato, García-Mestanza & Dueñas-Zambrana, 2021).

La metodología propuesta se divide en tres fases (Figura 1). En la primera fase se realiza la selección del portfolio de artículos científicos. En este caso se utilizó la combinación de palabras clave “*Social Employment Centers*”, “*Social Employment Centres*”, “*Sheltered Work Centres*” and “*Sheltered Work Centers*” junto con la combinación “*Procurement*” y “*Public Procurement*”. El período de búsqueda comprende desde el año 2000 al año 2024, utilizando como lenguaje el inglés y español, y documentos que comprendían artículos, comunicaciones de congreso y capítulos de libro. Dado que está investigación se trata de un primer paso para el análisis de los CEE y la contratación pública en España, se utilizaron como filtros los autores españoles y/o instituciones de investigaciones españolas. Se ha utilizado la base de datos Web of Science (WoS) como motor de búsqueda por ser la base de datos más aceptada y empleada para el análisis de publicaciones científicas (Van Nunen, Reniers & Ponnet, 2018).

La segunda fase consistió en el filtrado del portfolio de artículos científicos, eliminando tanto duplicidades como documentos no alineados con el objetivo de la investigación. La tercera fase, consistió en el análisis y presentación de los enfoques y contribuciones de la literatura científica revisada.

**Figura 1: Metodología ProKnown-C adaptada. Fuente: Elaboración propia a partir de Ensslin et al. 2015**



### 3. Resultados

La búsqueda en la WoS con las palabras clave indicadas no arrojó resultados por lo que se eliminaron los términos “Procurement” y “Public Procurement”. De esta manera, la fase 1 de la metodología originó un portfolio bruto de 32 documentos, que tras el filtrado de la fase 2 respecto a duplicidades y documentos no alineados con el objeto de investigación, concluyó con un portfolio depurado de 26 documentos.

#### 3.1.- Datos descriptivos generales

La actividad de publicación se expresa mediante el número de trabajos publicados por una unidad seleccionada (revistas, instituciones, países, etc.), en un tiempo determinado (Callon, Law & Rip, 1986). Los indicadores de la actividad de publicación dan una visión de la evolución cuantitativa y de la estructura del tema investigado (Benavides Velasco, Quintana García & Guzmán Parra, 2013) y permiten identificar las revistas, instituciones o países más representativos que publican en una disciplina.

De los 26 documentos, 23 son artículos, 2 comunicaciones de congreso y 1 capítulo de libro. Los primeros documentos del portfolio son del 2007, y desde entonces aparecen 1 ó 2 documentos al año hasta los años 2018-2021, donde aparecen la mitad de los documentos de la muestra. Esto demuestra el aumento del interés en la investigación sobre los CEE, si bien no se publicaron documentos durante 2022, 2023 y el primer trimestre de 2024.

En la Tabla 1 se muestra un desglose del número de artículos y de las revistas con más publicaciones sobre aspectos sociales en construcción, indicando el *Impact Factor* (IF) del *Journal Citation Reports* de 2022, las categorías de la WoS y el cuartil en las categorías del JCR. Tal y como se puede observar, existe una gran dispersión en las categorías de la WoS donde se han publicado investigaciones sobre CEE.

**Tabla 1: Principales revistas y categorías de la WoS con publicaciones sobre CEE**

Revista	Número Artículos	Factor de Impacto (IF) 2022	Categoría de la revista	Cuartil JCR
International Journal of Environmental Research and Public Health	3	4,799 <sup>1</sup>	Environmental Sciences	Q2
			Pubic, Environmental & Occupational Health	Q1
International Journal of Production Economics	3	12	Engineering, Manufacturing	Q1
			Operations, Research & Management Science	Q1
			Engineering, Industrial	Q1
European Journal of Operational Research	2	6,4	Operations, Research & Management Science	Q1
Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities	2	2,7	Rehabilitation	Q1
			Psychology, Educational	Q3

Un análisis más detallado de las Instituciones de investigación y de las autorías (ver Tabla 2), muestran al profesor Cristobal Miralles Insa de la Universitat Politècnica de València (UPV) como el más prolífico en la materia, y a la UPV y otras tres universidades

<sup>1</sup> Esta revista no dispone de JCR para el año 2022, por lo que se ha incluido el valor del año 2021.

catalanas (UPC, UAB, UB) como los centros de investigación con mayor producción en esta materia.

