

# X

## LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS DISCAPACITADOS EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Henar ÁLVAREZ CUESTA

Universidad de León

«El trabajo ayuda siempre, puesto que trabajar no es  
realizar lo que uno imaginaba, sino descubrir lo que uno  
tiene dentro»

Boris PASTERNAK

---

### SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN.
  - II. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL.
    - 1. Discapacitados.
    - 2. Centro Especial de Empleo.
  - III. LOS EQUIPOS MULTIPROFESIONALES.
  - IV. CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL.
    - 1. Acceso al empleo.
    - 2. Modalidades contractuales.
    - 3. Período de prueba.
    - 4. Remuneración.
    - 5. Jornada.
    - 6. Vicisitudes de la prestación de servicios.
    - 7. Extinción del contrato.
    - 8. Los enclaves laborales.
  - V. DERECHOS COLECTIVOS.
  - VI. CONCLUSIONES.
  - VII. BIBLIOGRAFÍA.
-

## I. INTRODUCCIÓN

La desigualdad de situación en que se encuentran los discapacitados motiva que la Constitución —en cabal comprensión de la igualdad que proclama como uno de los cuatro valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico (artículo 1.1)— inste a los poderes públicos a llevar a cabo una política de rehabilitación e integración de este colectivo, ordenándoles que los ampare especialmente para el disfrute de los derechos que el título I de la CE reconoce a todos los ciudadanos (artículo 49 —quizá el «más relevante»<sup>(1)</sup>—), por ejemplo, el derecho al trabajo, la libre elección de la profesión y oficio, la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente (artículo 35.1 de la CE), en inequívoco mandato de que han de recibir un trato de favor (o discriminación positiva, en la no muy afortunada expresión actualmente en boga) que permita compensar las dificultades derivadas de su propia peculiaridad<sup>(2)</sup>.

Para lograr la integración de las personas con discapacidad y evitar que sus limitaciones personales se conviertan en limitaciones sociales, el principal «trampolín» es el acceso y la permanencia en el empleo<sup>(3)</sup>; la falta de trabajo adecuado o de los mecanismos para su correcta inserción laboral constituyen, al tiempo, las principales dificultades contra las que deben luchar<sup>(4)</sup>.

En aplicación de los mandatos constitucionales, y a la vista de las dificultades añadidas a que se enfrenta este colectivo, en tanto sus circunstancias personales pueden colisionar con el núcleo duro de las obligaciones del trabajador en un contrato común<sup>(5)</sup>, la Ley 13/1982, de 7 de abril<sup>(6)</sup>, regula la integración social de los minusválidos, siendo «finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos, su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido» (artículo 37). Esta especial «fórmula» parece justificar el dictado de una norma reguladora de la prestación laboral de los discapacitados bajo determinadas condi-

---

(1) SEMPERE NAVARRO, A.V.: «El trabajo de los minusválidos: problemas de su regulación», *TS*, núm. 91, 1998, p. 56.

(2) STSJ País Vasco 13 de octubre de 1998 (*Ar.* 7279) y 18 de abril de 2000 (*Ar.* 3288).

(3) RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: «Centros especiales de empleo y cuota de reserva para trabajadores con minusvalía», *RL*, núm. 5, 2000, p. 1; y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: «La regulación especial del trabajo de los minusválidos (I y II)», *RL*, tomo I, 1987, p. 218.

(4) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, p. 9; y CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: «Informe sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación», en *Informe* de 1995.

(5) ESTEBAN LEGARRETA, R.: *Contrato de trabajo y discapacidad*, *Ibidem*, Madrid, 1999, pp. 83-84.

(6) Esta legislación está inspirada en «la declaración de derechos del deficiente mental, aprobada por las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1971, y en la declaración de derechos de los minusválidos, aprobada por la Resolución 3447 de dicha Organización, de 9 de diciembre de 1975» (artículo 2 Ley 13/1982).

ciones, sin que ello pueda tacharse de discriminatorio (7), en tanto es precisamente «la cualidad de las personas» y la «sede donde se realiza el trabajo» el elemento que determina la necesidad de un régimen jurídico diverso al común (8).

El Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, fue el encargado de regular esta relación especial, teniendo en consideración cómo «la discapacidad del trabajador no altera la esencia del contrato, pero sí provoca que el trabajo por él desarrollado ofrezca unas características distintas de las del trabajador no discapacitado, que pueden condicionar el tratamiento específico que debe darse a instituciones laborales que, de no darse aquéllas, no podrían, en ningún caso, mantenerse» (9).

Llegado este punto, conviene analizar minuciosamente cada una de las peculiaridades previstas en él, así como las remisiones efectuadas a la normativa común, consiguiendo, de este modo, saber la adecuación real entre los ambiciosos objetivos y el resultado obtenido.

## II. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Para calificar una prestación de servicios como especial al amparo del Real Decreto 1368/1985, ésta debe reunir —acumuladamente— dos condicionantes: empleado con cierta discapacidad y centro especial, pues carece de este carácter la relación laboral de quien no tiene el correspondiente grado de minusvalía aun desarrollada en los centros especiales, así como la llevada a cabo por trabajadores minusválidos contratados con empresas sin la pertinente calificación (10).

---

(7) ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La relación laboral especial de los minusválidos», *TS*, núm. 91, 1998, p. 42.

(8) STCo 56/1988, de 24 de marzo. La jurisprudencia ha venido a admitir que no son discriminatorias las «medidas protectoras de aquellas categorías de trabajadores que están sometidos a condiciones especialmente desventajosas para su acceso al trabajo o permanencia en él», porque tienden a eliminar situaciones de discriminación existentes, y en ello encuentra justificación la especial normativa laboral que establece el régimen jurídico de los Centros Especiales de Empleo y los beneficios a que estas empresas pueden acogerse como compensación a las obligaciones que se le imponen en la contratación de este tipo de trabajadores en quienes concurren evidentes dificultades para encontrar empleo si se trata de competir en condiciones de igualdad con quienes no son minusválidos», STCo 128/1987, de 16 de julio.

(9) SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M. y SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M.: *Los trabajadores discapacitados*, CISS Praxis, Valencia, 2000, p. 137, «vino a colmar una gran laguna». Posteriormente, ha sido reformado por el Real Decreto 427/1999, de 4 de diciembre, el cual ha eliminado muchas de las singularidades de este vínculo y ha reducido el grado de especialidad, acercando y homogeneizando su régimen jurídico al de la relación laboral común y haciendo más competitivos a los centros especiales de empleo. Este acercamiento supone un cambio radical de orientación centrada antes en una protección mucho más intensa y basada en la estabilidad en el empleo, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-RERRER, M.: «Centros especiales de empleo y cuota de reserva para trabajadores con minusvalía», cit., pp. 3-5.

(10) CRUZ VILLALÓN, J.; RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, P. y GÓMEZ GORDILLO, R.: *Estatuto de los Trabajadores. Comentario*, Tecnos, Madrid, 2003, p. 60.

## 1. DISCAPACITADOS

Comenzando el análisis por el sujeto más indefenso en cualquier relación de servicios, conviene advertir cómo no toda persona con discapacidad va a poder firmar un contrato al amparo de esta normativa especial; antes bien, es preciso tener reconocida una minusvalía en grado igual o superior al 33%<sup>(11)</sup> y, como consecuencia de ello, una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje<sup>(12)</sup>, comparándola con la desarrollada por una persona con similar cualificación profesional (artículo 2.1 del Real Decreto 1368/1985) y respondiendo siempre a criterios estrictamente objetivos, de tipo funcional<sup>(13)</sup>.

Previamente, la minusvalía ha de ser declarada de conformidad con el procedimiento previsto en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, correspondiendo a los órganos de las Comunidades Autónomas a quienes hubieren sido transferidas las competencias en esta cuestión o bien al IMSERSO<sup>(14)</sup> (artículo 6 del Real Decreto 1971/1999).

La finalidad pretendida consiste en permitir acceder a esta relación únicamente a quienes, debido a sus características personales, no puedan acceder a un puesto de trabajo en el mercado ordinario, y sí, en atención a su capacidad residual<sup>(15)</sup>, a un centro de empleo<sup>(16)</sup>. En cambio, en caso de carecer incluso de esa capacidad

---

(11) Poniendo en relación dicho porcentaje con el requerido por la LGSS para definir la incapacidad permanente parcial, cabe afirmar la existencia de un «suelo» común de discapacidad fijado en él, (ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La relación laboral especial de los minusválidos», cit., p. 44); pero no necesariamente deben traer esa disminución de la realización de un trabajo anterior (GARCÍA MURCIA, J.: «La integración laboral del minusválido: líneas maestras de nuestro ordenamiento», *TL*, núm. 7, 1986, p. 49). Tampoco significa que sea necesario tener la previa declaración de incapacidad con tal grado, en tanto supondría un criterio sumamente restrictivo a la hora de acceder a un contrato de este tipo, GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., p. 36.

(12) ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La relación laboral especial de los minusválidos», cit., p. 44. «En este punto, los distintos grados de discapacidad fisiológica provocan a su vez una distinta graduación en su capacidad laboral, con dependencia incluso de si la minusvalía es congénita o sobrevenida, colocando consiguientemente a los discapacitados en situaciones no uniformes ante el acceso y mantenimiento de un empleo u ocupación», GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., p. 33.

(13) STSJ Navarra 30 de marzo de 1993 (Ar. 1279).

(14) Este Reglamento tiene por objeto la regulación del reconocimiento del grado de minusvalía, el establecimiento de los nuevos baremos aplicables, la determinación de los órganos competentes para realizar el citado reconocimiento y el procedimiento a seguir. La importancia de esta disposición es indudable y representa un intento importante de ordenar y unificar las competencias y facultades, hasta ahora dispersas en un entramado normativo, y actualizando los criterios técnicos de evaluación, SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M. y SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M.: *Los trabajadores discapacitados*, cit., p. 144.

(15) STSJ Castilla y León/Valladolid 21 de febrero de 1995 (Ar. 632).

(16) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., p. 37. Critica esta autora aquellos pronunciamientos judiciales que relegan la ocupación en estos centros únicamente a los trabajadores con minusvalía congénita, como sucede en la STSJ País Vasco 26 de abril de 1994 (Ar. 1427).

mínima, estaría situado extramuros ya de la relación laboral especial, pero podría acceder a un centro ocupacional<sup>(17)</sup>.

