



# **GRADO EN COMERCIO**

TRABAJO FIN DE GRADO

“LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO COMO  
MEDIDA DE INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD”

VÍCTOR MARQUÉS GONZÁLEZ

FACULTAD DE COMERCIO  
VALLADOLID



# UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

## GRADO EN COMERCIO

CURSO ACADEMICO 2020/2021

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**“LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO COMO  
MEDIDA DE INSERCCION LABORAL DE LAS PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD”**

**Trabajo presentado por:**

Victor Marqués González

**Tutora:**

Ana Murcia Clavería

**FACULTAD DE COMERCIO**

VALLADOLID, JULIO 2021



# Los Centros Especiales de Empleo como medida de inserción laboral de las personas con discapacidad

<b>I. Introducción .....</b>	<b>6</b>
<b>II. Relaciones laborales especiales. Concepto .....</b>	<b>10</b>
<b>Relación laboral ordinaria y relación laboral de carácter especial: concepto y diferencias .....</b>	<b>10</b>
<b>El panorama internacional, la Constitución Española, la LISMI y la inserción laboral de las personas discapacitadas.....</b>	<b>19</b>
<b>III. Las relaciones laborales especiales en los centros Especiales de Empleo ....</b>	<b>27</b>
<b>Estudio de los CEE .....</b>	<b>27</b>
<b>Particularidades de las relaciones laborales especiales en los CEE .....</b>	<b>32</b>
La importancia del Equipo Multiprofesional .....	32
Acceso al trabajo.....	33
Contratos formativos .....	34
Periodo de prueba / Adaptación al trabajo.....	34
El salario .....	35
La extinción del Contrato de Trabajo.....	37
Los enclaves laborales.....	39
<b>IV. Estudio de un caso Particular de Centro especial de Empleo .....</b>	<b>43</b>
<b>V. Conclusiones .....</b>	<b>47</b>
<b>VI. Bibliografía.....</b>	<b>50</b>
<b>VII. Webgrafía .....</b>	<b>51</b>

## Abreviaturas

- CDPD: Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad.
- CE: Constitución Española.
- CERMI: Comité Español de Representantes de Minusválidos.
- EDAD: Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia.
- ET: Estatuto de los Trabajadores.
- LGPD: Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- LISMI: Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.
- OIT: Organización Internacional del Trabajo.
- ONU: Organización de las Naciones Unidas.
- RLE: Relación laboral especial.
- SAGEP: Sociedades Anónimas de Gestión de Estibadores Portuarios.
- TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
- UE: Unión Europea.

## I. INTRODUCCIÓN

La discapacidad es parte de la condición humana. Por lo que se refiere a la inserción laboral, las limitaciones que conlleva exigen un tratamiento legislativo específico con el fin de que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos en condiciones iguales que el resto de las personas.

El último estudio general del Instituto Nacional de Estadística sobre personas con discapacidad en España data del año 2008. En este año se publicó la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD 2008). Este informe arrojaba el dato de que había 3,85 millones de personas con discapacidad en España y en edad de trabajar (entre 16 y 64 años) 1,48 millones. De este casi millón y medio de personas, alrededor de 106800 personas se encontraban en desempleo y 419300 personas se encontraban trabajando.

Imagen 1: Datos de la relación de las personas con discapacidad con la actividad laboral.

	Nº de personas (miles)	% Varones	% Mujeres
<b>Total</b>	1.482,1	100,0	100,0
<b>Activos</b>			
Trabajando	419,3	33,4	23,7
En desempleo	106,8	6,9	7,5
<b>Inactivos</b>			
Percibiendo pensión contributiva	451,1	38,2	23,4
Percibiendo otro tipo de pensión	157,2	9,4	11,7
Dedicado/a principalmente a labores del hogar	183,6	0,2	23,5
Incapacitado/a para trabajar (sin recibir pensión)	87,2	5,7	6,0
Estudiando	33,9	3,0	1,7
Otros inactivos	43,1	3,3	2,6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (en adelante EDAD). 2008

Nota: Los datos indican que un 25 por 100 de los trabajadores activos que poseen una discapacidad se encontraban desempleados.

Nota: Es cierto que estos datos corresponden al año 2008 en el que la crisis elevó la tasa de paro de los ciudadanos españoles hasta casi el 14 por 100 (según la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2008).

Según datos de otro estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística, en 2019 había en España 1,87 millones de personas discapacitadas en edad de

trabajar. Desde 2008 se ha incrementado alrededor de un 21 por 100 la población con algún tipo de discapacidad en edad laboral.

Es sabido que las personas con discapacidad se han encontrado a lo largo de los años discriminadas y en una posición de vulnerabilidad. Esto se acrecienta a la hora de acceder al mercado laboral. Según la EDAD-2008 uno de los motivos que más impedía el acceso al empleo era la propia discapacidad. Es curioso que el motivo al que menos se acusa la falta de empleo sea la falta de formación.

Imagen 2: Motivos de no encontrar trabajo de las personas con discapacidad (en porcentaje):



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia. 2008

La Constitución Española (en adelante CE) recoge la igualdad de todas las personas y prohíbe la discriminación por cualquier razón o circunstancia personal (art. 14). Además, dentro de los principios rectores de la CE, se encuentra el art. 40 que *“Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo”*, esto constituye un claro objetivo para el fomento del empleo. La CE también tiene en cuenta en esos principios la posición de desigualdad que tienen las personas con discapacidad y establece en su artículo 49 que *“Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos.”*

El Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) de 1980 continua con la línea marcada por la CE y, en sus artículos 4 y 17, establece que los trabajadores no *“podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales”* (art. 4). Sobre estos trabajadores indica que *“el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo, que tengan por objeto facilitar la colocación de estos trabajadores”* (art. 17.3).

En el año 1982 se da un paso muy grande en el fomento del empleo de las personas con discapacidad. Este año se promulga la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (en adelante LISMI) que dedica el Título VII *“De la integración laboral”* a abordar este tema.

Una de las medidas para fomentar el empleo de las personas con discapacidad va a ser la creación de los denominados de los Centros Especiales de Empleo (en adelante CEE), institución que va a ser objeto de estudio en este trabajo. Estos centros posibilitan una modalidad de empleo protegido que, según como los definen las normas que los regulan, van a tener como finalidad facilitar el acceso de las personas con discapacidad al mercado ordinario de trabajo. Precisamente el trabajo estudia la relación laboral especial (en adelante RLE) que es la que se establece entre estos centros y las personas con discapacidad que trabajan en ellos. Este tipo de relaciones laboral especial ofrece un grado de protección mayor a estas personas que, como hemos dicho anteriormente, se encuentran en una posición de desventaja respecto de las personas trabajadoras sin discapacidad.

El objetivo principal del trabajo consiste en analizar cómo la legislación protege a las personas con discapacidad a la hora de acceder al empleo y, sobre todo, cómo los CEE pueden ayudar a la inclusión en el mercado laboral.

Para el estudio del tema vamos a realizar una metodología cualitativa a través de la investigación en manuales, libros, artículos, entre otros. También veremos un caso particular de Centro Especial de Empleo y como es el procedimiento que siguen las personas para acceder a un puesto de trabajo dentro de él.

En el segundo apartado veremos de manera más general las RLE, que características comparten con las relaciones laborales ordinarias y cuáles son las características que las diferencian de ellas. Analizaremos que dicen las organizaciones internacionales sobre el empleo de las personas discapacitadas. En el ámbito nacional se estudia la LISMI la cual supuso un punto de inflexión en lo referente a la legislación de las personas con discapacidad; se analizará sus orígenes y su desarrollo posterior.



El tercer apartado se centra específicamente en el objeto del TFG: las razones laborales de carácter especial que se dan en los CEE. Comenzaremos viendo la figura de los Equipos Multiprofesionales y después veremos las particularidades que tienen estas relaciones laborales en cuanto al acceso al empleo, la extinción del contrato de trabajo, entre otras.

Por último, como hemos comentado, se aporta la experiencia concreta de un CEE para poder valorar su función como un instrumento de inclusión laboral y social.

## II. RELACIONES LABORALES ESPECIALES. CONCEPTO

### Relación laboral ordinaria y relación laboral de carácter especial: concepto y diferencias

La ley que regula el contrato laboral que une a trabajador y empleador es el ET, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el art.1.1 del ET define las notas configuradas de la relación laboral de este modo: *“La presente será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.”* Con este artículo nos deja claro quién va a tener la calificación de trabajador dentro de la relación laboral. Una vez definida la figura del trabajador de la relación laboral, el ET establece quién será el empleador, definiéndolo en el art. 1.2 como *“todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.”* Como veremos posteriormente, en la relación laboral que corresponde a este estudio, las figuras del trabajador y del empresario van a tener particularidades que las alejan de esta definición, no obstante, van a compartir unos rasgos comunes.

Las relaciones laborales se delimitan por “una triple técnica jurídica, que sirve de fórmula progresiva de aproximación al ámbito de aplicación de la norma” (Cruz Villalón, 2020, p.28):

1. Definición abstracta y en positivo: En los art 1.1 y 1.2 del ET en los que se definen las figuras del empleado y del empleador. Como hemos visto antes, existirá una relación laboral cuando un trabajador preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y bajo la dirección de otra persona denominada empleador o empresario.
2. Definición en negativo de los supuestos excluidos de esta norma. El art 1.3 del ET excluye de manera resumida:
  - i. La relación de servicio de los funcionarios públicos.

- ii. Las prestaciones personales obligatorias.
  - iii. Las actividades que se limiten, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero.
  - iv. Los trabajos a título de amistad.
  - v. Los trabajos familiares.
  - vi. Las actividades de personas que respondan por uno o más empresarios.
  - vii. Todo trabajo que se desarrolle con relación distinta al art. 1.1 del Estatuto.
3. Enumeración en positivo de una serie de relaciones laborales que se encuentran a medio camino de la exclusión y la inclusión. Es el caso de las RLE que, por un lado, van a tener características comunes a las contempladas en el art. 1.1, pero, por otro, dada su especialidad, van a necesitar de una regulación particular y más específica.