**Tabla 2: Autores y universidades con mayor producción en investigación sobre CEE**

Autores	Número Artículos	Universidad	Número Artículos
Cristobal Miralles Insa	11	Universitat Politècnica de València (UPV)	10
Alysson M. Costa	5	Universidad de Barcelona (UB)	3
Marcus Ritt	3	Universidad Federal Rio Grande do Sul	3
Marina Romeo	3	Universidad Sao Paulo	3
Montserrat Yepes-Baldo	3	Universitat Politècnica de Catalunya (UPC)	2
Carlos Andrés	2	Universidad Melbourne	2
Manuel Cardos	2	Universidad Autónoma de Barcelona (UAB)	2

### 3.2.- Análisis de co-ocurrencias

El objetivo de esta sección es describir las tendencias actuales de investigación en aspectos sociales en construcción e identificar posibles líneas o áreas de investigación para el futuro. Para ello, se realiza un análisis “co-word” para reconocer los vínculos entre los temas y los ámbitos de estudio emergentes (Bhattacharya & Basu, 1998).

El análisis “co-word” consiste en el estudio de las co-ocurrencias o apariciones conjuntas de dos términos en un texto dado, con el fin de identificar la estructura conceptual y temática de un dominio científico. Para ello se suelen utilizar los mapas de palabras clave, que permiten determinar el número de artículos en los que han aparecido juntos los términos, ya sea en títulos, resúmenes o *keywords* de los artículos. De esta manera, se proporciona información sobre la estructura de la red (clústeres) y se pueden identificar los términos más desarrollados dentro del campo y otros términos que podrían necesitar más atención en futuras investigaciones (Waltman, Van Eck & Noyons, 2010).

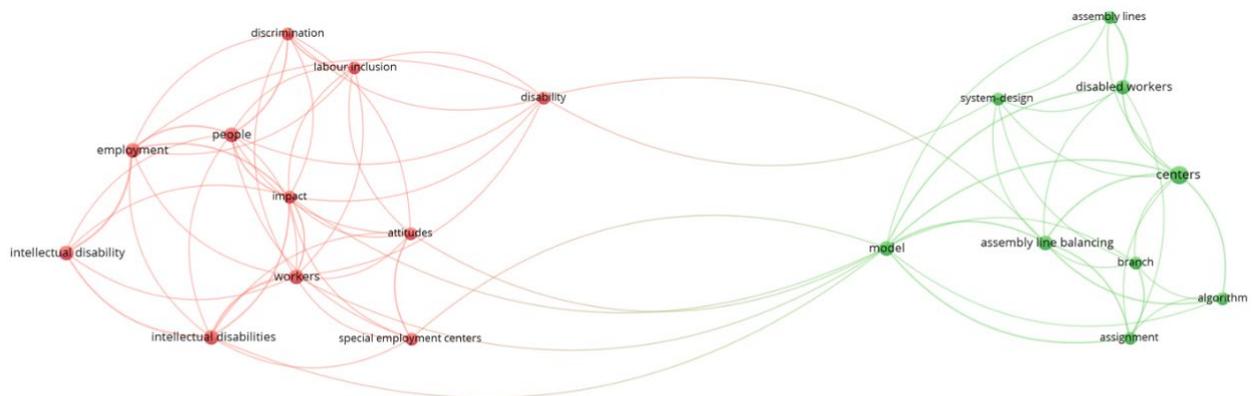
En el presente estudio se ha utilizado para el análisis de co-ocurrencia de palabras clave el software VOSViewer, con objeto de representar la red de ítems con el número total de enlaces y las fortalezas de estos. VOSViewer representa con círculos las principales palabras clave, siendo el tamaño de estos una indicación de la relevancia de las palabras clave. Las líneas entre ellas representan los vínculos que tienen los términos y una distancia menor entre los términos indica una relación más fuerte. Los colores ayudan a diferenciar los clústeres identificados. Un análisis pormenorizado de los clústeres permite identificar qué áreas están actualmente más desarrolladas y cuáles podrían ser las tendencias futuras en la investigación.