A la vista de los resultados obtenidos, tampoco las asociaciones del sector han apoyado totalmente esta definición, pues la integración laboral del trabajador no sólo está condicionada por el grado o nivel de discapacidad, sino también por otros factores como el sector de actividad, la readaptación profesional, o el nivel de rendimiento. En consecuencia, *de lege ferenda*, parece necesario utilizar también otros parámetros como la aptitud objetiva media, la cronicidad de su enfermedad, la participación en la vida social o, por no seguir, su capacidad para generar ingresos<sup>(18)</sup>.

## 2. CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

La contraparte de la prestación de servicios va a ser el centro especial de empleo —con carácter público o privado—, regulado en el Real Decreto 2273/1985, distinto de los centros ocupacionales regulados por el Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, en tanto únicamente asumen la terapia formativa y el «ajuste» social y personal<sup>(19)</sup> y del empresario, individual o colectivo, de la relación laboral común.

Su creación exigirá su calificación e inscripción en el registro de centros que la Administración central, o en su caso, las autonómicas, han creado dentro de su ámbito de competencias<sup>(20)</sup> y cumplir una serie de requisitos<sup>(21)</sup>.

Sin embargo, no es necesario que todos sus empleados acrediten el porcentaje de discapacidad del 33%, habida cuenta la plantilla de los Centros Especiales estará constituida por el mayor número de trabajadores minusválidos que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70% de la misma, entendiéndose por «personal no minusválido», aquél dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social, tales como rehabilitación, terapéuticos, de integración social,

---

(17) IGARTUA MIRÓ, M.<sup>º</sup> T.: *Visión panorámica de las relaciones laborales de carácter especial*, Laborum, Murcia, 2003, p. 130.

(18) SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M. y SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M.: *Los trabajadores discapacitados*, cit., p. 142.

(19) STCT 2 de diciembre de 1986 (Ar. 12870) y FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y AGRA VIFORCOS, B.: «Capítulo 2. La incorporación del trabajador a la empresa y su formalización. 2.1. Concepto de trabajador», en AA. VV.: *Factbook. Relaciones laborales*, Elcano (Aranzadi-Thompson), 2001, p. 129.

(20) Estos centros pueden recibir compensaciones económicas destinadas a equilibrar su presupuesto por parte de las Administraciones, cuando carezcan de ánimo de lucro, sean declarados de utilidad pública e imprescindibilidad, y la función social de los mismos justifique la necesidad de ser financiados con medios complementarios (artículo 11 Real Decreto 2273/1985, desarrollado el convenio en el capítulo VII).

(21) Tales como acreditación de la personalidad del titular; justificar mediante el oportuno estudio económico las posibilidades de viabilidad y subsistencia del centro, en orden al cumplimiento de sus fines; estar constituida su plantilla por trabajadores discapacitados; y, por último, contratar al personal técnico y de apoyo que la actividad del centro precise (artículo 7; Real Decreto 2273/1985).

culturales y deportivos que procuren al trabajador una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación de su relación social (artículo 42.2 de la Ley 13/1982).

El objetivo principal de estos centros consiste en organizar y realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y proporcionando tanto un empleo remunerado, como la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores (artículo 1.1 del Real Decreto 2273/1985). Ahora bien, la norma carece de definición alguna sobre tales servicios y el modo de gestionarlos (autónoma o concertadamente). Desde luego, y en favor de los trabajadores que los precisan, parece más adecuado la elaboración de programas y planes con un contenido formativo y educativo tanto profesional como personal, siendo prestados por el propio centro de empleo directa y personalmente o mediante concierto con entidades oficiales <sup>(22)</sup>.

A la postre, van a ser las características específicas de estos centros y su finalidad integradora las que han justificado esta especialidad y el desgajamiento del vínculo común. Sin embargo, si el legislador sigue pretendiendo equiparar su tratamiento al contemplado para las empresas privadas <sup>(23)</sup> (alegando cómo en otro caso correría el riesgo de convertirse en un compartimento estanco aislando al trabajador discapacitado del entorno laboral y social <sup>(24)</sup>), va a quebrar por completo la especialidad de esta relación laboral <sup>(25)</sup> hasta el punto de hacerlas equivalentes.

### III. LOS EQUIPOS MULTIPROFESIONALES

Estos equipos multiprofesionales juegan un importante papel en esta relación especial, conformando un vínculo laboral singularmente intervenido, en cierto modo publicado y con menor autonomía individual y colectiva que uno ordinario <sup>(26)</sup>. Con carácter general, su intervención está prevista en todos y cada uno de los momentos, desde el origen hasta el término de la relación, en los cuales el empresario ejercite alguno de sus poderes <sup>(27)</sup>. Así, y sobre todo, serán los encargados de vigilar la salud y seguridad de los trabajadores discapacitados, como una manifesta-

---

(22) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., pp. 51-52.

(23) «Es elemento característico que el centro de empleo tienda a asemejarse, en organización y métodos de trabajo, a una empresa ordinaria, lo que conviene al fin perseguido», ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: «La regulación especial del trabajo de los minusválidos (I y II)», cit., p. 237.

(24) TUSET DEL PINO, P.: *La contratación de trabajadores minusválidos*, cit., p. 154.

(25) RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: «Centros especiales de empleo y cuota de reserva para trabajadores con minusvalía», cit., p. 6.

(26) SEMPERE NAVARRO, A.V.: «El trabajo de los minusválidos: problemas de su regulación», cit., p. 69 y «El trabajo de los minusválidos tras el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo», AS, tomo V, 1999, p. 56.

(27) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., p. 132.

ción más del derecho a la protección frente a los riesgos laborales, más específica en este caso en atención a los sujetos en presencia, y llevada a cabo a través de la emisión de informes preceptivos <sup>(28)</sup>.

Pese al importante papel atribuido por la norma, los poderes públicos no han creado tales equipos (hasta la fecha, esta inactividad legislativa pone en tela de juicio su bienintencionada finalidad, estando «omniausentes» en toda la regulación) <sup>(29)</sup>, siendo cumplidas sus funciones «transitoriamente», por las Unidades de Valoración, conforme establecía la disposición transitoria del Reglamento. Actualmente, los sucesores de éstas y, en consecuencia, los encargados de ejercer las competencias respecto a los trabajadores discapacitados en los centros especiales de empleo, son los Equipos de Valoración Médica de Incapacidades creados por Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio <sup>(30)</sup>.

Sin embargo, en opinión de autorizadas voces, correspondería dicha función a los órganos del IMSERSO y a cuantos cada Comunidad Autónoma con competencias transferidas hayan creado <sup>(31)</sup>, en tanto, han sido ellos quienes han declarado al sujeto en cuestión minusválido; por tanto, conocerán mejor las características y también las posibilidades para su integración a través de un centro especial.

#### IV. CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL

Los derechos y obligaciones presentes en esta relación laboral especial son los propios del vínculo común, si bien con determinadas particularidades atadas a la «naturaleza de las cosas» <sup>(32)</sup>. También el objeto de este contrato especial consiste en la contraprestación entre un trabajo y un salario, pero adecuándose al fin primordial de buscar la integración laboral del minusválido en el mercado ordinario

---

(28) Aun cuando sea, en ocasiones, «simple letra impresa», TUSET DEL PINO, P.: *La contratación de trabajadores minusválidos*, cit., pp. 157 y 165.

(29) ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La relación laboral especial de los minusválidos», cit., pp. 48 y 51-52: «se desea resaltar el sinsentido de que para velar por una materia tan delicada como la señalada, no se hayan constituido aún suficientes Equipos Multiprofesionales, cuando ello sería de todo punto imprescindible para proteger la salud y seguridad de los trabajadores». Por su parte, TUSET DEL PINO, P.: *La contratación de trabajadores minusválidos*, cit., p. 176, va más lejos: no es de extrañar que, en tanto, se perpetúe la inseguridad jurídica que caracteriza la situación actual, corriendo el riesgo de que los centros prescindan de las obligaciones formales derivadas de los preceptivos informes, devaluando así el papel de garantes de estos equipos.

(30) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., p. 36 o SEMPERE NAVARRO, A.V.: «El trabajo de los minusválidos: problemas de su regulación», cit., p. 70. En los Tribunales, STS 24 de diciembre de 2001 (Ar. 2078/2002) o SSTSJ Castilla-La Mancha 3 de julio y 2 de octubre de 2002 (Ar. 783/2003 y Jur. 58778/2003).

(31) TUSET DEL PINO, P.: *La contratación de trabajadores minusválidos*, cit., p. 175.

(32) VILLA GIL, L.E. (DE LA): «La regulación del empleo de los minusválidos en España. Esquema para un estudio», *TS*, núm. 55, 1995, p. 13.

de trabajo<sup>(33)</sup>. Por tanto, conviene examinar aquellas peculiaridades que aparecen a lo largo de la regulación y su virtualidad para lograr el fin perseguido por el legislador:

### 1. ACCESO AL EMPLEO

Para acceder a un empleo en un centro especial, los discapacitados que cumplan las condiciones especificadas deberán inscribirse en las correspondientes oficinas de empleo, las cuales clasificarán a los demandantes protegidos en razón a su tipo y grado de minusvalía y al grado de capacidad de trabajo que les hubieran reconocido los equipos multiprofesionales (artículo 4.1 del Real Decreto 1368/1985).

De igual modo, y frente a una libertad empresarial *quasi* absoluta en la contratación, los centros especiales están obligados a seguir un *iter* procedimental determinado, en aras a incentivar una política de colocación respetuosa con la igualdad de oportunidades<sup>(34)</sup> a la hora de incorporar a un trabajador más a su plantilla. Así, los titulares de los centros deberán proporcionar a la oficina correspondiente una relación de los puestos a cubrir por discapacitados y una descripción de las características técnicas y circunstancias personales y/o profesionales que deban reunir («una demanda de contratación genérica, indicando en abstracto las circunstancias»)<sup>(35)</sup>; recibidas las ofertas, aquélla recabará de los equipos multiprofesionales informe sobre cuantas personas inscritas como demandantes de empleo (conforme al procedimiento descrito) se adecuen a las características de la oferta, es decir, «efectuando la selección nominativa»<sup>(36)</sup> y facilitando posteriormente los nombres de quienes estén en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo de que se trate (artículo 4.2 del Real Decreto 1368/1985).

