

NUEVO MARCO  
JURÍDICO PARA LOS  
CENTROS  
ESPECIALES DE  
EMPLEO  
DEL SIGLO XXI.

Diciembre de 2007



**CONACEE**  
CONFEDERACIÓN NACIONAL  
DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO



## ÍNDICE

<u>PRESENTACIÓN</u> .....	4
✓ MENSAJE DEL PRESIDENTE DE CONACEE .....	4
✓ RECORRIDO HISTÓRICO.....	4
<u>PROPUESTA DE REFORMA</u> .....	12
Informe jurídico conteniendo diversas propuestas de modificación de la normativa vigente en materia de Centros Especiales de Empleo y trabajadores discapacitados. ....	12
I. ALCANCE DE LA MODIFICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 41, 42 Y 46 DE LA LEY 13/1982, DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS MINUSVÁLIDOS.....	12
II. ALCANCE DE LA MODIFICACIÓN DEL 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 INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS MINUSVÁLIDOS. ....	15
III. ALCANCE DE LA MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO 1368/1985, DE 17 DE JULIO, POR EL QUE SE REGULA LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS Y ASIMILADAS QUE TRABAJEN EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO. ....	16
IV. ALCANCE DE LA MODIFICACIÓN DEL ART. 6, APARTADO 3 DE LA LEY 43/2006, DE 29 DE DICIEMBRE, PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO.....	18
V. ALCANCE DE LA MODIFICACIÓN DEL ART. 82.1 DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2004, DE 5 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY REGULADORA DE LAS HACIENDAS LOCALES Y ANEXO I DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1175/1990, DE 28 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBAN LAS TARIFAS Y LA INSTRUCCIÓN DEL IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS. ....	21
VI. ALCANCE DE LA MODIFICACIÓN DEL ART. 4 DE LA ORDEN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES DE 16 DE OCTUBRE DE 1998, POR LA QUE SE ESTABLECEN LAS BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN DE LAS AYUDAS Y SUBVENCIONES PÚBLICAS DESTINADAS AL FOMENTO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS MINUSVÁLIDOS EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y TRABAJO AUTÓNOMO. ....	21
<u>TEXTOS LEGISLATIVOS MODIFICADOS</u> .....	23
<u>TEXTOS LEGISLATIVOS VIGENTES</u> .....	47
<u>REFLEXIONES COMUNES DE PONENTES Y PARTICIPANTES</u> .....	62
✓ NECESIDAD DE LA REFORMA .....	62
✓ IDONEIDAD DEL MOMENTO ACTUAL. ....	63
✓ PERSONAS CON DISCAPACIDAD. LA INTEGRACIÓN MEDIANTE EL EMPLEO. ....	65
✓ LABOR DE LOS CEE.....	66
✓ FORMACIÓN.....	67

✓ TRÁNSITO A LA EMPRESA ORDINARIA. ....	67
✓ AJUSTES PERSONALES Y SOCIALES. ....	69
✓ RELACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN. COORDINACIÓN ENTRE ADMINISTRACIONES.....	70
✓ CUANTÍA DE LAS AYUDAS. AYUDAS SEGÚN GRADO DE DISCAPACIDAD.....	72
✓ CONVENIO DE APLICACIÓN. ....	73
✓ EQUIPOS MULTIPROFESIONALES. ....	74
✓ DISTINCIÓN DE ORÍGENES.....	74
✓ ENVEJECIMIENTO PLANTILLA. JUBILACIONES.....	74
✓ EL CEE DEL FUTURO. ....	75
✓ OTRAS FORMAS DE INTEGRACIÓN: ENCLAVES LABORALES, EMPLEO PÚBLICO.....	76
✓ FALTA DE DATOS ESTADÍSTICOS. ....	77
✓ REPRESENTATIVIDAD DE LOS CEE.....	77

APORTACIONES PARTICULARES. .... 79

DEBATE DE LAS MESAS REDONDAS. .... 81

Mesa 1: El CEE como instrumento de inserción. Los Ajustes Personales y Sociales. Colectivos en riesgo de exclusión.....	81
Mesa 2: Relación con la Administración. Ayudas. Nueva Ley de Contratos Públicos. Mejoras y Reservas de concursos públicos. La subrogación de Personas con discapacidad en contratos administrativos.....	84
Mesa 3: El tránsito a la empresa ordinaria. Los enclaves laborables.....	91
Mesa 4: Contrato de Trabajo. Actividades. Horas extras. El periodo de prueba. Los equipos multiprofesionales y convenio colectivo del sector.....	95
Mesa 5: Incapacidad permanente. Bajas laborales. Envejecimiento de la Plantilla. Absentismo laboral y problemática derivada de la Ley de Mejora y Crecimiento del Empleo .....	101

PREMIOS A LA INTEGRACIÓN 2007. VIII EDICIÓN..... 106

✓ <i>En la categoría de Empresa Ordinaria: ALCAMPO. ....</i>	106
✓ <i>En la categoría de Centros Especiales de Empleo: FUSBA, perteneciente a grupo HUNOSA. ....</i>	106
✓ <i>En la categoría de Administración: SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DEL GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.....</i>	106
✓ <i>En la categoría personal: D. PEDRO TUSET del PINO. ....</i>	107
✓ <i>En la categoría de Agrupaciones: POLARIS WORLD y MUTUA INTERCOMARCAL.....</i>	107
✓ <i>En la categoría Especial: EXPANSIÓN. ....</i>	107

CONCLUSIONES..... 108

AGRADECIMIENTOS ..... 111

## PRESENTACIÓN

### **■ MENSAJE DEL PRESIDENTE DE CONACEE**

*Al cumplirse en 2007, veinticinco años desde la entrada en vigor de la Ley de Integración Social de los Minusválidos, la CONFEDERACIÓN NACIONAL DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CONACEE) ha creído no sólo oportuna sino conveniente hacer una reflexión serena y constructiva sobre los resultados que a lo largo de este periodo de tiempo se han ido consiguiendo con su aplicación y los beneficios que ha reportado tanto a los trabajadores discapacitados, los verdaderos protagonistas, como a los Centros Especiales de Empleo, en particular.*

*Esa reflexión se ha materializado en el presente documento de trabajo que, fruto de las propuestas e iniciativas de las distintas Federaciones territoriales y de los propios Centros Especiales de Empleo, intenta dar unidad a las mismas articulando diversas propuestas de reforma de inaplazable ejecución que afectan, especialmente a la Ley de Integración Social de los Minusválidos, al Real Decreto regulador de la inscripción de los Centros Especiales de Empleo y al Real Decreto por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que trabajan en aquéllos.*

*Para ello, hemos contado con la colaboración profesional de Pedro Tuset del Pino, abogado especializado en discapacidades y asesor jurídico de la CONACEE, al que agradecemos su esfuerzo por el trabajo realizado así como al resto de agentes implicados: Sindicatos, Partidos Políticos, Administración,... que ofrecieron sus particulares visiones del tema durante la celebración del VIII CONGRESO NACIONAL DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO que tuvo lugar en Oviedo, los pasados 20 y 21 de septiembre de 2007.*

*Así pues el propósito de esta publicación, que lo fue también del Congreso, es consensuar propuestas de modificación legislativa que hagan posible un marco normativo legalmente justo, socialmente avanzado y particularmente respetuoso con los trabajadores discapacitados y los titulares de los Centros Especiales de Empleo.*



Albert Campabadal  
Presidente de Conacee

### **■ RECORRIDO HISTÓRICO**

**PRESENTE Y FUTURO DE LA NORMATIVA EN MATERIA DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD Y CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.**

Volviendo al inicio, la Constitución española de 1978 marca, decididamente, un antes y un después por lo que se refiere al tratamiento y al reconocimiento de los derechos de la población discapacitada en nuestro país.

Hasta entonces, predominaba el convencimiento, elevado a prejuicio social, de que la minusvalía era ante todo una limitación que condicionaba a la persona que la padecía, de modo que le impedía su normal desarrollo e integración, tanto social como laboral, dando lugar no ya a una grave injusticia social sino al olvido y ostracismo de un colectivo que debía conformarse con la acción proteccionista del Estado a través de las escasas ayudas de carácter asistencial y médico que, a duras penas, alcanzaba a toda la población afectada. A título de ejemplo, fue en virtud del Real Decreto 348/1986, de 10 de febrero, que se acordó que los términos “subnormal y subnormalidad”, contenidos en las disposiciones reglamentarias hasta entonces

vigentes, fueran sustituidos por los de “minusvalía y persona con minusvalía”, con especificación, cuando procediera, de la naturaleza física, psíquica o sensorial de dicha minusvalía, y con los mismos grados y derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

No es hasta la aprobación del Decreto 2531/1970, de 22 de agosto de 1970 que se impulsa, tímidamente, una política de incentivos a la contratación de trabajadores con discapacidad mediante la fórmula del empleo protegido, haciéndose servir de los entonces denominados Centros Especiales de Empleo Protegido, con la finalidad de dar ocupación a trabajadores minusválidos mediante una bonificación de un 75 por 100 en la cuota empresarial de la Seguridad Social cuando el trabajador tuviera menos de 55 años, y del 100 por 100, a partir de dicha edad.

Por fortuna, la restauración de la Monarquía, la celebración de las primeras elecciones democráticas en 1977 y la promulgación de la Constitución fueron esenciales para el giro copernicano que iba a experimentar la trasnochada normativa existente en materia de discapacidad.

Precisamente, será la Constitución la que impulse definitivamente la modernización y renovación de nuestra caduca normativa, al reconocer su artículo 14 la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna. A su vez, el artículo 9.2 de la Ley Fundamental establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando su participación en la vida política, cultural y social, así como el artículo 10 de la Constitución, de los derechos y deberes fundamentales, que establece la dignidad de la persona como fundamento del orden político y de la paz social. En congruencia con estos preceptos la Carta Magna, en su artículo 49, refiriéndose a las personas con discapacidad, ordena a los poderes públicos a realizar una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos, ya sean físicos, sensoriales o psíquicos, de modo que se les garantice la atención especializada que requieran y se les ampare de manera especial en el disfrute de los derechos fundamentales como a cualquier otro ciudadano.

Consecuencia directa de lo anterior fue la adopción de diversos Tratados y Convenciones internacionales en materia de discapacidad, por mandato del art. 10.2 CE, luego desarrollado por el art. 2 LISMI cuando se refiere a que el Estado español inspirará la legislación para la integración social de los disminuidos en la declaración de derechos del deficiente mental, aprobada por las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1971, y en la declaración de derechos de los minusválidos, aprobada por la Resolución 3447 de dicha Organización, de 9 de diciembre de 1975, y amoldará a ellas su actuación.

De tales Tratados destaquemos los siguientes:

- § Convención para la protección de los Derechos humanos y de las libertades fundamentales.
- § Declaración de los derechos del retrasado mental. Resolución 2856 (XXVI) de la Asamblea General, de 20 de diciembre de 1971.
- § Declaración de los derechos de la Impedidos. Resolución 3447 (XXX) de la Asamblea General, de 9 de diciembre de 1975.
- § Convenio del OIT sobre rehabilitación profesional y el empleo de personas con discapacidad (nº C159, de 1983) y la Recomendación correspondiente de la OIT nº R168, del mismo año.

- § Recomendación nº R(92) 6 del Comité de Ministros de los Estados miembros, relativa a una política coherente para las personas con discapacidad.
- § Normas uniformes sobre Igualdad de oportunidades para las personas discapacitadas (1993).
- § Recomendación 1592 (2003) de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa “Hacia la integración social de las personas con discapacidad”.
- § Carta Social Europea revisada (STE nº 163).
- § Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Resolución A61/611.

Puede afirmarse que desde ese preciso instante, las personas con discapacidad recuperan la dignidad olvidada y se sitúan en igualdad jurídica en el respeto y consideración debidos.

El siguiente paso será la publicación de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI) que, inspirada en los principios programáticos del art. 49 CE y con las declaraciones aprobadas por las Naciones Unidas en materia de deficiencia mental y minusvalía, va a suponer refundir en un solo texto la dispersa normativa existente, dándole unidad de criterio y de cohesión a los distintos campos de actuación sobre los que se proyecta.

Por de pronto, se pone la primera piedra en desterrar la imprecisión terminológica, utilizando de manera indistinta expresiones tan dispares como “subnormal, desvalido, incapacitado o inválido”, expresiones todas ellas con un evidente alcance peyorativo. Y es que el art. 7.1 LISMI adopta, de manera uniforme, el término de personas minusválidas definiéndolas como aquellas “cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales”.

De otra parte, la minusvalía, como factor de integración laboral, no significará en la nueva Ley más que una referencia al grado de capacidad residual del trabajador, circunstancia que debidamente valorada por el empresario posibilitará la realización de aquellas actividades productivas más acordes a su preparación, experiencia y adaptabilidad al puesto de trabajo.

Otro aspecto de interés, regulado igualmente en la LISMI, es la definición y regulación de los Centros Especiales de Empleo (CEE), definidos por el art. 42.1 como aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de Minusválidos al régimen de trabajo normal. Centros Especiales que si bien inicialmente debían estar integrados por entero por trabajadores discapacitados, posteriormente se permitió que tan lo solo fuera en un 70% (Disposición adicional 39ª de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre).

La definición de los CEE suponía, ciertamente, un reconocimiento al destacado papel del que ya por entonces protagonizaban los CEE, de cuyas primeras referencias legislativas data la Orden de 7 de noviembre de 1968, sobre Centros Especiales de Empleo para Trabajadores Minusválidos, a la que seguiría el ya citado Decreto 2531/1970, de 22 de agosto, luego desarrollada por la Orden de 12 de enero de 1972.

Para acabar con esta breve pero necesaria referencia a la LISMI, su Disposición final 6ª habilitó al Gobierno para que en el plazo de un año a partir de su entrada en vigor

(20 de mayo de 1982), aprobara las disposiciones reguladoras de trabajo de las personas con capacidad física, psíquica o sensorial disminuidas que presenten servicios en los CEE, lo que no se materializaría hasta el 17 de julio de 1985 con la promulgación del Real Decreto 1368/1985, por el que se regulaba la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que prestan sus servicios en los CEE.

En este mismo año, se promulga el 4 de diciembre el Real Decreto 2273/1985, por el cual se crea el registro especial de este tipo de Centros, sucesor del inicialmente creado en virtud de una Orden de 26 de abril de 1973.

A partir de tal instante, puede afirmarse que nuestro país entra en una vorágine legislativa, sin precedentes, que llega hasta nuestros días, caracterizada por el impulso de políticas legislativas favorables a la creación y al mantenimiento del empleo por medio de nuevas formas de contratación laboral (contrato temporal de fomento del empleo), concesión de ayudas y subvenciones (Orden de 16 de octubre de 1998), y eliminación de toda forma de discriminación directa o indirecta (Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social). También se incentiva la contratación de personas discapacitadas por las empresas del mercado ordinario de trabajo, bien por medio de fórmulas de imposición (cupos de reserva de puesto de trabajo y sus medidas alternativas, regulado en el art. 38.1 de la LISMI) o de medidas favorecedoras de su contratación (mediante el empleo selectivo y demás medidas de fomento del empleo indefinido de trabajadores minusválidos, regulado por el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo -modificado parcialmente por la Disposición adicional quinta de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre-; el Fomento del empleo de las mujeres con minusvalía, recogido en la Disposición final cuarta del Real Decreto Ley 2/2003, de 25 de abril; La Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 29 diciembre 1998, por la que se concede a las Cooperativas de trabajo asociado, de explotación comunitaria de la tierra, las cooperativas que tengan socios de trabajo y las Sociedades laborales que incorporen como socios trabajadores o de trabajo a desempleados minusválidos, como tal legalmente reconocidos, determinadas ayudas económicas; o las más recientes Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, y Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, de enclaves laborales).

Sería ciertamente prolijo detallar todas y cada una de las disposiciones que a lo largo de estos últimos 25 años, desde que entrara en vigor la LISMI, han ido sucediéndose en el tiempo hasta situarnos en el plano internacional como un país puntero. De lo que no cabe duda es que a lo anterior contribuyó decididamente la entrada de España el 1 de enero de 1986, en la Comunidad Económica Europea (CEE), predecesora de la UE, lo que fortaleció nuestra economía, incrementó la inversión extranjera en España y supuso un impulso modernizador de la empresa española capaz de afrontar la competencia exterior.

En dicho contexto, el artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea habilita al Consejo para "adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, *discapacidad*, edad u orientación sexual". En desarrollo de esta competencia comunitaria se han adoptado una serie de directivas, de las que cabe destacar la Directiva C.E.E. 2000/78 de 27 de noviembre de 2000 del Consejo, sobre establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, transpuesta a nuestro derecho nacional por medio de la ya expresada Ley

51/2003, de 2 de diciembre de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

No obstante esta ingente batería de disposiciones legales destinadas a la más plena integración socio-laboral de los discapacitados, en especial por medio de los CEE, lo cierto es que no se ha ganado aún la batalla a su exclusión social ni se ha potenciado ni garantizado como era de esperar el papel de los Centros Especiales en la dinámica de generación de nuevos puestos de trabajo.

Como advierte la Recomendación Rec. (2006)5 del Comité de Ministros a los Estados miembros, referente al Plan de Acción del Consejo de Europa de las personas con discapacidad en la sociedad (2006-2015), el empleo es un factor primordial de integración social y de independencia económica de todos los ciudadanos en edad de trabajar. Sin embargo, a nadie se le oculta que las tasas de empleo y de actividad de las personas discapacitadas son muy bajas con relación a las personas sin discapacidad. Las políticas encaminadas a aumentar la tasa de actividad deben diversificarse en función de la capacidad de las personas con discapacidad para ocupar un empleo y han de ser completas, con el fin de abordar todos los obstáculos que dificultan su participación en la vida activa. La mejora de la situación del empleo de las personas con discapacidad tendrá un efecto positivo no sólo para estas últimas sino también para los empresarios y para el conjunto de la sociedad.

En este sentido, la citada Recomendación señala que las empresas sociales, en el marco del mercado abierto de trabajo o los talleres protegidos, pueden contribuir al empleo de las personas con discapacidad, a los que se debe procurar medidas de ayuda, tales como dispositivos de empleo protegido (recientemente aprobado por el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio) o asistido, que satisfagan sus necesidades en el mercado abierto de trabajo sin ayudas indirectas; así como ayudas que faciliten el tránsito del empleo protegido hacia el empleo ordinario.

En el trasfondo de estas cuestiones laten diversas dificultades que aún a fecha de hoy dificultan una mayor creación de puestos de trabajo entre la población discapacitada y, al mismo tiempo, una mayor implicación de los Centros Especiales de Empleo.

En ese sentido, son de destacar los datos estadísticos recogidos en el II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2003-2007, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, aprobado en el Consejo de Ministros de 5 de diciembre de 2003, y que resumen de una manera muy aproximada la realidad de la población discapacitada, concluyendo con los siguientes resultados:

1. El 8,7% de la población española (2.339.200 personas) entre los 16 y los 64 años manifiestan tener algún problema de salud o discapacidad.
2. A mayor edad, mayor tasa de discapacidad. Las personas menores de 25 años representan el 6,2% del total; las personas entre 25 y 44 años, el 31,7%, y el grupo de 45 a 64 años, el 62,2%.
3. La tasa masculina de la discapacidad es superior a la tasa femenina (9,4% frente al 8%, respectivamente).
4. De las 2.339.200 personas, el 7,5% son analfabetas, el 51,2% han realizado la educación primaria, el 22,1% ha realizado estudios secundarios de 1ª etapa, y el 19,2% ha completado estudios secundarios o superiores.
5. Sólo el 33,7% (787.000 personas) son personas activas, mientras que la población sin discapacidad representa una tasa de actividad del 70%. Esto es, 2 de cada 3 personas con discapacidad en edad laboral se encuentran inactivos.



6. La tasa de paro de las personas con discapacidad es un 40% superior a la de las personas sin discapacidad. La tasa de paro en las personas discapacitadas alcanza un 15,3%, siendo menor en los hombres (12,8%) que en las mujeres (19,7%) y bastante más elevada que en la población sin discapacidad (11%, de los que el 7,5% son hombres y el 16,2% mujeres).
7. Tres de cada Cuatro personas en edad laboral perciben que tienen o tendrán restricciones en relación con el empleo.
8. Los trabajos no cualificados, ocupaciones en la industria y empleos en servicios son las ocupaciones más frecuentes entre las personas con discapacidad.

De igual manera, el informe señala las causas de las dificultades que afectan a la integración laboral de las personas con discapacidad, esenciales para poder encontrar las soluciones más adecuadas en cada momento:

1. Deficiencias y carencias de formación reglada y falta de experiencia.
2. Existencia de un mal entendido proteccionismo familiar.
3. Precariedad y poca estabilidad en el empleo, así como bajas remuneraciones.
4. Ausencia de servicios específicos de carácter público que ayuden a las personas con discapacidad a insertarse laboralmente.
5. Prejuicios y barreras sociales.
6. Falta de información y sensibilización sobre el funcionamiento de las discapacidades.
7. Inexistencia de coordinación entre los distintos interlocutores institucionales, tanto públicos como privados relacionados con la inserción laboral de las personas con discapacidad.
8. La ausencia de una voluntad decidida de incorporar a todos los agentes sociales en la búsqueda de iniciativas novedosas y de provecho para todos.
9. Falta de accesibilidad al puesto de trabajo.

Por nuestra parte podríamos añadir otro sinfín de causas que, de un modo u otro, entorpecen o, al menos, ralentizan la efectiva realización de las personas discapacitadas de las que la actividad laboral se presenta como esencial. Pero sí hay una que merece nuestro especial interés: la falta de estadísticas fiables que den cuenta de la evolución en la creación de empleo y de Centros Especiales de Empleo.

Las estadísticas oficiosas apuntan que en la actualidad existen alrededor de 1.500 Centros Especiales de Empleo en todo el Estado español, que dan ocupación a una plantilla de más de 45.000 trabajadores con discapacidad. Sin embargo, la última estadística oficial nos arroja cifras comparativas de los años 1998 a 2001, con un total de 1.112 Centros Especiales de Empleo y 30.833 trabajadores discapacitados en el año 2001.