En la Figura 2 se representan las co-ocurrencias de los términos seleccionados para el análisis de la investigación sobre los factores sociales, económicos y laborales en los CEE. El tamaño de la cartera de documentos científicos es muy pequeño para presentar resultados concluyentes sobre tendencias sobre investigación. No obstante, los resultados sí que muestran unas pinceladas de cómo está organizada la escasa investigación en la materia.

De los 170 términos identificados, 20 cumplen el umbral de 3 relaciones como mínimo. Se generan dos clústeres (ver Figura 2), 71 enlaces y 203 puntos de enlace en total, teniendo una mayor relación de términos los que están situados en el centro del mapa. El clúster #1 (verde claro) hace referencia a la optimización de procesos y balanceo de líneas de producción en CEE, encontrándose los términos “Centers” y “Assembly line balancing” en el centro del clúster. El clúster #2 (rojo) con los términos “Impact” and “Workers” en el centro del clúster se refiere más a aspectos de empleo, actitudes de los

trabajadores, incluso aspectos negativos como la discriminación o inclusión del trabajo protegido que representan los CEE.

**Figura 2: Co-ocurrencias de palabras clave en la investigación sobre CEE**



### 3.3.- Resumen de los enfoques y contribuciones

Tal y como se ha podido comprobar en la Figura 2, muchos de los trabajos comprenden la introducción de técnicas para la nivelación de líneas y optimización de procesos, en este caso en unos centros de trabajo, como son los CEE, con unas características muy específicas. Se ha procedido a un refinado de la muestra de estudio eliminando estas contribuciones y en la Tabla 3 se resumen los diferentes enfoques y contribuciones del resto de artículos del portfolio.

**Tabla 3: Contribuciones de los artículos del portfolio bibliográfico**

Id	Referencia	Contribuciones
1	Sison, 2007	En este trabajo, el autor a través de la evolución del centro especial de empleo “ <i>Tasubinsa</i> ” durante más de quince años de funcionamiento, propone o justifica la posibilidad de un cambio de cultura corporativa de las empresas, donde en el centro de esta se encuentren las personas (en este caso al ser un CEE, los trabajadores discapacitados) y de esta manera suponga una mejora para la sociedad en general. Este cambio de concepción supone la ruptura con la cultura clásica empresarial basada en los beneficios empresariales, donde la empresa debe tratar de “atraer, motivar y retener el mejor talento” para conseguir mejorar sus resultados económicos.
2	Miralles et al., 2010	En este trabajo, los autores analizan el uso de herramientas de investigación operativa e instrumentos de gestión en una muestra de centros especiales de empleo de Valencia para proponer buenas prácticas para gestionar la producción y los recursos humanos según las características de la empresa. La investigación se realiza a través de un cuestionario de 192 preguntas y los resultados se comparan con dos trabajos similares realizados por los autores, uno en el sector del automóvil y otro en el sector azulejero en Castellón. Del estudio se desprende que los gerentes de los CEE apenas tienen conocimientos de gestión de operaciones, ya que sus prioridades son exclusivamente