Merece ser destacado el lugar predominante que ocupan las oficinas públicas de empleo, el cual deviene monopolio, habida cuenta las agencias de colocación privadas no podrán asumir estas funciones debido a las especialidades que presentan<sup>(37)</sup> y a la propia letra de la ley. No obstante, cierto sector doctrinal, al tachar de ineficaz<sup>(38)</sup> al Servicio Público de Empleo Estatal en el cumplimiento de esta función, aboga por seguir otorgándole un papel prioritario, pero sin excluir jurídicamente a

---

(33) ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: «La regulación especial del trabajo de los minusválidos (I y II)», cit., p. 236.

(34) TUSET DEL PINO, P.: *La contratación de trabajadores minusválidos*, cit., p. 156.

(35) CRUZ VILLALÓN, J.; RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, P. y GÓMEZ GORDILLO, R.: *Estatuto de los Trabajadores. Comentario*, cit., p. 60.

(36) CRUZ VILLALÓN, J.; RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, P. y GÓMEZ GORDILLO, R.: *Estatuto de los Trabajadores. Comentario*, cit., p. 60.

(37) IGARTUA MIRÓ, M.ª T.: *Visión panorámica de las relaciones laborales de carácter especial*, cit., pp. 130-131.

(38) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., p. 60 y VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Servicios públicos de empleo, crisis económica y paro», *RL*, tomo II, 1993, p. 188 se refiere a las «funciones descarnadamente burocráticas desempeñadas por el INEM (actual Servicio Público de Empleo Estatal)».



las privadas que, contando con iguales o similares medios, puedan cumplir con esta función<sup>(39)</sup>; o bien —y mejor—, crear instancias públicas especializadas<sup>(40)</sup>.

Las deficiencias reseñadas no son anecdóticas, y por ello el Plan de Medidas Urgentes para el Empleo de las Personas con Discapacidad de 1997, en un intento de acabar con la burocratización imperante, prevé cómo «el INEM (actual Servicio Público de Empleo Estatal) procederá a la actualización, en el plazo de seis meses, del registro de trabajadores minusválidos demandantes de empleo (...). La implantación de las modificaciones necesarias en la base de datos irá destinada a recoger la información precisa para el mejor conocimiento de las características personales y perfil socio-profesional del discapacitado (...), aprovechando aquellos aspectos del registro general de discapacitados que obra en el IMSERSO».

A la vista queda cómo este procedimiento resulta más estricto que el común, en su búsqueda para incentivar una política de colocación respetuosa con el principio de igualdad de oportunidades<sup>(41)</sup>, pues el empresario podrá no contratar a las personas designadas por la Oficina de empleo, mas nunca tendrá la facultad de formalizar un vínculo laboral con aquéllos no seleccionados previamente<sup>(42)</sup>.

La omisión de cualquiera de estos requisitos no origina la nulidad de la contratación, antes bien, provoca los efectos previstos según la norma que se ha tratado de incumplir; por ejemplo, en caso de efectuar fraude a la ley y contratar temporalmente de forma autónoma a una persona discapacitada, trasmuta «en indefinida la relación laboral que se pretendió configurar como temporal, y caracteriza el cese llevado a cabo como despido improcedente»<sup>(43)</sup>.

Una vez elegida la persona adecuada por el empresario, deberán formalizar el contrato por escrito en el modelo establecido y presentarlo para su registro en la Oficina de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su celebración, con la finalidad de remitir una copia al equipo multiprofesional correspondiente (artículo 5 del Real Decreto 1368/1985). La exigencia formal resulta consecuencia obligada de un celo tuitivo superior, a la vista de los sujetos en presencia<sup>(44)</sup>, y de la escasez de representantes unitarios o sindicales de los trabajadores en estas empresas<sup>(45)</sup>.

---

(39) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., p. 61.

(40) GALA DURÁN, C.: «La relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo», *TL*, núm. 55, 2000, p. 86, a la vista de la ausencia de registros en muchas ocasiones en el Servicio Público de Empleo y ante el temor de introducir criterios de competencia si esta función es dejada en manos de instancias privadas.

(41) TUSET DEL PINO, P.: *La contratación de trabajadores minusválidos*, cit., p. 156.

(42) ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: «La regulación especial del trabajo de los minusválidos (I y II)», cit., p. 237.

(43) STSJ Castilla-La Mancha 6 de septiembre de 2000 (*Jur.* 307493).

(44) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., p. 88.

(45) ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La relación laboral especial de los minusválidos», cit., p. 46.

## 2. MODALIDADES CONTRACTUALES

Respecto a la variada panoplia contractual presente en el ET, aparece reflejada en esta relación laboral especial <sup>(46)</sup>, si bien con algunos matices:

1. En cuanto al contrato a domicilio hace, se levanta su destierro <sup>(47)</sup> a través del Real Decreto 427/1999, si bien sujeto a un mero informe «favorable» del Equipo Multiprofesional que condicione la efectiva prestación de servicios, sin ningún tipo de función de supervisión y vigilancia <sup>(48)</sup>. La única excepción radica en aquellos trabajadores con minusvalía psíquica, quienes no podrán prestar servicios bajo esta modalidad.

En el contrato se harán constar expresamente las adaptaciones técnicas que resulten necesarias para la realización de la actividad laboral, aun cuando «más bien hay que pedir que las mismas se lleven efectivamente a la práctica y no que se manifiesten»; y los servicios de ajuste personal y social que el centro especial de empleo pone a disposición del trabajador discapacitado contratado a domicilio, respecto a los cuales también sería mejor exigir «que se pongan realmente en juego y no sólo que se hagan constar» <sup>(49)</sup> [artículo 7.3.c) del Real Decreto 1368/1985]. El incumplimiento de los citados requisitos conduciría a calificar como fraudulento el contrato e, incluso, el carácter especial de la relación bajo tal modalidad <sup>(50)</sup>.

2. En fin, mayores diferencias contiene el contrato para la formación, como muestra de una evidente sensibilidad y «realismo» <sup>(51)</sup> de la *mens legislatoris*. Así, procede señalar cómo:

- a) Prevé la ampliación de la duración del contrato hasta el límite máximo de cuatro años, cuando, debido al grado de minusvalía y demás circunstancias personales y profesionales del trabajador, éste no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, si bien esta flexibilización carece de las debidas garantías para impedir el fraude, siendo necesario sólo previo informe favorable del equipo multiprofesional. Por tanto, su ampliación debe tener lugar durante su transcurso y la

---

(46) Rigen las reglas comunes respecto a la duración del contrato [STSJ Madrid 2 de febrero de 2001 (*Jur.* 134091)], y a los tipos del mismo: eventuales [STSJ Murcia 27 de noviembre de 2000 (*Ar.* 3713)] o por obra o servicio [STSJ Madrid 8 de noviembre de 2000 (*Ar.* 617/2001)].

(47) Defendida la prohibición en su momento dada la «naturaleza y las características de esta relación laboral» [CAMPS RUIZ, L.M.: «La relación laboral especial de los trabajadores minusválidos con los centros especiales de empleo», en AA. VV.: *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (Borrajo Dacruz, E., dir.), tomo II, Edersa, Madrid, 1987, p. 293].

(48) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., p. 66.

(49) SEMPERE NAVARRO, A.V.: «El trabajo de los minusválidos tras el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo», cit., p. 58.

(50) TUSET DEL PINO, P.: *La contratación de trabajadores minusválidos*, cit., p. 163.

(51) SEMPERE NAVARRO, A.V.: «El trabajo de los minusválidos tras el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo», cit., p. 58.

- carga de la prueba recaerá sobre el empresario <sup>(52)</sup>. Incluso el límite puede ser considerado excesivo en atención a que la formación, diseñada al inicio de la relación, no podría contener niveles que sobrepasaran la capacidad de asimilación del operario, entonces el necesario ajuste entre conocimientos y empleo sólo permitiría ampliaciones muy limitadas <sup>(53)</sup>.
- b) Los contenidos formativos deberán ser informados favorablemente por el equipo multiprofesional, pudiendo alcanzar el tiempo dedicado a tal menester hasta un límite máximo de dos tercios <sup>(54)</sup>.
- c) La norma elimina el carácter indispensable de la enseñanza teórica cuando la minusvalía psíquica no le permita realizarla, en un intento de reforzar la sensibilidad hacia la variedad de supuestos incluidos bajo el genérico término «personas discapacitadas» <sup>(55)</sup>. Incluso, el artículo 11.2 del ET dispone cómo, «cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral». No obstante, el literal de la ley no deja de sorprender, en tanto la norma admite la celebración de un contrato en el que no se va a dar cumplimiento a un elemento tan esencial e ineludible del mismo como es la formación, cuando se constata su imposibilidad —incluso *a priori*—, debido a la discapacidad del empleado para poder seguir con suficiencia y mínimamente un proceso formativo; además, la rehabilitación propuesta en nada parece diferir de aquella proporcionada al resto de empleados discapacitados. Resulta necesario, entonces, recurrir al fraude de ley ante un vínculo que carece de su característica fundamental; por más que se pretenda flexibilizar éste para dar acogida al mayor número de discapacitados, no cabe desnaturalizar de este modo la regulación <sup>(56)</sup>.
- d) En fin, en el artículo 11.2.a) del ET excluye a este colectivo del límite temporal para firmar este tipo de contrato, siendo dicha norma, «de derecho necesario, que no puede ser sustituida por otra de tipo convencional, pues supone un evidente beneficio para un colectivo desfavorecido como son los minusválidos a quien de esta forma se facilita el acceso, no sólo al mundo laboral, sino también a su formación profesional» <sup>(57)</sup>.

---

(52) TUSET DEL PINO, P.: *La contratación de trabajadores minusválidos*, cit., p. 160.

(53) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., pp. 82-83.

(54) TUSET DEL PINO, P.: *La contratación de trabajadores minusválidos*, cit., p. 161.

(55) FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y AGRA VIFORCOS, B.: «Capítulo 2. La incorporación del trabajador a la empresa y su formalización. 2.1. Concepto de trabajador», cit., p. 131.