Lo mismo sucede con los contratos de trabajo registrados por CEE y los porcentajes de desempleo entre la población discapacitada.

Téngase en cuenta que la última Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en colaboración con el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) y la Fundación ONCE, por la que se pudo confirmar que un 9 por 100 de la población española (3.528.221 personas) padece algún tipo de discapacidad, data de 1999.

Urge, pues, crear los mecanismos oportunos y la dotación presupuestaria adecuada para que nuestro país cuente con unas estadísticas fiables que permitan un seguimiento puntual y actualizado de todas las incidencias en materia de discapacidades.

Si a todas las anteriores circunstancias añadimos que resultan patentes las carencias de las que adolece nuestro sistema normativo, en especial por lo que se refiere a la necesidad de redefinir las figuras de persona minusválida y Centro Especial de Empleo, se convendrá en lo perentorio que resultan las propuestas recogidas en el presente informe, máxime cuando actualmente se debate en el Congreso de los Diputados una Proposición no de Ley del Grupo Parlamentario Socialista, sobre modificación de la normativa de los Centros Especiales de Empleo (162/000252), presentado el 14/01/2005 y calificado el 19/01/2005, y que posteriormente ha pasado a tramitarse en Comisión (BOCG. Congreso de los Diputados Núm. D-182 de 08/04/2005 Pág.: 3).

Y es que las transformaciones experimentadas por la economía y la sociedad, los constantes cambios tecnológicos y los cambios en los hábitos laborales y en los sistemas de organización del trabajo, junto con la pérdida de los vínculos sociales y familiares, configuran algunas de las múltiples causas de las expresadas reformas.

Junto al inalienable derecho de las personas discapacitadas de poder realizarse mediante un puesto de trabajo en condiciones dignas, que le posibilite un medio de vida e integración, se une la necesidad de reconocer a los CEE su destacado papel de motor en la creación de puestos de trabajo entre la población discapacitada, una de las menos favorecidas y más proclives a su exclusión social y de participación activa en la sociedad.

En cualquier caso, los CEE no están al margen de los procesos convencionales de la economía, ya que producen y venden bienes y servicios, mejoran el entorno, potencian los servicios a las personas y favorecen la calidad de vida de los trabajadores con discapacidad, siendo rentables y competitivos. En definitiva, ofrecen a la sociedad una rentabilidad económica similar a la del resto de las empresas.

Ahora bien, los CEE demandan una amplia y extensa reforma de nuestro ordenamiento jurídico, impulsando un marco legal que posibilite y consolide su desarrollo. Sus actuaciones necesitan instrumentos públicos que compensen los mayores costes y dificultades que deben afrontar para poder ocupar personas con problemas evidentes de exclusión social frente a las empresas de trabajo ordinario. Un marco laboral propio y un régimen fiscal más favorable son necesarios para facilitar sus actuaciones.

Las empresas de inserción, como sin duda lo son los CEE, son iniciativas que combinan la lógica empresarial con metodologías que hacen posible la inclusión de personas en los procesos de inserción laboral en la misma empresa para pasar posteriormente a una empresa ordinaria o a proyectos de autoempleo.

El reciente intento por parte del Gobierno de suprimir las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social por medio del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, que de manera pacífica han venido disfrutando los CEE como compensación a su labor integradora en el mundo laboral de las personas con discapacidad, felizmente frustrado por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre ha supuesto un serio toque de atención sobre la necesidad imperiosa de que las organizaciones que agrupan los intereses de los CEE y, entre ellas, nuestra propia organización, se alineen decididamente por una reforma que garantice el

protagonismo de los CEE, máxime cuando la Disposición final cuarta de la citada Ley 43/2006 señala literalmente lo siguiente:

*“1. El sistema de bonificación mediante porcentajes de las cotizaciones sociales por la contratación de personas con discapacidad por los Centros Especiales de Empleo establecidos en esta Ley será de aplicación desde el 1 de julio de 2006 y hasta tanto no se adopte otra decisión en virtud de la evaluación a la que se refiere el apartado 2 siguiente, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 4 de la disposición transitoria primera (que se refiere a los efectos retroactivos de la bonificación, hasta el 100 por 100, desde el 1 de julio de 2006 y hasta el 30 de diciembre de 2006).*

*2. El Gobierno y las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas, incluidas las del sector de la discapacidad, evaluarán el funcionamiento de las medidas que configuran el conjunto de las políticas de empleo de las personas con discapacidad, con la finalidad de determinar las políticas activas de empleo que se aplicarán en el futuro.*

*3. El Consejo Nacional de la Discapacidad emitirá informe sobre la evaluación a que se refiere esta disposición.”*

Consecuentemente con lo anteriormente expuesto, resulta necesario un esfuerzo colectivo de todas y cada una de las Asociaciones representativas, tanto de personas discapacitadas como de Centros Especiales de Empleo, para impedir que futuras y posibles modificaciones legislativas acaben no sólo con la actual política de bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social, sino que den por agotada la figura esencial del Centro Especial de Empleo, verdadera *alma mater* en la creación de puestos de trabajo y en la aplicación efectiva de los programas de fomento de empleo entre las personas con discapacidad.

## PROPUESTA DE REFORMA

Informe jurídico conteniendo diversas propuestas de modificación de la normativa vigente en materia de Centros Especiales de Empleo y trabajadores discapacitados.

### I. ALCANCE DE LA MODIFICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 41, 42 Y 46 DE LA LEY 13/1982, DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS MINUSVÁLIDOS.

La LISMI nació con el bienintencionado propósito de desarrollar las previsiones constitucionales del art. 49 CE, de modo que por medio de los poderes públicos se habilitaran todos los recursos necesarios para el ejercicio de los derechos de la población discapacitada, constituyéndose el Estado en la obligación de garantizar la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la rehabilitación adecuada, la educación, la orientación, la integración laboral, la garantía de unos derechos económicos, jurídicos sociales mínimos y la Seguridad Social.

Sin embargo, en el transcurso de estos últimos 25 años si bien se han comprobado las bondades de la ley, también se han detectado carencias importantes que, trasladadas al ámbito laboral y muy concretamente al papel llamado a desempeñar por los CEE, suponen un importante obstáculo a un desarrollo más armonioso y real de este tipo de empresas.

En función de lo anterior, las propuestas de modificación de la LISMI se ciñen exclusivamente, sin perjuicio de la necesidad de un debate más profundo sobre otros aspectos de la Ley que merezcan el mismo tratamiento, al contenido de los artículos 41, 42 y 46 y, en concreto, respecto a los siguientes aspectos:

a) Cambio de denominación de minusválido por la de discapacitado.

Entendemos que la denominación Discapacitado o Persona con Discapacidad es más acorde que la de minusválido, tanto por su menor carga negativa como por atender no tanto a la valía de la persona como a su grado de incapacidad. Así se establece, por los demás, en la Disposición adicional octava de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia cuando señala que *“Las referencias que en los textos normativos se efectúan a «minusválidos» y a «personas con minusvalía», se entenderán realizadas a «personas con discapacidad». A partir de la entrada en vigor de la presente Ley, las disposiciones normativas elaboradas por las Administraciones Públicas utilizarán los términos «persona con discapacidad» o «personas con discapacidad» para denominarlas.”*

Esta ha sido, por otra parte, la tendencia de las normas aprobadas en los últimos años al utilizar de manera genérica el término discapacitado o persona con discapacidad.

En tal sentido, si acudimos a las normas internacionales y al derecho comparado, podremos comprobar que el uso del término discapacitado se halla comúnmente extendido. Así:

A. El sistema de clasificación propuesto por la Organización Mundial de la Salud en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (Clasificación Of. Impairments, Disabilities and Handicaps - ICIDH -), adoptado en Ginebra en 1980, distingue tres niveles diferenciados de clasificación de las consecuencias permanentes de la enfermedad según el nivel al que afecten:

- Deficiencia. Es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica y anatómica. El concepto de deficiencia se refiere, pues, a las consecuencias permanentes a nivel orgánico de las enfermedades y accidentes.

- Discapacidad. Es decir, toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. El concepto de discapacidad se refiere, pues, a las consecuencias permanentes de las enfermedades y accidentes a nivel personal.

- Minusvalía. Referida a toda situación desventajosa para un individuo, a consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol normal en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales concurrentes. El concepto de minusvalía, de esta manera, se relaciona con las consecuencias permanentes de las enfermedades y accidentes a nivel social.

Esta clasificación fue objeto de una posterior reforma aprobada el 22 de mayo de 2001, con el nombre de Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, bajo las siglas CIF, en la que se hace mención a:

- Funcionamiento. Como término genérico para designar todas las funciones y estructuras corporales, la capacidad de desarrollar actividades y la posibilidad de participación social del ser humano.

- Discapacidad. Como término genérico que recoge las deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en la capacidad de llevar a cabo actividades y las restricciones en la participación social del ser humano.

- Salud. Como el elemento clave que relaciona a los dos anteriores.

B. En la legislación de los países hispanoamericanos se encuentra extendido el uso del término discapacitado para referirse a las personas que encuentran dificultades de integración social y laboral en igualdad de condiciones, con motivo de impedimentos físicos, sensoriales o psicológicos.

Es el caso, entre otros países, de Costa Rica y su Ley nº 7600, sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad; de Ecuador, con su Ley nº 180 sobre Discapacidades; de Paraguay, con el artículo 58 de su Constitución de 1992; y de Venezuela, con la Ley 1993/08/15, para la Integración de las Personas Incapacitadas.

C. En Estados Unidos es usual el término “persons with disabilities”, en referencia a las múltiples y variadas causas de discapacidad que, temporal o definitivamente, pueden afectar a una persona.

D. En el marco de la Unión Europea, el art. II-86 del Tratado por el que se establece una Constitución para Europa, ratificado por España mediante referéndum celebrado el 20 de febrero de 2005, señala que “La unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad”.

E. En nuestro propio país, existen ejemplos de la práctica extendida del uso indistinto de los términos discapacitado y persona con discapacidad. Por citar algún ejemplo y sin ánimo exhaustivo:

- En el ámbito fiscal, el art. 58.6 del Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas advierte que, a efectos de este Impuesto, tendrán la consideración de discapacitados los contribuyentes que acrediten, en las condiciones que reglamentariamente se establezcan, un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100.

- la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.
- Real Decreto 469/2006, 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.
- Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la ley 51/2003, de 2 de diciembre.
- Real Decreto 1417/2006, de 1 de diciembre, por el que se establece el sistema arbitral para la resolución de quejas y reclamaciones, en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad por razón de discapacidad.
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Por tales motivos, se propone sustituir el calificativo minusválido o persona minusválida por el de discapacitado o persona con discapacidad, tanto en el art. 42 LISMI como en el Real Decreto 2273/1985 y en el Real Decreto 1368/1985.

b) Concreción de la definición de persona discapacitada como sujeto de la relación laboral especial con los CEE.

Estamos en el convencimiento de que una manera de fomentar la creación de puestos de trabajo entre la población discapacitada y, con ella, la apertura de nuevos Centros Especiales de Empleo, consiste en suprimir cualquier mención a la capacidad de trabajo puesta en relación con el porcentaje de la capacidad habitual del trabajador con discapacidad, puesto que distorsiona cuando no dificulta su integración en el mundo laboral por medio del trabajo protegido, abonando a interpretaciones rígidas que no se compadecen con la finalidad propia del Centro Especial de Empleo. Ello obliga a modificar en lo necesario tanto el art. 41 de la LISMI como el art. 2 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio.

c) Inclusión de las personas asimiladas.

Como se sabe, tanto el art. 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad como el Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la ley 51/2003, de 2 de diciembre, asimilan a la condición de discapacitado tanto los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, como los pensionistas de Clases Pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Además, como se comprueba tanto de las reformas operadas en el art. 1 del Real Decreto 2273/1985 como en el art. 1 del Real Decreto 1368/1985, se han incluido, además, como asimilados a quienes se hallan expuestos a un riesgo de exclusión social. La razón de tal propuesta descansa en la naturaleza eminentemente social y tuitiva que caracteriza a los CEE, de modo que puede afirmarse que es el único tipo de empresa destinada hasta ahora a un segmento de la población (discapacitado e incapacitado) que con mayor rigor afronta el problema de la discriminación y el

desempleo. No existe argumento válido que pueda desmerecer el propósito de incluir entre dicho colectivo a quienes por su condición social encuentran mayores dificultades a su plena integración socio-laboral.

Cierto es que existe en debate un Proyecto del Gobierno para regular el régimen de las empresas de inserción (Proyecto de Ley nº 121/000144), pero la configuración legal, estructura, medios y normativa reguladora propia de los CEE los hace propicios para incluir a dicho segmento de la población, procurando una integración social más uniforme y homogénea por medio del trabajo en tales Centros Especiales

El único límite impuesto es que el total de personas en riesgo de exclusión social no alcance el 15% del total de la plantilla del CEE y que transcurridos tres años de contratación temporal sin que se transformen en indefinidos, perderán la condición de asimilados.

#### d) Ajustes Personales y Sociales.

Se ha procedido a concretar la finalidad de tales ajustes, cuyo seguimiento y adecuación quedan en manos de los E.V.O., órganos competentes de las comunidades autónomas o de los que se vienen a denominar como Unidades Asistenciales en el seno de los convenios colectivos de trabajo aplicables de manera exclusiva a los CEE.

## II. ALCANCE DE LA MODIFICACIÓN DEL 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 INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS MINUSVÁLIDOS.

Como se ha apuntado, los CEE constituyen sin duda el motor en la creación y el mantenimiento de puestos de trabajo entre las personas discapacitadas, mucho más allá de lo que sucede con las empresas del mercado ordinario de trabajo y de las Administraciones públicas que sistemáticamente incumplen con los cupos de reserva e, incluso, con las medidas alternativas.

Sin embargo, es preciso modernizar sus estructuras y ampliar los colectivos a los que puede dirigirse, concretando aspectos como la prestación de los ajustes personales y sociales; sustituyendo a los equipos multiprofesionales, vacíos de contenido y de desarrollo reglamentario (como ya pusiera de manifiesto el Tribunal Supremo en su sentencia en unificación de doctrina de 24-12-2001 -Rº 1901/2001. Ponente Excmo. Sr. Luís Gil Suárez), por los Equipos de Valoración y Orientación, los órganos competentes y habilitados en las comunidades autónomas o las Unidades Asistenciales en el seno de los convenios colectivos de trabajo aplicables de manera exclusiva a los CEE. De esta manera se logrará el adecuado control por parte de estos organismos en la aplicación individualizada de los ajustes personales y sociales de una forma efectiva, permitiendo que los propios convenios colectivos de trabajo puedan organizar los medios para ello.

También se ha querido poner en claro que la concesión de la calificación y registro de un CEE se extiende a todos y cada uno de sus centros de trabajo dependientes del mismo, cerrando la ambigüedad hasta ahora existente.

Capítulo a parte merece el interés de nuestra Organización Empresarial en agilizar todas las decisiones y resoluciones en las que intervenga la Administración, tanto en torno a la calificación e inscripción de un CEE, como a la evacuación de informes, o, ya en el terreno propio del Real Decreto 1368/1985, en aspectos tales como duración máxima del contrato para la formación, contrato de trabajo a domicilio, duración del

periodo de prueba en el caso de trabajadores con disminución psíquica, posibilidad de concertar un contrato de trabajo a bajo rendimiento, y supuestos de movilidad funcional y geográfica de trabajadores con discapacidad psíquica. En todos estos supuestos, se propone aplicar el silencio administrativo positivo si es que la Administración no resuelve en el plazo concedido a cada efecto.

Del mismo modo, se propone suprimir las referencias a la existencia o no de ánimo de lucro como condición que favorezca la financiación de los CEE, mencionando que en aquellos supuestos de pérdidas acreditadas que pongan en serio peligro la viabilidad de los mismos, procederá el establecimiento de compensaciones económicas para equilibrar su presupuesto.

En resumen, las modificaciones propuestas se dirigen a concretar el ámbito de actuación de los CEE, dotándoles de mayor flexibilidad y autonomía propia.

### III. ALCANCE DE LA MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO 1368/1985, DE 17 DE JULIO, POR EL QUE SE REGULA LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS Y ASIMILADAS QUE TRABAJEN EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.

Con independencia de extender el ámbito subjetivo de la relación laboral especial a los trabajadores asimilados a que anteriormente hemos hecho mención, y a la necesidad de eliminar toda mención a la capacidad productiva puesta en relación con la capacidad residual derivada del grado de minusvalía, cabe destacar la cita, entendemos que obligada, del sistema de fuentes del derecho por el que se deben regir las relaciones entre los titulares de los CEE y los trabajadores discapacitados y asimilados, incluyendo, de paso, a los convenios colectivos específicos de aplicación exclusiva a los CEE.

Con este propósito, se da carta de naturaleza a la negociación de los interlocutores sociales que debe fructificar en el convenio colectivo de aplicación, único sea cual fuere la actividad del CEE, en cuyo seno se deberán concretar los aspectos más relevantes de la relación sinalagmática entre empresa y trabajador, descartando así la aplicación de convenios colectivos sectoriales ajenos a la naturaleza y fin de este tipo de Centros Especiales o de convenios colectivos donde la regulación sectorial de los CEE aparece junto con otras actividades ajenas - como es el caso del vigente XII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad -.

Asimismo, con la posibilidad de que tales convenios colectivos regulen las funciones que hasta ahora han venido teóricamente asumiendo los Equipos Multiprofesionales, por medio de las nuevas Unidades Asistenciales, se acrecienta la operatividad de éstas, a la par que se eliminan las continuas referencias que con el vigente Real Decreto se efectúa a determinadas decisiones empresariales en el curso de la vigencia del contrato de trabajo, consiguiéndose assimilar la relación laboral a la de la empresa del mercado ordinario de trabajo.

Respecto a este último aspecto, hemos de referirnos nuevamente a la sentencia del Tribunal Supremo, dictada en unificación de doctrina, de 24-12-2001, cuando al resolver sobre la posibilidad de celebrar en el contrato de trabajo un periodo de adaptación de hasta seis meses, advierte con que:

a) El Real Decreto 1368/1985 otorga una notable importancia a la intervención y actuación de los Equipos Multiprofesionales, hasta el punto de que tal intervención se configura como una pieza clave de tal regulación, lo cual difícilmente puede ser



aplicada si se prescinde de tales equipos, o de los organismos que legalmente los sustituyan.

b) Aunque es cierto que, a pesar del tiempo transcurrido desde la promulgación del Real Decreto 1368/1985, no se ha dictado norma alguna regulando la constitución y funcionamiento de los Equipos Multiprofesionales, es indiscutible que la exigencia de su intervención sigue totalmente en vigor y con plena operatividad, como lo demuestra que la reforma operada en dicha norma por el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, mantiene esa intervención con la misma fuerza e intensidad, sin olvidarse que la Disposición Transitoria del citado Real Decreto 1368/1985 se remite a las Unidades de Valoración Médica de Incapacidades para que asuman las funciones de los equipos Multiprofesionales, hasta tanto no se regule al constitución y funcionamiento de éstos.

Ahora bien, lo cierto es que nunca se han desarrollado normativamente los Equipos Multiprofesionales, incumpléndose con el mandato del art. 10 LISMI que daba un plazo de 18 meses al Gobierno para establecer reglamentariamente la composición y funcionamiento de los mismos. La consecuencia ha sido y es que tales equipos brillan por su ausencia y, no obstante, se han venido aplicando las previsiones del Real Decreto 1368/1985 sin su intervención, por cuyo motivo parece razonable prescindir de ellos sin perjuicio de arbitrar otras fórmulas intervencionistas, facultando a los convenios colectivos sectoriales para crear las Unidades Asistenciales con el contenido propio de su función.

En otro orden de cosas y en esa misma línea de simplificación, se elimina la obligación de que los trabajadores a contratar se encuentren inscritos en las oficinas de empleo, salvo que la modalidad contractual a celebrar exija dicho requisito.

También, por lo que respecta a la forma de trabajo, se elimina la remisión del contrato de trabajo por la oficina de empleo al Equipo Multiprofesional, habida cuenta su inoperancia, sin que ello suponga suprimir, antes al contrario, las estadísticas sobre contratos celebrados.

También con referencia al contrato de trabajo, se especifica su objeto en el sentido de señalar que la actividad del trabajador discapacitado o asimilado que presta sus servicios al CEE, tanto puede llevarla a cabo dentro o fuera del recinto de trabajo, y ya sea en régimen productivo como en comisión de servicios, descartando así cualquier interpretación, como se ha dado en la práctica de la Inspección de Trabajo y de los tribunales, de limitar las actividades de dichos trabajadores intra muros del Centro Especial de Empleo y a tan solo actividades productivas.

Por lo que hace a las modalidades de contrato de trabajo que puedan celebrarse, no se pone límite alguno a la celebración de cualquiera de las vigentes, por lo que podrán ser todas aquellas previstas actualmente tanto en el Estatuto de los Trabajadores (arts. 11 a 15) como en sus normas de desarrollo, acabando con interesadas interpretaciones que descartaban la posibilidad de celebrar contratos temporales de fomento del empleo (en sentido contrario al sostenido por Tribunal Supremo en su sentencia de 15 de junio de 2005 - Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2495/2004- declarando la validez de los contratos temporales de fomento del empleo celebrados entre CEE y trabajadores con discapacidad).

Igualmente, se realizan algunos ajustes en la modalidad de contrato para la formación y en del trabajo a domicilio.

También merece destacarse la duración del periodo de adaptación a modo de prueba del trabajador, que será distinta en función de su capacitación profesional, sin que

se condiciones su validez, como hasta ahora, al informe previo del Equipo Multiprofesional, aun cuando sí será necesario tratándose trabajadores con disminución psíquica, por medio del informe elaborado por los E.V.O., órganos competentes de las comunidades autónomas o Unidades Asistenciales de los convenios colectivos de trabajo.

Ya por lo que respecta al contenido de la relación laboral y en línea con el respeto a la consideración debida y eliminación de todo vestigio de discriminación, directa o indirecta, se recoge la obligación de los titulares de los CEE de observar una conducta acorde con tales principios, incluyendo una remisión a los derechos y deberes generales contenidos en los arts. 4 y 5 ET.