Id	Referencia	Contribuciones
3	Beyer, Jordán de Urries & Verdugo, 2010	<p>sociales y administrativas, por la importancia de las subvenciones en la supervivencia de estas entidades. En algunas variables los resultados obtenidos son similares a los de la industria azulejera o ligeramente por debajo, pero en gran medida la situación es similar a las pequeñas y medianas empresas españolas convencionales.</p> <p>Los autores realizan un estudio comparativo del empleo asistido en Europa a través de una encuesta en el año 2006. En esas fechas, la Unión Europea de Empleo con Apoyo era una organización que agrupaba a 19 asociaciones nacionales, con un total de 2177 entidades. Se recibieron un total de 184 respuestas de organizaciones principalmente de España, Finlandia y Gran Bretaña. Entre las conclusiones del estudio se muestran una falta de homogeneidad en la legislación en los países de la Unión Europea, entre ellos la contratación: indefinida o temporal y las formas de financiación. En España, los principales tipos de contratos de las entidades de empleo con apoyo eran temporales. Otro aspecto destacable es que no todas las entidades ofrecen apoyo básico a los trabajadores como la elaboración de perfiles profesionales, la planificación personalizada, el análisis de puestos de trabajo y la formación laboral, lo que supone reducir la capacidad de atención a las personas con discapacidades más graves.</p>
4	Pérez-Conesa, Romeo & Yepes-Baldó, 2017	<p>En esta investigación los autores analizan el efecto del compromiso en las relaciones entre satisfacción laboral y motivación en los CEE. El estudio se basa en una encuesta de ocho dimensiones: relación con el supervisor, relaciones con los compañeros de trabajo, salario, beneficios sociales, oportunidades de desarrollo profesional, condiciones físicas, estabilidad laboral y reconocimiento de los supervisores. La muestra de estudio se compuso por 70 trabajadores de CEE en el sector servicios y en el sector manufacturero. Los participantes mostraron niveles medios a altos de satisfacción, compromiso y motivación. Los resultados sugirieron que existía un efecto directo entre la satisfacción de los empleados, en relación con ciertos aspectos del trabajo y la organización, y la motivación. Además, el compromiso tuvo un efecto moderador en esta relación, especialmente para aquellos empleados con bajos niveles de compromiso. En estos casos, cuanto mayor es la satisfacción, mayor es la motivación.</p>
5	Lukas et al., 2018	<p>En este trabajo, los autores pretenden analizar la satisfacción laboral de trabajadores con discapacidad intelectual y enfermos mentales en régimen de trabajo protegido (tanto en la modalidad de centros de empleo como en la de servicio ocupacional) según variables, como la edad y el género. El estudio se realizó a través de una escala de satisfacción laboral sobre una muestra de 874 trabajadores pertenecientes a nueve talleres protegidos del Grupo GUREAK. Los resultados indican que la satisfacción laboral de los trabajadores con discapacidad intelectual y enfermedad mental, tanto en CEE como en servicio ocupacional, es alta, no existiendo diferencias en la mayoría de los ítems analizados en función de los grupos de edad ni del sexo de los participantes. Los autores concluyen que los trabajadores con discapacidad intelectual están más satisfechos debido a las tareas que realizan, les gusta aprender cosas nuevas y aprecian más el salario que reciben. Por el contrario, los trabajadores con enfermedad mental</p>

Id	Referencia	Contribuciones
6	Romeo & Yepes-Baldo, 2019	<p>valoran más el ambiente de trabajo y su capacidad para tomar decisiones.</p> <p>En este trabajo los autores analizan el nivel de motivación laboral de los trabajadores discapacitados empleados en CEE en España, relacionándolo con aspectos como la significación del trabajo, la responsabilidad, los niveles de conocimiento y la auto eficacia. El trabajo se desarrolla a través de escalas reconocidas por la <i>International Test Commission</i> tales como las pruebas Escala de Motivación Interna y los Estados Críticos Psicológicos y la subescala de auto eficacia de la Escala de Procesos Psicológicos. La muestra de estudio se compuso de 187 empleados de CEE, que englobaba trabajadores con discapacidad intelectual y con discapacidad física, así como con contratos indefinidos y temporales, y un 25% de los trabajadores de la muestra había trabajado tanto en CEE como en empresas del mercado ordinario. Los resultados arrojan diferencias entre el tipo de discapacidad de los empleados. En los empleados con discapacidad intelectual, sus niveles de auto eficacia moderaron el efecto de la responsabilidad por los resultados y la significación del trabajo sobre la motivación. En el caso de los empleados con discapacidad física, el conocimiento de los resultados es un predictor de la motivación cuando tenían niveles medios o altos de auto eficacia. Además, en este grupo, la responsabilidad por los resultados y el significado del trabajo tuvieron un efecto directo sobre la motivación, independientemente de sus niveles de auto eficacia.</p>
7	Cuesta-Gómez et al., 2020	<p>En este trabajo se analiza el impacto del aumento de la esperanza de vida en la calidad de vida de los trabajadores con discapacidad intelectual de los CEE. El estudio se realiza sobre una muestra de 49 trabajadores de un CEE de Castilla León a través de la información recogida mediante la escala INICO-FEAPS de Evaluación Integral de la Calidad de Vida de Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo. Los resultados del estudio indican que los trabajadores con discapacidad intelectual con mayor formación tienen una mejor calidad de vida, que se traduce en ausencia de sentimientos negativos (bienestar emocional), mayor integración, participación y apoyo en la sociedad (inclusión social) y que sus relaciones familiares, sociales y afectivo-sexuales (relaciones interpersonales) sean mejores. En cuanto a la variable género, las mujeres presentan puntuaciones más altas en calidad de vida, destacando que tienen metas claras, más autonomía, mayor capacidad de resolución de problemas y más habilidades para la vida diaria. Sin embargo, es en la dimensión de bienestar físico donde las mujeres presentaron las puntuaciones más bajas.</p>
8	Romeo, Yepes-Baldo & Lins, 2020	<p>Los autores analizan en este trabajo la relación entre la satisfacción laboral y la intención de cambio/rotación de los trabajadores con discapacidad en CEE, así como el efecto moderador que podría tener sobre ambas variables el compromiso organizacional. El estudio se realizó a través de un cuestionario ad-hoc sobre una muestra de 245 trabajadores discapacitados de CEE en España. Los trabajadores de los CEE mostraron niveles medios-altos de compromiso afectivo y de valores con sus organizaciones, niveles medios de satisfacción general y medios-altos con sus compañeros y supervisores, niveles bajos de compromiso con las necesidades y la intención de rotación. En el contexto de estos resultados e investigaciones previas, las</p>