(56) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., pp. 84-85.

(57) STSJ Castilla y León/Valladolid 1 de junio de 1998 (Ar. 3415).

*De lege ferenda* la doctrina reclama un contrato especial de formación para discapacitados, dotado de un régimen diferenciado del ordinario, el cual permita su acogida en toda empresa que contrate con finalidad formativa a tales trabajadores, bien sea centro de empleo u organización privada <sup>(58)</sup>.

### 3. PERÍODO DE PRUEBA

En tanto no contradiga lo previsto en el Real Decreto 1368/1985, procede aplicar a esta prestación las normas que regulan la relación laboral común, entre ellas, el pacto de prueba <sup>(59)</sup>. Ésta parece la mejor solución, habida cuenta impedir la fijación voluntaria de un período de prueba en este mercado protegido incidiría aún más en la preferencia de los centros de empleo por los candidatos con minusvalías más leves <sup>(60)</sup> frente a la inserción laboral de quienes padezcan una discapacidad mayor.

En cambio, también el Reglamento contempla la posibilidad de acordar un período de adaptación con una finalidad distinta a la probatoria: adaptación profesional y la formación <sup>(61)</sup>. Su duración nunca podrá ser superior a 6 meses, pudiendo ser disminuida por convenio colectivo <sup>(62)</sup>; siendo deseable que la negociación colectiva tienda a fijar los criterios para el establecimiento del período, intentando responder más a un derecho del empleado que a una disponibilidad del empresario <sup>(63)</sup>.

En todo caso, la necesidad de que el trabajador minusválido pase por un período de adaptación al trabajo y sus condiciones serán determinadas por el equipo multi-

---

(58) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., p. 87.

(59) SSTSJ Cataluña 26 de julio de 1994 (Ar. 3079), Castilla y León/Valladolid 11 de febrero de 1997 (Ar. 909), Cataluña 24 de febrero de 2000 (Ar. 1227) y Comunidad Valenciana 26 de enero de 2001 (Ar. 1686).

(60) ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La relación laboral especial de los minusválidos», cit., p. 51.

(61) IGARTUA MIRÓ, M.<sup>ª</sup> T.: *Visión panorámica de las relaciones laborales de carácter especial*, cit., p. 135. Esta norma especial intenta facilitar el empleo a los trabajadores que, por su disminución física o sensorial, «es previsible que tengan una mayor dificultad para ser empleados, y sería contradictorio con la finalidad de la norma establecer un período de prueba de una duración mayor que para un trabajador sin dicha disminución y aunque también es cierto que debe darse al empresario la oportunidad de comprobar que el trabajador está realmente capacitado para cumplir con su trabajo es por ello que se prevé la posibilidad de que pueda establecerse un período de adaptación (...), de modo que de fijarse así ello significa (...) que el contrato podrá darse por resuelto a instancias de cualquiera de las partes sin justificación alguna», STSJ Asturias 9 de marzo de 2001 (Ar. 333).

(62) FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y AGRA VIFORCOS, B.: «Capítulo 2. La incorporación del trabajador a la empresa y su formalización. 2.1. Concepto de trabajador», cit., p. 130. *Contra*, SSTSJ Madrid 24 de abril de 1991 (Ar. 2655) y Comunidad Valenciana 11 de marzo de 1997 (Ar. 1128). Se supone que el convenio del sector al que pertenezca la actividad desarrollada por el Centro, IGARTUA MIRÓ, M.<sup>ª</sup> T.: *Visión panorámica de las relaciones laborales de carácter especial*, cit., p. 135.

(63) TUSET DEL PINO, P.: *La contratación de trabajadores minusválidos*, cit., p. 167 y STSJ Comunidad Valenciana 23 de noviembre de 2000 (Ar. 1010/2001).

profesional <sup>(64)</sup>. En consecuencia, «si no existe dictamen de aquél, que determine la necesidad y conveniencia de dicho período, no hay justificación para su establecimiento y consiguientemente debe acudir al régimen general del período de prueba, pues la inexistencia del informe supone que el trabajador, aun presentando minusvalía, ésta no le limita de forma especial para el puesto de trabajo que va a ocupar y por ello carece de justificación imponer unas condiciones especiales» <sup>(65)</sup>.

Sin embargo, conviene analizar la utilización de este pacto laboral en cada caso, pues su fácil empleo conduce a los propósitos contrarios, esto es, la extinción no indemnizada del contrato:

En primer lugar, tiene interés valorar la finalización *ante tempus* del contrato por no superar este período, en tanto para poder juzgar la aptitud es necesario que el empleador deje transcurrir el tiempo necesario a los efectos de facilitar la adaptación y la formación del trabajador para su puesto <sup>(66)</sup>.

En segundo término, los períodos de adaptación amplios dentro de contratos temporales de escasa duración pueden llegar a extremos de coincidencia total o parcial entre la duración del contrato con la del período de prueba, y desnaturalizar con ello la esencia experimental que tiene <sup>(67)</sup>.

Por último, y para acabar con los posibles fraudes, el legislador debería haber impuesto al empresario la obligación de proporcionar otra ocupación adecuada a las características personales del discapacitado en caso de no superar este período en el puesto para el que fue inicialmente contratado <sup>(68)</sup>.

#### 4. REMUNERACIÓN

Respecto a la contraprestación a que tienen derecho por los servicios prestados, ésta se someterá a las condiciones reguladas en el ET. Sin embargo, la duda aparece en relación a la cuantía salarial a percibir, si referida a la fijada en el convenio sectorial de la actividad que realizan <sup>(69)</sup> o bien una distinta e inferior. Quienes defienden esta última elección indican cómo «sería ilógico que quienes tienen una

---

(64) SSTS 24 de diciembre de 2001 (Ar. 2078/2002) y 24 de enero de 2002 (Ar. 5302) o SSTSJ Castilla-La Mancha 3 de julio de 2002 (Ar. 783/2003); Comunidad Valenciana 22 de febrero de 2001 (Ar. 3007), Andalucía/Sevilla 4 de abril de 2001 (Ar. 2929) y Aragón 24 de julio de 2001 (Ar. 2666).

(65) STSJ Asturias 9 de marzo de 2001 (Ar. 333).

(66) ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La relación laboral especial de los minusválidos», cit., p. 50 y CAMPS RUIZ, L.M.: «La relación laboral especial de los trabajadores minusválidos con los centros especiales de empleo», cit., p. 295.

(67) STS 5 de diciembre de 1988 (Ar. 9558).

(68) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., pp. 97-99.

(69) Con tal opinión, STSJ Madrid 10 de enero de 2002 (Ar. 949).

disminución de trabajo de al menos un 33% tuviesen una remuneración igual a quienes tienen un rendimiento normal, y caso de que su remuneración fuese así, les sería difícil encontrar un empleador»<sup>(70)</sup>, olvidando, en cambio, que el empresario es igualmente especial y la prestación goza de finalidad y características propias. Por su parte, y teniendo en consideración las dificultades a que se enfrentan los discapacitados a la hora de encontrar empleo, incluso en un centro especial, el legislador ha previsto determinadas peculiaridades (artículo 12 del Real Decreto 1368/1985). La más importante de ellas consiste en la posibilidad de celebrar el contrato «a bajo rendimiento», (*rectius*, estipulación acordada entre las partes que modaliza el contrato), verdadera novedad en el Derecho español, entendiéndose como tal aquél en el cual el trabajador discapacitado, aun prestando sus servicios durante una jornada de trabajo ordinario<sup>(71)</sup>, lo hace con un rendimiento inferior al normal en un 25%, disminuyendo su salario hasta en ese porcentaje (no siendo menor el salario final al mínimo interprofesional)<sup>(72)</sup>. Este bajo rendimiento habrá de producirse durante el transcurso del contrato nunca *a priori*, al resultar imprescindible que su constatación se realice en función del trabajo llevado a cabo<sup>(73)</sup>. En consecuencia, no siempre va a establecerse una adaptación del salario ajustada al rendimiento real del empleado<sup>(74)</sup>, bien porque sea inferior al 25%, bien porque su adecuación sea menor que el mínimo interprofesional. En tales ocasiones, la «excesiva» onerosidad no quedaría cubierta, pudiendo incidir en la no contratación de personas con alto porcentaje de discapacidad, aun cuando cabe afirmar cómo las altas subvenciones existentes superan con creces el desajuste señalado.

En todo caso, la norma somete la posibilidad de dicho pacto a una triple condición: causal, en tanto que la disminución del rendimiento ha de ser debida a las circunstancias personales del trabajador, esto es, su discapacidad; formal, sea constatada tal circunstancia por los equipos multiprofesionales<sup>(75)</sup> (a su vez, éstos acreditarán la recuperación del rendimiento normal y consecuentemente, el cobro del salario

---

(70) STSJ Madrid 25 de septiembre de 2001 (Ar. 4000).

(71) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., p. 115: «el elemento de comparación se sitúa en el rendimiento que desde un primer momento hubiera resultado exigido, y cumplido por el trabajador, en atención al puesto de trabajo y categoría que éste desempeñara, y en atención al cual se hubiera prefijado también inicialmente el salario a percibir».

(72) FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y AGRA VIFORCOS, B.: «Capítulo 2. La incorporación del trabajador a la empresa y su formalización. 2.1. Concepto de trabajador», cit., p. 132.

(73) TUSET DEL PINO, P.: *La contratación de trabajadores minusválidos*, cit., p. 168. La finalidad de tal pacto es, ciertamente, reequilibradora y compensadora del interés empresarial y fue largamente demandada por el sector de discapacitados mentales como imprescindible para poder compatibilizar la garantía al puesto de trabajo con el mantenimiento económico de los centros de empleo, permitiendo así su incorporación a la Seguridad Social como trabajadores activos y no como meros beneficiarios, SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M. y SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M.: *Los trabajadores discapacitados*, cit., p. 155.

(74) ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La relación laboral especial de los minusválidos», cit., p. 49.

(75) ESTEBAN LEGARRETA, R.: *Contrato de trabajo y discapacidad*, cit., p. 357.

sin disminución <sup>(76)</sup>; y cuantitativa, la disminución de rendimiento se cifre en el 25% del considerado normal <sup>(77)</sup>.