En materia de jornada laboral, se suprime la prohibición de realización de horas extraordinarias, salvo para los trabajadores con discapacidad psíquica. Y es que si realmente la función de los CEE es la de integrar al mayor número de trabajadores discapacitados y asimilados, no existe razón alguna para limitarles su derecho al trabajo impidiéndoles prolongar su jornada laboral por medio de las horas extraordinarias con los límites legales actualmente vigentes. En todo caso, la existencia de supuestos particulares que hagan aconsejable su supresión lo será por medio de las evaluaciones de riesgos y de los controles en la adaptación de los puestos de trabajo.

Se suprime igualmente, la intervención de los actualmente vigentes Equipos Multiprofesionales en los supuestos de movilidad funcional y geográfica, lo que en la práctica además de haberse mostrado totalmente inoperante supone un obstáculo sin sentido al *ius variandi* del titular del CEE. Y es que por de pronto tales decisiones vendrán sujetas al control de los requisitos establecidos en los arts. 39 y 40 ET.

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo con motivo de despido disciplinario, se ha creído oportuno reducir el importe de la indemnización cifrándolo en veinte días de salario por año trabajado con un máximo de doce mensualidades. Con tal medida, se adapta la cuantía indemnizatoria a las peculiaridades y características de esta relación laboral especial, a modo y manera de otras relaciones especiales, lo que sin duda contribuirá a fomentar la creación de nuevos puestos de trabajo de los que tan necesitados se encuentran los segmentos de la población afectados.

Para finalizar, se refuerza el papel de las centrales sindicales y organizaciones más representativas para negociar los convenios colectivos de trabajo específicos del sector, los cuales deberán respetar un contenido mínimo referido a los ajustes personales y sociales, adaptaciones en los puestos de trabajo, prevención de comportamientos y actuaciones discriminatorias y adopción de medidas adecuadas para prevenir riesgos laborales.

#### IV. ALCANCE DE LA MODIFICACIÓN DEL ART. 6, APARTADO 3 DE LA LEY 43/2006, DE 29 DE DICIEMBRE, PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO.

Como reza la exposición de motivos de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, el *“Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo”*, alcanzado entre Gobierno, Patronal y Sindicatos en tanto que plasmación del consenso entre las partes, constituye un punto de equilibrio que se orienta en la dirección de apoyar y sostener la creación de empleo así como mejorar el funcionamiento del mercado laboral y la estabilidad del empleo.

Las medidas que incluye el Acuerdo se dirigen, por tanto, a afrontar los desequilibrios de nuestro mercado de trabajo, insuficiente volumen de empleo y elevada temporalidad, pudiéndose agrupar tales medidas en tres grandes capítulos.

En primer lugar, el Acuerdo contiene medidas dirigidas a impulsar y apoyar el empleo, la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo, bonificando y estimulando los nuevos contratos indefinidos y reduciendo las cotizaciones empresariales al Fondo de Garantía Salarial y por desempleo, centradas estas últimas en el empleo estable.

En segundo lugar el Acuerdo incluye medidas para limitar la utilización sucesiva de contratos temporales, así como para introducir mayor transparencia en la subcontratación de obras y servicios entre empresas cuando comparten un mismo centro de trabajo. Se contempla también el refuerzo de los recursos humanos y materiales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, articulando la participación de los interlocutores sociales en la definición de sus objetivos y programas.

En tercer lugar, se acuerdan medidas destinadas, por una parte, a potenciar la eficiencia de las políticas activas de empleo y la capacidad de actuación del Sistema Nacional de Empleo, y, por otra, a mejorar la protección de los trabajadores ante la falta de empleo, tanto en materia de protección por desempleo como en las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

Dicho lo anterior, sabido es que dentro de tales medidas de fomento del empleo se hace especial mención al colectivo de personas discapacitadas y asimiladas, y el establecimiento de importantes bonificaciones a favor tanto de la contratación laboral por las empresas ordinarias como por los Centros Especiales de Empleo.

Con respecto a estos últimos, el art. 2.3 señala textualmente que: *“No obstante lo establecido en el apartado anterior, cuando se trate de trabajadores con discapacidad, que reúnan los requisitos a que se refiere su último párrafo, contratados por un Centro Especial de Empleo, mediante un contrato indefinido o temporal, incluidos los contratos formativos, se aplicarán las bonificaciones del 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta. La misma bonificación se disfrutará por los Centros Especiales de Empleo en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinidos de los contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.”*

De esta manera, se enmendaba el craso error en que incurrió el legislativo cuando por medio del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo se derogaba la normativa que permitía la bonificación en el 100 por 100 de las cuotas a la Seguridad Social a favor de los Centros Especiales de Empleo (Disposición derogatoria única, apartado 2, letra b).

Ahora bien, el art. 6 de la citada Ley establece una serie de exclusiones para poder acceder a las bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social que incluye los contratos de trabajo celebrados por los Centros Especiales de Empleo con sus trabajadores discapacitados y asimilados (art. 6.3), de modo que como ya se cuidó de advertir CONACEE a sus asociados, las bonificaciones del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad

profesional y las cuotas de recaudación conjunta por la contratación de trabajadores discapacitados que presten sus servicios en los CEE, no serán de aplicación en los siguientes casos:

1. Contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido (art. 6.1.c., en relación con el art. 6.3 de la Ley 43/2006).

2. Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo (art. 6.1.d., en relación con el art. 6.3 de la Ley 43/2006).

3. Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un periodo de doce meses de las bonificaciones para CEE. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo (art. 6.2, en relación con el art. 6.3 de la Ley 43/2006).

Así pues, salvo que el trabajador proceda de otra empresa o CEE en que su contrato de trabajo de duración determinada se haya extinguido por expiración de, tiempo convenido, los CEE deberán poner especial celo y precaución al momento de proceder a contratar a sus trabajadores discapacitados para poder aplicarse la bonificación en cuotas a la Seguridad Social de los mismos, lo que impone reclamar del futuro trabajador un informe de vida laboral para comprobar la última empresa en la que trabajó, así como copia del último contrato de trabajo y de la causa de su baja en la Seguridad Social, haciéndole incluso firmar una declaración jurada de no estar incurso en las causas que previene la ley para que el CEE quede excluido de dicha bonificación; o bien, exigirle al trabajador una certificación de la última empresa donde estuvo trabajando, comprensiva de todos estos extremos.

Resulta evidente que estas exclusiones, referidas a las contrataciones celebradas por los Centros Especiales de Empleo, pueden tener un efecto perverso y contrario al pretendido por el legislador de fomentar la creación de empleo entre la población discapacitada, en especial si atendemos a que las últimas estadísticas apuntan a que tres de cada 10 trabajadores con discapacidad están desocupados.

Es por tal razón que se propone, modificando en lo necesario el art. 6.3 de la ley, que dichas exclusiones no afecten a las contrataciones de trabajadores con discapacidad, ya sea por medio de una empresa ordinaria o de un Centro Especial de Empleo, con lo que conseguirá una verdadera política de fomento de la ocupación en un segmento de la población tan duramente castigado por el desempleo y los escasos niveles de contratación.

#### V. ALCANCE DE LA MODIFICACIÓN DEL ART. 82.1 DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2004, DE 5 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY REGULADORA DE LAS HACIENDAS LOCALES Y ANEXO I DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1175/1990, DE 28 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBAN LAS TARIFAS Y LA INSTRUCCIÓN DEL IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

Es un hecho notorio que los CEE deben acudir a la aplicación de epígrafes del Impuesto sobre Actividades Económicas (en adelante, IAE) por asimilación - habitualmente el 952 - debiendo, además, tributar por dicho impuesto, si bien como es sabido y en virtud originariamente de la Ley 51/2002 y, posteriormente, del art. 82.1 c) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, con efectos de 1 de enero de 2003, quedan exentas todas aquellas personas físicas y jurídicas cuya cifra de negocios no supere el millón de euros. Exención que se extiende a las asociaciones y fundaciones de disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales, sin ánimo de lucro, por las actividades de carácter pedagógico, científico, asistenciales y de empleo que para la enseñanza, educación, rehabilitación y tutela de minusválidos realice. Están también exentas las entidades sin fines lucrativos para las explotaciones económicas que estén exentas del impuesto sobre sociedades (art. 15.2 de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo).

Paralelamente, existen bonificaciones del 95% de la cuota del IAE que benefician a las cooperativas, uniones, federaciones y confederaciones de las mismas (art. 34 de la Ley 20/1990, de Régimen Fiscal de Cooperativas).

Pero independientemente de los límites existentes para considerar exento del IAE a un CEE, lo cierto es que no existe un epígrafe específico en que encuadrar a este tipo de Centros Especiales, con lo que deben darse de alta en tantos epígrafes como actividades distintas lleven a cabo en la explotación de su negocio. Así, en la práctica, cuando los CEE acuden a un concurso público, la Administración les exige darse de alta en todos y cada uno de los epígrafes correspondientes a cada una de las actividades objeto del concurso, no admitiendo el genérico del epígrafe 952 (“Asistencia y servicios sociales para niños, jóvenes, disminuidos físicos y ancianos, en centros no residenciales”), lo que supone un considerable coste económico que dificulta la función social e integradora que la ley otorga a los Centros Especiales de Empleo.

Es por ello que se proponen las modificaciones pertinentes en orden a crear un nuevo epígrafe del IAE, el 953 dedicado a los Centros Especiales de Empleo, declarándolos además exentos de tributación.

#### VI. ALCANCE DE LA MODIFICACIÓN DEL ART. 4 DE LA ORDEN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES DE 16 DE OCTUBRE DE 1998, POR LA QUE SE ESTABLECEN LAS BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN DE LAS AYUDAS Y SUBVENCIONES PÚBLICAS DESTINADAS AL FOMENTO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS MINUSVÁLIDOS EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y TRABAJO AUTÓNOMO.

Para finalizar las propuestas de modificación legislativa relacionadas con los CEE, se hace preciso actualizar el importe de las cuantías de las ayudas contempladas en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y

subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en Centros Especiales de Empleo y trabajo autónomo.

Como es sabido, dicha norma tiene por objeto facilitar la integración laboral de los minusválidos, mediante las ayudas y subvenciones previstas en la misma.

La aprobación de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, supuso formalmente la derogación de las referencias a las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, por la contratación de trabajadores con discapacidad contenidas en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998 (Disposición derogatoria única, apartado 2), aunque manteniéndose en vigor el resto de ayudas o subvenciones.

Pues bien, el dilatado transcurso de tiempo desde la aprobación de la citada Orden Ministerial, la variación de los índices de precios al consumo y la necesidad de continuar fomentando adecuadamente la creación de más y nuevos puestos de trabajo entre la población discapacitada por medio de los Centros Especiales de Empleo, aconseja - como así sucediera cuando aquella derogó el Programa V, «Integración laboral de los minusválidos en Centros Especiales de Empleo y trabajo autónomo» de la Orden de 21 de febrero de 1986, por la que se establecen diversos programas de apoyo a la creación de empleo («Boletín Oficial del Estado» del 27), así como la Sección B, Programa V, del artículo único de la Orden de 22 de marzo de 1994 (Boletín Oficial del Estado de 12 de abril), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones del referido Programa-actualizar: a) el importe de las subvenciones por puesto de trabajo creado con carácter estable; b) el importe de las subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas; c) los importes de las ayudas para asistencia técnica e inversión fija en proyectos de interés social; d) las cuantías destinadas a la subvención parcial de intereses de los préstamos obtenidos de entidades de crédito, públicas o privadas por puesto de trabajo creado con carácter estable; e) el importe de la subvención para inversión en capital fijo.

A tal efecto, se propone duplicar el importe de las citadas subvenciones y ayudas recogidas en la Orden de 16 de octubre de 1998, autorizando al Gobierno para que anualmente se incrementen en el mismo porcentaje que el Índice de Precios al Consumo dado a conocer por el Instituto Nacional de Estadística.

## TEXTOS LEGISLATIVOS MODIFICADOS

### PROPUESTA DE MODIFICACIÓN

Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los **Discapacitados**

Artículo 41.

1. Podrán ser empleados en los Centros Especiales de Empleo, aquellas personas discapacitadas y asimiladas que acrediten su minusvalía o situación asimilada, regulándose sus condiciones de trabajo por la correspondiente norma reguladora de la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que Presten sus servicios en Centros Especiales de Empleo.

2. Cuando la afectación de la minusvalía impida realizar una actividad por cuenta ajena a favor de un Centro Especial de Empleo, en las condiciones mínimas de rendimiento y seguridad permisibles, las personas discapacitadas podrán acceder en su caso a los Centros Ocupacionales previstos en el Título VIII de esta Ley.

Artículo 42.

1. Los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar una actividad tanto productiva como de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores discapacitados y asimilados; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad o asimiladas, al régimen de trabajo ordinario, a cuyo fin se habilitarán las ayudas y subvenciones adecuadas a tal finalidad.

2. A los efectos contemplados en la presente ley, se considerarán trabajadores asimilados:

a) Los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de Clases Pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, en los términos a que se refiere el Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre.

b) Las personas en situación de exclusión social, incluidas en los siguientes colectivos:

- Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.
- Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el apartado anterior, por alguna de las siguientes causas:
  - o Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.

- Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de instituciones de protección de menores.
- Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
- Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.

Consecuentemente, cualquier mención a discapacitado o trabajador discapacitado se entenderá efectuada igualmente tanto a las personas o trabajadores afectados de una incapacidad permanente en los grados expresados en el párrafo anterior, a como a las personas en situación de exclusión social reconocida.

3. La plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por el mayor número de trabajadores discapacitados y asimilados que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 % de aquella. A estos efectos no se contemplará el personal no discapacitado dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.

A estos efectos, los trabajadores en riesgo de exclusión social contratados para realizar actividades en el Centro Especial de Empleo, no podrán suponer más del 15 por 100% del total de los trabajadores discapacitados y asimilados vinculados al mismo.

Las personas asimiladas pertenecientes al colectivo de personas en situación de exclusión social, perderán dicha condición si estando vinculados al Centro Especial de Empleo mediante contratos de trabajo de duración determinada, transcurridos tres años desde el inicio de los mismos no se hubiera llevado a cabo su conversión en contratos de trabajo de duración indefinida.

Se entenderán por servicios de ajuste personal y social todos aquellos de naturaleza rehabilitadora, terapéutica e integradora que procuren al trabajador discapacitado o asimilado del Centro Especial de Empleo su incorporación laboral al régimen de trabajo ordinario, superando sus dificultades de integración social, cultural, deportiva y una mejor adaptación de su relación social.

#### Artículo 46.

Corresponderá a los Equipos de Valoración y Orientación, órganos competentes en las Comunidades Autónomas o, en cualquier caso, a las Unidades Asistenciales previstas en los convenios colectivos de trabajo de aplicación, el seguimiento y adecuación de los servicios de ajuste personal y social de aplicación a en los Centros Especiales de Empleo.



### PROPUESTA DE MODIFICACIÓN

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 **Discapacitado**.

## CAPÍTULO I.

### CONCEPTO, ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.

#### Artículo 1.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar **una actividad tanto productiva como de servicios**, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores **discapacitados y asimilados**, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de **personas con discapacidad o asimiladas**, al régimen de trabajo **ordinario**, a cuyo fin se habilitarán las ayudas y subvenciones adecuadas a tal finalidad.

A los efectos contemplados en el presente Real Decreto, se considerarán trabajadores asimilados:

a) Los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de Clases Pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, en los términos a que se refiere el Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre.

b) Las personas en situación de exclusión social, incluidas en los siguientes colectivos:

- Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.
- Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el apartado anterior, por alguna de las siguientes causas:
  - o Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
  - o Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de instituciones de protección de menores.
- Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
- Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.

- Mujeres víctimas de violencia de género.

Consecuentemente, cualquier mención a discapacitado o trabajador discapacitado se entenderá efectuada igualmente tanto a las personas o trabajadores afectados de una incapacidad permanente en los grados expresados en el párrafo anterior, a como a las personas en situación de exclusión social reconocida.

La plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por el mayor número de trabajadores discapacitados y asimilados que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 % de aquélla.

A estos efectos, los trabajadores en riesgo de exclusión social contratados para realizar actividades en el Centro Especial de Empleo, no podrán suponer más del 15 por 100% de los trabajadores discapacitados y asimilados vinculados al mismo.

#### Artículo 2.

Sin perjuicio de la función social que los Centros Especiales de Empleo han de cumplir y de sus peculiares características, su estructura y organización se ajustará a los de las **empresas de trabajo ordinario**.

#### Artículo 3.

Por servicios de ajuste personal y social, se entenderán todos aquellos de naturaleza rehabilitadora, terapéutica e integradora que procuren al trabajador discapacitado o asimilado del Centro Especial de Empleo su incorporación laboral al régimen de trabajo normal, superando sus dificultades de integración social, cultural, deportiva y una mejor adaptación de su relación social.

Corresponderá a los Equipos de Valoración y Orientación, órganos competentes en las Comunidades Autónomas o, en cualquier caso, a las Unidades Asistenciales previstas en los convenios colectivos de trabajo de aplicación, el seguimiento y adecuación de los servicios de ajuste personal y social de aplicación a en los Centros Especiales de Empleo.

#### Artículo 4.

En ningún caso tendrán la consideración de Centros Especiales de Empleo los Centros Ocupacionales definidos en el artículo 53 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, ni los centros reconocidos de educación especial que dispongan de aulas o talleres para el aprendizaje profesional de los **discapacitados** en ellos integrados.

## CAPÍTULO II. CARÁCTER DE LOS CENTROS.

#### Artículo 5.

- a. Según su titularidad, los Centros Especiales de Empleo podrán tener carácter público o privado. Se entenderán de carácter públicos los Centros Especiales participados por las Administraciones públicas, con capital público, o cuya finalidad o actividad sea declarada de interés público por medio del procedimiento que reglamentariamente se establezca al efecto.

- b. Atendiendo a la aplicación de sus posibles beneficios, los Centros podrán carecer o no de ánimo de lucro, según que aquellos repercutan en **un mínimo del 75%** en la propia institución o se aproveche parte de ellos en otra finalidad distinta que haya de cubrir la entidad titular del mismo.

### CAPÍTULO III. CREACIÓN, CALIFICACIÓN E INSCRIPCIÓN.

#### Artículo 6.

Los Centros Especiales de Empleo podrán ser creados por las administraciones públicas, bien directamente o en colaboración con otros organismos, por entidades, o por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios, conforme a lo señalado en el artículo 2.2 en relación con el artículo 3 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los discapacitados que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

#### Artículo 7.

La creación de Centros Especiales de Empleo exigirá 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. Para que pueda efectuarse la calificación e inscripción, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

1. Acreditación de la personalidad del titular.
2. Justificar mediante el oportuno estudio económico las posibilidades de viabilidad y subsistencia del Centro, en orden al cumplimiento de sus fines.
3. **La previsión de estar constituida su plantilla por trabajadores discapacitados o asimilados conforme a lo señalado en el artículo 1, con contrato de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, suscrito con cada uno de ellos, conforme al Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio.**
4. La previsión de tener en plantilla al personal técnico y de apoyo en posesión de las titulaciones profesionales adecuadas, que la actividad del Centro precise.

**La administración competente deberá resolver en un plazo máximo de tres meses la solicitud de calificación e inscripción en el registro de los Centros Especiales de Empleo, transcurrido el cual sin que recaiga resolución expresa los interesados podrán entender estimada su solicitud por silencio administrativo.**

**La calificación e inscripción concedida a un Centro Especial de Empleo será la misma para cuantos otros centros de trabajo dependientes de aquél, puedan establecerse con posterioridad por su titular, siempre que se encuentren ubicados en la misma circunscripción territorial sobre la que ejerza competencias la administración otorgante y se dediquen a igual o similar actividad, a cuyo efecto deberá notificarse al órgano administrativo competente para su conocimiento.**

#### CAPÍTULO IV. DE LOS TRABAJADORES.

##### Artículo 8.

Podrán incorporarse como trabajadores a los Centros Especiales de Empleo tanto las personas con discapacidad como las personas asimiladas, definidas en el artículo 1 de la presente norma, en el marco de la relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio.

#### CAPÍTULO V. GESTIÓN.

##### Artículo 9.

Los Centros Especiales de Empleo vendrán obligados a realizar una gestión sujeta a las mismas normas y requisitos que los que afectan a cualquier empresa del sector a que pertenezcan, **sin perjuicio de sus especiales características, estructura, objetivos y organización.**

#### CAPÍTULO VI. FINANCIACIÓN.

##### Artículo 10.

La financiación de los Centros Especiales de Empleo se cubrirán con:

- a. Las aportaciones de los titulares de los propios Centros.
- b. Las aportaciones de terceros.
- c. Los beneficios o parte de los mismos que se puedan obtener de la actividad del Centro.
- d. Las ayudas que para la creación de los Centros Especiales de Empleo puedan establecer los programas de fomento del empleo.
- e. Las ayudas de mantenimiento a que pueden acceder como consecuencia de los programas de apoyo al empleo, establecidos por las administraciones públicas y consistentes en:
  - o Subvención por puesto de trabajo ocupado por **discapacitado o asimilado.**
  - o Bonificación de la cuota empresarial a la seguridad social.
  - o Subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas.

Las ayudas de los apartados d) y e), se graduarán en función de la rentabilidad económica del Centro y para su concesión deberán cumplir las exigencias que los respectivos programas establezcan al efecto. **Igualmente, serán tenidas en consideración las siguientes circunstancias: aplicación individualizada de los programas de ajuste personal y social; adaptaciones y eliminación de obstáculos físicos y arquitectónicos en los puestos de trabajo y en sus accesos; fomento de la igualdad de trato entre trabajadoras y trabajadores; políticas activas de no discriminación en el trabajo; y compromiso de integración de los trabajadores**

discapacitados y asimilados al régimen de trabajo ordinario, condicionado a que se hayan percibido ayudas y subvenciones adecuadas a tal finalidad.

Artículo 11.