Por lo tanto, es RLE aquella en la que concurren características similares a una relación laboral común pero que, por razón de su especialidad, cuenta con una regulación o régimen de regulación específico.

La expresión de RLE fue acuñada por primera vez en el art. 3 de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. Esta ley las define como las relaciones que, cumpliendo con lo establecido en el art. 1<sup>1</sup>, se encontraban enumeradas en el mencionado art. 3<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Artículo primero. Uno. Todas las actividades laborales retribuidas que se realicen por cuenta y dependencia ajenas, salvo las excluidas expresamente en el artículo segundo, se considerarán incluidas en la presente Ley y demás normas reguladoras de las relaciones de trabajo. Dos. El trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente.

<sup>2</sup>RLE consideradas por el art. 3 de la Ley 16/1976:

- a) El trabajo al servicio del hogar familiar, en sus diversas modalidades.
- b) El trabajo a domicilio.
- c) El trabajo de las personas con capacidad física o psíquica disminuida, en el grado que reglamentariamente se determine.
- d) El trabajo en el mar.
- e) El trabajo en la navegación aérea.
- f) El aprendizaje en la artesanía.

Encontramos el fundamento de las RLE en la progresiva ampliación del ámbito de aplicación de la norma, por la inclusión de relaciones que anteriormente estaban excluidas. Esta inclusión generaba, de manera paralela, una necesidad de establecer matices y especialidades a la regulación laboral común a medida que se iban añadiendo al ámbito de aplicación de las normas.

El conjunto de RLE enumeradas por primera vez en la Ley 16/1976, han ido sufriendo cambios a lo largo de los años. La doctrina ha incluido en algunos casos RLE que no se habían contemplado anteriormente y, en otros casos, ha dejado de considerar algunas relaciones laborales como RLE.

El concepto de RLE fue posteriormente asumido por el primer ET de 1980 y habilitaba al gobierno a regular mediante Ley las RLE<sup>3</sup>, por lo tanto, cumpliendo con ello el gobierno promulgó el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo. A partir de entonces, la relación que se da entre los trabajadores discapacitados y el CEE ha estado incluida en el concepto de RLE.

En 1985 vemos como se da un estallido en las regulaciones de las RLE. En este año se publican cantidad de leyes para regular las particularidades de estas relaciones. Podemos considerar estas RLE como las de “primera generación”. Esto vino dado por la promulgación de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. En ella se establece que, en el plazo de doce meses, se regularían las

---

g) El trabajo de los deportistas profesionales.

h) El trabajo del personal civil no funcionario al servicio de establecimientos militares.

i) El trabajo de los representantes de comercio.

j) El trabajo de los artistas de espectáculos públicos.

k) El trabajo de alta dirección o alta gestión de la Empresa no excluido por el artículo segundo, apartado c).

l) Las actividades laborales de los internos de los centros penitenciarios en sus distintas modalidades y de acuerdo con su naturaleza respectiva.

m) Cualesquiera otros trabajos profesionales que sean expresamente declarados como relación laboral de carácter especial por una Ley.

<sup>3</sup> ET de 1980 art. 2 g) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley.

RLE establecidas en el ET<sup>4</sup>. Consecuencia de ello en 1985 se publicaron las normas que regularían:

- Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del **personal de alta dirección**.
- Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del **Servicio del Hogar Familiar**.
- Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los **deportistas profesionales**.
- Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los **artistas en espectáculos públicos**.
- Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las **personas que intervengan en operaciones mercantiles** por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.

Con posterioridad a estas regulaciones se han incluido otras RLE. Así, la RLE de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos por la promulgación de la Ley 22/2005, de 18 de noviembre<sup>5</sup>, en cuya Disposición Adicional Primera concedía al gobierno doce meses para regular mediante Ley la RLE de estos trabajadores. Fruto de ello se promulga el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos. Esta norma recoge las especialidades y matizaciones de esta relación laboral, y en el ET de 2015 ya aparecen contempladas como RLE en el art. 2.

La RLE de los discapacitados que prestan sus servicios en un CEE no fue contemplada por la Ley 16/1976 porque en, ese año, todavía no se había definido el

---

<sup>4</sup> Ley 32/1984, de 2 de agosto. DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA. El Gobierno en el plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, regulará el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2., punto 1, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>5</sup>Ley 22/2005, de 18 de noviembre, por la que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas comunitarias en materia de fiscalidad de productos energéticos y electricidad y del régimen fiscal común aplicable a las sociedades matrices y filiales de estados miembros diferentes, y se regula el régimen fiscal de las aportaciones transfronterizas a fondos de pensiones en el ámbito de la Unión Europea. Referencia: BOE-A-2005-19003.

concepto de CEE. Después de las intenciones de la CE y el ET por fomentar el empleo de las personas con discapacidad se promulgo la LISMI. En su art. 41 estableció que los minusválidos que por consecuencia de sus minusvalías no puedan ejercer una actividad laboral en el mercado ordinario de trabajo, deberán ser empleados en CEE. La relación que se da entre este trabajador con discapacidad y el CEE será una RLE.

Como último ejemplo de modificaciones de las RLE, tenemos el de la derogada RLE de los estibadores portuarios. Históricamente se ha venido considerando esta relación como RLE. Esta relación es la que se da entre el trabajador portuario y las Sociedades Anónimas de Gestión de Estibadores Portuarios<sup>6</sup> (en adelante SAGEP). En el año 2017, con la entrada en vigor del Real Decreto Ley 8/2017, de 12 de mayo, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías se dejó de considerar como RLE. Esto sucedió tras la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, en ella se condena a España por considerar que la normativa que regulaba las relaciones de los trabajadores portuarios iba en contra del art. 49 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. En esta sentencia no se establece que tipo de relación van a tener los trabajadores, pero determina la necesidad de que la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías debe ser libre, algo que según la Unión Europea no se daba con la RLE de las SAGEP y los trabajadores. La manera que tenían de actuar las SAGEP era similar al de un monopolio y no permitía la libre competencia que defiende la UE. Con la publicación del Real Decreto Ley 8/2017 se establece un plazo de tres años desde su publicación en el que las SAGEP subsistirán para facilitar una transición hacia la nueva regulación. Pasados estos 3 años, las SAGEP y por tanto las RLE se extinguirán.

De este modo, han ido surgiendo y modificándose las RLE que se aplican a situaciones concretas y relaciones particulares a las que la norma común no alcanza a regular. El ET de 1980 en su Disposición Adicional Segunda concede dieciocho meses al gobierno para regular las RLE establecidas en él. No obstante, esto no se cumplió, y no fue hasta la promulgación de la Ley 32/1984 cuando se empezaron a crear normas como hemos visto anteriormente.

---

<sup>6</sup> Estas sociedades se encargan de poner trabajadores a las empresas que son titulares de las licencias para la manipulación de mercancías en el puerto. Su finalidad es garantizar la profesionalidad y la formación de las personas que trabajen en el puerto.

Podemos deducir que el marco normativo de las RLE no es único. Cada RLE exige una norma que las desarrolle dadas sus características especiales. A pesar de que cada RLE va a ser distinta y las leyes que las regulen van a ser diferentes, pueden diferenciarse algunos elementos comunes (Cruz Villalón, 2020).

Vamos a analizar las notas que definen todas las relaciones laborales. Como hemos dicho, podemos afirmar que comparten unos rasgos comunes con las relaciones laborales ordinarias. Esto es algo lógico, al final todas las RLE son en base relaciones laborales comunes. Estas similitudes están contempladas en el art. 1.1 del ET:

1. Voluntariedad.

El trabajador va a realizar de manera libre una prestación de servicios. Se opone de esta manera todo tipo de trabajo forzoso en el que se condicione a la persona para prestar su mano de obra.

2. Ajenidad.

Los servicios se prestan a otra persona, el empresario. El empleado pone su fuerza de trabajo a disposición del empresario y el resultado de este esfuerzo corresponde por tanto a este último. Si bien los frutos que se obtengan de esta relación corresponden al empresario, también lo serán las pérdidas que pueda acarrear.

3. Subordinación.

Según indica en art. 1.1 del ET, el trabajo se llevará a cabo “dentro del ámbito de organización y dirección” del empresario. Por lo que corresponde al empresario establecer como va a desarrollarse el trabajo, incluso establecer sanciones en el caso de que el empleado no cumpla con lo establecido en el contrato.

Esta definición de subordinación queda reflejada en las relaciones que se dan en un tipo de trabajo industrial, pero cuando las profesiones más cualificadas y trabajos más intelectuales, la manifestación de la subordinación será más difusa.

4. Retribución.

La prestación de la mano de obra por parte del empleado será siempre retribuida. Siendo esto una obligación inexcusable del empresario.

Una vez aclarados los rasgos comunes entre las relaciones laborales y las RLE podemos detenernos en la otra cara, en este caso se verán las características que las diferencian. Estas características propias generan una exclusión de la regulación contenida en el ET.

Las RLE nos van a permitir dar respuesta a situaciones singulares, debido a que entre estas se comparten pocas similitudes. Por lo que, no solo se diferencia de las relaciones laborales comunes, si no que dentro de las propias RLE existen grandes diferencias. Estas disparidades vienen dadas por la singularidad de cada una de las relaciones, lo que hace necesario que la regulación sea específica.

En la mencionada Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, se establecieron primeramente doce tipos de RLE. El ET de 1980 redujo las RLE a seis tipos.

Actualmente el art. 2 del ET enumera las RLE:

- a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del ET.
- b) La del servicio del hogar familiar.
- c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.
- d) La de los deportistas profesionales.
- e) La de los artistas en espectáculos públicos.
- f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.
- g) La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.
- h) La de los estibadores portuarios<sup>7</sup>.
- i) La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de una responsabilidad penal.