Id	Referencia	Contribuciones
9	Laborda Molla, Jariot García & González Fernández, 2021a	<p>organizaciones sociales deben promover una cultura organizacional orientada a las necesidades de las personas para asegurar altos niveles de satisfacción laboral (sobre todo con compañeros de trabajo y supervisores) y, así, los valores de intención de rotación serán los más bajos posibles.</p> <p>Este artículo profundiza en la relación entre competencias de empleabilidad y calidad de vida en personas con discapacidad intelectual leve y moderada que trabajan en centros especiales de empleo. La muestra total comprendió a 100 trabajadores de 15 centros. Las personas de la muestra presentan un bajo nivel de calidad de vida, pero alto en competencias de empleabilidad. El análisis muestra que no existe relación entre ambas variables. En cuanto a la calidad de vida, los jóvenes muestran mejores niveles de desarrollo personal que los mayores de 45 años y los hombres presentan mejores resultados en las relaciones interpersonales. Los altos niveles competenciales no difieren en función de la edad ni del género. Los resultados muestran la necesidad de una acción educativa longitudinal centrada en la persona, iniciada ya en la etapa de escolarización, para promover los dominios de la calidad de vida y que esta continúe a lo largo de la vida. Por otro lado, la formación laboral desarrollada desde los CEE evidencia buenos resultados en las competencias de las personas participantes en el estudio. Los colectivos específicos que requieren acciones prioritarias son el de personas mayores de 45 años, para promover un envejecimiento activo de calidad, así como el de mujeres, para evitar la doble discriminación a la que se ven sometidas (discapacidad y género).</p>
10	Gutiérrez-Martínez et al., 2021	<p>En este trabajo se analizan los factores que contribuyen a un alto nivel de estrés en un grupo de personas con discapacidad con objeto de desarrollar políticas para prevenir el estrés laboral. El trabajo se realiza mediante una encuesta sobre 131 empleados de dos CEE en Cantabria. No se obtuvieron niveles de estrés laboral para sugerir la presencia de síndrome de burnout, aunque las peores puntuaciones se obtuvieron en trabajadores con mala satisfacción laboral y más de 5 años de servicio en los CEE.</p>
11	Cruz-Morato, García-Mestanza & Dueñas-Zambrana, 2021	<p>Este trabajo se centra en CEE del sector hotelero y tiene como objetivo identificar la situación laboral de las personas con discapacidad de estos centros especiales de empleo y las diferencias con el mercado laboral ordinario, analizando el potencial de incorporar el Marketing Social Corporativo como herramienta para afrontar el problema. Entre los resultados del estudio los autores indican no hay muchas investigaciones sobre CEE en la literatura científica, que los CEE pueden estar reforzando el estigma social que intentan superar y estén alejando a las personas con discapacidad del mercado ordinario y, finalmente, que la introducción del marketing social corporativo puede ser un arma de doble filo si no se desarrolla adecuadamente, porque puede mejorar la imagen de la empresa pero también puede generar una imagen de oportunismo, tanto al público general como para el colectivo de las personas trabajadoras de los centros, que también son público en definitiva.</p>
12	Laborda Molla, Jariot García & González	<p>En este trabajo los autores analizan la relación entre las competencias de empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual y la tipología de centro en que las desarrollan (centros especiales de empleo o centros ocupacionales, CO). Para ello se elaboró un</p>