Las administraciones públicas podrán establecer, mediante convenio con los propios Centros o con el sector, compensaciones económicas destinadas a equilibrar su presupuesto, cuando los Centros Especiales de Empleo **acrediten pérdidas que pongan en serio y objetivo peligro su viabilidad.**

## CAPÍTULO VII. CONVENIO.

Artículo 12.

Los convenios a que hace referencia el artículo anterior, suscritos con los Centros Especiales de Empleo o con el sector, exigirán para acreditar su procedencia, que el Centro o el sector demuestre suficientemente la necesidad de la compensación económica que lo motiva a través de la presentación de:

- Memoria explicativa.
- Presupuestos de ingresos y gastos.
- Cualquier otra documentación que permita el conocimiento de su situación económica.

Y cuando se trate de Centros en funcionamiento, además:

- Balances de situación de los mismos, y
- Cuenta de explotación.

A la vista de dicha documentación, la administración pública de quien se solicite la compensación, podrá disponer la práctica de una asistencia técnica destinada a la verificación de la situación real del Centro o Centros, en todos sus aspectos, a la identificación de la función social que cada uno de ellos realice y a la valoración de los servicios de ajuste personal y social que preste el Centro a los **trabajadores discapacitados y asimilados.**

Para determinar la cuantía de la compensación, se tendrá en cuenta:

- a. La actividad, dimensión, estructura y gerencia del Centro.
- b. La composición de su plantilla, con atención especial a la naturaleza y grado de minusvalía **o incapacidad** de sus componentes, en relación con su capacidad de adaptación al puesto de trabajo que desempeñen.
- c. La modalidad y condiciones de los contratos suscritos con los trabajadores de la plantilla del Centro, **discapacitados o no y asimilados.**
- d. Las variables económicas que concurran en el Centro en relación con su objetivo y función social.
- e. Los servicios de ajuste personal y social que preste el Centro a sus trabajadores **discapacitados y asimilados.**

## CAPÍTULO VIII. SEGUIMIENTO Y CONTROL.

### Artículo 13.

Cuando los Centros Especiales de Empleo reciban de las administraciones públicas subvenciones o ayudas o cualquier tipo de compensación económica, cualquiera que sea su naturaleza, vendrán obligados a presentar anualmente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o a la comunidad autónoma que corresponda, según sea uno u otra el órgano concedente, una memoria comprensiva de los siguientes extremos:

- Titularidad del Centro.
- Ubicación.
- Actividad principal y complementaria.
- Composición de su plantilla.

Documentación económica:

- Liquidación del presupuesto.
- Balance de situación.
- Cuenta de explotación.
- Proyecto de presupuesto del ejercicio siguiente.
- Cumplimiento de sus objetivos económicos y de ajuste personal y social.

Presentada la memoria anterior, la Administración competente queda obligada a comunicar al Centro Especial de Empleo en un plazo máximo de dos meses desde su presentación, informe sobre el resultado final de los extremos y documentación aportada, que deberá ser positivo o negativo en función de haberse cumplido con los requisitos exigidos. En cualquier caso, de observarse alguna omisión, se requerirá al Centro Especial para que proceda a subsanarla, concediéndosele a tal efecto un plazo de diez días.

Transcurrido el plazo para emitir el informe de resultado sin haberse verificado, se entenderá positivo por silencio administrativo.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realizará no solo el seguimiento de las ayudas concedidas, sino también la fiscalización de la total marcha del Centro, a través de las direcciones provinciales de trabajo respectivas y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, correspondiendo también esta función a las comunidades autónomas, a través de sus órganos respectivos, cuando hayan sido objeto de transferencia a favor de las mismas.

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Los Centros Especiales de Empleo actualmente inscritos en el registro de la unidad administradora del fondo nacional de protección al trabajo, deberán, en el plazo de tres meses, a contar de la entrada en vigor de este Real Decreto, solicitar del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de las comunidades autónomas, cuando sean titulares de esta competencia, la conversión o transformación de la inscripción de que actualmente son titulares.

2. Los Centros Especiales de iniciación productiva actualmente inscritos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrán solicitar su calificación e inscripción

como Centros Especiales de Empleo en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del presente Real Decreto, quedando sin efecto su actual inscripción al finalizar el referido plazo.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

Queda derogado el punto 3.2, relativo a los Centros Especiales de iniciación productiva, de la orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 16 de marzo de 1983.

#### DISPOSICIÓN FINAL.

Se faculta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de este Real Decreto, que entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*.

Dado en Madrid a .....

- Juan Carlos R. -

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, .....

## PROPUESTA DE MODIFICACIÓN

Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas discapacitadas y asimiladas que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

#### Artículo 1. Ámbito de aplicación y exclusiones.

Uno. El presente Real Decreto regula la relación laboral de carácter especial existente entre los **trabajadores discapacitados y asimilados** y los Centros Especiales de Empleo, prevista en el artículo 41 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

Dos. A los efectos contemplados en el presente Real Decreto, quedan asimilados a la condición de trabajadores discapacitados:

a) Los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de Clases Pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, en los términos a que se refiere el Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre.

b) Las personas en situación de exclusión social, incluidas en los siguientes colectivos:

- Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.
- Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el apartado anterior, por alguna de las siguientes causas:
  - o Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
  - o Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de instituciones de protección de menores.
- Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
- Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.
- Mujeres víctimas de violencia de género.

Consecuentemente, cualquier mención a discapacitado o trabajador discapacitado se entenderá efectuada igualmente tanto a las personas o trabajadores afectados de una incapacidad permanente en los grados expresados en el párrafo anterior, como a las personas en situación de exclusión social reconocida.



La situación de asimilación se acreditará:

- a) Con respecto a los pensionistas de la Seguridad Social, mediante Resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconociendo la condición de pensionista por Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez.
- b) Con respecto a los pensionistas de Clases Pasivas, por medio de Resolución del Ministerio de Economía y Hacienda o del Ministerio de Defensa reconociendo una pensión de jubilación o retiro por Incapacidad Permanente para el servicio o inutilidad.
- c) Con respecto a las personas en situación de exclusión social, a través de Resolución de los Servicios Sociales Públicos competentes en cada Comunidad Autónoma. Por lo que se refiere a las mujeres víctimas de violencia de género, se acreditará con la orden de protección a favor de la víctima; excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Tres. Quedan excluidas de su ámbito de aplicación las relaciones laborales existentes entre los Centros Especiales de Empleo y el personal **no discapacitado** que preste sus servicios en dichos Centros y la de los trabajadores discapacitados y asimilados que presten sus servicios en otro tipo de empresas.

#### Artículo 1 bis. Fuentes de la relación laboral.

Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral de carácter especial que se establece entre los trabajadores discapacitados y los Centros Especiales de empleo para los que trabajan se regulan:

- a) Por las disposiciones de este Real Decreto.
- b) Por los convenios colectivos específicos de aplicación exclusiva a los Centros Especiales de Empleo.
- c) Por la voluntad de las partes, expresada en el contrato de trabajo, que deberá respetar lo dispuesto en las disposiciones y convenios colectivos anteriormente citados.

#### Artículo 2. Sujetos de la relación laboral.

Uno. A los efectos del presente Real Decreto son trabajadores:

- a) Las personas que, teniendo reconocida una discapacidad física, sensorial o psíquica en grado igual o superior al 33 %, presten sus servicios laborales por cuenta y dentro de la organización de los Centros Especiales de Empleo conforme a lo establecido en los artículos 41 y 42, respectivamente, de la Ley de Integración Social de los Minusválidos.

La determinación del grado de minusvalía se llevará a cabo mediante resolución motivada por los Equipos de Valoración y Orientación, de los órganos competentes en las Comunidades Autónomas o, en cualquier caso, a través de las Unidades Asistenciales previstas en los convenios colectivos de trabajo de aplicación resolución motivada, aplicándose los correspondientes baremos establecidos en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento,

declaración y calificación del grado de minusvalía, o en la correspondiente norma reglamentaria que pueda sustituirla.

b) Quienes tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de Clases Pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

c) Las personas en situación de exclusión social, incluidas en los colectivos a que hace mención el art. 1. Dos, letra b) de la presente norma.

Dos. Son empresarios a dichos efectos las personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes que, calificados e inscritos como Centros Especiales de Empleo al amparo de lo contemplado en el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, sus titulares reciben la prestación de servicios de los trabajadores a que se refiere el número anterior.

### Artículo 3. Capacidad para contratar.

Podrán concertar este tipo de contratos por si mismos, de conformidad con lo establecido en los artículos 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, las personas que tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil, o las que, aun teniendo capacidad de obrar limitada, hubieran obtenido la correspondiente autorización, expresa o tácita, de quien ostentara su representación legal.

### Artículo 4. Acceso al empleo.

Uno. Los **discapacitados y asimilados** que deseen acceder a un empleo en un Centro Especial de Empleo, **podrán** inscribirse en las correspondientes oficinas de empleo. Estas oficinas clasificarán a los demandantes de empleo protegidos en razón al tipo y grado de minusvalía de que estuvieran afectos y al grado de capacidad de trabajo que se les hubiera reconocido por los **Equipos de Valoración y Orientación o demás órganos competentes y, tratándose de personas asimiladas, atendiendo al grado de incapacidad permanente declarada por la Entidad gestora competente o al colectivo a que puedan pertenecer como personas en situación de exclusión social.**

Dos. Los titulares de los Centros Especiales de Empleo **podrán** solicitar de la correspondiente oficina de empleo los trabajadores **discapacitados y asimilados** que pretendan emplear, describiendo detalladamente en las ofertas que formulen **la naturaleza y grado de su discapacidad, incapacidad permanente, o colectivo de entre las personas con riesgo de exclusión social**, los puestos de trabajo que vayan a cubrir, las características técnicas de los mismos y las circunstancias personales y/o profesionales que deben reunir los trabajadores.

Recibidas **aquellas** ofertas, la oficina de empleo **podrá recabar** de los **Equipos de Valoración y Orientación, órganos competentes en las Comunidades Autónomas o, en su caso, de las Unidades Asistenciales previstas en los convenios colectivos de trabajo de aplicación**, informe sobre los trabajadores que, encontrándose inscritos como demandantes de empleo, se adecuen a las características del puesto de trabajo. La oficina de empleo facilitará a las empresas **en un plazo máximo de diez días, una relación detallada** de los trabajadores que estén en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo de que se trate.

#### Artículo 5. Forma del contrato de trabajo.

El contrato deberá formalizarse por escrito en el modelo que se establezca y se presentará para su registro en la Oficina de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su celebración.

#### Artículo 6. Objeto del contrato.

Uno. El trabajo que realice el trabajador **discapacitado** en los Centros Especiales de Empleo deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del trabajador, en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo. **Consecuentemente, dicha actividad, que podrá llevar a cabo tanto dentro como fuera del recinto de trabajo del Centro Especial de Empleo, podrá ser tanto productiva como de servicios, sin que quepa discriminación alguna, ya sea directa o indirecta, respecto a la que pudiera llevarse a cabo en cualquier otra empresa.**

Dos. Con el fin de garantizar que el trabajo se adecue en todo momento a las características personales y profesionales del trabajador **discapacitado** y valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, **los Equipos de Valoración y Orientación, órganos competentes en las Comunidades Autónomas o, en su caso, Unidades Asistenciales previstas en los convenios colectivos de trabajo de aplicación, podrán someterlos a revisión, al menos con una periodicidad de dos años. Si como consecuencia de la revisión se observara que el trabajo que realiza el trabajador supone un grave riesgo para su salud, deberán declarar la inadecuación del mismo, debiendo pasar en ese caso el trabajador a ocupar otro puesto adecuado a sus características dentro del propio Centro y de no ser ello posible cesarán en la prestación de servicios, en las condiciones previstas en el artículo 16.**

En el supuesto de que el riesgo quedase constatado con anterioridad a la revisión periódica **anteriormente expresada**, se procederá de la misma forma, dando cuenta de ello inmediatamente a los **Equipos de Valoración y Orientación, órganos competentes en las Comunidades Autónomas o, en su caso, Unidades Asistenciales previstas en los convenios colectivos de trabajo de aplicación.**

#### Artículo 7. Modalidades del contrato.

Uno. Los contratos que concierten los Centros Especiales de Empleo podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades del contrato de trabajo previstas en el Estatuto de los Trabajadores **y en sus normas de desarrollo.**

Dos. El contrato para la formación se ajustará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con las peculiaridades siguientes:

- a. La duración máxima del contrato podrá ampliarse previo informe favorable del **Equipo de Valoración y Orientación, órganos competentes en las Comunidades Autónomas o, en su caso, a las Unidades Asistenciales previstas en los convenios colectivos de trabajo de aplicación** cuando, debido al grado de discapacidad y demás circunstancias personales y profesionales del trabajador, éste no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de cuatro años. **El expresado informe deberá emitirse en el plazo máximo de cinco días desde la solicitud del Centro Especial de Empleo, transcurrido el cual se entenderá estimado por silencio administrativo.**

- b. Los contenidos formativos deberán ser informados favorablemente por el Equipo de Valoración y Orientación, órganos competentes en las Comunidades Autónomas o, en su caso, a las Unidades Asistenciales previstas en los convenios colectivos de trabajo de aplicación, informe que deberá ser emitido en el mismo plazo y con los mismos efectos expresados en el apartado anterior.
- c. El tiempo dedicado a la formación teórica podrá alcanzar hasta un límite máximo de dos tercios. No se requerirá la fijación de tiempo dedicado a la formación teórica cuando el contrato se concierte con un discapacitado psíquico cuyo grado de minusvalía no le permita realizar aquélla.
- d. Respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficioso.

Tres. El contrato de trabajo a domicilio se ajustará a lo previsto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

- a. No se podrá utilizar esta modalidad para la contratación de minusválidos psíquicos.
- b. El Equipo de Valoración y Orientación, órganos competentes en las Comunidades Autónomas o, en su caso, a las Unidades Asistenciales previstas en los convenios colectivos de trabajo de aplicación deberá informar previamente a la formalización del contrato sobre la adecuación del trabajo concreto a las características personales y profesionales del trabajador, en los términos recogidos en el artículo 6 de este Real Decreto, especificando las repercusiones sobre la citada adecuación de la realización del trabajo a domicilio. El expresado informe deberá emitirse en el plazo máximo de cinco días desde la solicitud del Centro Especial de Empleo, transcurrido el cual se entenderá estimado por silencio administrativo.

Asimismo, anualmente aquéllos realizarán el seguimiento sobre la adecuación del trabajo a las características del trabajador y su contribución a la mejora de la adaptación personal y social en vistas a su integración en el mercado ordinario de trabajo.

- c. En el contrato se harán constar expresamente las adaptaciones técnicas que resulten necesarias para la realización de la actividad laboral, así como los servicios de ajuste personal y social que el Centro Especial de Empleo pone a disposición del trabajador discapacitado contratado a domicilio.

## CAPÍTULO II. CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL.

Artículo 8. Principios generales de la organización del trabajo.

Uno. El titular del Centro Especial de Empleo, sus representantes legales, el personal directivo del Centro y, en general, todo el personal del Centro Especial de Empleo están obligados a tratar en todo momento al trabajador discapacitado y asimilado con el respeto y consideración debidos a su dignidad personal y profesional, rigiendo en toda actuación y conducta el respeto al principio de igualdad de trato, entendido éste como la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de la discapacidad, incapacidad, sexo, orientación sexual o, en general, por cualquier otra condición social del trabajador.

Dos. La organización y los métodos de trabajo que se apliquen en los Centros Especiales de Empleo tratarán de asemejarse lo más posible a los de la empresa ordinaria, si las condiciones personales y profesionales del trabajador lo permiten, **con el fin de integrarlo en la actividad laboral y favorecer su futura ocupación de un empleo ordinario.**

Tres. En los Centros Especiales de Empleo será de aplicación con carácter general la normativa vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo y en especial la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo.

#### Artículo 9. Derechos y deberes laborales.

Los trabajadores discapacitados tendrán los derechos y deberes básicos que se establecen en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, con el contenido y alcance que, para cada uno de ellos, se establecen en la presente norma.

#### Artículo 10. Duración del contrato.

Uno. Los contratos de trabajo que se concierten al amparo de lo establecido en este Real Decreto podrán celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada y en cualquiera de las modalidades previstas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo, con las peculiaridades que se establecen en esta norma.

Dos. Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador discapacitado a su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, podrá establecerse en el contrato un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos, no pudiendo exceder en ningún caso de seis meses para los técnicos titulados, ni de cuatro meses para los demás trabajadores.

Tres. Tratándose de trabajadores con disminución psíquica consistente en parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%, la necesidad de que el trabajador discapacitado pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de éste se determinarán, por los Equipos de Valoración y Orientación, órganos competentes en las Comunidades Autónomas o, en su caso, por las Unidades Asistenciales previstas en los convenios colectivos de trabajo de aplicación. En tal supuesto, se deberá considerar la naturaleza y grado de la discapacidad o, en su caso, incapacidad permanente; el puesto de trabajo a ocupar; las funciones a realizar; y los ajustes personales y sociales aplicables, debiéndose dictar resolución en el plazo máximo de cinco días desde la solicitud del Centro Especial de Empleo, transcurrido el cual se entenderá estimado por silencio administrativo.

#### Artículo 11. Promoción en el trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la Sección III del Capítulo II del Título I del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 12. Salario y garantías salariales.

Se estará a lo dispuesto en la Sección IV del Capítulo II del Título I del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

- a. En el caso de que se utilicen incentivos para estimular el rendimiento en el trabajo, no podrán establecerse aquellos que puedan suponer, a criterio de los Equipos de Valoración y Orientación, órganos competentes en las Comunidades Autónomas o, en su caso, de las Unidades Asistenciales previstas en los convenios colectivos de trabajo de aplicación, un riesgo para la salud del trabajador o su integridad física o moral.
- b. El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, cuya cuantía será, como mínimo, para cada una de ellas, de treinta días de salario. Por convenio colectivo o, en su defecto, mediante el contrato de trabajo, podrá acordarse que dichas gratificaciones extraordinarias puedan prorratearse en las doce mensualidades.
- c. Cuando las circunstancias personales del discapacitado lo requieran podrá celebrarse el contrato a bajo rendimiento, entendiendo como tal aquel en que el trabajador discapacitado o asimilado, aun prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con un rendimiento inferior al normal en un 25%, siempre que tal circunstancia la haya constatado el Equipo de Valoración y Orientación, órgano competente en las Comunidades Autónomas o, en su caso, a las Unidades Asistenciales previstas en los convenios colectivos de trabajo de aplicación. A tal efecto, dicha constatación deberá ser resuelta en el plazo máximo de cinco días desde la solicitud del Centro Especial de Empleo, transcurrido el cual se entenderá estimado por silencio administrativo. La disminución del salario no podrá exceder del porcentaje citado.

#### Artículo 13. Tiempo de trabajo.

En materia de jornada de trabajo, descansos, fiestas, vacaciones y permisos se estará a lo dispuesto en la Sección V del Capítulo II del Título I del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

- a. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias a los trabajadores con discapacidad que padezcan parálisis cerebral, enfermedad mental o acrediten una discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- b. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

### CAPÍTULO III.

#### MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

#### Artículo 14. Movilidad funcional y geográfica.

Uno. La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las previstas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, así como la correspondiente aptitud del trabajador al nuevo puesto el artículo 40 del citado texto legal.

Dos. En ambos casos y tratándose de trabajadores con disminución psíquica consistente en parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%, se requerirá el informe del Equipo de Valoración y Orientación, órgano competentes en las Comunidades Autónomas o, en su caso, de las Unidades Asistenciales previstas en los convenios colectivos de trabajo de aplicación. Dicho informe deberá ser comunicado en el plazo máximo de cinco días desde la solicitud del Centro Especial de Empleo, transcurrido el cual se entenderá estimado por silencio negativo.

#### Artículo 15. Modificación de condiciones de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, siendo necesario en todo caso el informe del equipo multiprofesional.

#### Artículo 16. Extinción del contrato de trabajo.

Uno. Será de aplicación lo establecido en la Sección IV del Capítulo III, del Título I del Estatuto de los Trabajadores, **salvo por lo que se refiere al importe de la indemnización en caso de despido declarado improcedente** y a lo dispuesto en el artículo 52, sobre extinción del contrato por causas objetivas, respecto de las que serán de aplicación las normas contenidas en el apartado siguiente.

Dos. El contrato podrá extinguirse.

- a. **Por decisión del titular del Centro Especial de Empleo mediante despido basado en el incumplimiento grave y culpable de los trabajadores a su servicio, sean discapacitados y asimilados o no, con la forma y efectos establecidos en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores. Respecto a las indemnizaciones, en el supuesto de despido declarado improcedente se estará a las cuantías que se hubiesen pactado en el contrato, siendo en su defecto de veinte días de salario por año de servicio y hasta un máximo de doce mensualidades.**
- b. Por ineptitud del trabajador, conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento del período de adaptación o de prueba, previsto en el artículo 10, apartado dos, no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.
- c. Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido, como mínimo, **cuatro meses** desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del Organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.
- d. Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en número inferior al establecido en el mismo. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de

situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en este supuesto.

- e. Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 25% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 30% en cuatro meses discontinuos, dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del Centro de trabajo supere el 5 % en los mismos períodos de tiempo.

No se computará como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal, por el tiempo de duración de la misma, al ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidentes de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

#### Artículo 17. Suspensión del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse en los supuestos previstos en el artículo 45 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 18. Infracciones y sanciones.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el art. 58 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo que en materia de responsabilidad disciplinaria se contemple en los convenios colectivos específicos aplicables a los Centros Especiales de Empleo.

#### Artículo 19. Plazos de prescripción.

En la materia relativa a la prescripción de acciones derivadas del contrato y de las infracciones y faltas, se estará a lo dispuesto en los artículos 59 y 60 del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO IV.

#### DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

#### Artículo 20. De los derechos de representación colectiva y de reunión.

El ejercicio de los derechos de representación colectiva y reunión de los trabajadores minusválidos que presten servicios en los Centros Especiales de Empleo, se ajustará a lo previsto en la normativa laboral común.