---

<sup>7</sup> Queda derogada la letra h del art. 2.1. del ET por el Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías dando cumplimiento a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014. Analizada anteriormente en este trabajo.



- j) La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
- k) La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.
- l) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.

Además de las antes enumeradas, por lo dispuesto en la letra l) del mencionado art. 2 “Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley” se pueden añadir a las antes enumeradas:

- a) La de los menores internados (art. 39 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social).
- b) La del personal especialista en ciencias de salud (Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias).
- c) La de los abogados en despachos individuales y colectivos (Disposición adicional primera de la Ley 22/2005, de 18 de noviembre, por la que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas comunitarias<sup>8</sup>).

Como se observa, entre estas relaciones existe mucha heterogeneidad. López Gandía (2009) intenta reunir en tres grupos:

#### Grupo uno

La prestación se ejecuta en un régimen de acentuada autonomía organizativa, pero sin tratarse de trabajadores autónomos. (Alta dirección, operadores mercantiles, artistas en espectáculos públicos y abogados en despachos profesionales)

#### Grupo dos

---

<sup>8</sup> en materia de fiscalidad de productos energéticos y electricidad y del régimen fiscal común aplicable a las sociedades matrices y filiales de estados miembros diferentes, y se regula el régimen fiscal de las aportaciones transfronterizas a fondos de pensiones en el ámbito de la Unión Europea.

Por el contrario, se trata de relaciones en las que el poder de dirección puede verse acentuado. (Servicio doméstico y deportistas profesionales)

### Grupo tres:

Por último, se encuentran el resto de las relaciones que son difícilmente clasificables y agrupables por tener un origen y razones de índole muy diversa. (Penados en instituciones penitenciarias, personal civil en establecimientos penitenciarios y la de los discapacitados en los Centros Especiales de Empleo)

Una vez que tenemos una visión general de las RLE, conociendo los rasgos comunes a las relaciones laborales ordinarias y las particularidades que las hacen diferente, vamos a dedicarnos al estudio de la RLE que se da entre los trabajadores discapacitados que prestan sus servicios en un Centro Especial de Empleo. En esta relación se da la particularidad de que hay singularidades en tanto en la figura del empleado como en la del empleador. Estas particularidades, como en el resto de RLE va a hacer necesaria la creación de una norma que las desarrolle y reglamente.

Como estudiaremos mas adelante, esta RLE cuenta con su propia regulación mediante el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo. Cabe destacar que no hace referencia a la contratación de discapacitados de manera general, si no solo a los que establezcan una relación laboral con una empresa que tenga la calificación de Centro Especial de Empleo. Por lo que una persona discapacitada que preste sus servicios en una empresa ordinaria (que no tenga la calificación de CEE), no estará vinculado por una RLE.

## El panorama internacional, la Constitución Española, la LISMI y la inserción laboral de las personas discapacitadas

Ante las circunstancias que limitan el ejercicio de los derechos a una parte de la población que cuenta con una discapacidad, la normativa internacional ha recogido la necesidad de promover la elaboración de estrategias nacionales que mejoren el bienestar de las personas con discapacidad. En palabras de Esteban Legarreta (2009) *“El reconocimiento y la protección del trabajo de las personas discapacitadas encuentran amparo en textos de organizaciones internacionales”*

Así, en el ámbito internacional sobre la protección e inclusión de las personas con discapacidad, debemos destacar la **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)**. En ella se reconocía en el art. 23 que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. Subraya el mismo artículo que no habrá cabida a “discriminación alguna”.

El art. 1 del Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la **Organización Internacional del Trabajo** (en adelante OIT) nos da una definición de discriminación. Lo define como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Si bien es cierto que en el mencionado Convenio 111 de la OIT no aparece como tal la palabra discapacitado, se presume que el texto aboga por la igualdad y condena la discriminación si es dada por algún tipo de discapacidad.

En materia de discapacidad y empleo, los principales textos de la OIT son:

- Convenio 159. Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas). Ginebra, 1983.
- Recomendación 168. Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983

Ambos textos tienen como antecedente el que se proclamase, por la Asamblea de las Naciones Unidas, el año 1981 Año Internacional de los Impedidos con el tema de Plena participación e igualdad. Defienden una plena inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral, la igualdad de oportunidades y ponen especial interés en la readaptación profesional de las personas con discapacidad para conservar el empleo.

Una de las últimas aportaciones de la OIT fue la elaboración de la “Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017”. Esta estrategia se rige por una serie de principios<sup>9</sup> con la finalidad de convertir a la OIT en una organización que incluya realmente a las personas con discapacidad.

La **Unión Europea** (en adelante UE) establece en el **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** (en adelante TFUE) que luchará contra “toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual” (art. 10 del TFUE). También deja claro que el Consejo “podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación” (art. 19 del TFUE) (Alonso Olea, 2017).

La UE y por consiguiente España, al ser un estado miembro, están afectados por la **Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad** (en adelante CDPD) de las Naciones Unidas. En ella se prohíbe, al igual que en el Convenio 111 de la OIT, cualquier forma de discriminación por motivos de discapacidad (art. 27.1 de la CDPD). En el art. 26 se pone de manifiesto que los Estados adoptaran medidas efectivas para lograr que las personas con algún tipo de discapacidad puedan lograr y mantener “la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida”. También hace hincapié en que estas medidas deberán estar particularmente activas en el ámbito del empleo. Algunas de estas medidas son:

- Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas al empleo.
- Proteger los derechos de las personas con discapacidad. Igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor.
- Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.
- Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral.
- Emplear a personas con discapacidad en el sector público.

---

<sup>9</sup> No discriminación. Igualdad de oportunidades. Accesibilidad. Respeto por la discapacidad, en tanto que parte de la diversidad humana. Igualdad de género. Participación de las personas con discapacidad a través de las organizaciones que las representan.

- Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.

Un último hito de la UE que conviene destacar con respecto a la empleabilidad de las personas con discapacidad, fue la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (art. 1 de la Directiva 2000/78). Tenía por objetivo que los Estados miembros se aplique el principio de igualdad consiguiendo un mercado laboral inclusivo.

En este punto debemos atender que entiende por principio de igualdad la UE. En el art. 2 de la Directiva 2000/78 la define como “ausencia de toda discriminación directa e indirecta”:

- Discriminación directa: cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en una situación análoga por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual.
- Discriminación indirecta: una disposición, aparentemente neutra, pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas. Se establecen dos excepciones:
  1. Que dicha disposición tenga una finalidad legítima y objetiva.
  2. Que el empresario este obligado a establecer medidas de “ajustes razonables” para las personas con discapacidad<sup>10</sup>.

El art. 7 de la Directiva 2000/78 contempla las medidas específicas de acción positiva. Las define como las medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por cualquiera de los motivos que den lugar a una discriminación. Esta “discriminación positiva” la veremos más adelante plasmada en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto

---

<sup>10</sup> El art. 5 de la Directiva 2000/78 define las medidas de ajustes razonables como “las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente”.

Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

La **Organización de las Naciones Unidas** (en adelante ONU) son partícipes también de la **Agenda 2030**. Bajo el lema “No dejar a nadie atrás” representa el compromiso internacional de hacer frente a los retos económicos, sociales y medioambientales. El objetivo 8.5 de esta Agenda 2030 marca que se deberá lograr el “empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.”

Como hemos visto antes la ONU declaró el año 1981 como Año Internacional de los Impedidos, por lo que decide dedicar ese año a una serie de objetivos sociales con vistas a la plena inclusión de estas personas en la sociedad. Un importante resultado del Año Internacional de las Personas con Discapacidad fue la creación del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad. Este programa fue aprobado por la Asamblea General el 3 de diciembre de 1982 en su resolución 37/52. Estos acontecimientos, muy probablemente, influirían en que en 1982 en España se proclamase la LISMI.

En el ámbito nacional, ya hemos indicado que la Constitución Española de 1978 establece que todo ciudadano será igual ante la Ley y gozará de las mismas oportunidades, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art. 14 CE). Es, por lo tanto, obligación de los poderes públicos realizar una política de prevención, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con discapacidad (art. 49 CE) (Moreno Bonilla, 2012). Estas líneas tienen una gran trascendencia dado que dan un sentido social y protector a la vez que promueven que se promulguen normas para integrar a las personas con discapacidad dentro de la sociedad.

Fruto de la Disposición Adicional Segunda del ET y siguiendo con el enfoque social que se contemplaba en la CE de 1978 (art. 14 y art. 49) se promulgó la LISMI. Esta norma supuso un punto de inflexión en la regulación laboral debido a que se trataba de la primera Ley aprobada en España que regulaba la atención y los apoyos de las personas con discapacidad. En su art. 41 establece que “los minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones

habituales, deberán ser empleados en Centros Especiales de Empleo”, añade que esta relación laboral tendrá el carácter de RLE.

Esta Ley “implicó un cambio de gran relevancia en el panorama de la atención social a la discapacidad” (Esteban Legarreta, 2009, p.25).

La promulgación de la LISMI supuso un gran cambio por el aspecto social y protector de esta. Con anterioridad a esta ley no existía un marco normativo general para el empleo de las personas con discapacidad (Esteban Legarreta, 2009).

Algunas de los conceptos que se trataron por primera vez en esta Ley son por ejemplo los Centros Especiales de Empleo, los Centros Ocupacionales, las pensiones asistenciales y no contributivas, entre otros.

La LISMI defendía que no se pudiese limitar el derecho a la educación, al trabajo, a la igualdad de oportunidades. Pondrá a disposición de estos objetivos todos los recursos necesarios obligando a la “Administración Central, las Comunidades Autónomas, las Corporaciones Locales, los Sindicatos, las entidades y organismos públicos y las asociaciones y personas privadas” a participar de esta Ley (art. 3 de la LISMI).