Id	Referencia	Contribuciones
	Fernández, 2021b	<p>cuestionario <i>ad-hoc</i> que se utilizó sobre una muestra de 200 trabajadores de centros en Cataluña con una discapacidad intelectual leve o moderada, con un buen nivel comunicativo y que estuvieran al menos un año realizando la misma tarea laboral. Los resultados del estudio muestran la influencia de la tipología de centro en el desarrollo de las competencias de empleabilidad de las personas con discapacidad, mostrando un mayor desarrollo de competencias en los CEE que en los CO tanto con discapacidad intelectual leve como moderada. El nivel de competencias cognitivas y de aprendizaje, funcionales, sociales-actitudinales y comunicativas de los trabajadores de los CEE es superior a los usuarios de los CO, obteniendo también unas mejores puntuaciones las personas con discapacidad intelectual leve.</p>
13	Cruz-Morato, García-Mestanza & Dueñas-Zambrana, 2021	<p>La empresa Ilunion Hoteles es una de las empresas hoteleras más importantes de España, pertenece al grupo ONCE y en la Costa del Sol dispone de tres hoteles desarrollados como CEE. En este trabajo se explora el caso de inclusión social de Ilunion Hoteles utilizando como caso de estudio dos de los hoteles que son CEE a través de entrevistas semiestructuradas con los managers de los hoteles. Las conclusiones positivas más importantes son la labor de ayuda a la integración de los trabajadores que realizan las unidades de apoyo a la actividad profesional de estos CEE y la visibilidad (y el cambio de perspectiva) que se genera en los clientes y en la sociedad respecto a los trabajadores con discapacidad, mostrando que no hay diferencias en el desempeño adecuado de su trabajo. Entre los aspectos negativos se encuentra el estigma social que se puede generar. Se conciben los CEE como una ayuda para mejorar la situación, en cambio al ser las alternativas más seguras para los trabajadores con discapacidad, puede que se esté consiguiendo el efecto contrario, un refuerzo del estigma social.</p>
14	Díaz Foncea & Marcuello, 2022	<p>En este trabajo se describe la experiencia del CEE denominado <i>Innovation in Information and Documentation Systems Ltd.</i> (ANOBIUM). Este centro emplea personas con discapacidad física, sensorial, intelectual y psíquica y su actividad se basa en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), ofreciendo servicios como la digitalización, la destrucción o la custodia de documentos, la dinamización de páginas web y el posicionamiento web en buscadores, así como la consultoría en ambos campos, los archivos documentales, y la elaboración y difusión de análisis en campos específicos como la Responsabilidad Social Corporativa y las políticas empresariales de integración laboral. En este trabajo con el caso de ANOBIUM se demuestra que las TIC pueden usarse como nicho de empleo para las empresas sociales. Otro aspecto señalado es que el uso de las TIC está poco desarrollado en este tipo de empresas, pudiendo generarse a través de las TIC una mayor difusión de la labor social que desempeñan y posicionarse más en los productos y servicios que desarrollan.</p>

En el portfolio de investigaciones seleccionados se ha comprobado que no existen aspectos que relacionen los CEE con la contratación pública. De hecho, pocas investigaciones se centran en aspectos económicos, destacando la propuesta realizada por Díaz Foncea & Marcuello en 2022 respecto al uso de las TIC como nicho para este tipo de empresas sociales, y que bien podría tener su relación con la prestación de servicios y/o suministros para la administración pública.

La mayoría de las investigaciones se centran en aspectos relacionados con los trabajadores, normalmente a través de encuestas dirigidas a ellos. Si bien, en algunas investigaciones, las conclusiones se obtienen tras entrevistas con los gestores o *managers* de los CEE (Cruz-Morato, García-Mestanza & Dueñas-Zambrana, 2021; Cruz-Morato, García-Mestanza & Dueñas-Zambrana, 2021).