A tal efecto, las centrales sindicales y organizaciones empresariales debidamente legitimadas, podrán establecer por medio de los convenios colectivos específicos de aplicación, la forma y condiciones en que se podrán ejercer los indicados derechos



colectivos teniendo en cuenta el carácter especial de la relación laboral que se establece entre los Centros Especiales de Empleo y los trabajadores discapacitados y asimilados.

#### Artículo 21. De la negociación colectiva.

En materia de negociación colectiva se estará a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, **estando legitimadas** para la negociación las asociaciones que pudieran contar con idéntico grado de representación en el sector correspondiente al exigido en el ámbito laboral común por el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Los convenios colectivos específicos de aplicación a que se refiere el art. 1 bis, letra b) de la presente norma, **deberán contemplar necesariamente** los contenidos y condiciones en la aplicación de los programas de ajuste personal y social; las condiciones para realizar las adaptaciones en los puestos de trabajo; las medidas y actuaciones para prevenir las discriminaciones tanto directas como indirectas respecto de trabajadores discapacitados y asimilados; y las medidas adecuadas en materia de prevención y riesgos laborales en las que atendiendo a la situación personal de cada trabajador, se evalúen los riesgos y, en función de éstos, la adopción de las medidas preventivas y de protección adecuadas a la situación de cada trabajador.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera. La administración laboral ejercerá en el ámbito de la presente relación laboral de carácter especial cuantas competencias le vienen atribuidas por la legislación laboral común.

Segunda. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación definido en el artículo 1 serán beneficiarios de las prestaciones del fondo de garantía salarial.

Tercera. Los conflictos que surjan entre los trabajadores y empresas, comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto, como consecuencia del contrato de trabajo, serán competencia del orden jurisdiccional social.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

En tanto se regule la constitución y funcionamiento de los **Equipos de Valoración y Orientación u órganos competentes en las Comunidades Autónomas o, en su caso, las Unidades Asistenciales previstas en los convenios colectivos de trabajo de aplicación**, serán las actuales unidades de valoración las que asuman las funciones que en el presente Real Decreto se encomienda a los mismos.

#### DISPOSICIÓN FINAL.

**Se faculta al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo del presente Real Decreto, que entrará en vigor el día .....**

Dado en Madrid a 17 de julio de 1985.

- Juan Carlos R. -

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN

Art. 6, apartado 3 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Art. 6.3. Cuando se trate de contrataciones con trabajadores con discapacidad, no les será de aplicación las exclusiones de la letra c y de la letra d del apartado 1 anterior, así como la establecida en el apartado 2.

## PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS

Art. 82.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y Anexo I del Real Decreto Legislativo 1175/1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueban las tarifas y la instrucción del Impuesto sobre Actividades Económicas.

### 1. Naturaleza del Impuesto

Como es sabido, el Impuesto sobre Actividades Económicas (IAE) es un impuesto gestionado por las administraciones locales y ayuntamientos, que grava de forma directa la realización de cualquier tipo de actividad económica, tanto por las empresas como por los ciudadanos. Uno de los grandes inconvenientes de este impuesto es que no se trata de un impuesto progresivo, sino que con independencia de los beneficios o pérdidas que tenga la actividad su importe es el mismo.

El IAE entró en vigor el 1 de enero de 1992 y sustituyó a las Licencias Fiscales de Actividades Comerciales e Industriales y de Profesionales y Artistas y a los Impuestos Municipales sobre Radicación. Estamos ante un tributo directo de carácter real y obligatorio, cuya regulación básica se encuentra recogida en los artículos 78 a 91 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aunque también en otras normas complementarias (Orden HAC/2572/2003, de 10 de septiembre, por la que se aprueba el modelo 840 de Declaración del Impuesto sobre Actividades Económicas y se establecen las condiciones generales y el procedimiento para su presentación telemática (BOE 18-septiembre-2003); Real Decreto 1041/2003, de 1 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regulan determinados censos tributarios y se modifican otras normas relacionadas con la gestión del Impuesto sobre Actividades Económicas. (BOE 5-septiembre-2003); y Orden HAC/85/2003, de 23 de enero, por la que se determinan los supuestos en los que los sujetos pasivos del Impuesto sobre Actividades Económicas deben presentar una comunicación en relación con el importe neto de su cifra de negocios y se aprueba el modelo de dicha comunicación (BOE 28-enero-2003).

Sin embargo, su estudio exige tener en cuenta, además, las tarifas e instrucción, reguladas en el Real Decreto Legislativo 1175/1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueban las tarifas y la instrucción del Impuesto sobre Actividades Económicas, con carácter general, y en el Real Decreto 1259/1991, que aprueba la correspondiente a la actividad de ganadería independiente y que su configuración hereda la estructura y la filosofía de las Licencias Fiscales, por cuya razón el contenido esencial del Impuesto queda recogido precisamente en el Decreto Legislativo 1175/1990 de Tarifas e Instrucción del IAE.

### 2. Hecho imponible

Lo constituye el mero ejercicio, en territorio nacional, de actividades empresariales, profesionales o artísticas, se ejerzan o no en local determinado y se hallen o no especificadas en las tarifas del impuesto.

La tarifa es importante conocerla. Si la actividad no viene recogida en la tarifa tendrá que aplicarse aquella que más se le parezca.

También es muy importante el elemento superficie ya que el gravamen depende del tipo de actividad y del número de metros cuadrados que destino a la actividad. Si la actividad se desarrolla sin local, aún así estará gravada.

Sobre cuál sea el concepto de Actividad Empresarial, Profesional o Artística, viene referida a toda actividad que suponga la ordenación por cuenta propia de los medios de producción y recursos humanos o de uno de ambos con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios.

No son actividades económicas a efectos de este impuesto la ganadería dependiente y las actividades agrícolas, forestales y pesqueras. Por ganadería dependiente se entiende aquella que se realiza conjuntamente por una actividad agrícola o forestal.

### 3. Supuestos de no sujeción

No están sujetos al IAE:

- a) La enajenación de bienes integrados en el activo fijo de las empresas que hubieran figurado debidamente inventariados como tal inmovilizado con más de dos años de antelación a la fecha de transmitirse, y la venta de bienes de uso particular y privado del vendedor siempre que los hubiese utilizado durante igual período de tiempo.
- b) La venta de los productos que se reciben en pago de trabajos personales o servicios profesionales.
- c) La exposición de artículos con el fin exclusivo de decoración o adorno del establecimiento. Por el contrario, estará sujeta al impuesto la exposición de artículos para regalo a los clientes.
- d) Cuando se trate de venta al por menor la realización de un solo acto u operación aislada.

Se consideran exentas las actividades desarrolladas por el Estado, las CC.AA., las entidades locales y sus respectivos organismos autónomos así como la SS.SS., la Cruz Roja Española, las entidades sin ánimo de lucro y las asociaciones y fundaciones de disminuidos psíquicos, físicos o sensoriales, las personas físicas, los sujetos pasivos del Impuesto sobre Sociedades, las sociedades civiles y las entidades del artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que tengan un importe neto de la cifra de negocios inferior a 1.000.000 de euros.

### 4. Peculiaridades con respecto a los Centros Especiales de Empleo

Como ha podido comprobarse, salvo que el importe neto de su cifra de negocios sea inferior a 1.000.000 de euros, la Ley no exige a los Centros Especiales de Empleo (CEE) de contribuir al IAE, aunque sí a las asociaciones y fundaciones de disminuidos psíquicos, físicos o sensoriales.

A criterio de la CONACEE, esto supone una grave discriminación considerando su finalidad esencialmente social e integradora que caracteriza a los CEE, cuyo objetivo principal consiste en realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de Minusválidos al régimen de trabajo normal (art. 42.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos).

Por otra parte, resulta igualmente notorio la dificultad de encontrar, aun cuando sea por asimilación, un epígrafe adecuado a las múltiples actividades que tanto de

naturaleza productiva como de servicios llevan a cabo los CEE, lo que en múltiples ocasiones se traduce en darse de alta en tantos epígrafes del IAE como actividades desarrolla el CEE, con el coste que ello representa. Además, en muchas ocasiones, la licitación de contratos con las Administraciones públicas impone el alta en la actividad concreta que es objeto de aquella.

## 5. Modificaciones propuestas

En consideración a todo lo anterior, se proponen las siguientes modificaciones en la normativa vigente reguladora del IAE:

a) Incluir como nuevo supuesto de exención del IAE, con respecto a los actualmente contemplados en el art. 82.1. del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, el siguiente:

*“Art. 82.1.h)*

*Los Centros Especiales de Empleo“*

Por su parte, la letra h) vigente pasaría ser la letra i)

b) Incluir un nuevo Grupo, el 953, en la Agrupación 95: “Asistencia y servicios sociales”, inserta en la División 9: “Otros Servicios”, del Anexo I, sobre “Tarifas” a que se refiere el Real Decreto Legislativo 1175/1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueban las tarifas y la instrucción del impuesto sobre actividades económicas, quedando redactado de la siguiente manera:

*“Grupo 953: Centros Especiales de Empleo” (\*)*

---

(\*) Actualmente existen los siguientes grupos de actividad:

- GRUPO 951. ASISTENCIA Y SERVICIOS SOCIALES PARA NIÑOS, JÓVENES, DISMINUIDOS FÍSICOS Y ANCIANOS, EN CENTROS RESIDENCIALES.
- GRUPO 952. ASISTENCIA Y SERVICIOS SOCIALES PARA NIÑOS, JÓVENES, DISMINUIDOS FÍSICOS Y ANCIANOS, EN CENTROS NO RESIDENCIALES.

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN EN LA CONCESIÓN DE LAS AYUDAS Y SUBVENCIONES PÚBLICAS DESTINADAS AL FOMENTO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS MINUSVÁLIDOS EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y TRABAJO AUTÓNOMO**

Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en Centros Especiales de Empleo y trabajo autónomo.

Artículo 4. *Ayudas.*

Se podrán conceder al efecto las siguientes:

**Art. 4 A).4.** Las subvenciones de los anteriores números 1, 2 y 3 serán, en su conjunto, de **24.000 euros** por puesto de trabajo creado con carácter estable, si el Centro Especial de Empleo supera el 90 por 100 de **trabajadores discapacitados o asimilados** respecto del total de su plantilla.

La cuantía de la subvención por puesto de trabajo creado de carácter estable será de **18.000 euros o asimilados** si el número de **trabajadores discapacitados o asimilados** del Centro Especial de Empleo está comprendido entre el 70 por 100 y el 90 por 100 del total de la plantilla

A los efectos de determinar el porcentaje de trabajadores **discapacitados o asimilados**, no se computará el personal no **discapacitado** dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social, así como el que preste servicios en aquellas actividades a puestos de trabajo específicos que, por su propia naturaleza o complejidad, no puedan ser desempeñadas por personas minusválidas.

**Art. 4 B).3.** Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a **3.606,07 euros** por puesto de trabajo, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación a eliminación.

**Art. 4 B).5.** Para la concesión y determinación de la cuantía de la compensación se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo, por lo que se tendrá en cuenta:

b) La composición de su plantilla, con atención especial a la proporción de trabajadores discapacitados respecto del total en el Centro Especial de Empleo, **así como a la naturaleza y grado de minusvalía de sus componentes, o, en relación con su capacidad de adaptación al puesto de trabajo que desempeñen, de las secuelas que hayan dado lugar al reconocimiento de su situación invalidante o a las demás circunstancias que se den cita en las personas legalmente asimiladas a las discapacitadas.**

**Art. 4 C).2.** Subvención de **7.813,16 euros** para inversión en capital fijo.

## TEXTOS LEGISLATIVOS VIGENTES

Texto vigente de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos

### Artículo 42.

1. Los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de Minusválidos al régimen de trabajo normal.

2. La plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por el mayor número de trabajadores minusválidos que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 % de aquélla. A estos efectos no se contemplará el personal no minusválido dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.

Se entenderán por servicios de ajuste personal y social los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos, que procuren al trabajador minusválido del Centro Especial de Empleo una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación de su relación social.

### Artículo 46.

Los equipos multiprofesionales de valoración deberán someter a revisiones periódicas a los minusválidos empleados en los Centros Especiales de Empleo a fin de impulsar su promoción teniendo en cuenta el nivel de recuperación y adaptación laboral alcanzado.

Texto vigente del 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.

## CAPÍTULO I.

### CONCEPTO, ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.

#### Artículo 1.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.

La totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores minusválidos, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no minusválido, imprescindible para el desarrollo de su actividad.

#### Artículo 2.

Sin perjuicio de la función social que los Centros Especiales de Empleo han de cumplir y de sus peculiares características, su estructura y organización se ajustará a los de las empresas ordinarias.

#### Artículo 3.

Por servicios de ajuste personal y social, se entenderán los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que procuren al trabajador minusválido del Centro Especial de Empleo, una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación en su relación social.

#### Artículo 4.

En ningún caso tendrán la consideración de Centros Especiales de Empleo los Centros Ocupacionales definidos en el artículo 53 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, ni los centros reconocidos de educación especial que dispongan de aulas o talleres para el aprendizaje profesional de los minusválidos en ellos integrados.



## CAPÍTULO II. CARÁCTER DE LOS CENTROS.

### Artículo 5.

- a. Según su titularidad, los Centros Especiales de Empleo podrán tener carácter público o privado.
- b. Atendiendo a la aplicación de sus posibles beneficios, los Centros podrán carecer o no de ánimo de lucro, según que aquellos repercutan en su totalidad en la propia institución o se aproveche parte de ellos en otra finalidad distinta que haya de cubrir la entidad titular del mismo.

## CAPÍTULO III. CREACIÓN, CALIFICACIÓN E INSCRIPCIÓN.

### Artículo 6.

Los Centros Especiales de Empleo podrán ser creados por las administraciones públicas, bien directamente o en colaboración con otros organismos, por entidades, o por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios, conforme a lo señalado en el artículo 2.2 en relación con el artículo 3 del 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.

### Artículo 7.

La creación de Centros Especiales de Empleo exigirá 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. Para que pueda efectuarse la calificación e inscripción, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

1. Acreditación de la personalidad del titular.
2. Justificar mediante el oportuno estudio económico las posibilidades de viabilidad y subsistencia del centro, en orden al cumplimiento de sus fines.
3. Estar constituida su plantilla por trabajadores minusválidos conforme a lo señalado en el artículo 1, con contrato laboral escrito, suscrito con cada uno de ellos, conforme a la normativa vigente.
4. La previsión de tener en plantilla al personal técnico y de apoyo en posesión de las titulaciones profesionales adecuadas, que la actividad del centro precise.

## CAPÍTULO IV. DE LOS TRABAJADORES.

### Artículo 8.

Podrán incorporarse como trabajadores a los Centros Especiales de Empleo las personas minusválidas físicas, psíquicas y sensoriales, definidas en el artículo 7 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, previa

resolución motivada de los equipos multiprofesionales de valoración en la que se determinen sus posibilidades de integración real y capacidad de trabajo, y según lo dispuesto 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.

## CAPÍTULO V. GESTIÓN.

### Artículo 9.

Los Centros Especiales de Empleo vendrán obligados a realizar una gestión sujeta a las mismas normas y requisitos que los que afectan a cualquier empresa del sector a que pertenezcan.

## CAPÍTULO VI. FINANCIACIÓN.

### Artículo 10.

La financiación de los Centros Especiales de Empleo se cubrirán con:

- a. Las aportaciones de los titulares de los propios centros.
- b. Las aportaciones de terceros.
- c. Los beneficios o parte de los mismos que se puedan obtener de la actividad del centro según se trate de centros que carezcan o no de ánimo de lucro.
- d. Las ayudas que para la creación de los Centros Especiales de Empleo puedan establecer los programas de fomento del empleo.
- e. Las ayudas de mantenimiento a que pueden acceder como consecuencia de los programas de apoyo al empleo, establecidos por las administraciones públicas y consistentes en:
  - o Subvención por puesto de trabajo ocupado por minusválido.
  - o Bonificación de la cuota empresarial a la seguridad social.
  - o Subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas.

Las ayudas de los apartados d) y e), se graduarán en función de la rentabilidad económica y social del centro y para su concesión deberán cumplir las exigencias que los respectivos programas establezcan al efecto.

### Artículo 11.

Las administraciones públicas podrán establecer, mediante convenio con los propios centros o con el sector, compensaciones económicas destinadas a equilibrar su presupuesto, cuando los Centros Especiales de Empleo carezcan de ánimo de lucro, sean declarados de utilidad pública e imprescindibilidad, y la función social de los mismos justifique la necesidad de ser financiados con medios complementarios a los señalados en el artículo anterior.

A estos efectos, se estimará la concurrencia de utilidad pública en el Centro Especial de Empleo, cuando el mismo se consagre, exclusivamente, en objetivo y finalidad, a la integración laboral y social de minusválidos.

La imprescindibilidad ha de entenderse como la verificación de que el centro es estrictamente necesario para asegurar el empleo remunerado y la prestación de los servicios de ajuste personal y social a los trabajadores minusválidos a que se refiere este Real Decreto y el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

## CAPÍTULO VII. CONVENIO.

### Artículo 12.

Los convenios a que hace referencia el artículo anterior, suscritos con los Centros Especiales de Empleo o con el sector, exigirán para acreditar su procedencia, que el centro o el sector demuestre suficientemente la necesidad de la compensación económica que lo motiva a través de la presentación de:

- Memoria explicativa.
- Presupuestos de ingresos y gastos.
- Cualquier otra documentación que permita el conocimiento de su situación económica.

Y cuando se trate de centros en funcionamiento, además:

- Balances de situación de los mismos, y
- Cuenta de explotación.

A la vista de dicha documentación, la administración pública de quien se solicite la compensación, podrá disponer la práctica de una asistencia técnica destinada a la verificación de la situación real del centro o centros, en todos sus aspectos, a la identificación de la función social que cada uno de ellos realice y a la valoración de los servicios de ajuste personal y social que preste el centro al minusválido.

Para determinar la cuantía de la compensación, se tendrá en cuenta:

- a. La actividad, dimensión, estructura y gerencia del centro.
- b. La composición de su plantilla, con atención especial a la naturaleza y grado de minusvalía de sus componentes, en relación con su capacidad de adaptación al puesto de trabajo que desempeñen.
- c. La modalidad y condiciones de los contratos suscritos con los trabajadores de la plantilla del centro, minusválidos o no.
- d. Las variables económicas que concurren en el centro en relación con su objetivo y función social.
- e. Los servicios de ajuste personal y social que preste el centro a sus trabajadores minusválidos.

## CAPÍTULO VIII. SEGUIMIENTO Y CONTROL.

### Artículo 13.

Cuando los Centros Especiales de Empleo reciban de las administraciones públicas subvenciones o ayudas o cualquier tipo de compensación económica, cualquiera que sea su naturaleza, vendrán obligados a presentar anualmente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o a la comunidad autónoma que corresponda, según sea uno u otra el órgano concedente, una memoria comprensiva de los siguientes extremos:

- Titularidad del centro.
- Ubicación.
- Actividad principal y complementaria.
- Composición de su plantilla.

Documentación económica:

- Liquidación del presupuesto.
- Balance de situación.
- Cuenta de explotación.
- Proyecto de presupuesto del ejercicio siguiente.
- Cumplimiento de sus objetivos económicos y de ajuste personal y social.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realizará no solo el seguimiento de las ayudas concedidas, sino también la fiscalización de la total marcha del centro, a través de las direcciones provinciales de trabajo respectivas y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, correspondiendo también esta función a las comunidades autónomas, a través de sus órganos respectivos, cuando hayan sido objeto de transferencia a favor de las mismas.

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Los Centros Especiales de Empleo actualmente inscritos en el registro de la unidad administradora del fondo nacional de protección al trabajo, deberán, en el plazo de tres meses, a contar de la entrada en vigor de este Real Decreto, solicitar del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de las comunidades autónomas, cuando sean titulares de esta competencia, la conversión o transformación de la inscripción de que actualmente son titulares.

2. Los Centros Especiales de iniciación productiva actualmente inscritos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrán solicitar su calificación e inscripción como Centros Especiales de Empleo en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del presente Real Decreto, quedando sin efecto su actual inscripción al finalizar el referido plazo.

### DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

Queda derogado el punto 3.2, relativo a los Centros Especiales de iniciación productiva, de la orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 16 de marzo de 1983.

#### DISPOSICIÓN FINAL.

Se faculta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de este Real Decreto, que entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*.

Dado en Madrid a 4 de diciembre de 1985.

- Juan Carlos R. -

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Joaquín Almunia Amann.

Texto vigente del 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.

## CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

### Artículo 1. Ámbito de aplicación y exclusiones.

Uno. El presente Real Decreto regula la relación laboral de carácter especial existente entre los trabajadores minusválidos y los Centros Especiales de Empleo, prevista en el artículo 41 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

Dos. Quedan excluidas de su ámbito de aplicación las relaciones laborales existentes entre los Centros Especiales de Empleo y el personal no minusválido que preste sus servicios en dichos centros y la de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en otro tipo de empresas.

### Artículo 2. Sujetos de la relación laboral.

Uno. A los efectos del presente Real Decreto son trabajadores las personas que, teniendo reconocida una minusvalía en grado igual o superior al 33 % y, como consecuencia de ello, una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje, presten sus servicios laborales por cuenta y dentro de la organización de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos.

La disminución de la capacidad de trabajo se apreciará poniéndose ésta en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional.

La determinación del grado de minusvalía se llevará a cabo por los equipos multiprofesionales en resolución motivada, aplicándose los correspondientes baremos establecidos en la Orden de 8 de marzo de 1984, o en la correspondiente norma reglamentaria que pueda sustituirla.

Dos. También a dichos efectos son empresarios las personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes que, como titulares de un Centro Especial de Empleo, reciben prestación de servicios de los trabajadores a que se refiere el número anterior.

### Artículo 3. Capacidad para contratar.

Podrán concertar este tipo de contratos por si mismos, de conformidad con lo establecido en los artículos 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, las personas que tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil, o las que, aun teniendo capacidad de obrar limitada, hubieran obtenido la correspondiente autorización, expresa o tácita, de quien ostentara su representación legal.