## 5. JORNADA

La distribución de la jornada puede ser realizada de forma flexible <sup>(78)</sup>, aun cuando no hubiera estado de más pedir informe al equipo multiprofesional sobre la influencia de una prestación laboral diaria que rebasara las ocho horas de trabajo efectivo en las circunstancias personales <sup>(79)</sup>. Sin embargo, permanece la prohibición de realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios. Esta imposibilidad ha acarreado críticas tachándola de «paternalista», al menospreciar la capacidad laboral de estos empleados, convirtiéndose en un lastre a la hora de acceder al mercado ordinario <sup>(80)</sup>. Tal ataque olvida cómo la preparación para la inserción pasa también por impedir que el desarrollo del trabajo implique un deterioro o agravación de la discapacidad, y ello, por ejemplo, a través de esta medida <sup>(81)</sup>. Por último, el artículo 13 introduce un permiso laboral para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales <sup>(82)</sup>. Frente a su causa última, es decir, conceder al operario ciertas ventajas para reforzar su bagaje profesional <sup>(83)</sup> y adquirir así su máximo nivel de desarrollo personal y su integración <sup>(84)</sup>, la escasa duración de este permiso redundaría en perjuicio del discapacitado que precise de estas acciones. Ciertamente parece que la empresa no estaría obligada a soportar las cargas de un trabajador que requiriera mayor aporte de formación o rehabilitación; sin embargo, la finalidad de estos centros, es decir, asegurar la prestación de servicios de ajuste personal y social, hace pensar en extender la responsabili-

---

(76) TUSET DEL PINO, P.: *La contratación de trabajadores minusválidos*, cit., p. 168.

(77) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., pp. 106 y 115.

(78) IGARTUA MIRÓ, M.<sup>ª</sup> T.: *Visión panorámica de las relaciones laborales de carácter especial*, cit., p. 139. «En aras de la preservación de la autonomía colectiva, se suprime una limitación que aparecía inicialmente como una medida con un claro objetivo de tutela de la salud», GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., p. 102.

(79) SEMPERE NAVARRO, A.V.: «El trabajo de los minusválidos tras el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo», cit., p. 59.

(80) ESTEBAN LEGARRETA, R.: *Contrato de trabajo y discapacidad*, cit., pp. 284 y 380.

(81) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., p. 104.

(82) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., p. 103.

(83) ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La relación laboral especial de los minusválidos», cit., p. 52.

(84) TUSET DEL PINO, P.: *La contratación de trabajadores minusválidos*, cit., p. 170.

dad al centro en cuanto atañe a estas cuestiones, asumiendo así la responsabilidad y los costes de dichos permisos <sup>(85)</sup>.

## 6. VICISITUDES DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

La remisión a la legislación general en caso de suspensión del contrato olvida cómo, cuando aquélla tenga origen en una incapacidad, precisa de respuestas adecuadas, a la vista de las lagunas existentes. Este supuesto requiere medidas específicas y dirigidas a la inserción laboral de estos empleados, en especial, orientadas al cambio de puesto. De otro modo, seguiría manteniéndose el absurdo: quienes hayan visto extinguido su contrato común por causa de una incapacidad permanente podrán ser empleados en un centro especial; en cambio, cuantos ya prestaran servicios en él y se les diagnosticara una, podrían ver extinguida su relación, al no preverse para ellos una medida de favorecimiento de la ocupación cual sería en concreto imponer al centro la obligación de recolocarlos en otro puesto adecuado a su capacidad residual <sup>(86)</sup>.

Las reglas previstas para las sucesiones de empresas (artículo 44 del ET) dificultan su aplicación en la práctica: en tanto «se crearían unas condiciones de competencia desleal a favor de la empresa que cuenta con las ventajas y privilegios que le supone su reconocimiento como centro especial y que conlleva toda contratación de trabajadores minusválidos, en relación con las demás empresas del sector a quienes se pretende sustituir en el desempeño de su actividad sin asumir a los trabajadores en cuya relación laboral impone la subrogación el artículo 44 del ET, condición que deben respetar todas las demás empresas del ramo»; habida cuenta los centros no van a estar legitimados «para despedir a trabajadores en cuyo contrato de trabajo libre y voluntariamente se subrogan por el mero hecho de no ser minusválidos» <sup>(87)</sup>.

Ante las dificultades, los Tribunales no han ofrecido una solución uniforme. Por un lado, prohíben a un centro especial de empleo la posibilidad de optar a la adjudicación de una contrata o concesión cuando suponga la obligación de subrogarse en la relación laboral de los trabajadores no discapacitados. La drástica solución viene dada por los efectos perversos producidos de admitir la sucesión de empresas y la subrogación <sup>(88)</sup>.

Por otro, cuando una empresa deba suceder a un centro de empleo, las sentencias mantienen cómo los discapacitados sujetos por una relación laboral especial no

---

(85) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., p. 103.

(86) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., pp. 126-127.

(87) STSJ Cataluña 24 de noviembre de 1997 (Ar. 3942).

(88) STSJ Cataluña 24 de noviembre y 11 de diciembre de 1997 (Ar. 3942 y 4917).



podrán entrar a formar parte de una empresa, sin considerar tal diferencia como discriminatoria debido a las peculiaridades de los sujetos en presencia <sup>(89)</sup>.

Por su parte, la doctrina ha acudido para resolver el conflicto en la aplicación del artículo 44 del ET y del Real Decreto 1368/1985, a los criterios habituales de que dispone el ordenamiento jurídico para estos casos: los principios de especialidad y de norma más favorable <sup>(90)</sup>. De este modo, es preciso volver a examinar los argumentos esgrimidos para rechazar la sucesión entre centro de empleo y empresa. En cuanto hace a la subrogación por ésta de los trabajadores discapacitados unidos a través de un vínculo especial, una solución sería la entrada en la esfera de la empresa contratista de cuantos estén ya preparados para prestar servicios mediante un contrato común, previo informe de los equipos multiprofesionales <sup>(91)</sup>. Tal solución quizá fuerce la letra del artículo 44 del ET y la sucesión en el mismo régimen que impone esta norma, pero constituiría una «pasarela» hacia la integración laboral de quienes reúnan las condiciones para formalizar una relación común <sup>(92)</sup>.

Por su parte, cuando un centro especial suceda a una empresa, la ley permite a aquéllos la contratación de personal en régimen común siempre y cuando su porcentaje no supere ciertos límites. En consecuencia, nada impediría tampoco la subrogación de los empleados unidos anteriormente a una empresa. Más aún, algunas sentencias así lo han considerado, imponiendo la obligación al centro especial de empleo de subrogarse como empresario respecto del personal unido con vínculo común, en tanto si participa en un concurso público habrá de estar y pasar por las condiciones pactadas, como la sucesión obligatoria <sup>(93)</sup>. Solución razonable también parece establecer progresivamente un espacio a cuyas contrata sólo pudieran concurrir centros especiales de empleo, entre los cuales la subrogación en las relaciones laborales especiales no revestiría ningún problema; impidiendo a estos centros, en igual sentido, presentarse al resto de contrata <sup>(94)</sup>.

---

(89) SSTSJ Castilla y León/Valladolid 4 de septiembre de 1996 (Ar. 2824) y Cataluña 18 de julio de 2000 (Ar. 3455). A la posibilidad contraria dedican duras palabras: «No hay ya aquí solamente una arbitraria e ilegal modificación de las más esenciales condiciones del trabajo contratado, sino una vulneración de todos los principios que inspiran dicho contrato y de todas y cada una de las justificaciones legalmente definidas para las ventajas económicas que de él ha obtenido quien así quebrante sus prescripciones. El bochornoso tráfico no sólo (acaba) con todos estos valores, sino (que conlleva) el desvalimiento del trabajador», STSJ Asturias 12 de julio de 1996 (Ar. 2582).

(90) SEMPERE NAVARRO, A.V.: «El trabajo de los minusválidos: problemas de su regulación», cit., p. 71.

(91) ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La relación laboral especial de los minusválidos», cit., p. 54.

(92) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., pp. 55-56.

(93) STSJ Murcia 5 de diciembre de 2000 (Ar. 141/2001).

(94) ESTEBAN LEGARRETA, R.: *Contrato de trabajo y discapacidad*, cit., p. 467.

## 7. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Los supuestos de extinción de la relación laboral especial son iguales a los de la normativa común, permitiendo, «de forma sorprendente»<sup>(95)</sup>, la provocada voluntariamente por el trabajador discapacitado<sup>(96)</sup> y suscitando grandes críticas el fácil acceso a la extinción contractual dentro de una relación laboral protegida, no estableciendo un sistema de recolocación más exigente<sup>(97)</sup>. No obstante, incorpora ciertas diferencias al hilo de la incapacidad *ab initio* que padece el empleado<sup>(98)</sup>. Así, el legislador ha establecido determinadas peculiaridades al elenco común de extinciones y su procedimiento, si bien ha padecido una «limitada contemplación», olvidando los sujetos en presencia<sup>(99)</sup>. Por tanto, cuando el centro pretenda finalizar una relación amparándose en ciertas causas, deberá atender a las siguientes especialidades:

1. La ineptitud del trabajador, conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, precisa informe del equipo multiprofesional; si el empresario extingue la relación sin el oportuno documento o contra sus indicaciones, la decisión será calificada como nula por los Tribunales<sup>(100)</sup>. La existencia con anterioridad al período de adaptación o de prueba impide su alegación con posterioridad. La redacción legal elude el principio general que inspira a la norma: la adaptación de la persona y el puesto de trabajo, habida cuenta difícilmente va a poder actuar como causa de ineptitud sobrevenida, pues los equipos multiprofesionales se habrán encargado de velar por ello, la única opción sería una agravación de la minusvalía que redundara en una inadaptación<sup>(101)</sup>. De igual modo, debería haber previsto

---

(95) FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y AGRA VIFORCOS, B.: «Capítulo 2. La incorporación del trabajador a la empresa y su formalización. 2.1. Concepto de trabajador», cit., p. 132.

(96) STCT 7 de abril de 1987 (Ar. 7526). Posibilidad censurada por la doctrina, ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La relación laboral especial de los minusválidos», cit., p. 45.

(97) ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La relación laboral especial de los minusválidos», cit., p. 53.