Se puede indicar que para los trabajadores con discapacidad, los CEE suponen una mejora de la calidad de vida. Los índices de satisfacción con su labor, con los compañeros y con las organizaciones son medios-altos (Romeo, Yepes-Baldo & Lins, 2020). No se aprecian diferencias significativas en la satisfacción laboral por género o edad (Lukas et al., 2018), pero sí entre los trabajadores con discapacidad intelectual y discapacidad física. En el caso de los trabajadores con discapacidad intelectual, la satisfacción se relaciona más con las tareas que realizan y con aprender cosas nuevas (Lukas et al., 2018). En los trabajadores con discapacidad física, la satisfacción se asocia más con los resultados y el significado del trabajo (Romeo & Yepes-Baldo, 2019). La formación también influye en la satisfacción laboral de los trabajadores (Cuesta-Gómez et al., 2020), lo que conduce a la necesidad de una formación continua para mejorar los niveles competenciales de los trabajadores (Laborda Molla, Jariot García & González Fernández, 2021a), sin olvidar el efecto de la edad en ese incremento de necesidad de formación.

Entre los aspectos negativos, los autores Cruz-Morato, García-Mestanza & Dueñas-Zambrana en sus dos publicaciones de 2021, insisten en que, a pesar de que los CEE surgieron como puente hacia el empleo ordinario, para muchos trabajadores con discapacidad, los CEE son su único y/o último destino laboral, pudiéndose convertirse en un elemento de estigmatización social.

#### 4. Conclusiones

La investigación en la literatura científica sobre factores sociales, económicos y laborales de los CEE en España no se encuentra muy desarrollada, pero sí se observa una importancia creciente en los últimos años. No obstante, por el momento no se ha detectado ninguna relación con la contratación pública.

Se distinguen dos clústeres claros respecto a la investigación. El primero de ellos está relacionado con la optimización de procesos y equilibrado de líneas de producción en los CEE. El segundo está relacionado con aspectos laborales y sociales de los trabajadores de los CEE. En este último grupo se destaca la importancia de la formación, así como de la satisfacción laboral para conseguir una estabilidad en las empresas de empleo protegido. Como punto de mejora de la actual situación, se detecta como pendiente la potenciación del camino hacia la integración en el mercado ordinario de los trabajadores con discapacidad y de los CEE. En este sentido, uno de los posibles medios podría encontrarse en el sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

#### 5. Referencias

- Akkerman, A., Kef, S. & Meininger, H.P. (2018). Job satisfaction of people with intellectual disabilities: The role of basic psychological need fulfillment and workplace participation. *Disability and Rehabilitation* 40, 1192–1199.
- Benavides Velasco, C.A., Quintana García, C. & Guzmán Parra, V.F. (2013). Trends in family business research. *Small Business Economics*, 40, 41–57.
- Beyer, S., Jordán de Urríes, F.B. & Verdugo, M.A. (2010). A comparative study of the situation of supported employment in Europe. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(2), 130-136.