#### Artículo 4. Acceso al empleo.

Uno. Los minusválidos que deseen acceder a un empleo en un Centro Especial de Empleo, deberán inscribirse en las correspondientes oficinas de empleo. Estas oficinas clasificarán a los demandantes de empleo protegidos en razón al tipo y grado de minusvalía de que estuvieran afectos y al grado de capacidad de trabajo que se les hubiera reconocido por lo equipos multiprofesionales.

Dos. Los titulares de los Centros Especiales de Empleo deberán solicitar de la correspondiente oficina de empleo los trabajadores minusválidos que pretendan emplear, describiendo detalladamente en las ofertas que formulen los puestos de trabajo que vayan a cubrir, las características técnicas de los mismos y las circunstancias personales y/o profesionales que deben reunir los trabajadores.

Recibidas las ofertas, la oficina de empleo recabará de los equipos multiprofesionales informe sobre los trabajadores que, encontrándose inscritos como demandantes de empleo, se adecuen a las características del puesto de trabajo. La oficina de empleo facilitará a las empresas los trabajadores que estén en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo de que se trate.

#### Artículo 5. Forma de contrato.

El contrato deberá formalizarse por escrito en el modelo que se establezca y se presentará para su registro en la Oficina de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su celebración. Un ejemplar del contrato se remitirá por la Oficina de Empleo al equipo multiprofesional correspondiente.

#### Artículo 6. Objeto del contrato.

Uno. El trabajo que realice el trabajador minusválido en los Centros Especiales de Empleo deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del trabajador, en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

Dos. Con el fin de garantizar que el trabajo se adecue en todo momento a las características personales y profesionales del trabajador minusválido y valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, los equipos multiprofesionales les someterán a revisión, al menos con una periodicidad de dos años. Si como consecuencia de la revisión los equipos multiprofesionales observaran que el trabajo que realiza el trabajador supone un grave riesgo para su salud, deberán declarar la inadecuación del mismo, debiendo pasar en ese caso el trabajador a ocupar otro puesto adecuado a sus características dentro del propio centro y de no ser ello posible cesarán en la prestación de servicios, en las condiciones previstas en el artículo 16.

En el supuesto de que el riesgo quedase constatado con anterioridad a la revisión periódica del equipo multiprofesional, se procederá de la misma forma, dando cuenta de ello inmediatamente al equipo multiprofesional.

#### Artículo 7. Modalidades del contrato.

Uno. Los contratos que concierten los Centros Especiales de Empleo podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades del contrato de trabajo previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Dos. El contrato para la formación se ajustará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con las peculiaridades siguientes:

- a. La duración máxima del contrato podrá ampliarse previo informe favorable del equipo multiprofesional cuando, debido al grado de minusvalía y demás circunstancias personales y profesionales del trabajador, éste no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de cuatro años.
- b. Los contenidos formativos deberán ser informados favorablemente por el equipo multiprofesional.
- c. El tiempo dedicado a la formación teórica podrá alcanzar hasta un límite máximo de dos tercios. No se requerirá la fijación de tiempo dedicado a la formación teórica cuando el contrato se concierte con un minusválido psíquico cuyo grado de minusvalía no le permita realizar aquella.
- d. Respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficioso.

Tres. El contrato de trabajo a domicilio se ajustará a lo previsto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

- a. No se podrá utilizar esta modalidad para la contratación de minusválidos psíquicos.
- b. El equipo multiprofesional deberá informar previamente a la formalización del contrato sobre la adecuación del trabajo concreto a las características personales y profesionales del trabajador, en los términos recogidos en el artículo 6 de este Real Decreto, especificando las repercusiones sobre la citada adecuación de la realización del trabajo a domicilio.

Asimismo, anualmente el equipo multiprofesional realizará el seguimiento sobre la adecuación del trabajo a las características del trabajador y su contribución a la mejora de la adaptación personal y social en vistas a su integración en el mercado ordinario de trabajo.

- c. En el contrato se harán constar expresamente las adaptaciones técnicas que resulten necesarias para la realización de la actividad laboral, así como los servicios de ajuste personal y social que el Centro Especial de Empleo pone a disposición del trabajador discapacitado contratado a domicilio.

## CAPÍTULO II. CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL.

Artículo 8. Principios generales de la organización del trabajo.

Uno. El titular del Centro Especial de Empleo, sus representantes legales y, en general, el personal directivo del centro están obligados a tratar en todo momento al trabajador minusválido con el respeto y consideración debidos a su dignidad personal y profesional.

Dos. La organización y los métodos de trabajo que se apliquen en los Centros Especiales de Empleo tratarán de asemejarse lo más posible a los de la empresa



ordinaria, si las condiciones personales y profesionales del trabajador lo permiten, con el fin de favorecer su futura ocupación de un empleo ordinario.

Tres. En los Centros Especiales de Empleo será de aplicación con carácter general la normativa vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo y en especial la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo.

#### Artículo 9. Derechos y deberes laborales.

Los trabajadores minusválidos tendrán los derechos y deberes básicos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 10. Duración del contrato.

Uno. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los supuestos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Dos. Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador minusválido para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, podrá establecerse en el contrato un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos, no pudiendo exceder en ningún caso de seis meses.

La necesidad de que el trabajador minusválido pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de éste serán determinadas por el equipo multiprofesional.

#### Artículo 11. Promoción en el trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la Sección III del Capítulo II del Título I del Estatuto de los Trabajadores, si bien en lo relativo a ascensos se requerirá el informe previo del equipo multiprofesional.

#### Artículo 12. Salario y garantías salariales.

Se estará a lo dispuesto en la Sección IV del Capítulo II del Título I del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

- a. En el caso de que se utilicen incentivos para estimular el rendimiento en el trabajo, no podrán establecerse aquellos que puedan suponer, a juicio de los equipos multiprofesionales, un riesgo para la salud del trabajador o su integridad física o moral.
- b. El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, cuya cuantía será, como mínimo, para cada una de ellas, de treinta días de salario.
- c. Cuando las circunstancias personales del minusválido lo requieran podrá celebrarse el contrato a bajo rendimiento, entendiéndose como tal aquel en que el trabajador minusválido, aun prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con un rendimiento inferior al normal en un 25 %, siempre que tal circunstancia la haya constatado el equipo

multiprofesional correspondiente. La disminución del salario no podrá exceder del porcentaje citado.

#### Artículo 13. Tiempo de trabajo.

En materia de jornada de trabajo, descansos, fiestas, vacaciones y permisos se estará a lo dispuesto en la Sección V del Capítulo II del Título I del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

- a. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
- b. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

### CAPÍTULO III.

#### MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

#### Artículo 14. Movilidad funcional y geográfica.

Uno. La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las previstas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, así como la correspondiente aptitud del trabajador al nuevo puesto el artículo 40 del citado texto legal.

Dos. En ambos casos se requerirá el informe del equipo multiprofesional.

#### Artículo 15. Modificación de condiciones de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, siendo necesario en todo caso el informe del equipo multiprofesional.

#### Artículo 16. Extinción del contrato de trabajo.

Uno. Será de aplicación lo establecido en la Sección IV del Capítulo III, del Título I del Estatuto de los Trabajadores, salvo en cuanto a lo dispuesto en el artículo 52, sobre extinción del contrato por causas objetivas, respecto de las que serán de aplicación las normas contenidas en el apartado siguiente.

Dos. El contrato podrá extinguirse.

- a. Por ineptitud del trabajador, conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, y que deberá ser constatada por el equipo multiprofesional. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento del período de adaptación o de prueba, previsto en el artículo 10, apartado dos, no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

- b. Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, constatadas por el equipo multiprofesional, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido, como mínimo, tres meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del Organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.
- c. Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en número inferior al establecido en el mismo. siendo necesario en todo caso el informe del equipo multiprofesional. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en este supuesto.
- d. Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 25 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 30 % en cuatro meses discontinuos, dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 % en los mismos períodos de tiempo.

No se computará como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal, por el tiempo de duración de la misma, al ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidentes de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

#### Artículo 17. Suspensión del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse en los supuestos previstos en el artículo 45 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 18. Infracciones y sanciones.

En esta materia se estará a lo dispuesto en los artículos 58 y 93 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 19. Plazos de prescripción.

En la materia relativa a la prescripción de acciones derivadas del contrato y de las infracciones y faltas, se estará a lo dispuesto en los artículos 59 y 60 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO IV. DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Artículo 20. De los derechos de representación colectiva y de reunión.

El ejercicio de los derechos de representación colectiva y reunión de los trabajadores minusválidos que presten servicios en los Centros Especiales de Empleo, se ajustará a lo previsto en la normativa laboral común.

Artículo 21. De la negociación colectiva.

En materia de negociación colectiva se estará a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, con la única salvedad de que en los convenios de ámbito superior a la empresa, estarán legitimadas para la negociación las asociaciones que pudieran contar con idéntico grado de representación en el sector correspondiente al exigido en el ámbito laboral común por el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

### DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera. La administración laboral ejercerá en el ámbito de la presente relación laboral de carácter especial cuantas competencias le vienen atribuidas por la legislación laboral común.

Segunda. Los trabajadores minusválidos comprendidos en el ámbito de aplicación definido en el artículo 1 serán beneficiarios de las prestaciones del fondo de garantía salarial.

Tercera. Los conflictos que surjan entre los trabajadores y empresas, comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto, como consecuencia del contrato de trabajo, serán competencia del orden jurisdiccional social.

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

En tanto se regule la constitución y funcionamiento de los equipos multiprofesionales, serán las actuales unidades de valoración las que asuman las funciones que en el presente Real Decreto se encomienda a aquellos.

### DISPOSICIÓN FINAL.

Se faculta al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo del presente Real Decreto, que entrará en vigor el día 1 de octubre de 1985.

Dado en Madrid a 17 de julio de 1985.

- Juan Carlos R. -

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,  
Joaquín Almunia Amáñn.

Texto vigente del art. 6, apartado 1, letras c) y d), y apartados 2 y 3, de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

#### Art. 6.1

- c. Contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

No se aplicará lo establecido en el párrafo anterior en los supuestos de transformación de los contratos, en que se estará a lo previsto en los artículos 2.6, 3 y 4.2.

Lo dispuesto en este apartado será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que el solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

- d. Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.

Art. 6.2. Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un periodo de doce meses de las bonificaciones establecidas en este Programa. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

Art. 6.3. Cuando se trate de contrataciones con trabajadores con discapacidad, sólo les será de aplicación las exclusiones de la letra c, si el contrato previo hubiera sido por tiempo indefinido, y de la letra d del apartado 1, así como la establecida en el apartado 2.

No obstante, la exclusión establecida en la letra d del apartado 1 no será de aplicación en el supuesto de incorporación a las empresas colaboradoras de los trabajadores con discapacidad procedentes de enclaves laborales.

## REFLEXIONES COMUNES DE PONENTES Y PARTICIPANTES

De todas las intervenciones del Congreso, hemos intentado extraer los temas más tratados, a los que se han referido varios ponentes, ya que entendemos que esto ayudará al lector a construirse una idea general de lo que opina el sector y todos los agentes implicados.

Conacee ha intentado ser totalmente respetuosa con todas las ideas, coincidiesen o no con las propias. Hemos intentado ser lo más fidedignos posible en las transcripciones y nos hacemos responsables de la veracidad en la translación al texto de las opiniones vertidas en las ponencias, lo que no implica por parte de Conacee, que todas ellas sean compartidas.

### **■ NECESIDAD DE LA REFORMA**

*Han pasado 25 años desde la LISMI, hay que revisar la normativa. Se deben hacer propuestas. Nosotros las apoyaremos si redundan en la mejora de las personas con discapacidad.*

*(Pilar Rodríguez – Consejera de Bienestar Social del P. de Asturias)*

*Las personas de Conacee hemos hecho este congreso monográfico porque la LISMI tiene ya 25 años, los decretos 22 años y después de la experiencia se demuestran poco inoperantes. El RD 5/2006 nos dio un toque de atención, cuando hay modificaciones es para disminuir las ayudas, eso nos demuestra que hemos de ponernos las pilas. Las leyes que sufren pocos cambios suelen ser leyes que preocupan poco. Cuando las leyes son consensuadas con las personas a las que afecta la propia ley son de más fácil cumplimiento.*

*(Albert Campabadal – Presidente CONACEE)*

*Es necesario reformar la legislación y unificarla. Corregir errores y hacer cumplir la ley.*

*(Paloma Martínez – Secret. Gral. De Fed. Enseñanza UGT)*

*Las continuas modificaciones legales quizás carecen del suficiente diálogo social.*

*Ya compartimos algo (refiriéndose a las muchas entidades del sector): La legislación hay que convertirla y modificarla.*

*(Bernat Asensi – Secretaría de Acción Sindical y Área Pública de la FE-CCOO)*

*Las medidas alternativas conllevaron que el sistema de cuotas del 2% empezó a interesar a las empresas. Han contribuido a su conocimiento pero inducen a la picaresca y al fraude.*

*La relación laboral de carecer especial está sujeta a mejora, la terminología es rancia, la concepción de la persona con discapacidad ha mejorado en los últimos años, existe la ley de no discriminación que es puntera en normativa,... La LISMI se ha quedado anticuada no solo en el empleo sino en muchos otros aspectos desde mi punto de vista.*

*(Stefan Trömel – Director Gerente de Feacem)*

*El crecimiento de Centros no ha venido acompasado por una realidad normativa. Tanto la autoridad laboral como las Comunidades Autónomas están efectuando en ocasiones una interpretación interesada abonada en ocasiones por una deficiente redacción de las normas. La jurisprudencia de nuestros tribunales es escasa. En 22 años el tribunal supremo sólo se ha pronunciado una vez respecto a la relación laboral de carácter especial.*

Como exponente del escaso conocimiento de las particularidades propias de la normativa en materia de discapacidad y CEE, hace 8 años se firmó un acuerdo de colaboración entre CERMI, Ministerio de Trabajo, el MTAS y el Consejo General del Poder Judicial con objeto de que jueces y magistrados tuvieran un conocimiento aceptable y mínimo en estas materias.

La elaboración del Informe de Jurídico de Conacee no sólo tiene por finalidad proponer un nuevo marco legal que asuma los profundos cambios experimentados tras 25 años desde la aprobación de la LISMI, sino elevar a la Administración estatal y autonómica y a los partidos políticos con representación parlamentaria, las conclusiones de este Congreso Nacional, elaborando al efecto un Libro Blanco que les convenza de la necesidad de las reformas propuestas.

Antes del 78 nadie se preocupa por la población discapacitada. La actual Constitución establece una política de inserción social de minusválidos a la que sucedió una batería de normas legales de las que podemos destacar las siguientes:

- § 1982: LISMI: puntera y referente en nuestro entorno. Recopila la dispersa normativa que existía hasta entonces. Casi todas las normas eran a nivel asistencial. Viene a ser como una constitución de las personas con discapacidad. Respecto a la integración laboral dos grandes novedades, en el mercado ordinario de trabajo el cupo de reserva y la figura del empleo protegido.
- § 1985: Se aprueba el RD 2273/1985 de inscripción de los CEE.
- § 1968: Y en este año se aprobó una Orden que regulaba los Centros de trabajadores minusválidos.
- § 1969: Tímidas medidas de fomento al empleo
- § 1973: Se aprueba el primer reglamento para inscribir los CEE.
- § 1985: Aprobación de la norma reguladora de la relación laboral especial (RD 1368/1985), después de incumplirse el año que la LISMI había dado al Gobierno para promulgarla.
- § 1999: Se aprueba una tímida reforma de la LISMI.

(Pedro Tuset i del Pino – Abogado y Asesor Jurídico de Conacee)

La LISMI fue innovadora, pionera, rompía esquemas,... situaba a la discapacidad en un primer nivel de la agenda política, social y económica. El mundo, la empresa, la economía, la realidad de las personas con discapacidad ha cambiado. El enfoque de la LISMI ya no responde a la realidad de principios del S. XXI. Hay que revisarla, muy específicamente en materia de empleo.

(Carles Campuzano – Diputado por CIU)

Informes como estos son muy útiles. Habría que difundirlos y darlos a conocer. Hay que negociarlos.

Las propuestas del informe jurídico pretenden una mejor situación y son muy razonables.

(Francisco Vañó – Diputado por PP)

La LISMI ha sido motivo de preocupación de los poderes públicos, 2 leyes que afectan a los CEE, 10 reales decretos y 3 órdenes ministeriales. Existe pues una producción legislativa elevada. El empleo ha crecido, pero en términos absolutos las modificaciones no han tenido los resultados esperados.

(José Antonio Alonso – Senador por PSOE)

#### ■ IDONEIDAD DEL MOMENTO ACTUAL.

Conacee ha tomado la iniciativa al proponer un cambio legislativo y para tener fuerza sabemos que no podemos estar solos, sino que debemos recoger diferentes sensibilidades. Somos tozudos y constantes y

publicaremos un libro blanco de cambios legislativos que nos lleve a provocar las necesarias modificaciones legislativas consensuadas y convenientes. (Albert Campabadal – Presidente CONACEE)

Es un buen momento para plantear propuestas de cambio o de continuidad.

El MTAS todavía no tiene propuestas concretas por que están en un momento de reflexión de evaluación, de mirarse,... desde la LISMI es el momento de ver que hemos hecho y si ha servido para los objetivos. Se ha legislado mucho, fomento del empleo,... como un gota a gota, pero no hemos tenido perspectiva real de cómo están incidiendo en la población.

(Inmaculada Lasala – SubDra. Gral. Adj. de Prom. de Empleo del Serv. Publico de Empleo Estatal-INEM)

Legislamos mucho y no hay que legislar mucho, sino legislar de una vez.

Merece un especial reconocimiento la propuesta de Conacee elaborada en manos de Pedro Tuset. Discrepo de algún contenido pero alabo la capacidad de compilación y resumen, la capacidad de sintetizar una reforma. Es un buen documento de trabajo. (Jorge Pérez – Subinspector de Trabajo y Seguridad Social)

FEACEM ha trabajado en una línea muy parecida a CONACEE. Empezaron con el RD 5/2006 donde quedó claro que debían revisar marco normativo del empleo protegido. Culmina con la Ley 43/2006 que anuncia una estrategia global de empleo. Por todo ello ya hemos presentado formalmente nuestras propuestas al MTAS. (Stefan Trömel – Director Gerente de Feacem)

El CERMI no es la voz de la mayoría de CEE, no nos da entrada al MTAS no a otras organizaciones próximas a las decisiones del Gobierno, pero a ustedes si (refiriéndose a los partidos políticos que estaban representados en el Congreso). Queremos aprovechar que vienen elecciones generales y que ustedes han de presentar unos programas electorales, con unas propuestas concretas,.. les pedimos pues que recojan las preocupaciones de los CEE entre las que está la modificación de la legislación laboral de carácter especial y la que regula a los CEE. (Albert Campabadal – Presidente CONACEE)

Este informe es un recorrido bastante razonable, una herramienta de lujo para los partidos políticos. Me gustaría que el actual gobierno cogiera este informe y propusiera jugar un papel histórico, ponernos de acuerdo todas las fuerzas políticas, poner en común una necesidad social.

Es un documento que permitiría los avances necesarios que no se han hecho hasta ahora. Se debe intentar arrastrar a los medios de comunicación, organizaciones sindicales, organizaciones empresariales,...

(Javier Alcázar – Diputado por IU)

Ha habido una evolución bastante considerable, pero al partir de tan atrás deberíamos apretar el acelerador.

Todos los grupos tienen un objetivo común, compensar la carencia de tener un sector con dificultades. Tenemos un cauce, no creo que nadie lo ponga en duda, lo que tenemos que hacer es reforzar ese cauce.

En la comisión de discapacidad casi todo sale por consenso, todos los políticos somos conscientes de las necesidades, de las carencias del sector, de las reivindicaciones pendientes,...

Seria bueno poder hacer una presentación del proyecto en el Congreso ante la comisión correspondiente.

(Francisco Vañó – Diputado por PP)

Estamos en fase de elaboración de los programas electorales, es muy buen momento para hacer sugerencias.