Como hemos visto, uno de los objetivos de la LISMI es la integración laboral del trabajador con discapacidad, por ello, prevé en su art. 41 que las personas minusválidas que no puedan desarrollar por sus circunstancias una actividad laboral habitual deberán ser empleados en un Centro Especial de Empleo. El principal objetivo de la política de trabajo de esta norma es la “integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido” (art. 37).

La calificación de la actividad empresarial como CEE fue por lo tanto establecida por la LISMI y regulada posteriormente por diferentes los reales decretos y órdenes ministeriales (Laloma García, 2007). Como hemos visto, la Ley 32/1984, de 2 de agosto<sup>11</sup>, otorga doce meses al gobierno desde la entrada en vigor de esta, para regular el régimen jurídico de las RLE previstas en el art. 2 del ET.

En el año 2013 por la necesidad de actualizar y agrupar la legislación se promulgo el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se

---

<sup>11</sup> Sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social.

Esta norma aunó los textos legislativos en materia de derechos de las personas con discapacidad en uno solo, facilitando su aplicación. El RD Legislativo 1/2013 (en adelante LGPD) engloba tres normas anteriores:

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI).
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Ley 47/2007, de 26 diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

La LGPD enumera las distintas maneras de las que dispone una persona con discapacidad para acceder al empleo (art. 37):

- El empleo ordinario.
- El empleo protegido (CEE y enclaves laborales).
- El empleo autónomo.

Siguiendo con el enfoque social que empezó la LISMI, la LGPD reconoce que las personas con discapacidad se encuentran en una situación de exclusión social y conforman un grupo vulnerable. Así mismo, se encuentra en línea con los derechos y políticas de la CE que defendían el derecho al trabajo (art. 35), el fomento del empleo (art.40) y la integración laboral (art. 49) de las personas discapacitadas (Alonso Olea, 2017).

En favor de conseguir esta igualdad de oportunidades, la LGPD valora las medidas de acción positiva. Consisten en medidas de acción concretas en las que, en muchos casos, suponen la discriminación positiva respecto a una persona que no tenga una discapacidad. Su objetivo es el de compensar las desventajas que padecen estas personas (Alonso Olea, 2017).

Es importante resaltar el papel que tiene la negociación colectiva en los objetivos sociales que se persiguen. Fruto de la promulgación de la LGPD, en el III



Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 se incluyeron medidas para impulsar el empleo de calidad y con derechos de las personas con discapacidad entre otras.

Este acuerdo establece unos criterios que los Convenios Colectivos deberán de seguir para impulsar el empleo de calidad. Uno de estos criterios será la contratación de trabajadores con mayores dificultades para acceder al mercado laboral. Se incluyen dentro de este grupo las personas con algún tipo de discapacidad.

En el Capítulo II, punto seis, hacen hincapié en que es necesario promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo. El beneficio de las empresas se verá incrementado con plantillas heterogéneas “en términos de sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, discapacidad, convicciones religiosas, ...”

Respecto al empleo de las personas con discapacidad, establece varios puntos importantes a los que la Negociación colectiva debe servir de ayuda:

- Favorecer la contratación de trabajadores con discapacidad, ayudando a cumplir con la cuota de reserva del 2 por 100 en empresas de más de cincuenta trabajadores, con la posibilidad de acogerse a las medidas alternativas como manera excepcional. No obstante, lo principal es cumplir la cuota de reserva y para ello indican que será necesario avanzar en la identificación de actividades y puestos de trabajo que sean más sencillas de cubrir con personas con discapacidad.
- Realizar las adaptaciones que sean necesarias del puesto de trabajo en función de la discapacidad que se trate, para que las personas con discapacidad puedan desarrollar el trabajo sin condicionantes que reduzcan o pongan dificultades al uso de sus conocimientos y capacidades. Dentro de esta línea se puede incluir que las acciones de formación profesional se encuentren adaptadas a diferentes tipos de discapacidades, de tal forma que puedan participar en igualdad de condiciones que el resto de la plantilla.
- Garantizar que las empresas colaboradoras que participen de un contrato de enclave laboral adecuen y adapten sus instalaciones y puestos de trabajo a las necesidades de los trabajadores del CEE, en lo relacionado con la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.
- Y, por último, facilitar a través de la negociación colectiva la transición de los trabajadores de los CEE al mercado ordinario de trabajo.

El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva se firmó para los años 2015, 2016 y 2017. En el año 2018 se ratifica todo lo dispuesto en el anterior acuerdo mediante la publicación del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2018, 2019 y 2020.

### III. LAS RELACIONES LABORALES ESPECIALES EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

#### Estudio de los CEE

Las principales normas que surgen tras la Ley 32/1984 y que tienen que ver con las RLE en los CEE son:

- **Real Decreto 2273/1985**, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.
- **Real Decreto 1368/1985**, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.
- **Real Decreto 427/1999**, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.

El Real Decreto 2273/1985 se promulga por la necesidad de regular las características de estos Centros, racionalizar su estructura, determinar su carácter, objetivos, financiación... Uno de sus objetivos es dar un impulso y facilitar los medios a los CEE para conseguir sus propósitos, ya que la LISMI considera a estos centros como instrumentos básicos de integración laboral en el mercado ordinario.

El Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio va a regular la relación laboral existente entre los trabajadores minusválidos y los Centros Especiales de Empleo. Quedan excluidos:

1. La relación entre el Centro Especial de Empleo y los trabajadores que presten sus servicios en ellos, que no tengan ningún tipo de discapacidad.
2. Trabajadores discapacitados que presten servicios en empresas que no tengan la condición de Centro Especial de Empleo.

Las características que deben reunir los dos sujetos de esta relación laboral

son:

1. **Trabajador.** Se considerará parte de la relación Laboral Especial al trabajador que, por deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales<sup>12</sup>, tenga reconocida una discapacidad igual o superior al 33 por 100.

Para que una persona tenga reconocida la condición de discapacidad, deben aplicarse los criterios de los baremos contenidos en el Anexo I del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre<sup>13</sup>.

La discapacidad es medida en grados, en función de las limitaciones que tenga la persona en la actividad y el ámbito social. Un equipo multiprofesional es el encargado de evaluar el grado de discapacidad. Este grado de discapacidad conllevará a una disminución del rendimiento laboral igual o superior a dicho porcentaje.

También es condición necesaria que el trabajador este bajo la organización del Centro Especial de Empleo.

2. **Empresario.** Es condición necesaria que la persona física o jurídica o comunidad de bienes tenga la consideración de Centro Especial de Empleo<sup>14</sup> y es necesario que cumplan lo dispuesto en Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo.

A través de estos Centros los trabajadores discapacitados pueden encontrar un puesto de trabajo, así como el apoyo formativo y asistencial necesario para facilitar su plena incorporación laboral y social, eludiendo factores tales como la marginación o la discriminación (Calvo Vázquez, 2004).

Dentro de la LISMI se encuentra el primer desarrollo de los Centros Especiales de Empleo. En los artículos 37 y 41 establecen las bases e indica que los fines de los

---

<sup>12</sup> Previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás" (art. 4.1 Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre).

<sup>13</sup> Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

<sup>14</sup> Art. 2.2 Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

Centros Especiales de Empleo será fomentar la contratación de personas con discapacidades y su futura integración en el mercado ordinario de trabajo (Laloma García, 2007), coincidiendo por tanto con los objetivos de la propia Ley. Se podría afirmar que estos centros son un instrumento de integración y de fomento del empleo.

En el año 1999 el Real Decreto 1368/1985 sufrió modificaciones en sus artículos por la promulgación del Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo. Entre las modificaciones más importantes estaba la de aceptar que hasta un 30 por 100 de la plantilla fuesen trabajadores sin discapacidad. En palabras de Esteban Legarreta (2009) esto permitió “una cierta oxigenación de las plantillas y una mayor viabilidad de los CEE”.

Debido al incumplimiento por parte de las empresas del art. 38.1 de la LISMI<sup>15</sup>, en el año 2000 se promulga el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores. En esta norma se establecen medidas alternativas y excepcionales para aquellas empras que justifican que no pueden incorporar en su plantilla a personas con discapacidad.

Estas medidas alternativas están reguladas en el art. 2.1 del Real Decreto 27/2000 y son:

- La realización de contratos mercantiles o civiles, con un CEE o un trabajador discapacitado autónomo, de suministro de bienes o servicios necesarios para la actividad normal de la empresa.
- La realización de contratos mercantiles o civiles, con un CEE o un trabajador discapacitado autónomo, para la prestación de servicios que sean ajenos a la actividad habitual de la empresa.
- La realización de donaciones para el desarrollo de actividades de inserción laboral y creación de empleo de personas con discapacidad.

---

<sup>15</sup> Por el que se obliga a las empresas públicas y privadas, con más de cincuenta trabajadores fijos a reservar un 2 por 100 de plazas en sus plantillas para personas con discapacidad.

En 2005 el Real Decreto 27/2000 es derogado por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril<sup>16</sup> en el que a estas medidas alternativas se añade:

- La constitución de un enclave laboral con un CEE elaborando un contrato conforme al Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Como hemos visto, una de las herramientas más importantes para las políticas de fomento del empleo son los CEE. Su regulación se encuentra recogida en el LGPD y el Real Decreto 2273/1985.

Los CEE se encuentran dentro del denominado empleo protegido siendo aquel el que se ha generado para personas con discapacidad en empresas ordinarias. Estos puestos cumplen determinadas características orientadas conseguir incorporar a los trabajadores con discapacidad en el mercado laboral. (Laloma García, 2007)

Los CEE son aquellas empresas que tienen por objetivo realizar una actividad productiva de bienes o servicios participando de las operaciones del mercado, asegurando un trabajo remunerado de las personas con discapacidad. Constituyen también un medio de inclusión de estas personas en el mercado ordinario de trabajo (art. 43 LGPD y art. 1 Real Decreto 2273/1985).

Los CEE pueden ser creados tanto por organismos públicos como por empresas privadas (art 45 de la LGPD).