- Bhattacharya, S. & Basu, P.K. (1998). Mapping a research area at the micro level using co-word analysis. *Scientometrics*, 43, 359–372.
- Callon, M., Law, J. & Rip, A. (1986). Mapping of the dynamics of science and technology. in: McMillian (Ed.). London, 103–123.
- Cruz-Morato, M.A., Dueñas-Zambrana, C. & García-Mestanza, J. (2021). Disability, Human Resources and Behavioral Economics: The Labour Inclusion Case of Ilunion Hotels of the Costa del Sol (Spain). *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18, 7932.
- Cruz-Morato, M.A., García-Mestanza, J. & Dueñas-Zambrana, C. (2021). Special Employment Centres, Time Factor and Sustainable Human Resources Management in Spanish Hotel Industry: Can Corporate Social Marketing Improve the Labour Situation of People with Disabilities? *Sustainability* 13, 10710.
- Cuesta Gómez, J.L., De la Fuente-Anuncibay, R., Ortega Camarero, M.T. & González Bernal, J. (2020). Impact of Aging on the Quality of Life of Workers with Intellectual Disabilities. *Psychology, Society and Education*, 12(2), 81-90.
- Díaz-Foncela, M. & Marcuello, C. (2022). Anobium S.L.: The use of the ICT as Niche of Employment and as tool for developing the social market. Social E-Entreprise: Value Creation through ICT, 221.242. Hersey, USA. ISBN 978-1-4666-2698-0
- Ensslin, L., Ensslin, S.R., Lacerda, R.T.D.O. & Tasca, J.E. (2015). ProKnow-C, knowledge development process constructivist. Processo técnico coom patete de registro pendiente junto ao INPI. Brasil, 10(4).
- Esther, M., Dalmeda, P. & Chhabra, G. (2019). Theoretical models of disability: Tracing the historical development of disability concept in last five decades. *Revista Española de Discapacidad* 7, 7–27.
- Fuentes-Bargues, J.L., Ferrer-Gisbert, P.S., González-Cruz, M.C. & Bastante-Ceca, M.J. (2020). Los criterios sociales en la contratación pública de obras de construcción. En *Libro de Actas del 24th International Congress on Project Management and Engineering*. Alcoy, 7-10th July 2020, 289-300.
- Gutierrez-Martínez, I., González-Santos, J., Rodríguez-Fernández, P., Jiménez-Eguizábal, A., del Barrio-del Campo, J.A. & González-Bernal, J.J. (2021). Explanatory Factors of Burnout in a Sample of Workers with Disabilities from the Special Employment Centres (SEC) of the Amica Association, Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18, 5036.
- Hackett, R.A., Steptoe, A., Lang, R.P. & Jackson, S.E. (2020). Disability discrimination and well-being in the United Kingdom: A prospective cohort study. *BMJ* 10, e035714.
- Jefatura del Estado de España. (2017). 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. *Boletín Oficial del Estado*, 9 de noviembre de 2017, núm. 272, p.107714-108007.
- Laborda Molla, C., Jariot García, M. & González Fernández, H. (2021a). Calidad de vida y competencias de empleabilidad en personas trabajadoras en centros especiales de empleo. *Educación XX1*, 24(1), 117-139.
- Laborda Molla, C., Jariot Garcia, M. & González Fernández, H., (2021b). Influencia de entornos laborales y prelaborales en el desarrollo de competencias en personas con discapacidad intelectual. *Revista de Educación Inclusiva*, 14(1), 200-218.
- Link, B.G. & Phelan, J.C. (2001). Conceptualizing Stigma. *Annual Review of Sociology* 27, 363–385.

- Lukas, J.F., Lizasoain, L., Galarreta, J. & Etxeberria, J. (2018). Job satisfaction among disabled people in the sheltered workshop: differential analysis. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 31, 1174-1185.
- Manzano Martín, M.I., Redondo Martín, M.N. & Robles Paramio, M.P. (2016). Los centros especiales de empleo en Castilla y León, 2007-2013. *Revesco*, 122, 191-218.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 294, 9 diciembre 1985, 38811-38812.
- Miralles, C., Marín-García, J.A., Ferrus, G. & Costa, A.M. (2010). Operations Research/management science tools for integrating people with disabilities into employment. A study on Valencia's Sheltered Work Centres for Disabled. *International Transactions in Operational Research* 17, 457-473.
- Moratalla, P. (2016). Centros especiales de empleo. *CIRIEC-España Revista Jurídica* 29, 1-38.
- Pérez-Conesa, F.J., Romeo, M. & Yepes-Baldó, M. (2017). The moderator effect of commitment on the relations between satisfaction and motivation in Special Employment Centres. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 31, 312-317.
- Romeo, M. & Yepes-Baldó, M. (2019). Future work and disability: promoting job motivation in Special Employment Centers in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 1447.
- Romeo, M., Yepes-Baldó, M. & Lins, C. (2020). Job Satisfaction and Turnover Intention among People with Disabilities Working in Special Employment Centers: The Moderation Effect of Organizational Commitment. *Frontiers in Psychology* 11, 1035
- Sison, A.J.G. (2007). Toward a common good theory of the firm: the Tasubinsa Case. *Journal of Business Ethics* 74, 471-480.
- Van Nunen, K., Li, J., Reniers, G. & Ponnet, K. (2018). Bibliometric analysis of safety culture research. *Safety Science*, 108, 248-258.
- Vieira, E.L., da Costa, S.E.G., de Lima, E.P. & Ferreira, C.C. (2019). Application of the Proknow-C Methodology in the Search of Literature on Performance Indicators for Energy Management in Manufacturing and Industry 4.0. *Procedia Manufacturing*, 39, 1259-1269.
- Waltman, L., van Eck, N.J. & Noyons, E.C.M. (2010). A unified approach to mapping and clustering of bibliometric networks. *Journal of Informetrics*, 4, 629-635.

**Comunicación alineada con  
los Objetivos de Desarrollo  
Sostenible**