(José Antonio Alonso – Senador por PSOE)



## ■ PERSONAS CON DISCAPACIDAD. LA INTEGRACIÓN MEDIANTE EL EMPLEO.

*Facilitar el acceso al mundo laboral es imprescindible para la integración social.*

*(Pilar Rodríguez – Consejera de Bienestar Social del P. de Asturias)*

*En este país se presta mucha atención a las personas con discapacidad, se vela por la integración escolar, laboral,.... Se busca la inclusión social.*

*El Objetivo de las políticas de empleo siempre será en el sistema productivo normalizado. El elemento clave para el desarrollo de las personas es la integración laboral.*

*(José Luís Álvarez – Dtor. Gerente del Serv. Público de Empleo del P. Asturias)*

*No olvidemos nunca que quienes de verdad están demostrando su enorme capacidad son las personas con discapacidad.*

*Hay que hacer un esfuerzo desde la persona con discapacidad para la integración en la empresa ordinaria. Hay que dar el salto.*

*(Jorge Pérez – Subinspector de Trabajo y Seguridad Social)*

*Debemos desterrar la terminología de minusválido y sustituirla por la de discapacitado o persona con discapacidad.*

*(Pedro Tuset i del Pino – Abogado y Asesor Jurídico de Conacee)*

*Se deberían respetar todas las pensiones a las que se tiene derecho cuando se incorporen esas personas a los CEE. (Refiriéndose a la incompatibilidad de sueldos y pensiones de las personas con discapacidad)*

*(Jerónimo Vives – Presidente Asociación de CEE de Murcia – Repr. Mesa 1)*

*Proponemos la creación de un certificado de aptitud, como una ficha técnica, que salve la protección de datos, pero que hable de lo que puede o de lo que no puede realizar la persona con discapacidad.*

*(Felipe Fernández – Representante de Conacee en Cantabria – Repr. Mesa 5)*

*El termómetro que representa el avance de una sociedad es la capacidad de integrar al conjunto de ciudadanos a una vida digna, con derechos, con independencia,...*

*Si el problema de una persona discapacitada en el seno de una familia se convierte en la prioridad de esa familia y los recursos se ponen al servicio de esa prioridad ¿Por qué para la política no es así? ¿Por qué no se ha situado en la prioridad este problema? Se va avanzando, se van haciendo cosas, pero siempre van detrás de lo se han hecho en otros sitios tiempo antes.*

*(Javier Alcázar – Diputado por IU)*

*La mejor forma de integrarse es a través del empleo. Además de realizarse personalmente el trabajo es el mejor cauce para la integración.*

*(Francisco Vañó – Diputado por PP)*

*Para cualquier servidor público la tarea fundamental es dar signo de pertenencia a cualquier ciudadano al cuerpo social. Eso lo da el empleo, el resto significa exclusión social.*

*(José Antonio Alonso – Senador por PSOE)*

*Cualquier persona anhela un puesto de trabajo, sino acarrea desasosiego,...*

*(Graciano Torres – Consejero del Gobierno del P. Asturias)*

#### ■ LABOR DE LOS CEE.

*Debo felicitar por el trabajo realizado en pro de la inserción. Los CEE son un instrumento muy valioso. Los CEE se han revelado como muy efectivos tanto para la actividad económica como para demostrar que una discapacidad no es impedimento para realizar una adecuada labor profesional. Los CEE son empresas consolidadas que compiten en el mercado ordinario y la población discapacitada tiene en ellos un apoyo, un salario y un empleo estable. Por tanto debemos fomentar la creación de Centros y colaborar con ellos en los objetivos comunes.*

*(Pilar Rodríguez – Consejera de Bienestar Social del P. de Asturias)*

*Debo felicitar a los Centros porque han trabajado por la integración de los discapacitados.*

*(Paloma Martínez – Secret. Gral. De Fed. Enseñanza UGT)*

*Hay que asegurar el sostenimiento de los CEE si generan puestos de trabajo para personas con discapacidad.*

*(Bernat Asensi – Secretaría de Acción Sindical y Área Pública de la FE-CCOO)*

*En el Principado de Asturias hace 6 años trabajaban 990 personas, hoy entre 1900 y 2000 en 84 Centros Especiales de Empleo.*

*(José Luís Álvarez – Dtor. Gerente del Serv. Público de Empleo del P. Asturias)*

*La creación de empleo en los CEE ha sido muy potente y muy intensiva, no así en el mercado ordinario.*

*(Inmaculada Lasala – SubDra. Gral. Adj. de Prom. de Empleo del Serv. Publico de Empleo Estatal-INEM)*

*Los CEE son indudablemente mecanismos de integración. La dualidad en la que vivimos debe llegar a su fin y decidir si somos más empresa o servicio social, tanto nosotros como el legislador.*

*(Jorge Pérez – Subinspector de Trabajo y Seguridad Social)*

*Los CEE constituyen el verdadero motor en la creación de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, aunque por otra parte se incumple de manera sistemática el cupo de reserva del 2 por 100.*

*Aunque oficialmente el 91 por 100 de puestos de trabajo son creados por la empresa ordinaria y sólo el 9 por 100 lo generan los CEE, sin embargo esta estadística debe matizarse considerando el infinitamente mayor número de empresas ordinarias y los tan solo 1573 CEE que operan actualmente en todo el Estado español.*

*(Pedro Tuset i del Pino – Abogado y Asesor Jurídico de Conacee)*

*Hay gente que no se va a poder incorporar a la empresa ordinaria. Los CEE están funcionando. Lo importante es hablar de la persona y lo de menos el tipo de empresa que le da trabajo.*

*(Carles Campuzano – Diputado por CIU)*

*Los CEE han hecho un gran esfuerzo, un gran trabajo. El conjunto del mercado no ha priorizado la incorporación de las personas con discapacidad, por eso los CEE no han podido hacer el transito. Hay*

empresas que prefieren pagar una multa a actualizar su estructura productiva. Los CEE han hecho de trampolín, muestran las diferentes realidades, han hecho su trabajo, quien no ha hecho los deberes es el mercado laboral.

Los CEE han jugado un papel fundamental y lo que hay que hacer es incrementar recursos y favorecer políticas de apoyo. Cuanto más se invierte más personas se incorporan a los proyectos de los Centros. Mientras no demos alternativas lo que hay que hacer es fortalecer la presencia de los Centros. Propiciar la capacidad de competencia y competitividad. El concepto de que la mano de obra es barata es equivocado, el empresario da calidad y compete.  
(Javier Alcázar – Diputado por IU)

¿Quién pone en marcha un CEE? Alguien corre unos riesgos, en algunos aspectos pueden dar dificultades añadidas (refiriéndose a las personas con discapacidad) y eso se compensa con bonificaciones. La figura del CEE favorece la congruencia de dos situaciones, intentar obtener beneficios y emplear a personas con más dificultades.  
(Francisco Vañó – Diputado por PP)

Os agradezco que os dedicéis a dar empleo a las personas con discapacidad.

Los CEE son muy especiales, primero permiten el tránsito pero contribuyen a recoger a los que tiene más dificultades. En Asturias el crecimiento en el número de CEE ha sido espectacular, así como el empleo generado que se ha duplicado en los últimos 6 años. Esperamos que la legislación os ayude en vuestra tarea.  
(Graciano Torres – Consejero del Gobierno del P. Asturias)

## **■ FORMACIÓN**

Quedan varios ajustes para dignificar el trabajo de las personas con discapacidad, a través de la formación, hay que crear grupos profesionales para lograr carreras profesionales.  
(Paloma Martínez – Secret. Gral. De Fed. Enseñanza UGT)

Queremos modificar todo el sistema de clasificación profesional. No hay promoción profesional articulada. Falta formación.  
(Bernat Asensi – Secretaría de Acción Sindical y Área Pública de la FE-CCOO)

Debemos hacer una apuesta muy clara hacia la información. La formación de los trabajadores es básica. Hay que reforzar la mochila del trabajador, la empresa., la formación, el acompañamiento en el proceso de cambio,...

(Carles Campuzano – Diputado por CIU)

La Formación Profesional es imprescindible. Si todo estuviese integrado sería más ágil el acceso al puesto de trabajo. Una función del CEE sería hacer especialistas aunque tenga una visión económica, pero pueden aumentar su prestigio.  
(Francisco Vañó – Diputado por PP)

## **■ TRÁNSITO A LA EMPRESA ORDINARIA.**

La finalidad de los CEE es el paso al mercado ordinario. ¿Qué modelo de CEE necesitamos para que el tránsito sea permanente?

(Bernat Asensi – Secretaría de Acción Sindical y Área Pública de la FE-CCOO)

*En Andalucía se incentiva económicamente el tránsito tanto al CEE como a la empresa ordinaria y no hay tránsito. ¿Por qué no se van? El CEE no los puede empujar. Si la oferta de la empresa ordinaria fuese mejor se irían, y no se van.*

(M<sup>a</sup> del Mar – ACECA)

*¿Cómo facilitamos el tránsito los CEE? ¿A través de un despido improcedente? Las ayudas se dan al empleo estable. Si hay un despido se nos penaliza y perdemos subvenciones.*

*Apoyamos el empleo estable y de calidad porque el trabajador siempre tiene la libertad de irse. Muchas veces los trabajadores nos llegan sin formación y con carencias sociales. Ya les damos formación y una calidad en el trabajo. La ley se contradice en el tránsito, incentiva el empleo estable pero quiere que transitemos.*

*Forzar el tránsito hasta extremos no deseables podría hacer que se entendiera el trabajo de los CEE como de segunda categoría.*

(Albert Campabadal – Presidente CONACEE)

*Tenemos a la empresa ordinaria que contrata y al CEE que contrata vía extraordinaria (que ha acabado siendo ordinaria). Falta la pata de la transición a la empresa ordinaria. No funcionan los mecanismos para que un trabajador empiece en la vía extraordinaria y acabe en la ordinaria.*

(Jorge Pérez – Subinspector de Trabajo y Seguridad Social)

*Insistir en que el objetivo principal es el mercado ordinario tanto ideológicamente como porque no podemos pretender dar trabajo (refiriéndose a los CEE) a todos los discapacitados que no trabajan. En otros países el empleo protegido no crece, aquí sí, pero solo podemos hacer una pequeña aportación.*

*Una vez que una persona tiene unas condiciones salariales buenas y no quiere irse, podemos formarla,... pero es una decisión individual.*

*Creemos que una buena experiencia es la Andaluza que da un incentivo al tránsito, pero el tránsito con excepción de algunos países no ocurre. La obsesión ha de ser pues asegurar que el mercado de trabajo ordinario sea más abierto a la persona con discapacidad.*

(Stefan Trömel – Director Gerente de Feacem)

*El tránsito a la empresa ordinaria es un tema individual del trabajador. El CEE no puede estar obligado insertar. Tres incongruencias:*

- 1. Somos empresas de tránsito y una de las ayudas más jugosas es para puestos estables.*
- 2. La propia calificación, algunas figuras jurídicas como la sociedad cooperativa es la reunión de unas personas para ser empresarios, deben luego pasar a ser trabajadores de la empresa ordinaria. No es congruente.*
- 3. El anteproyecto de Ley de las empresas de inserción es calcado al de los CEE. Pues bien el dictamen del Consejo Económico Social dice que si son empresas de tránsito no puede tener como objetivo el empleo estable.*

*Sin olvidar que tenemos un componente de inserción, que lo tenemos, la voluntad ha de ser del trabajador.*

(Mauro Blanco – Técnico del Serv. Público de Empleo del P. Asturias – Repr. Mesa 3)

*La empresa no contrata por desconocimiento, por temor,... es casi natural.*

(Francisco Vañó – Diputado por PP)

El Gobierno consciente de que las iniciativas se orientaban hacia el trabajo protegido, considera necesario buscar nuevas fórmulas cuya prioridad sea dar empleo a las personas con discapacidad al trabajo ordinario, de ahí la regulación del empleo con apoyo. El borrador ha sido entregado al CERMI, recogiendo la transición del trabajo protegido al ordinario. Han hecho varias sugerencias que ya están en la comisión del MTAS. Esta iniciativa junto a la estrategia global 2007-2008 serán en esta legislatura las dos cuestiones principales que afecten directamente a las personas con discapacidad.

(José Antonio Alonso – Senador por PSOE)

## ■ AJUSTES PERSONALES Y SOCIALES.

Es difícil precisar lo que son y lo gracioso es que son la esencia. Y el legislador solo les dedicó dos gotas de tinta.

Cuando se redacta la LISMI ni siquiera se definen. En el 97 se dice que tipo de servicio son pero no dice nada porque no los delimita, me dice que son pero no cuales son. El decreto de las unidades de apoyo tampoco los define.

No preocupa a la Administración, no preocupa a los Centros, pero todo el mundo se incomoda cuando se habla de ellos.

Los servicios de Ajuste Personal y Social (APS) tienen dos vertientes: personal y colectiva.

Nos podemos preguntar si todos necesitamos ajustes, si solo las personas con discapacidad necesitan ajustes, si todas las personas con discapacidad requiere ajustes,... Un ejemplo: una persona con discapacidad trabaja en una empresa ordinaria y no tiene ajustes. Pasa a un CEE y pasa a ser acreedor de los ajustes. Si cesa y va a la empresa ordinaria deja de merecerlos. Quizás en la empresa ordinaria hasta necesita más ajustes. Falta el empleo con apoyo.

¿Podría un trabajador que acredite que no se le presta los ajustes denunciar la inexistencia de la relación laboral de carácter especial? ¿Si un CEE no diera los ajustes queda desnaturalizado automáticamente? Nos enfrentaríamos a una situación económica dramática: el pago de todos los seguros sociales. Necesitamos una seguridad jurídica, no podemos vivir en esta incertidumbre permanente.

En el decreto de las Unidades de Apoyo aparece un calificativo: los ajustes laborales. Pero se supone que los ajustes son para la integración laboral. ¿Ajustes Laborales? ¿No es la finalidad? ¿Es personal o social?

Además aparecen los ajustes sociales con una gran elasticidad, cabe todo.

Los objetivos de los Servicios de APS:

- § Favorecer aspectos relacionados con las actividades de la empresa.
- § Proteger relaciones interpersonales de los trabajadores.
- § Potenciar la incorporación laboral en el mercado ordinario de trabajo.
- § Facilitar acceso a la vida normalizada
- § Adaptar al trabajador según sus capacidades al puesto de trabajo.
- § Facilitar tratamientos terapéuticos y rehabilitadores.
- § Facilitar asesoramiento que pueda necesitar.

¿En que se ha traducido, en que acciones? Tutorías; Atención a consultas; Derivaciones; Terapias; Adaptación al puesto; Higiene; Hábitos; Equipos Fútbol; Correcciones ergonómicas; Exposiciones,...

Las unidades de apoyo tienen como finalidad dotar de los servicios específicos 21 años después, con lo que o asumes que no se estaba haciendo o que se ha hecho sin financiación. El término que utiliza es: para

modernizar los servicios. Y esa modernización no afecta a la globalidad de los discapacitados, solo para las severas. Entonces, los que tienen discapacidad no severa no van a tener APS o lo van a tener pero no modernizado.

Admitiendo que la fórmula del CEE tiene dos finalidades básicas, dar empleo remunerado (lo que es básico para cualquier empresario) y prestar servicios de APS, queda claro que éste es el elemento diferenciador. Hay que reforzar el papel de los CEE como prestadores de ese servicio. Si es tan importante merece atención normativa. Hay que regular los servicios de APS.

La dotación económica es insuficiente. Si es un fin esencial, el servicio de APS debe tener una dotación específica y digna, no debe diluirse entre las demás ayudas. Es la esencia de la relación laboral de carácter especial y debe dirigirse a todos los trabajadores con discapacidad en todas las formas de integración laboral.

Los CEE son expertos prestadores del servicio. ¿Vamos a perder el Know-how cuando se integra en la empresa ordinaria? ¿Por qué dejamos de prestar el servicio?

(Jorge Pérez – Subinspector de Trabajo y Seguridad Social)

No todas las personas requieren servicios de ajustes laborales y sociales. No nos gusta la terminología. Un CEE es un ámbito empresarial, laboral, y preferimos desarrollo socio-laboral o socioprofesional pero que los CEE tengan que favorecer el acceso a la cultura o al deporte de sus trabajadores,... no lo estamos haciendo..., la normativa parece indicar que debería ser una de nuestras funciones pero está alejado de la realidad y es ilógico.

(Stefan Trömel – Director Gerente de Feacem)

Los Servicios de APS son básicos en cualquier CEE, y tiene importantes repercusiones en el mantenimiento de la propia calificación de la empresa como CEE. Si tales ajustes no se individualizan adecuadamente podemos enfrentarnos a la descalificación y correr el riesgo de que nos reclamen por indebidos las ayudas y subvenciones que hasta entonces hayamos disfrutado. De ahí la importancia de aplicar un programa de ajustes personales y sociales adecuados a las características de cada persona discapacitada.

¿Cuál es la diferencia entre que una persona esté contratada en una empresa ordinaria o en un CEE? Primero el programa de APS y segundo que debemos adaptar el puesto al trabajador y no el trabajador al puesto de trabajo. Estos dos factores son esenciales para que nazca una relación laboral especial.

(Pedro Tuset i del Pino – Abogado y Asesor Jurídico de Conacee)

Una de las iniciativas de estos tres años (se refiere al mandato del PSOE) ha sido la modernización de los servicios de ajuste personal y social. Es la vía para poder hacer frente a las dificultades. La necesidad de modernizar los servicios pasa por apoyar las necesidades de ajustes.

(José Antonio Alonso – Senador por PSOE)

## ■ RELACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN. COORDINACIÓN ENTRE ADMINISTRACIONES.

Los CEE no suelen estar agrupados. En Asturias sí. Existe un diálogo permanente entre la Federación de Centros Especiales de Empleo de Asturias (FECEPAS) y el Gobierno del Principado de Asturias, en concreto con el Servicio Público de Empleo y la realidad demuestra que esta unión y éste diálogo redundan en un beneficio para las personas y para los Centros.

(Albert Campabadal – Presidente CONACEE)

Hay que mantener un asiduo contacto entre la Administración y las Federaciones de CEE para impulsar el trabajo que hacen.

(Pilar Rodríguez – Consejera de Bienestar Social del P. de Asturias)

*Hay que ordenar las cosas de ámbito general para que no haya diferencias autonómicas abismales.*

*El Gobierno se reúne con cada parte por separado. En el ámbito de la discapacidad el Gobierno pregunta a cada parte y hace lo que quiere. Debemos probar a ponernos de acuerdo, al menos en ciertas cosas, y luego las diferencias las tratamos por otro lado.*

(Bernat Asensi – Secretaría de Acción Sindical y Área Pública de la FE-CCOO)

*La Administración debe aumentar su productividad, trabajamos para alguien, tenemos que innovar en la gestión, también tenemos clientes. La colaboración es fundamental para oír, atender, buscar soluciones juntos y ensayarlas.*

(José Luís Álvarez – Dtor. Gerente del Serv. Público de Empleo del P. Asturias)

*El Gobierno debería tener una estrategia global de empleo, la ley lo obliga.*

(Inmaculada Lasala – SubDra. Gral. Adj. de Prom. de Empleo del Serv. Público de Empleo Estatal-INEM)

*Deben mitigarse las diferencias entre autonomías que permitan cierta homogeneidad, una norma lo permitiría.*

(Jorge Pérez – Subinspector de Trabajo y Seguridad Social)

*Solicitamos que la inscripción de las personas con discapacidad en la oficina de empleo sea facultativa y no obligada (salvo cuando sea un contrato bonificado). Eliminar la formalidad de ofertar el empleo para poder contratar a un trabajador, que también sea facultativo.*

*El objeto del contrato debe incluir tanto obras como servicios. Exigimos poder contratar bajo cualquier modalidad de contrato, todos los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.*

*De nuevo queda plasmado que cada Comunidad Autónoma es un mundo. Se propone organizar reuniones periódicas para una coordinación más o menos razonable. Incluso dedicar el nuevo congreso a la coordinación de la Administración.*

*Cuando vamos a un Concurso Público y ganamos, ¿debemos subrogar a los trabajadores ordinarios y quizás perder nuestro equilibrio en el % de personas con o sin discapacidad?*

*La administración pública puede reservar contratos, nosotros planteamos que sea obligatorio reservar un nº determinado de contratos o licitaciones.*

*Para promover que las Administraciones cumplan más proponemos permitir que si falla una plaza se pueda contratar con CEE.*

(Enrique Peñalva – Presidente Asociación de CEE de Madrid – Repr. Mesa 2)

*La Administración debe colaborar en agilidad y debemos exigir que en sus páginas Web estén los listados de los CEE y que estos se actualicen periódicamente.*

(Mauro Blanco – Técnico del Serv. Público de Empleo del P. Asturias – Repr. Mesa 3)

*Se han constatado discrepancias entre comunidades en todas las mesas de trabajo. La Administración Central después de hacer la transferencias se debe reservar el mecanismo de coordinación que entendemos que no es adecuado o no se produce.*

*Aquellas entidades que tienen varios centros en distintas comunidades parecen más afectadas, pero el hecho de que las normas no se interpreten de la misma forma nos afecta a todos.*

*¿El noveno Congreso? Monográfico: coordinación y armonización de los procesos administrativos.*

(Felipe Fernández – Representante de Conacee en Cantabria – Repr. Mesa 5)

## ■ CUANTÍA DE LAS AYUDAS. AYUDAS SEGÚN GRADO DE DISCAPACIDAD.

*El poder adquisitivo de la subvención por generación de empleo se ha reducido a más de la mitad, es decir, si actualizáramos a euros constantes los 12.000€ que se otorgaban en el año 85 a día de hoy equivaldrían a 4.840€, lo que significa que por cada puesto de trabajo creado el CEE recibe un 59,67% menos que hace 20 años.*

(Albert Campabadal – Presidente CONACEE)

*Los incentivos a la contratación indefinida están desfasados, hay que actualizar la cuantía de las ayudas.*

*La Ley 43 gradúa los incentivos en función de las dificultades que tenga cada persona. No debería incentivarse a los CEE sin distinción sino en función de las dificultades de acceso. Deberían discriminarse más las ayudas. Pero esta graduación aún no está definida debido a que existen muchas variables.*

(Inmaculada Lasala – SubDra. Gral. Adj. de Prom. de Empleo del Serv. Público de Empleo Estatal-INEM)

*Planteamos la revisión de los incentivos sobretodo la creación de puestos de trabajo, son escasos para inversión en capital fijo que permita dar un empleo de calidad. No podremos crear empresas competitivas, con tecnología puntera,...*

*Tenemos que insistir más en elementos de discriminación positiva, no todas las personas con discapacidad son iguales, si se subvencionan igual podemos caer en la tentación, tanto empresa ordinaria como empleo protegido, de contratar a los más leves, a los que lo tiene más fácil...*

(Stefan Trömel – Director Gerente de Feacem)

*Proponemos que las ayudas se dupliquen. Se incrementan los salarios, las hipotecas,... pero las ayudas no. La Orden reguladora de tales ayudas data de octubre de 1998 y sustituyó a la anterior de 1986 que, por cierto, actualizó los importes de las ayudas hasta entonces vigentes. Proponemos desde Conacee incrementar el doble el importe de las ayudas actuales:*

- Creación de puestos de trabajo: 24.000 y 18.000.
- Adaptación: 3.606,07.
- Inversión en capital fijo: 7.813,16.

(Pedro Tuset i del Pino – Abogado y Asesor Jurídico de Conacee)

*Se propone duplicar el importe actual de las Subvenciones y que todos los años aumente el IPC para no perder el poder adquisitivo. Hay que instar a la Administración a pagar antes o que busque fórmulas para que tengamos una liquidez aceptable. Autocrítica: a veces algunos tardamos en dar lo papeles y es importante saber que la administración no puede entrar a valorar si alguno de nosotros no ha entregado toda la documentación.*

(Enrique Peñalva – Presidente Asociación de CEE de Madrid - Repr. Mesa 2)

*Es cierto que los trabajadores con discapacidad tienen más facilidad para que se les de la baja, como las mejoras de empresa van en la línea del complemento de IT y la subvención salarial no existe el CEE pierde dinero. Se propone que la subvención del 50% sea sobre los costes salariales esté en la situación que esté el trabajador.*

(Felipe Fernández – Representante de Conacee en Cantabria – Repr. Mesa 5)

*Las subvenciones de manera vergonzosa llevan 22 años en la misma cuantía.*

(Carles Campuzano – Diputado por CIU)



Las bonificaciones son para compensar el esfuerzo para la mejora de la igualdad de condiciones. Si se retiran ciertos incentivos como pasó con la Ley 5/2006 el que pierde es el discapacitado que no tendrá acceso a ese CEE.