En el art. 43 de la LGPD se marcan las características que deben cumplir los Centros Especiales de Empleo. Una de las más importante es que deberán estar formados por una mayoría de trabajadores con alguna discapacidad, estableciendo el mínimo en el 70 por 100 de la plantilla. El Real Decreto 2273/1985 añade que no contarán, en este porcentaje, las plazas destinadas para el personal no discapacitado imprescindible para el desarrollo de la actividad. En el art. 43.1 de la LGPD se aclara lo antes comentado, indicando que los CEE “deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias” y entendiendo los servicios de ajuste de personal “los que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad” (art. 43.2 LGPD).

---

<sup>16</sup> Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

A finales de los noventa se creó el Comité Español de Representantes de Minusválidos (en adelante CERMI). El CERMI logró pactar dos grandes acuerdos para introducir reformas en las medidas reguladoras de los CEE. El primer acuerdo firmado en 1997 desencadenó una serie de reformas entre las que está la promulgación del Real Decreto 427/1999, que hemos comentado anteriormente.

La firma del segundo acuerdo del CERMI logró otra oleada de reformas que continuaron facilitando la expansión de los CEE. Destaca sobre todo la regulación de los Enclaves Laborales por el Real Decreto 290/2004 y la regulación de las unidades de apoyo y de los servicios de ajuste personal y social de los CEE por el Real Decreto 469/2006<sup>17</sup>.

Los objetivos de un CEE van a ser principalmente sociales, pero no dejarán de lado los objetivos económicos y empresariales que dependan de la actividad que desarrollan. Esteban Legarreta (2009) señala que diversos artículos del Real Decreto 2273/1985 apelan a la normalidad de la actividad desarrollada por el centro. Quedan separados por lo tanto de los Centros Ocupacionales que constituyen un servicio social para ayudar a las personas con discapacidad a superar las dificultades que pueda acarrear esa discapacidad. Estos Centros Ocupacionales están regulados por el Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los Centros Ocupacionales para minusválidos.

La relación que existe entre el CEE y el trabajador con discapacidad es una Relación Laboral de carácter Especial. Se regula, por lo tanto, en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

Con lo que hemos visto es evidente que los CEE aportan un valor social que el mercado ordinario no ofrece, llegan a colectivos a los que este último hoy en día no accede y les ofrece estabilidad en un empleo productivo. Todo ello sin olvidar que se trata de empresas bien gestionadas, que ofrecen sus productos y servicios en el mercado abierto.

---

<sup>17</sup> de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.

## Particularidades de las relaciones laborales especiales en los CEE

### La importancia del Equipo Multiprofesional

Los Equipos Multiprofesionales fueron definidos por primera vez en el art. 10.1 de la LISMI, siendo su objetivo principal el asegurar una atención interdisciplinaria que permita la integración social de la persona.

La Ley establece un plazo de dieciocho meses para desarrollar la composición y el funcionamiento de estos equipos. Fruto de esto se promulgo la Orden de 9 de septiembre de 1982 por la que se regula la composición y funciones de los equipos multiprofesionales dependientes del Instituto Nacional de Educación Especial.

Estos grupos forman una pieza muy importante para la integración laboral de las personas con alguna discapacidad. Su función general es ayudar a superar las dificultades que tienen los trabajadores con algún tipo de discapacidad a la hora de acceder a un puesto de trabajo dentro del Centro Especial de Empleo. Así mismo, intentaran favorecer su autonomía e independencia en él, encaminando al trabajador a una futura incorporación al mercado ordinario de trabajo (Calderón Milán, 2012).

Según Esteban Legarreta (2009) son dos los argumentos que justifican la existencia de estos equipos:

1. La especial vulnerabilidad de los trabajadores discapacitados en los Centro Especiales de trabajo.
2. La particularidad de los trabajos que se desarrollan en los centros y de las personas que trabajan en ellos.

En la mencionada Orden de 9 de septiembre de 1982 se establecen las funciones:

- a) La acción preventiva en el medio social, familiar y escolar.
- b) La detección precoz de las deficiencias, anomalías o trastornos.
- c) La valoración pluridimensional de las necesidades y capacidades del sujeto de Educación Especial.
- d) La elaboración de programas de desarrollo individual...
- e) El seguimiento del programa de desarrollo individual...



- f) Contribuir a la elaboración del diseño del cuadro de necesidades concretas del sector, entre otras.

Estas funciones, más o menos genéricas, van a hacer que los Equipos Multiprofesionales participen en la mayoría acontecimientos que puedan darse dentro de la Relación Laboral Especial. Incluso antes, de ellos depende determinar el grado de discapacidad o, por ejemplo, elaborar dictámenes de adecuación del puesto de trabajo. También durante, supervisando que la persona que lo desarrolla lo haga en las condiciones óptimas y ofreciendo ayuda en el caso de que puedan surgir dificultades.

Su composición será de: dos licenciados en Pedagogía, dos en Psicología, uno en Medicina, dos asistentes sociales y un auxiliar administrativo.

## Acceso al trabajo

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre establece en su art. 38.1 que “corresponde a los servicios públicos de empleo, bien directamente o bien a través de entidades colaboradoras, y a las agencias de colocación debidamente autorizadas, la orientación y colocación en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad que se encuentren en situación de búsqueda de empleo.”

Estas entidades, previo consentimiento de los trabajadores con discapacidad, elaboraran un registro de trabajadores con discapacidad que demandan empleo. En este registro estarán clasificados los trabajadores en función del grado de discapacidad y la capacidad de trabajo que haya sido reconocida por los Equipos Multiprofesionales. Estos últimos, se encargarán de que las capacidades de la persona que accede al empleo se adecuen a las requeridas por el puesto de trabajo. Si el Equipo Multiprofesional considera al trabajador adecuado, pasara a formar parte de la plantilla del Centro Especial de Trabajo.

Una particularidad de el acceso al empleo, que garantiza la igualdad de oportunidades, es que el Centro Especial de Empleo únicamente facilitaran una serie de puestos a cubrir con una descripción de las características técnicas, circunstancias personales y profesionales que deba reunir el trabajador. Entonces los Equipos Multiprofesionales buscaran, dentro de los trabajadores demandantes inscritos, a las personas que se adecuen a las características solicitadas. Facilitarán posteriormente los nombres de las personas que reúnan estas cualidades (Álvarez Cuesta, 2004).

## Contratos formativos

Según establece el art. 17 de la LGPD y en el art. 7 de la LISMI que las personas con discapacidad podrán establecer contratos de formación. Estos se ajustarán a lo dispuesto en el art. 11 del ET.

Se establece la particularidad de los contratos en practicas con personas que posean algún tipo de discapacidad. Este contrato podrá formalizarse según el art. 11 del ET con “quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes ... que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los ... siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios”.

### Periodo de prueba / Adaptación al trabajo

Con lo referente al periodo de prueba, será de aplicación lo dispuesto en el art. 14 del ET. La aplicación de un periodo de prueba será optativa, pero en caso de que se acuerde, es necesario que aparezca por escrito en el contrato de trabajo<sup>18</sup>.

El Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio establece que se podrá acordar un periodo de adaptación. Este periodo no tendrá una finalidad probatoria si no de adaptación y formación del trabajador al puesto de trabajo. No obstante, tendrá carácter de periodo de prueba y podrá establecerse por un tiempo no superior a 6 meses. Añade que, corresponde a los Equipos Multiprofesionales indicar la necesidad de que el trabajador pase por un periodo de adaptación, las condiciones y la duración de este (Pérez Amorós, 2009).

Una vez superado el periodo de prueba o el de adaptación, el trabajador se incorporará a la plantilla del Centro Especial de Empleo, computándose la duración de este periodo a efectos de antigüedad.

---

<sup>18</sup> Sentencia Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 4438/2000 de 05 de octubre de 2001. Declaración del despido como improcedente por no superación del periodo de prueba en ausencia de pacto por escrito de este.

## El salario

En materia salarial según el art. 12 Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio se regulará conforme a lo establecido en el ET. No obstante, se establecen las siguientes particularidades (art. 12 Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio):

- No se podrán establecer incentivos salariales para incentivar el rendimiento del trabajador si, a juicio del Equipo Multiprofesional, suponen un peligro para la salud del trabajador.
- Se establece la posibilidad de celebrar un contrato a bajo rendimiento. Es decir, en los casos en los que el trabajador, por sus circunstancias y aun prestando sus servicios por una jornada laboral normal, muestre una disminución del rendimiento normal inferior al 25 por 100, podrá reducirse el salario en proporción y nunca exceder el porcentaje citado. Este bajo rendimiento nunca se producirá a priori, se constatará en el transcurso del contrato de trabajo, contando con la aprobación del Equipo Multiprofesional, quienes también se encargarán de supervisar si el trabajador recupera el rendimiento profesional y, por tanto, volverá a cobrar el salario íntegro (Álvarez Cuesta, 2004).

Otra característica importante de estas relaciones es la estructura salarial establecida en la Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

El art. 30 de este convenio establece que “cada trabajador o trabajadora de centro de atención especializada o de centro especial de empleo percibirá, como mínimo, el salario base, incluidas las dos pagas extraordinarias, el nuevo complemento de desarrollo y capacitación profesional que le corresponda y, en su caso, los complementos regulados en el artículo 33, el complemento personal previsto en el artículo 34.1 (parte no absorbible de antiguo CDP) y el complemento de puesto regulado en la disposición transitoria primera.”

### Complementos salariales destacables:

*Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional (CDCP):* Sustituye al Complemento de Desarrollo Personal<sup>19</sup> (CDP) y se encuentra vinculado a la realización, durante 3 años, de 75 horas de formación (horas que computan como jornada laboral). Este nuevo complemento integra las cantidades percibidas por el antiguo CDP hasta un máximo del 5,6 por 100. Si existe diferencia entre el CDP que venía cobrando y el nuevo CDCP, será abonada mediante un Complemento Personal.

Este complemento de desarrollará en dos niveles:

#### **Nivel 1 (N1)**

La cuantía será del 7,5 por 100 del salario base que establezcan las tablas salariales.