(98) En opinión de quien más sabe, «parece conveniente compatibilizar el tenor literal del precepto con la oportuna modalización del régimen ordinario, no sólo para evitar efectos perversos (...), sino también para adaptarlo (...) a las peculiaridades del empleado», FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y AGRA VIFORCOS, B.: «Capítulo 2. La incorporación del trabajador a la empresa y su formalización. 2.1. Concepto de trabajador», cit., p. 132.

(99) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., p. 127.

(100) TUSET DEL PINO, P.: *La contratación de trabajadores minusválidos*, cit., p. 171.

(101) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., pp. 128-129.

un mínimo deber de recolocación en otro puesto conveniente a sus circunstancias <sup>(102)</sup>.

2. La falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo debe ser constatada por el equipo multiprofesional, siempre y cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido, como mínimo, tres meses desde que se introdujo la modificación. Asimismo, en un último intento para conservar la prestación de servicios, la empresa puede ofrecer un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional, quedando el contrato en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, y siguiendo el trabajador percibiendo retribución. Sin embargo, al equipo multiprofesional le es «hurtado» el control sobre el contenido normativo de ese curso <sup>(103)</sup>.

Ahora bien, la asignación de cada puesto de trabajo a cada empleado ha sido efectuada teniendo en consideración su grado de discapacidad, no cabría admitir la razonabilidad de unos cambios cuando éstos pudieran llegar a ser de tal naturaleza que terminaran por impedir la prestación de servicios de éste. Tal reflexión no significa una prohibición absoluta para el centro especial de tecnificar los puestos de trabajo, mas sí un mayor rigor en su fundamentación, evitando el uso desviado de facultades empresariales que tuvieran como fin la extinción indiscriminada de contratos <sup>(104)</sup>.

3. Las faltas de asistencia que justifican un despido han sido incrementadas (artículo 16 del Real Decreto 1368/1985), pretendiendo favorecer a los discapacitados, dando por sentado su mayor índice de morbilidad, aun cuando dependerá de cada individuo; de todas maneras, si el legislador hubiera pretendido incrementar sus condiciones beneficiosas, habría dispuesto el no cómputo de las ausencias causadas por su discapacidad <sup>(105)</sup>.
4. El despido por disminución del rendimiento deberá venir referido al desarrollado por aquéllos unidos a través de este contrato especial, no al prestado por trabajadores de semejante categoría vinculados mediante relación común; por consiguiente, para determinar el rendimiento habitual o normal habrá de acudirse al convenio colectivo de aplicación, a las previsiones del

---

(102) ESTEBAN LEGARRETA, R.: *Contrato de trabajo y discapacidad*, cit., p. 465. Considerándolo aplicable, CAMPS RUIZ, L.M.: «La relación laboral especial de los trabajadores minusválidos con los centros especiales de empleo», cit., p. 299. De este modo, en caso de declarar la inadecuación de una prestación de servicios con la persona que lo está desempeñando, no procedería la extinción del contrato; antes al contrario, cuando fuera posible, el empleado sería recolocado en otro puesto más adecuado a sus características personales y sólo como solución última cabría finalizar la relación, TUSET DEL PINO, P.: *La contratación de trabajadores minusválidos*, cit., p. 158.

(103) TUSET DEL PINO, P.: *La contratación de trabajadores minusválidos*, cit., p. 172.

(104) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., pp. 134-135.

(105) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., p. 135.

correspondiente contrato o, en defecto de ambos, a la práctica laboral seguida en este extremo en el centro especial <sup>(106)</sup>. Del mismo modo, el deber de diligencia se basa en patrones subjetivos frente a los objetivos del régimen común, es decir, al discapacitado le será exigible un nivel de rendimiento conforme a sus posibilidades reales <sup>(107)</sup>. Esta continuada valoración personalizada del rendimiento supone una gran dificultad para el empleador, por ello, el legislador ha exigido la intervención permanente de los equipos multiprofesionales <sup>(108)</sup>.

Al final, la aplicación práctica de todo sistema diseñado a través de esta relación especial no resulta esperanzadora, habida cuenta frente a la intención inicial de constituir un paso intermedio para la incorporación al mercado laboral, al final, para muchos trabajadores empleados en los centros especiales, su ocupación no constituye una nueva etapa, antes bien, se perpetúa <sup>(109)</sup>.

Además, las empresas ordinarias subcontratan a los centros de empleo las tareas más repetitivas y monótonas, aquéllas que no son bien aceptadas por sus propias plantillas. De este modo, los trabajadores con vínculo especial acostumbran a realizar funciones nada formativas, las cuales comportan graves obstáculos para su posterior acceso al mercado ordinario. Éstos se convierten en «ghettos» o reductos de trabajo marginales, quizá debido a la tibieza de las medidas adoptadas <sup>(110)</sup>, en donde los discapacitados realizan trabajos que en nada difieren a la de un empleado en régimen común, siendo las tareas repetitivas y monótonas que no favorecen su integración social. En estos casos, el uso de la institución resulta fraudulento, al quebrar la finalidad de los centros de empleo <sup>(111)</sup>.

---

(106) ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La relación laboral especial de los minusválidos», cit., p. 55; y SSTSJ País Vasco 13 de octubre de 1998 (Ar. 7279) y 18 de abril de 2000 (Ar. 3288).

(107) ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La relación laboral especial de los minusválidos», cit., p. 50. «La capacidad del trabajador, sus condiciones personales, y en suma, el grado de discapacidad aparece como el referente último a la hora de determinar tanto el rendimiento, entendido éste como resultado cuantitativo y cualitativamente exigible al trabajador y determinable al inicio de la relación de trabajo, como la diligencia que puede aportar el trabajador en el desempeño de la prestación de servicios», GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., p. 94.

(108) ESTEBAN LEGARRETA, R.: *Contrato de trabajo y discapacidad*, cit., pp. 296-297 y, advirtiendo sobre las dificultades de un sistema subjetivo de valoración, BARREIRO GONZÁLEZ, G.: *Diligencia y negligencia en el cumplimiento. Estudio sobre la prestación del trabajo debida por el trabajador*, Madrid, 1981, p. 159 y ALONSO OLEA, M.: *Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 1971, p. 127.

(109) AZNAR LÓPEZ, M.; AZUA BERRA, P. y NIÑO RÁEZ, E.: *Integración social de los minusválidos. Comentarios a la Ley 13/1982, de 7 de abril*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1982, p. 151 y SEMPERE NAVARRO, A.V.: «El trabajo de los minusválidos: problemas de su regulación», cit., p. 69 y «El trabajo de los minusválidos tras el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo», cit., p. 56.

(110) ESTEBAN LEGARRETA, R.: *Contrato de trabajo y discapacidad*, cit., pp. 204 y 128.

(111) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., p. 53.

Por tanto, las reformas llevadas a cabo no favorecen el objetivo de eliminar discriminaciones; más aún, en lugar de servir para favorecer la integración de las personas con discapacidad grave en la relación laboral común, al final han acabado convirtiéndose en una barrera añadida para la incorporación al mercado de trabajo de quienes padezcan una minusvalía leve, pues éstos se verán forzados a formalizar un contrato especial y realizar las mencionadas tareas, no como paso previo sino como final en el mundo laboral. Por su parte, a cuantos estaba dirigido inicialmente este Real Decreto, es decir, aquéllos con graves discapacidades, ni siquiera podrán acceder, en la mayor parte de las ocasiones, a este contrato especial, habida cuenta los centros de empleo siempre estarán más inclinados —conforme a la mentalidad empresarial— a la contratación de uno con minusvalías leves.

Las causas que han conducido a este panorama son múltiples, mas cabe reseñar las más importantes, entre ellas, la excesivamente amplia normativa contenida en la norma, que no ha profundizado en el tema nuclear: adaptación del régimen jurídico a los problemas de rendimiento y de aptitudes derivadas de la discapacidad; y la falta de diligencia e interés político por parte de las Administraciones Públicas en esta materia durante un largo período de tiempo<sup>(112)</sup>. En consecuencia, las valoraciones de la discapacidad se efectúan partiendo de la deficiencia del trabajador, sin que se tenga en consideración la influencia real de estas discapacidades en su capacidad de trabajo, pudiendo acabar prestando servicios en un centro especial personas con un grado real de minusvalía muy bajo. Para evitarlo, debiera elevarse el control sobre los centros especiales para conseguir que trabajadores con un bajo grado de discapacidad, que ya hayan aprovechado suficientemente el mercado protegido, puedan desarrollar su actividad en el mercado de trabajo ordinario<sup>(113)</sup>.

La regulación de esta prestación ha de ser cualitativamente adecuada a las circunstancias derivadas de la discapacidad del trabajador, de modo que la consecución de un empleo cualitativamente aceptable sea la culminación propia de la política global de empleo<sup>(114)</sup>.

Sin embargo, en el actual régimen especial las peculiaridades que presenta no son más que supuestas, meras especificaciones un tanto forzadas, esto es, adaptaciones de la normativa laboral común que en ocasiones no tiene clara justificación para aparecer dentro de él<sup>(115)</sup>.

---

(112) SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M. y SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M.: *Los trabajadores discapacitados*, cit., p. 139.

(113) ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La relación laboral especial de los minusválidos», cit., p. 44.

(114) MARTÍN VALVERDE, A.: «La política de empleo: caracterización general y relaciones con el Derecho del Trabajo», *DL*, núm. 9, 1983, p. 66 y ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La relación laboral especial de los minusválidos», cit., p. 43.

(115) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., p. 28.

*Contra*, alegando cómo «la auténtica integración laboral de la persona con discapacidad debe venir dada por (...) la creación de un marco jurídico que posibilite realmente el empleo de los minusválidos; fundamentalmente en esa nueva configuración ha sido la regulación, con planteamientos realistas y de gestión empresarial, de los Centros Especiales, al ser éstos las unidades productivas que realmente absorben y canalizan la ocupación de los discapacitados», SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M. y SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M.: *Los trabajadores discapacitados*, cit., p. 137.