- Trabajadores que se hayan incorporado a la empresa antes del 1 de julio de 2016 → comenzaran a cobrarlo desde el 1 de enero de 2019.
- Trabajadores incorporados con posterioridad a este 1 de julio de 2016 y antes del 1 de enero de 2019 → percibirán dicho complemento a partir del 1 de enero de 2022.
- Trabajadores incorporados después del 1 de enero de 2019 → tendrán derecho a este complemento una vez transcurridos 3 años.

#### **Nivel 2 (N2)**

La cuantía será también del 7,5 por 100 del salario base que establezcan las tablas salariales.

- Su devengo será pasado los 3 años de alcanzar el nivel de desarrollo N1 y siempre que se haya realizado la formación.

*Complementos Personales:* Son establecidos por los arts. 33 y 34 del Convenio Colectivo. Tienen carácter no compensable, no absorbible y no revisable.

- Cantidades que se percibían por el complemento de antigüedad y de mejora de la calidad, con anterioridad al 30 de junio de 2012. A partir de esta fecha quedan integradas en el Complemento Personal.

---

<sup>19</sup> Regulado en el artículo 36 del XIV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

- Diferencia entre el 5,6 por 100 y lo que viniera percibiendo por el Complemento de Desarrollo Personal.

*Complemento de Puesto:* Viene dado por el nuevo encuadre de la estructura salarial y regulado en la Disposición Transitoria Primera. Se establece para los casos en los que el salario base que se perciba, sea menor al que venía percibiendo con el anterior Convenio Colectivo.

La fórmula para calcularlo es:

$$\text{“Salario Base del puesto según tablas XIV Convenio – 1157, 21 =} \\ \text{Complemento de puesto del XV Convenio”}$$

## La extinción del Contrato de Trabajo

Los supuestos de extinción de la Relación Laboral Especial son los mismos que los que contempla la legislación laboral común en el art. 49 del ET. No obstante, el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio contempla peculiaridades en cuanto a los supuestos conocidos como extinción por causas objetivas regulados en los artículos 52 y 53 del ET (Esteban Legarreta, 2009).

- Ineptitud del trabajador, conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en el Centro Especial de Empleo. Esta ineptitud deberá ser constatada por el Equipo Multiprofesional, calificándose como nula si no se cumple este requisito. También es necesario “un alcance y entidad suficientes que permitan considerar que la decisión del CEE es razonable y proporcionada” (Esteban Legarreta, 2009, p. 191 y 192). Debemos señalar que el XV Convenio Colectivo en su art. 22.8. obliga a la empresa a poner en marcha de manera inmediata un plan individualizado para ese trabajador o trabajadora, con vistas a facilitarle las ayudas necesarias para alcanzar los niveles normales de la producción o el desarrollo del servicio que tengan asignado.
- La falta de adaptación del trabajador a modificaciones técnicas de su puesto de trabajo. Estos cambios tienen que ser razonables y haber transcurrido mínimo 3 meses desde que se introdujo la modificación. A mayores también será necesaria la aprobación del Equipo Multiprofesional.

Asimismo, la empresa puede ofrecer al trabajador discapacitado un curso de reconversión o perfeccionamiento profesional con vistas a conservar la prestación de servicios por este (Álvarez Cuesta, 2004).

- Por falta de asistencia al trabajo, un estando justificadas, que alcancen el 25 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 30 por 100 en cuatro meses discontinuos, dentro de un período de doce meses<sup>20</sup>. Este precepto establece una mejora respecto de la legislación laboral común, contemplando la morbilidad de los trabajadores en los Centros Especiales de Empleo (Álvarez Cuesta, 2004).

No obstante, el absentismo como causa de despido fue derogado en el año 2020 con la promulgación de la Ley 1/2020, de 15 de julio, por la que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Según la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2018 consideraba que el art. 52.d no se ajustaba a las exigencias de la normativa europea por no existir ningún tipo de control y valoración de la proporcionalidad a la hora de aplicar la medida. A juicio del legislador, el aplicar esta medida sin unos mecanismos de control y adecuación, puede llevar a una discriminación de las personas con discapacidad o enfermas (estas personas presentan unos índices de absentismo laboral mayores).

A mayores, la legislación laboral española ya contempla el despido disciplinario cuando el trabajador no asiste a su trabajo de manera no justificada (art. 54.2.a del ET).

- En cuanto al despido por disminución del rendimiento deberá venir referido hacia otro trabajador con discapacidad que desempeñe un puesto similar dentro del mismo y otro Centro Especial de Empleo. Es decir, no cabe comparación con un trabajador de la misma categoría

---

<sup>20</sup> Siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos periodos de tiempo. Art. 16.2. Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio.

que desempeñe su labor mediante una relación laboral común. Al discapacitado se le va a exigir un rendimiento de manera subjetiva y en proporción a sus posibilidades reales, dada la dificultad de valorar estos datos se hace necesaria la intervención de los Equipos Multiprofesionales en estos casos.

- Para los casos en los que sea el trabajador quien extinga la relación laboral, es necesario un preaviso de quince días. Por cada día de retraso el trabajador perdería el importe de un día en la liquidación. Si el trabajador cumple con este requisito la empresa está obligada a abonar en tiempo y forma la liquidación. Si esto no se produce, el trabajador será indemnizado con dos días por cada día de retraso en el abono con el límite del número de días de preaviso (quince días) (art. 26. Del XV CC).

## Los enclaves laborales

Son una “fórmula de Empleo Protegido que pretende acercar los CEE a las empresas ordinarias” (Laloma García, 2007, p. 39).

Están regulados por Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero<sup>21</sup>, con el objetivo de acercar a las personas con discapacidad que desarrollan un trabajo en un Centro Especial de Empleo al mercado ordinario de trabajo. Este CEE no podrá, según el art. 3.2. de la mencionada norma, tener como actividad principal la derivada de uno o más enclaves, si no que deberá llevar a cabo una actividad propia independiente.

Esteban Legarreta (2009) define los enclaves laborales como “el conjunto de trabajadores con discapacidad procedentes de un CEE que son desplazados a una empresa ordinaria con el ánimo principal de favorecer el tránsito de estos trabajadores a un entorno laboral normalizado.”

La ley lo define en el art. 1.2 del mencionado Real Decreto como 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

---

<sup>21</sup> Por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora”.

Un apunte muy interesante que realiza Esteban Legarreta (2009) es que cuando el Real Decreto 290/2004 se refiere a obras y servicios que tengan relación directa con la actividad normal de la empresa (art. 1.2) en realidad lo que pretende regular es un supuesto específico de las contrataciones (art. 42 del ET en el que se regula la Subcontratación de obras y servicios). Podemos asemejar entonces los CEE como una medida de subcontratación que, por las características que tienen los sujetos afectados, genera una serie de ventajas como es la inclusión laboral.

Nacen con la pretensión de facilitar la actividad de los CEE y de ayudar en el cumplimiento de la cuota de reserva de empleo de personas con discapacidad<sup>22</sup> en las empresas ordinarias. Como hemos comentado los CEE necesitan un mínimo de trabajadores con discapacidad en su plantilla, por lo que, la posibilidad de enclavar a un grupo de estos en empresas ordinarias. Este hecho produce un aumento de las posibilidades de actividad para el CEE (Esteban Legarreta, 2009).

En este punto es necesario subrayar el apunte que también realiza Esteban Legarreta (2009) sobre la posibilidad de una doble tipología de los enclaves laborales. Según él, como se viene viendo, es posible para los CEE contratar obras y servicios de la actividad principal de la empresa colaboradora y realizarlos dentro del seno de esta empresa, pero sin seguir al pie de la letra todos los preceptos del Real Decreto 290/2004. De acuerdo con esta interpretación existirían dos tipos de enclaves:

- Enclaves en los que el contrato sea, una medida alternativa al cumplimiento de la cuota de reserva por parte de la empresa colaboradora. El enclave se constituirá de conformidad con todos los requisitos y condiciones del Real Decreto 290/2004.
- Enclaves en los que el contrato no sea para realizar el cumplimiento de la cuota de reserva. En estos casos se podrá formalizar un contrato de enclave laboral sin las exigencias del Real Decreto 290/2004 en lo referente a la composición de la plantilla, la duración, entre otros aspectos.

---

<sup>22</sup> Establecido por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.



Esta interpretación ha cobrado peso a lo largo de los años, consolidándose la constitución de enclaves informales para los casos en los que no constituyan el cumplimiento de las medidas alternativas.

Los enclaves estarán formados por trabajadores con discapacidad seleccionados por el CEE, respetando el mínimo de que el 70 por 100 de los trabajadores deberán considerarse como con dificultades para acceder al mercado ordinario de trabajo. Según el art. 6.2, se consideran incluidas en esta definición 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 por 100; a aquéllas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100; y a las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.

El contrato de enclave se formalizará por escrito entre la empresa colaboradora y el CEE. En el quedarán fijadas ambas partes, el número de trabajadores con discapacidad que se ocuparán, la obra o servicio y el centro en el que se desarrollara la actividad de la empresa colaboradora a la que vayan a dedicarse los trabajadores. En este sentido es necesario que los trabajadores del enclave realicen realmente una actividad que guarde relación directa con la actividad normal de la empresa colaboradora (art. 1.2 del Real Decreto 290/2004).

Deberá reflejarse también la duración, siendo el mínimo tres meses y el máximo tres años. Podrá prorrogarse por periodos de mínimo tres meses hasta el máximo de 3 años y, a mayores, una vez alcanzados estos 3 años podrá prorrogarse por periodos de mínimo 3 meses y con otro máximo de 3 años en los casos en el que el CEE acredite que, parte de los trabajadores del enclave, han sido contratados por la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario. Se establecen mínimos: para enclaves de hasta veinte trabajadores deberá ser contratado un trabajador y para enclaves de más de veinte trabajadores el mínimo será de dos trabajadores. Transcurridos el máximo de 6 años, no podrá prorrogarse ni celebrarse un contrato de enclave nuevo para la misma actividad.

Una vez formalizado el enclave, los trabajadores ocupados mantendrán la Relación Laboral de carácter Especial con el CEE, manteniéndose también la facultad disciplinaria, de dirección y organización de este sobre los trabajadores. El CEE podrá sustituir a los trabajadores destinados por causa justificada. Para facilitar todo ello, el enclave cuenta con “encargados responsables del equipo de producción” (Álvarez

Cuesta, 2004, p.631). Estos encargados no se incluirán en el cómputo de trabajadores del enclave, salvo que ellos mismos sean trabajadores con discapacidad.

Cuando finalice el contrato entre la empresa colaboradora y el CEE, los trabajadores seguirán manteniendo su RLE con el CEE, salvo los que hayan sido contratados para trabajar en el enclave bajo la modalidad de obra o servicio (Álvarez Cuesta, 2004).

También se contempla, con carácter preferente, la contratación del trabajador de manera indefinida. De manera particular, en el contrato no podrá establecerse periodo de prueba cuando el trabajador del enclave pase a integrarse en la plantilla de la empresa colaboradora. Se establece la excepción para los casos en los que el trabajador vaya a realizar funciones diferentes para las que fue destinado en el enclave (Esteban Legarreta, 2009). En el momento en el que el trabajador se incorpore al nuevo puesto, pasara a la situación de excedencia voluntaria en el CEE (Álvarez Cuesta, 2004).

## IV. ESTUDIO DE UN CASO PARTICULAR DE CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

Para ver de manera práctica como los CEE constituyen un elemento de inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad, vamos a ver el ejemplo particular de un CEE.

Para ello vamos a ver la historia de Grupo Lince. Se trata del CEE con mayor plantilla en Castilla y León. Fue creado en 1985 por Asprona y en la actualidad cuenta con más de 600 trabajadores en plantilla. Más de un 90 por 100 de ellos con algún tipo de discapacidad.

Según un estudio realizado por el Gobierno de España con motivo del XVII Congreso Nacional de Centros Especial de Empleo en León, había a finales de 2018 había en España alrededor de 2.100 CEE. Estos CEE daban trabajo a un total de 104.688 de las cuales un 86 por 100 eran personas con discapacidad (89.884). Con estos datos podemos ver que cada CEE en España da empleo a unas 42 personas. Grupo Lince por lo tanto se encuentra muy por encima de la media con los 600 trabajadores discapacitados que cuenta en su plantilla.

He tenido la posibilidad de establecer contacto con Nuria Sastre Valles directora de recursos humanos en Fundación Personas. Posee una experiencia laboral dentro de esta fundación de más de veinte años, por lo que conoce de primera mano el funcionamiento y los beneficios sociales que ofrece el CEE.

Grupo Lince cuenta con una trayectoria de más de 30 años y en todo momento han promovido el valor económico y social que dan a los procesos productivos y de servicios. Cuenta con más de 800 clientes tanto en el ámbito privado (grupo Renault, Quesos Entrepinares...) como en el público (Correos, Junta de CyL, Ayuntamiento de Valladolid...).

Inicialmente el CEE estaba enfocado a las actividades de limpieza y lavandería. Asprona a través de Grupo Lince quiso dar una oportunidad a todas esas personas que, a pesar de tener una discapacidad, estaban en aquel momento demandando un empleo.

A lo largo de los años, el CEE, ha ido asumiendo diferentes actividades hasta desarrollar un total de seis: limpiezas, parques y jardines, marketing directo, hostelería, outsourcing social y automotivo (servicios industriales para la automoción).

Ofrecen también la posibilidad de formalizar un contrato de enclave laboral con las empresas del mercado ordinario. En su página web establece algunos de los requisitos para realizar este contrato, como vemos coincide con lo regulado en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero:

- Duración mínima de 3 meses y máxima de 3 años, prorrogables.
- Mínimo de cinco personas del CEE contratadas en empresas de 50 o más trabajadores. tres personas del CEE contratadas en empresas con una plantilla inferior.
- 60 por 100 de las personas con discapacidad del CEE deberán presentar dificultades especiales para el acceso al mercado ordinario de trabajo.

En una entrevista realizada en 2015 a María Eugenia del Olmo (delegada de Fundación Personas) puso ejemplos de enclaves laborales que estaban desarrollando. Grupo Siro e Hislabor estaban dentro de estos. Ponía hincapié en las ventajas que suponen para las empresas el establecer un contrato de enclave laboral. El CEE ofrece la posibilidad introducir en el proceso productivo de las empresas colaboradoras, realizando el seguimiento y la formación de los trabajadores que se encuentran en el enclave.

Grupo Lince pertenece desde 2008 a Fundación Personas, una organización sin ánimo de lucro que tiene la titularidad de varios CEE.

Grupo Lince cuenta desde 1995 con la oficina Horizon. Esta se encarga de dar un servicio de orientación, formación e intermediación laboral. Su función consiste en aplicar lo que ellos conocen como un "Itinerario de Inserción Laboral". Se trata de un paso previo a la entrada del trabajador al CEE y consiste en aplicar una metodología de trabajo que analiza la situación de cada persona con discapacidad y sus posibilidades de empleo. Una vez analizadas las características de la persona desarrollarán una serie de acciones para conseguir la inserción en el mercado de trabajo.

Esta metodología la desarrollan diferentes técnicos laborales y según nos han indicado, el itinerario se da en tres fases:

1. Fase de Orientación: se trata de la fase de acogida y valoración de la empleabilidad de la persona. En esta fase se diseña el itinerario de inserción Laboral.

2. Fase de Formación: se refuerza las competencias técnicas, sociales, personales y laborales de la persona. Debido al estudio previo que se ha hecho, en esta fase se hará hincapié en los aspectos que el futuro trabajador deberá desarrollar.
3. Fase de Intermediación: en esta fase se va a realizar un ajuste entre la empleabilidad del trabajador y las ofertas de puestos de trabajo que existan en el mercado. Tras realizar un análisis de los puestos de trabajo, se realizará una evaluación de los candidatos. Junto con los técnicos de orientación, analizarán la compatibilidad del trabajador con el puesto ofertado. Si dan el visto bueno, enviarán el curriculum y comenzarán un seguimiento para ver cuál es el resultado de las entrevistas que realicen y si el trabajador se incorpora a la empresa.

En los casos que este proceso resulte exitoso y el trabajador se incorpore al puesto de trabajo, se pondrá en marcha un plan de seguimiento para la valoración continuada del desempeño laboral de la persona con discapacidad. Esta tarea la realizará el técnico de apoyo mediante visitas a la empresa y contactos con el trabajador.

Las normas que regulan la actuación de Grupo Lince son:

- **Real Decreto Legislativo 1/2010**, del texto refundido de la Ley de sociedades de capital.
- **Real Decreto Legislativo 1/2013**, del texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- **Real Decreto 2273/1985**, Reglamento de los Centros Especiales de Empleo.
- **Real Decreto 1368/1985**, que regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

Como indica el art. 2 del Real Decreto 2273/1985, la estructura y características de los CEE se ajustará a la de las empresas ordinarias, sin perjuicio del carácter social con mantienen estos centros. Grupo Lince se articula como una

Sociedad Limitada Unipersonal en la que la totalidad de las participaciones las posee Fundación Personas<sup>23</sup>.

Debido a que se trata de una Sociedad Limitada Unipersonal va a tener un carácter Mercantil. Esta regulado como hemos visto antes por el Real Decreto 1/2010 que regula este tipo de organizaciones.

Grupo Lince tiene carácter privado (art. 5 Real Decreto 2273/1985) y los beneficios que obtengan pertenecen a Fundación Personas. Al ser una organización sin animo de lucro, los beneficios que obtienen los destinan de nuevo a otros proyectos de carácter social.

Por la condición de SL unipersonal, Grupo Lince esta inscrito en el Registro Mercantil de Valladolid al tomo 933, folio 143, hoja VA-12172.

Por otro lado, la calificación de CEE viene aparejada del cumplimiento de lo establecido en el art. 7 del Real Decreto 2273/1985, donde se exige “su calificación e inscripción en el Registro de Centros que la Administración Central, o, en su caso, las Administraciones Autonómicas, crearán dentro de su ámbito de competencias.” Cumpliendo con ello, la organización se encuentra inscrita en el Registro de CEE de Castilla y León con referencia: 47/67/01/JCL.

Grupo Lince y Fundación personas aplican una Ley de Transparencia por la que cada año dan información de sus resultados económicos. En el año 2019 el informe presentaba unos ingresos de 15,06 millones de euros frente a unos gastos de 13,98 millones de euros. Esto constituye una prueba fehaciente de que los CEE pueden llegar a ser competitivos en el mercado.

---

<sup>23</sup> Fundación Personas posee la titularidad de tres CEE presentes en Palencia, Valladolid, Segovia, Zamora y Guardo.

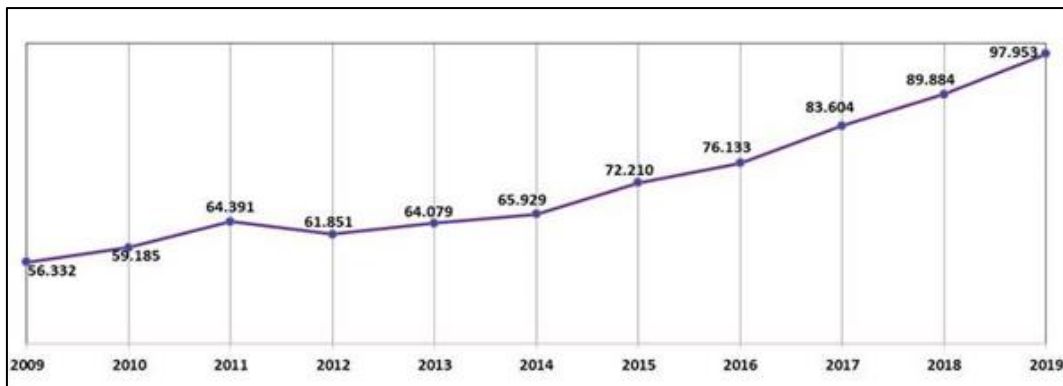
## V. CONCLUSIONES

Tras el estudio podemos concluir que en España las personas discapacitadas continúan teniendo dificultades a la hora de acceder al mercado laboral. Si bien es cierto que desde la última década de los años 80 se ha visto una importante mejora en sus condiciones gracias a la aprobación de las leyes mencionadas en este trabajo.