Ha quedado cuestionada la pretendida especialidad de la prestación, en tanto no responde a la sustancia del contrato ni a su contenido, no se justifica por el dato subjetivo de la condición de discapacitado del trabajador, pues el resto de empleados con minusvalía se rigen por el régimen común <sup>(116)</sup>. Parece que el Real Decreto es una «inutilidad o, quizá, una frustración», y más habrán de preocuparse las Administraciones de proteger realmente el trabajo de los discapacitados; o se cuenta con un plan público de actuación o no pasará del papel las grandes intenciones presentes <sup>(117)</sup>.

Por tanto, quizá lo trascendente no sea crear un régimen especial, sino articular toda la regulación en torno a la protección del trabajador discapacitado, con independencia del sujeto empresarial que lo contrate <sup>(118)</sup>. Tan radical afirmación conviene matizarla: la eliminación de este contrato especial seguiría sin solucionar los problemas de integración y formación laboral; pero una reforma legislativa, orientada a diseñar unos centros de empleo que verdaderamente formen e inserten a quienes vean dificultada su entrada en el mercado, y con un férreo control por parte de los equipos multiprofesionales —a la sazón creados—, en dos extremos: el inicio y desarrollo de la prestación, proporcionaría una verdadera ocupación adaptada a las necesidades de cada empleado con discapacidad, cumpliendo así la finalidad pretendida por el legislador constitucional.

## 8. LOS ENCLAVES LABORALES

El legislador, ante los pocos resultados obtenidos por los centros especiales de empleo para integrar a las personas con discapacidad en el mundo laboral, ha creado la figura de los enclaves laborales <sup>(119)</sup>, configurados como nueva medida alternativa al cumplimiento de la cuota por parte de las empresas. Aparece definido como «el

---

(116) RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: «Centros especiales de empleo y cuota de reserva para trabajadores con minusvalía», cit., p. 6.

(117) ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: «La regulación especial del trabajo de los minusválidos (I y II)», cit., p. 241.

(118) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., p. 28.

(119) Sus objetivos son ambiciosos; según el artículo 2 del Real Decreto 290/2004 son los siguientes: el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora; permitir a los trabajadores con discapacidad de un centro especial de empleo desarrollar su actividad laboral en una empresa del mercado ordinario de trabajo completando, en todo caso, su experiencia profesional mediante el desarrollo de los trabajos, tareas y funciones que se realicen en tal empresa, facilitando de esta manera sus posibilidades de acceso al mercado ordinario de trabajo; conseguir que la empresa del mercado ordinario de trabajo en la que se realiza el enclave laboral tenga un mejor conocimiento de las capacidades y aptitudes reales de los trabajadores con discapacidad, como paso previo a su eventual incorporación a la plantilla de la empresa; posibilitar el

contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora» (artículo 1.2 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero) <sup>(120)</sup>.

El enclave estará formado por trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo, que serán seleccionados por éste, aun cuando el legislador establece un requisito: el 60%, como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, considerando incluidos en tal concepto jurídico indeterminado a las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%; a aquéllas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%; y a las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33% (artículo 6 del Real Decreto 490/2004).

Los trabajadores con discapacidad que presten servicios en el enclave mantendrán la relación laboral especial con el centro de empleo de referencia, conservando éste la facultad disciplinaria y los poderes de dirección y organización en el enclave en los términos examinados anteriormente sobre estos empleados y para llevar a cabo tales facultades, el centro especial contará en el enclave con encargados responsables del equipo de producción.

Una vez finalizado el contrato entre la empresa colaboradora y el centro especial de empleo, todos los trabajadores con discapacidad que hubieran prestado servicios en el enclave laboral seguirán manteniendo su relación laboral con el centro especial de empleo, salvo aquellos que hubieran sido contratados para trabajar en el enclave

---

crecimiento de la actividad desarrollada por los centros especiales de empleo y, por tanto, la contratación por éstos de nuevos trabajadores con discapacidad, favoreciendo la creación de empleo estable para personas con discapacidad y, por último, facilitar a las empresas el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva legal.

(120) «La duración mínima del enclave será de tres meses y la duración máxima de tres años, y se podrá prorrogar por períodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar la indicada duración máxima. Transcurridos los tres años de duración máxima a que se refiere el párrafo anterior, el enclave sólo podrá prorrogarse si el centro especial de empleo acreditara que la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo hubieran contratado con carácter indefinido a trabajadores con discapacidad del enclave a los que se refiere el artículo 6.2, según la siguiente proporción: a) Cuando se trate de enclaves que ocupen hasta 20 trabajadores, un trabajador, como mínimo; b) Cuando se trate de enclaves que ocupen a un número superior de trabajadores, dos trabajadores, como mínimo. La duración mínima de la prórroga será de tres meses y la duración máxima de tres años, y se podrá prorrogar por períodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar la indicada duración máxima. No podrá prorrogarse el enclave ni iniciarse uno nuevo para la misma actividad si se hubiera llegado a la duración máxima total de seis años, incluido el período de prórroga establecido en el párrafo anterior» (artículo 5.2 del Real Decreto 490/2004).

bajo la modalidad de obra o servicio determinado. También pueden ser contratados por la empresa colaboradora, preferentemente con carácter indefinido, sin que pueda concertar pacto de prueba con estos operarios; en tal caso, el trabajador, al ingresar en la empresa colaboradora, pasará a la situación de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo.

## V. DERECHOS COLECTIVOS

En materia de negociación colectiva se estará a lo dispuesto en el título III del ET, por tanto, existe una remisión —otra más— a la normativa laboral común <sup>(121)</sup>, salvo en la negociación de convenios con ámbito superior a la empresa, donde estarán legitimadas las asociaciones <sup>(122)</sup> que pudieran contar con idéntico grado de representación en el sector correspondiente al exigido en el ámbito laboral común por el artículo 87 del ET <sup>(123)</sup> (artículo 21 del Real Decreto 1368/1985). Esta regla, por supuesto, únicamente será aplicable cuando la negociación afecte a acuerdos cuyo ámbito sea el centro especial, pues si regula las relaciones de las empresas del sector, habrán de acreditar los requisitos para ese ámbito <sup>(124)</sup>.

Esta novedad en el derecho colectivo, cuyo fin consiste en evitar vacíos normativos, ha sido calificada como «anómala», y el pacto logrado entre asociaciones empresariales y de discapacitados únicamente va a gozar de eficacia limitada <sup>(125)</sup>. Más tajantes se muestran quienes manifiestan cómo «probablemente sea ilegal», en tanto parece referirse a asociaciones formadas por discapacitados, sin precisar el grado de representatividad necesaria para negociar convenios estatutarios y vulnera la reserva de ley <sup>(126)</sup>.

La especialidad de la prestación no nace de las características del trabajo desarrollado, sino de los sujetos en presencia, por tal motivo, vuelve a aparecer la duda sobre la aplicación a estos operarios del convenio colectivo del sector o bien, debido a la peculiaridad de su labor, es preciso acordar uno dirigido exclusivamen-

---

(121) STSJ Aragón 18 de febrero de 2002 (Ar. 1086).

(122) Actualmente, son numerosas las asociaciones encargadas de la defensa de los discapacitados, señeras muestras son: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), formado por seis de las principales organizaciones nacionales de personas con discapacidad (COCEMFE, FEAPS, CNSE, FIAPAS, ASPACE y ONCE).

(123) Un estudio acabado sobre estas asociaciones en DÍAZ CASANOVA, M.: *El asociacionismo de los minusválidos, entre organización y movimiento social*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985.

(124) GARCÍA MURCIA, J.: «La integración laboral del minusválido: líneas maestras de nuestro ordenamiento», cit., p. 51.

(125) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., pp. 137-138 y ESTEBAN LEGARRETA, R.: *Contrato de trabajo y discapacidad*, cit., p. 204.

(126) ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: «La regulación especial del trabajo de los minusválidos (I y II)», cit., pp. 240-241.



te a ellos. Los Tribunales se han pronunciado a favor de ambas teorías<sup>(127)</sup>, faltando la tan necesaria unificación de doctrina por parte del Tribunal Supremo. Por su parte, autorizadas voces han estimado «preferible la aplicación genérica del convenio pero con exclusión de aspectos específicos regulados en el Real Decreto 1368/1985»<sup>(128)</sup>.

En fin, las graves deficiencias que presenta esta relación especial en cuanto hace a su aspecto colectivo precisa no tanto de una intervención activa del legislador en orden a modificar las normas, sino un intento real para favorecer la actividad sindical y la constitución de órganos de representación unitaria<sup>(129)</sup>.

## VI. CONCLUSIONES

Una vez analizada la relación especial, procede evaluar los resultados obtenidos en la integración laboral de las personas con discapacidades contratadas en los centros especiales. Las conclusiones no resultan esperanzadoras, habida cuenta frente a la intención inicial de constituir un paso intermedio para la incorporación al mercado laboral, al final, para muchos trabajadores empleados en los centros especiales, su ocupación no constituye una nueva etapa, antes bien, se perpetúa<sup>(130)</sup>.

Además, las empresas ordinarias subcontratan a los centros de empleo las tareas más repetitivas y monótonas, aquellas que no son bien aceptadas por sus propias plantillas. De este modo, los trabajadores con vínculo especial acostumbran a realizar funciones nada formativas, las cuales comportan graves obstáculos para su posterior acceso al mercado ordinario. Éstos se convierten en «ghettos» o reductos de trabajo marginales, quizá debido a la tibieza de las medidas adoptadas<sup>(131)</sup>, en donde los discapacitados realizan trabajos que en nada difieren a la de un empleado en régimen común, siendo las tareas repetitivas y monótonas que no favorecen su

(127) Considerando aplicable el convenio sectorial, STSJ Madrid 10 de enero de 2002 (Ar. 949).

Por el contrario, las SSTSJ Murcia 5 de diciembre de 2000 (Ar. 141/2001), Asturias 14 de julio de 2000 (Ar. 5652) y Comunidad Valenciana 11 de enero de 2001 (Ar. 1598), señalan cómo «es clara la improcedencia de pretender sin más la aplicación de un convenio colectivo —expresamente referido a relaciones laborales ordinarias—».

(128) IGARTUA MIRÓ, M.<sup>3</sup> T.: *Visión panorámica de las relaciones laborales de carácter especial*, cit., p. 142 y SEMPERE NAVARRO, A.V.: «El trabajo de los minusválidos: problemas de su regulación», cit., p. 71; y «El trabajo de los minusválidos tras el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo», cit., p. 53.