Es evidente que todavía tenemos un largo camino por recorrer en cuestión de inclusión laboral, la EDAD de 2008 arrojaba un dato preocupante de que en torno al 50 por 100 de las personas con discapacidad que no encontraban empleo, lo achacaban a la condición de su propia discapacidad.

Por un lado, hemos visto que los CEE son una medida excepcional de inclusión social. Las cifras lo avalan, cada año los CEE dan trabajo a más personas.

Imagen 3: Evolución de plantilla con discapacidad en CEE desde 2009 hasta 2019.



Fuente: Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (en adelante FEACEM) 2019.

Nota: Se observa una tendencia alcista, se observa que desde la promulgación de la LGPD en 2013 el crecimiento de la plantilla en los CEE ha sido mayor.

Nota: según datos de FEACEM en 2019 se produjo un pico de contrataciones en los CEE (83.401). En el año 2020, como consecuencia del COVID-19 este dato fue menor (65.456). Por el momento no existen datos de el número de personas con discapacidad empleadas en CEE para los años 2020 y 2021, pero seguramente haya descendido. Serán necesarias políticas de empleo para recuperar la tendencia que venían teniendo.

Por otro lado, podemos afirmar que existen algunas carencias en el objetivo final que persiguen. Hemos podido comprobar que se logra promover el empleo estable del trabajador y facilitar su formación y capacitación, pero también es cierto que en la mayoría de los casos esto no desemboca en la proyección del trabajador hacia el mercado de trabajo ordinario. Al final los CEE acaban siendo una forma de

empleo protegido que se asimila a los centros ocupacionales, con la gran diferencia de que, en los CEE, los trabajadores se encuentran dentro del mercado laboral y realizan una prestación de servicios a cambio de un salario. Por lo que he podido comprobar, es sencillo encontrar datos de cuantas personas discapacitadas son empleadas en los CEE. Esta facilidad no aparece en el momento que quieres investigar que porcentaje de personas que trabajan en un CEE acceden después al mercado ordinario de trabajo.

Esta transición al mercado laboral podría de ser afrontada por la Legislación Española en un futuro. Se debería llegar a compromisos de empleo estable como garantía de un mejor cumplimiento del objetivo fundamental de los centros especiales. Este objetivo no es otro que el de servir de vía de paso del empleo protegido al empleo dentro del mercado ordinario de trabajo.

También es importante resaltar que los CEE han acabado siendo una entidad jurídica que puede desarrollar una actividad de mercado y competir en él, guardando siempre una serie de objetivos sociales que no se suelen tener en la empresa ordinaria. Es cierto que los incentivos que estos centros reciben por parte de las administraciones publicas les ayuda a continuar con su actividad. Esto supone, en parte, una posición de desventaja de las empresas ordinarias que pelean en el mismo nicho de mercado que los CEE. Se debería elevar el control sobre los CEE 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.

Entre los CEE de la geografía española, de acuerdo con los datos de CERMI, son los CEE de iniciativa social los que dan empleo a colectivos con mayor dificultad. Este es otro aspecto sobre el que habría que incidir en un futuro. Dado que la CE exige que las personas tengan los mismos derechos, sería conveniente adaptar la norma para que las personas que tengas discapacidades que les dificulten el desarrollo de un trabajo, tengan también la posibilidad de lograr su inserción laboral. Esto podría darse con el estudio y la adaptación de los puestos de trabajo a las diferentes discapacidades.

Sobre la figura de los Equipos Multiprofesionales son numerosas las normas que recurren a ellos como piezas clave. En realidad, diversos autores, dudan de la utilidad que han tenido estos en el desarrollo de los CEE por la poca presencia que han acabado teniendo a lo largo de los años. Esto hace necesaria la aparición de oficinas como la de Horizon, encargándose de realizar una valoración de las personas,



insertarlas dentro del CEE y realizar un seguimiento para que desarrollen todo su potencial.

Desde mi punto de vista deberían de poner el foco en controlar la actuación de estos Equipos Multiprofesionales. Por poner un ejemplo, una de las funciones que les proponen es la de controlar la promoción laboral dentro de los CEE mediante revisiones periódicas<sup>24</sup>. Si esto se cumpliera los trabajadores podrían ir progresando dentro del CEE y en un futuro poder incorporarse al mercado ordinario.

Por último y desde mi punto de vista, creo que la figura del enclave laboral es la que más permite acercar a las personas discapacitadas el mercado ordinario de trabajo. Esta figura permite ver al empresario como un trabajador con discapacidad puede desarrollar su propia actividad.

Es cierto que lo que exige el Real Decreto 290/2004, en cuanto a contratación de trabajadores, para extender la duración del enclave laboral es minúsculo. Se debería de hacer hincapié en aumentar estos números o incentivar de alguna manera que las empresas colaboradoras, participes de un enclave laboral, contraten finalmente a los trabajadores con discapacidad.

Los CEE han sido una herramienta fundamental en la inclusión de las personas con discapacidad mediante el empleo protegido, pero es necesario seguir trabajando para conseguir la incorporación real en el mercado ordinario de trabajo.

---

<sup>24</sup> Art. 46 de la LISMI.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO-OLEA GARCÍA, BELÉN (2017). “El empleo protegido y ordinario de los trabajadores con discapacidad: la perspectiva del derecho interno español”, *Revista Panorama Social*, N.º 26 (diciembre 2017).
- ÁLVAREZ CUESTA, HENAR (2004). “La relación laboral de los discapacitados en los Centros Especiales de Empleo” *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 2004, N.5.
- CALDERÓN MILÁN, MARÍA JOSÉ Y CALDERÓN MILÁN, BEATRIZ (2012). “Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario” *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 7.
- CALVO VÉRGUEZ, JUAN (2004). “Centros Especiales de Empleo: situación jurídica actual y perspectivas de futuro.” *Revista vasca de economía social = Gizarte ekonomiaren euskal aldizkaria*, nº 0.
- CRUZ VILLALÓN, JESÚS (2020). *Compendio de derecho del trabajo*. Editorial Tecnos, Madrid.
- ESTEBAN LEGARRETA, RICARDO Y PÉREZ AMORÓS, FRANCISCO (2009). *La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros Especiales de empleo*. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia.
- JIMÉNEZ SANDOVAL, RODRIGO (2008). *Derecho y discapacidad*. Fundación Justicia y Género, San José (Costa Rica).
- LALOMA GARCÍA, MIGUEL (2007). *Empleo protegido en España Análisis de la normativa legal y logros alcanzados*. Ediciones Cinca, Madrid.
- LÓPEZ GANDÍA, JUAN (2009). *Las relaciones laborales especiales*. Editorial Bomarzo, Albacete.
- MORENO BONILLA, JUAN MANUEL (2012). “30 años de la LISMI: un recorrido de inclusión” *Revista del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad* (abril 2012).

## VII. WEBGRAFÍA

- España. Constitución Española. BOE núm. 311, de 29/12/1978. Cortes Generales. <https://bit.ly/36CUex2>
- España. Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. BOE núm. 103, de 30 de abril de 1982. Jefatura del Estado. <https://bit.ly/3xLUTZ4>
- España. Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. BOE núm. 311, de 29/12/1978. Cortes Generales. <https://bit.ly/3BkNrQ2>
- España. Ley 22/2005, de 18 de noviembre, por la que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas comunitarias en materia de fiscalidad de productos energéticos y electricidad y del régimen fiscal común aplicable a las sociedades matrices y filiales de estados miembros diferentes, y se regula el régimen fiscal de las aportaciones transfronterizas a fondos de pensiones en el ámbito de la Unión Europea. BOE núm. 277, de 19 de noviembre de 2005. Jefatura del Estado. <https://bit.ly/3ii2NCT>
- España. Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 186, de 4 de agosto de 1984. Jefatura del Estado. <https://bit.ly/3B81gI5>
- España. Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias. BOE núm. 280, de 22/11/2003. Jefatura del Estado. <https://bit.ly/3z1pQZt>
- España. Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2002. Jefatura del Estado. <https://bit.ly/3iglX19>
- España. Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980. Jefatura del Estado. <https://bit.ly/3rfzZip>
- España. Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos. BOE núm. 276, de 18 de noviembre de 2006. Ministerio de la Presidencia. <https://bit.ly/2UVkmRm>
- España. Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo. BOE núm. 189, de 08/08/1985. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. <https://bit.ly/3rmrgew>

- España. Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. BOE núm. 294, de 9 de diciembre de 1985. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. <https://bit.ly/3rf9XvM>
- España. Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores. BOE núm. 22, de 26 de enero de 2000. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. <https://bit.ly/3ilEL9U>
- España. Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo. BOE núm. 73, de 26 de marzo de 1999, páginas 11975 a 11977 (3 págs.). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. <https://bit.ly/3xMkkK3>
- España. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. <https://bit.ly/2Umuna1>
- España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255, de 24/10/2015. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. <https://bit.ly/2VRSZrJ>
- Fundación Adecco. Ley General de Discapacidad (LGD) o antigua LISMI (Ley del 2%). <https://bit.ly/3imu2fL>
- Instituto Nacional de Estadística. Encuesta sobre discapacidades, autonomía personal y situaciones de dependencia. 2008. <https://bit.ly/3ifxBnT>