(129) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., p. 138.

(130) AZNAR LÓPEZ, M.; AZUA BERRA, P. y NIÑO RAÉZ, E.: *Integración social de los minusválidos. Comentarios a la Ley 13/1982, de 7 de abril*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1982, p. 151; y SEMPERE NAVARRO, A.V.: «El trabajo de los minusválidos: problemas de su regulación», cit., p. 69, y «El trabajo de los minusválidos tras el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo», cit., p. 56.

(131) ESTEBAN LEGARRETA, R.: *Contrato de trabajo y discapacidad*, cit., pp. 204 y 128.

integración social. En estos casos, el uso de la institución resulta fraudulento, al quebrar la finalidad de los centros de empleo <sup>(132)</sup>.

Por tanto, las reformas llevadas a cabo no favorecen el objetivo de eliminar discriminaciones; más aún, en lugar de servir para favorecer la integración de las personas con discapacidad grave en la relación laboral común, al final han acabado convirtiéndose en una barrera añadida para la incorporación al mercado de trabajo de quienes padezcan una minusvalía leve, pues éstos se verán forzados a formalizar un contrato especial y realizar las mencionadas tareas, no como paso previo sino como final en el mundo laboral. Por su parte, a cuantos estaba dirigido inicialmente este Real Decreto, es decir, aquéllos con graves discapacidades, ni siquiera podrán acceder, en la mayor parte de las ocasiones, a este contrato especial, habida cuenta los centros de empleo siempre estarán más inclinados —conforme a la mentalidad empresarial— a la contratación de uno con minusvalías leves.

Las causas que han conducido a este panorama son múltiples, mas cabe reseñar las más importantes, entre ellas, la excesivamente amplia normativa contenida en la norma, que no ha profundizado en el tema nuclear: adaptación del régimen jurídico a los problemas de rendimiento y de aptitudes derivadas de la discapacidad; y la falta de diligencia e interés político por parte de las Administraciones Públicas en esta materia durante un largo período de tiempo <sup>(133)</sup>. En consecuencia, las valoraciones de la discapacidad se efectúan partiendo de la deficiencia del trabajador, sin que se tenga en consideración la influencia real de estas discapacidades en su capacidad de trabajo, pudiendo acabar prestando servicios en un centro especial personas con un grado real de minusvalía muy bajo. Para evitarlo, debiera elevarse el control sobre los centros especiales para conseguir que trabajadores con un bajo grado de discapacidad, que ya hayan aprovechado suficientemente el mercado protegido, puedan desarrollar su actividad en el mercado de trabajo ordinario <sup>(134)</sup>.

La regulación de esta prestación ha de ser cualitativamente adecuada a las circunstancias derivadas de la discapacidad del trabajador, de modo que la consecución de un empleo cualitativamente aceptable sea la culminación propia de la política global de empleo <sup>(135)</sup>.

Sin embargo, en el actual régimen especial las peculiaridades que presenta no son más que supuestas, meras especificaciones un tanto forzadas, esto es, adaptacio-

---

(132) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., p. 53.

(133) SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M. y SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M.: *Los trabajadores discapacitados*, cit., p. 139.

(134) ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La relación laboral especial de los minusválidos», cit., p. 44.

(135) MARTÍN VALVERDE, A.: «La política de empleo: caracterización general y relaciones con el Derecho del Trabajo», *DL*, núm. 9, 1983, p. 66 y ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La relación laboral especial de los minusválidos», cit., p. 43.

nes de la normativa laboral común que en ocasiones no tiene clara justificación para aparecer dentro de él <sup>(136)</sup>.

Ha quedado cuestionada la pretendida especialidad de la prestación, en tanto no responde a la sustancia del contrato ni a su contenido, no se justifica por el dato subjetivo de la condición de discapacitado del trabajador, pues el resto de empleados con minusvalía se rigen por el régimen común <sup>(137)</sup>. Parece que el Real Decreto es una «inutilidad o, quizá, una frustración», y más habrán de preocuparse las Administraciones de proteger realmente el trabajo de los discapacitados; o se cuenta con un plan público de actuación o no pasará del papel las grandes intenciones presentes <sup>(138)</sup>.

Por tanto, quizá lo trascendente no sea crear un régimen especial, sino articular toda la regulación en torno a la protección del trabajador discapacitado, con independencia del sujeto empresarial que lo contrate <sup>(139)</sup>. Tan radical afirmación conviene matizarla: la eliminación de este contrato especial seguiría sin solucionar los problemas de integración y formación laboral; pero una reforma legislativa, orientada a diseñar unos centros de empleo que verdaderamente formen e inserten a quienes vean dificultada su entrada en el mercado, y con un férreo control por parte de los equipos multiprofesionales —a la sazón creados—, en dos extremos: el inicio y desarrollo de la prestación, proporcionaría una verdadera ocupación adaptada a las necesidades de cada empleado con discapacidad, cumpliendo así la finalidad pretendida por el legislador constitucional.

En resumen, es preciso, como decía TABUCCHI, «dejar de frecuentar el pasado y frecuentar el futuro», en pos de lograr una verdadera igualdad e integración para este colectivo a través de una efectivo cumplimiento de una legislación cada vez más innovadora.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

AA. VV.: *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (Borrajó Dacruz, E., dir.), tomo II, Edersa, Madrid, 1987.

— *Derecho y retraso mental. Hacia un estatuto jurídico de la persona con retraso mental* (Seoane Rodríguez, J.A., coord.), Paideia, A Coruña, 1999.

(136) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., p. 28.

*Contra*, alegando cómo «la auténtica integración laboral de la persona con discapacidad debe venir dada por (...) la creación de un marco jurídico que posibilite realmente el empleo de los minusválidos; fundamentalmente en esa nueva configuración ha sido la regulación, con planteamientos realistas y de gestión empresarial, de los Centros Especiales, al ser éstos las unidades productivas que realmente absorben y canalizan la ocupación de los discapacitados», SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M. y SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M.: *Los trabajadores discapacitados*, cit., p. 137.

(137) RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: «Centros especiales de empleo y cuota de reserva para trabajadores con minusvalía», cit., p. 6.

(138) ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: «La regulación especial del trabajo de los minusválidos (I y II)», cit., p. 241.

(139) GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, cit., p. 28.

- *Factbook. Relaciones laborales*, Aranzadi-Thompson, Elcano, 2001.
- *Tratado práctico de Derecho del Trabajo y Seguridad Social* (Martín Valverde, A. y García Murcia, J., dir. y coord.), Aranzadi, Pamplona, 2002.
- ALONSO OLEA, M.: *Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 1971 y 2002.
- ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: «La regulación especial del trabajo de los minusválidos (I y II)», *RL*, tomo I, 1987.
- ARGÜELLES BLANCO, A.R.: «Capítulo III. Trabajadores asalariados», en AA. VV.: *Tratado práctico de Derecho del Trabajo y Seguridad Social* (Martín Valverde, A. y García Murcia, J., dir. y coord.), Aranzadi, Pamplona, 2002.
- AZNAR LÓPEZ, M.; AZUA BERRA, P. y NIÑO RÁEZ, E.: *Integración social de los minusválidos. Comentarios a la Ley 13/1982, de 7 de abril*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1982.
- BARREIRO GONZÁLEZ, G.: *Diligencia y negligencia en el cumplimiento. Estudio sobre la prestación del trabajo debida por el trabajador*, Madrid, 1981.
- CAMPS RUIZ, L.M.: «La relación laboral especial de los trabajadores minusválidos con los centros especiales de empleo», en AA. VV.: *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (Borrajo Dacruz, E., dir.), tomo II, Edersa, Madrid, 1987.
- CARRIL VÁZQUEZ, X.M.: «Sobre el trabajo y la protección social de la persona con retraso mental», en AA. VV.: *Derecho y retraso mental. Hacia un estatuto jurídico de la persona con retraso mental* (Seoane Rodríguez, J.A., coord.), Paideia, A Coruña, 1999.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: «Informe sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación», en *Informe* de 1995.
- CRUZ VILLALÓN, J.; RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, P. y GÓMEZ GORDILLO, R.: *Estatuto de los Trabajadores. Comentado*, Tecnos, Madrid, 2003.
- DÍAZ CASANOVA, M.: *El asociacionismo de los minusválidos, entre organización y movimiento social*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985.
- ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La relación laboral especial de los minusválidos», *TS*, núm. 91, 1998.
- *Contrato de trabajo y discapacidad*, *Ibidem*, Madrid, 1999.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y AGRA VIFORCOS, B.: «Capítulo 2. La incorporación del trabajador a la empresa y su formalización. 2.1. Concepto de trabajador», en AA. VV.: *Factbook. Relaciones laborales*, Aranzadi-Thompson, Elcano, 2001.
- GALA DURÁN, C.: «La relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo», *TL*, núm. 55, 2000.
- GARCÍA MURCIA, J.: «La integración laboral del minusválido: líneas maestras de nuestro ordenamiento», *TL*, núm. 7, 1986.
- GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.
- IGARTUA MIRÓ, M.<sup>ª</sup> T.: *Visión panorámica de las relaciones laborales de carácter especial*, Laborum, Murcia, 2003.

- MARTÍN VALVERDE, A.: «La política de empleo: caracterización general y relaciones con el Derecho del Trabajo», *DL*, núm. 9, 1983.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: «Centros especiales de empleo y cuota de reserva para trabajadores con minusvalía», *RL*, núm. 5, 2000.
- SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M. y SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M.: *Los trabajadores discapacitados*, CISS Praxis, Valencia, 2000.
- SEMPERE NAVARRO, A.V.: «El trabajo de los minusválidos: problemas de su regulación», *TS*, núm. 91, 1998.
- «El trabajo de los minusválidos tras el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo», *AS*, tomo V, 1999.
- TUSET DEL PINO, P.: *La contratación de trabajadores minusválidos*, Aranzadi, Pamplona, 2000.
- VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Servicios públicos de empleo, crisis económica y paro», *RL*, tomo II, 1993.
- VILLA GIL, L.E. (DE LA): «La regulación del empleo de los minusválidos en España. Esquema para un estudio», *TS*, núm. 55, 1995.