(Francisco Vañó – Diputado por PP)

## ■ CONVENIO DE APLICACIÓN.

Hay muchas dificultades respecto al Convenio de aplicación, de echo hay discusiones en la propia organización sobre si debe existir un convenio específico o se debe aplicar el convenio del sector. El actual Convenio agrupa a Centros Educativos, Centros Asistenciales y Centros Especiales de Empleo.

(Paloma Martínez – Secret. Gral. De Fed. Enseñanza UGT)

El Convenio Colectivo General es la columna vertebral del cambio. Una columna que articula lo básico para toda España. Y luego vendrán los desarrollos pero hay que consolidar esa columna.

Durante muchos años se ha utilizado la palabra ayuda como caridad y no, hemos de discutir sobre salarios, promociones, igual que lo haríamos en cualquier empresa ordinaria.

(Bernat Asensi – Secretaría de Acción Sindical y Área Pública de la FE-CCOO)

Creo que los Convenios Colectivos llegarán a jugar un papel muy importante. Hace falta primero una norma que regule mucho los Servicios de APS y en un futuro que la negociación colectiva añada supuestos.

(Jorge Pérez – Subinspector de Trabajo y Seguridad Social)

Estar en el Convenio Colectivo del Sector es lo que se cree ideal para transmitir un mensaje de absoluta normalidad pero sabemos que hay sectores con Convenios muy elevados y el traslado de convenio conllevaría el cierre de algún CEE. Debemos diferenciar donde nos gustaría estar y donde estamos realmente.

Las posturas de Sindicatos y Empresarios contienen bastantes diferencias de criterio. Falta encontrar más puntos de encuentro. En la estrategia global es importante que estemos todos pero primero hemos de ponernos de acuerdo en el diagnostico. Debemos hablar las partes en una habitación cerrada.

(Stefan Trömel – Director Gerente de Feacem)

En la mesa de negociación del Convenio colectivo estatal de CEE deben estar reunidas todas las entidades representativas del sector. Si Conacee no fuera invitada se podría impugnar judicialmente por entender que una entidad representativa ha sido apartada de la mesa negociadora.

Queremos impulsar un convenio colectivo estatal de CEE propio desligado del vigente, que sea respetuoso con las características y realidad de cada CCAA.

(Pedro Tuset i del Pino – Abogado y Asesor Jurídico de Conacee)

Solicitamos que se celebre el I Convenio Colectivo de Centros Especiales de Empleo.

Además en el actual convenio la categoría de peón está por debajo del SMI, eso hay que arreglarlo.

(Adolfo Ciudad – Presidente Asociación de CEE del País Vasco – Repr. Mesa 4)

## ■ EQUIPOS MULTIPROFESIONALES.

Los equipos multiprofesionales deben llamarse de otra manera pero deben intervenir.

(Jorge Pérez – Subinspector de Trabajo y Seguridad Social)

Hay que revisar el papel de los equipos multiprofesionales, hay que rebajar su protagonismo, como por ejemplo para promocionar a una persona. Lo hemos dejado en una o dos funciones (refiriéndose a su propuesta). Existe una sobreprotección, se hizo pensando en personas con discapacidad muy determinadas.

(Stefan Trömel – Director Gerente de Feacem)

Proponemos la desaparición de los equipos multiprofesionales. Muchos aspectos son de imposible aplicación por parte del titular del CEE ya que no han sido desarrollados ni son operativos. Discrimina al titular del CEE respecto al titular de una empresa ordinaria. Los mantendremos en determinados supuestos pero proponemos cambiar el nombre por el de Equipos de Valoración y Orientación, órganos competentes de las comunidades autónomas o de los que se vienen a denominar como Unidades Asistenciales en el seno de los convenios colectivos.

(Pedro Tuset i del Pino – Abogado y Asesor Jurídico de Conacee)

Proponemos prescindir de los equipos Multiprofesionales sin perjuicio de arbitrar otras formas intervencionistas. Mientras no se han creado que se establezcan unos plazos concretos de respuesta para todas las ocasiones en que deben intervenir y si no hay respuesta entender el silencio administrativo positivo.

(Adolfo Ciudad – Presidente Asociación de CEE del País Vasco – Repr. Mesa 4)

## ■ DISTINCIÓN DE ORÍGENES.

Los CEE podrán ser público o privados, pero no hay iniciativa pública, lo que no es normal. No han tomado partido, ni siquiera participaciones de las iniciativas privadas.

Con lucro o sin lucro nos da igual. Mientras se cumpla con las buenas prácticas el origen da igual.

(Bernat Asensi – Secretaría de Acción Sindical y Área Pública de la FE-CCOO)

Feacem representa al mundo asociativo. Estamos en un sector muy diverso, con 1600 CEE de orígenes diversos, empresariales o más sociales, de diferentes tamaños, con o sin ánimo de lucro,... Insisto en que son realidades muy diferentes.

(Stefan Trömel – Director Gerente de Feacem)

Los CEE no lucrativos, sociales,... tienen más mérito porque todo se dedica a invertir en el Centro. Los dos son respetables y los dos tienen cabida.

(Francisco Vañó – Diputado por PP)

## ■ ENVEJECIMIENTO PLANTILLA. JUBILACIONES.

Los trabajadores de más del 65% tienen un año de reducción por cada 5. Esta medida es insuficiente ya que el rendimiento de los trabajadores muy afectados representa un coste muy elevado, además se debe tener en cuenta que hay enfermedades que superan el 65% de discapacidad pero no hay declive y en cambio otras que iniciándose en un % más bajo son muy degenerativas y no permiten la adecuada continuidad laboral.

(Felipe Fernández – Representante de Conacee en Cantabria – Repr. Mesa 5)

Es necesario hacer una reflexión sobre la jubilación. Dar por ejemplo más días de cotización a las personas con discapacidad ya que la vida laboral es muy pequeña y entonces no tienen acceso a la jubilación.

(Javier Alcázar – Diputado por IU)

## ■ EL CEE DEL FUTURO.

Hay que reforzar el carácter social de los CEE.

(Paloma Martínez – Secret. Gral. De Fed. Enseñanza UGT)

Apostamos por redefinir lo que deben ser los CEE, muy cerca de los planteamientos que ha hecho Conacee. Hay que conseguir el tránsito pero también crear empleo estable. Un CEE sin personal de apoyo, sin profesionales que faciliten la adquisición de habilidades no se puede llamar CEE.

(Bernat Asensi – Secretaría de Acción Sindical y Área Pública de la FE-CCOO)

Los CEE, como empresas que son, están sometidos a fuertes tensiones en sus mercados además del deber de cumplir con su función integradora. El mercado cambia muy rápido, los negocios evolucionan, los consumidores son más exigentes,... Todos los expertos dicen que hemos de ser productivos y flexibles. ¿Cómo? Con Innovación (pensando en adaptación al cambio no como grandes departamentos de I+D) y con Conocimiento Interno (nuestro personal ha aprendido mucho de éxitos y errores).

Se debe cambiar el estilo de gestión de muchas empresas, introducir mejoras, no pueden basar su competitividad en el precio de la mano de obra, ya que siempre habrá alguien que produzca más barato.

(José Luís Álvarez – Dtor. Gerente del Serv. Público de Empleo del P. Asturias)

Lo que proponamos lo enmarquemos en unas propuestas más generales del empleo de las personas con discapacidad. Tener un objetivo más amplio. Los CEE son una pieza dentro de un puzzle más amplio.

Queremos promover el empleo de calidad. No aceptamos CEE igual a empleo de baja calidad. Hay muchos buenos y algunos todavía malos. Hemos de ser autocríticos.

(Stefan Trömel – Director Gerente de Feacem)

El futuro laboral:

1. Al contrato de trabajo de los CEE no se le debe poner límite alguno.
2. Respecto al objeto entendemos que la actividad puede llevarla a cabo dentro o fuera del Centro y en régimen productivo o de servicios.
3. El Contrato podrá extinguirse sin informe previo del equipo multiprofesional.
4. Se suprime la prohibición de horas extras respetando los límites legales.
5. Entendemos el período de prueba como período de adaptación según convenio y no podrá exceder de 6 meses los titulados y 4 meses el resto.

(Adolfo Cidrad – Presidente Asociación de CEE del País Vasco – Repr. Mesa 4)

La relación de puestos de trabajo de los CEE debe ser más clara y concisa y así si se hiciera el certificado de aptitud se podrían casar los puestos de una manera mucho más fácil.

(Felipe Fernández – Representante de Conacee en Cantabria – Repr. Mesa 5)

La tasa de actividad es de las más bajas de Europa (se refiere a las personas con discapacidad). El sector de los CEE está sometido a presiones de actualización y modernización. Hay que adaptar la realidad de los CEE a la economía actual. El futuro de los CEE cada vez está menos vinculado al sector industrial.

Las políticas públicas deben de acompañar la reconversión del sector, quienes contraten personas con discapacidad deben de estar en primera línea, de innovación,... no nichos de mercado que nadie quiere sino que deben estar en primera línea. (Carles Campuzano – Diputado por CIU)

Los CEE han de tener la concepción de empresa, se han de enfrentar a los mismos retos y tienen el apoyo de salarios, bonificaciones,... pero la innovación, nuevas tecnologías, sistemas de calidad,... son retos que han de asumir los CEE. (Graciano Torres – Consejero del Gobierno del P. Asturias)

### **OTRAS FORMAS DE INTEGRACIÓN: ENCLAVES LABORALES, EMPLEO PÚBLICO.**

Los enclaves laborales son un experimento no muy halagüeño. Han sido muy pocas las contrataciones en la empresa ordinaria, en los últimos 2-3 años unos 40-50 contratos.

Respecto al empleo con Apoyo las ayudas aún no se pueden publicar. Esperamos que estén en pleno rendimiento en 2008. Creemos que si funcionará y aumentará el número de contrataciones en el empresa ordinaria.

(Inmaculada Lasala – SubDra. Gral. Adj. de Prom. de Empleo del Serv. Publico de Empleo Estatal-INEM)

La Administración debería adaptar las pruebas de acceso. Ejemplo se pide un psicotécnico para optar al puesto de ujier y eso discrimina a todo el colectivo de discapacitados psíquicos.

(Jorge Pérez – Subinspector de Trabajo y Seguridad Social)

Los enclaves han sido muy mal regulados. Es un corsé tan estrecho que es un esfuerzo de titanes que nadie quiere hacerlos. Son de muy difícil gestión. (Stefan Trömel – Director Gerente de Feacem)

Los enclaves laborales:

1. Desde el punto de vista del trabajador puede tener una serie de ventajas.
2. Desde la empresa ordinaria desde luego que tiene ventajas, tiene un trabajador con un periodo de prueba de 3 años.
3. Para el CEE es nefasto

Es una herramienta de inserción valida pero habría que partir de cero con una legislación que no sea perjudicial para ninguna parte.

(Mauro Blanco – Técnico del Serv. Público de Empleo del P.Asturias – Repr. Mesa 3)

Se han impulsado medidas como los enclaves pero una legislación excesivamente rígida no ha permitido aprovechar las oportunidades que representaban. (Carles Campuzano – Diputado por CIU)

Se debería hacer una planificación en la oferta de empleo pública. Se convocan las plazas a goteo y es difícil que el cupo llegue a ser una persona. Además las personas deben formarse, deben conocer el cupo y que se

*pedirá, que se publiquen con tiempo suficiente y se podría preparar a la gente. Sino solo se consigue en un perfil determinado.*

(Javier Alcázar – Diputado por IU)

*Una de las iniciativas de estos tres años (se refiere al mandato del PSOE) ha sido el acceso al empleo público. Tiene su origen en la ley 53/2003 con el objetivo de fomentar acciones positivas. Con la aprobación del RD 2271/2004 se regula el acceso al empleo público y la previsión de puestos de trabajo. Se establece el cupo del 5% y ajustes de medios y tiempos en las pruebas selectivas. (OM 1822/06)*

(José Antonio Alonso – Senador por PSOE)

#### ■ FALTA DE DATOS ESTADÍSTICOS.

*Deben hacerse estudios sobre el paso al empleo ordinario.*

(Paloma Martínez – Secret. Gral. De Fed. Enseñanza UGT)

*No hay datos estadísticos fiables pero el transito no se produce.*

(Bernat Asensi – Secretaría de Acción Sindical y Área Pública de la FE-CCOO)

*Analizar las medidas no es una tarea fácil.*

*El estudio sobre la incidencia de las medidas adoptadas en la población aún no está desarrollado, pero creo que las tasas de actividad son tan bajas como antes. Las tasas de paro son elevadas pero las condiciones son más dignas.*

(Inmaculada Lasala – SubDra. Gral. Adj. de Prom. de Empleo del Serv. Publico de Empleo Estatal-INEM)

#### ■ REPRESENTATIVIDAD DE LOS CEE.

*El RD 5/2006 demostró que si nadie de CEE estaba representado el resultado podía ser un gran desastre.*

(Albert Campabadal – Presidente CONACEE)

*Existen muchas asociaciones con muchas matizaciones: CONACEE, FEACEM, ACEM, FUNDOSA, CERMI, CEOE, CONSEJ. de TRABAJO y AS.SOCIALES,... hay pues diferentes posiciones. Donde sea nos hemos de encontrar. Mientras tanto el que consiga convencer al que esté mandando en ese momento se irá moviendo en función de los intereses del que más influye sin consultar a los demás.*

*Como se estructuran los CEE no es un debate de los Sindicatos pero os animo a estructurarlos pues necesitamos interlocutores sólidos.*

*No entiendo porque están ausentes (refiriéndose a Conacee) en la negociación del convenio colectivo. Pero trabajaran por garantizar que todas las entidades representativas estén negociando en la mesa.*

(Bernat Asensi – Secretaría de Acción Sindical y Área Pública de la FE-CCOO)

*Hemos de estar presentes en la redacción normativa, no podemos enterarnos por el BOE de ciertas cosas tan relevantes para nosotros (refiriéndose a la desaparición de las bonificaciones)*

(Jorge Pérez – Subinspector de Trabajo y Seguridad Social)

*La herramienta de participación de los agentes sociales es el CERMI. Feacem participa en la definición de la estrategia global.*

*No es el momento de negociar entre CONACEE y FEACEM.*

(Stefan Trömel – Director Gerente de Feacem)

Existen dificultades objetivas para hacer llegar sus propuestas a los que toman las decisiones.

El CERMI se constituyó como interlocutor. Los Sindicatos y Patronal no tuvieron casi ningún papel. Hay críticas sobre la legitimidad del CERMI de representar en materia de empleo.

Para los sectores de los CEE hay una evidente dificultad para hacer llegar propuestas, para articular iniciativas,... Conacee, si quiere tener capacidad de influencia en la legislación y en las políticas públicas del sector de la discapacidad tiene que ser capaz de generar más complicidades, más alianzas, con quienes hoy en el estado español tiene la capacidad de influir en la toma de decisiones que fundamentalmente es a través del CERMI y la CEOE (que a veces nos ve como competencia desleal y no es bueno para representarnos, deberíamos trabajar para que entiendan que el empleo protegido no constituye una amenaza a la libre competencia).

Conviene no esperar, debemos tener capacidad propositiva, anticipar decisiones, tendencias,...

Conacee debe abrir diálogo con el Gobierno para el Plan de Estrategia Global de empleo para Personas con Discapacidad, debe participar en él. (Carles Campuzano – Diputado por CIU)

Al principio el mundo de la discapacidad estaba muy atomizado, cara a la administración era una defensa para no ocuparse, cada uno representaba a unos pocos. El mundo asociativo se juntó en el CERMI, con sus defectos, pero representa a todos. Desde entonces hay una mayor consciencia.

(Francisco Vañó – Diputado por PP)

Ha habido muchas iniciativas, creo que la primera debe ser establecer un marco de negociación con los agentes sociales: organizaciones sindicales y empresariales que sirva de plataforma para remitir al parlamento todas las iniciativas laborales, política económica,...

(José Antonio Alonso – Senador por PSOE)

Es muy importante que se pida opinión a todas las partes antes de legislar, antes de hacer el ridículo.

(Javier Alcázar – Diputado por IU)

## APORTACIONES PARTICULARES.

Pasamos a transcribir aportaciones que no han sido compartidas por otros ponentes, que no eran o no hacían referencia al tema principal, que eran meramente informativas, etc... pero que sí nos parecía interesante destacarlas y por ello hemos creado esta sección.

*Se ha creado la agencia Asturiana para la discapacidad, que ha impulsado la creación de una Fundación. Ésta es una herramienta para llevar a cabo experiencias laborales, entre ellas los CEE. Otras medidas complementarias son: barreras físicas para llegar al trabajo, ley de supresión barreras arquitectónicas, impulsar el Consejo Asesor de la Discapacidad, los Programas de Intervención en edades avanzadas, envejecimiento de la persona discapacitada o del cuidador,...*

(Pilar Rodríguez – Consejera de Bienestar Social del P. de Asturias)

*Debe romperse el marco del SMI como Salario Base. Es necesario subir ese salario y los incentivos salariales que mejoren las capacidades y satisfacción.*

(Paloma Martínez – Secret. Gral. De Fed. Enseñanza UGT)

*Hay que superar el estándar del SMI.*

(Bernat Asensi – Secretaría de Acción Sindical y Área Pública de la FE-CCOO)

*Deberían existir mecanismos sancionadores más fuertes para el cumplimiento de la cuota de reserva.*

*Todo lo que tiene que ver con el empleo de personas con discapacidad se ha externalizado a COCEMFE.*

(Inmaculada Lasala – SubDra. Gral. Adj. de Prom. de Empleo del Serv. Publico de Empleo Estatal-INEM)

*Recordar que en nuestro lenguaje y de cara a la legislación deberíamos de hablar de personas con discapacidades jurídicamente relevantes. Hablamos pues del trabajo de las personas pero con la peculiaridad de que tienen una discapacidad jurídicamente relevante.*

*El trabajo (de las personas con discapacidad) merece atención normativa especial y se crea la relación laboral de carácter especial. Es un acierto porque no se reducen derechos sino que se favorece las relaciones laborales. Las medidas incentivadoras fueron básicamente económicas pero aparecen dos formulas novedosas: la creación de un tipo de relación laboral cuyo empresario va a tener un marco legislativo específico, con ayudas específicas y segundo incentiva negativamente a las empresas que no cumplen.*

*La Administración utiliza muchas veces a los empresarios por ejemplo en la colaboración obligatoria de la IT, en la recaudación del IRPF,... y ¿Quiere utilizar a los CEE como prestadores de un servicio social? A mi me parece que no se debe encomendar una prestación de un servicio social a unos empresarios. En algún momento habrá que decidir sobre la vertiente empresarial o la vertiente social de los CEE.*

(Jorge Pérez – Subinspector de Trabajo y Seguridad Social)

*Las estadísticas dicen que el empleo protegido crece en España y que el índice de temporalidad es el mismo que en la empresa ordinaria, alrededor del 20-30% de los contratos son temporales.*

(Stefan Trömel – Director Gerente de Feacem)

*Solicitamos la exención del pago del IAE y que se establezca un IAE único que englobe la tarea de inserción hagamos las actividades que hagamos.*

*La nueva ley de contratos administrativos dice que se podrán establecer criterios de valoración en base a temas sociales. Nosotros proponemos no que se pueda sino que sea obligatoria.*

*No todas las ayudas que reciben los CEE están debidamente comunicadas a la Comunidad Europea. Deberíamos consultar cuales son o no y establecer el criterio porque existe el riesgo de si por ejemplo la exención de seguridad social no estuviese declarada como ayuda yo bajaría el precio pero no sería válido.*

*(Enrique Peñalva – Presidente Asociación de CEE de Madrid - Repr. Mesa 2)*

*Nadie aplica el contrato de bajo rendimiento. Hay que reformularlo.*

*(Felipe Fernández – Representante de Conacee en Cantabria – Repr. Mesa 5)*

*Fruto de los hijos que no hemos tenido, España habrá de incorporar trabajadores que hoy no trabajan o extranjeros. La tendencia de las reformas debe atender más a reforzar a la persona no donde va a ir a trabajar.*

*Las empresas que asumen más personas con discapacidad deben ser más apoyadas.*

*Nada depende de la acción política en sentido exclusivo. Ningún gran problema se resuelve solo en política deben movilizarse los empresarios, los agentes sociales,...*

*La CEOE debe apoyar a las empresas que contratan discapacitados.*

*(Carles Campuzano – Diputado por CIU)*

*En política debemos preguntarnos que de lo que se ha crecido en un periodo cuanto dedicamos a objetivos y necesidades que marcan un déficit. En España todavía nos gastamos 8 puntos de diferencia de los que se gasta la UE en política social, políticas de igualdad,...*

*Debería existir una campaña mediática permanente explicando el papel que se hace en esta reunión, que conozcan el papel de los CEE, que lo vean como un proyecto común.*

*Se debería favorecer que las empresas con más beneficios destinen una parte a cumplir la ley, ha hacer la estructura productiva incorporando personas con discapacidad. Añadir al incremento de las partidas de investigación, desarrollo e innovación una partida destinada a favorecer la integración laboral.*

*(Javier Alcázar – Diputado por IU)*

*En la comisión de discapacidad casi todo sale por consenso. Todos los políticos somos muy conscientes de las necesidades, de las carencias del sector, de las reivindicaciones pendientes,...*

*(Francisco Vañó – Diputado por PP)*

*Asturias es modelo de cómo deben gestionarse las políticas activas de empleo.*

*Producción legislativa ha habido, seguirá habiendo, pero nunca encontraremos la solución que sea una panacea, que cure todos los males, una que de respuesta a todas las personas con discapacidad pero poco a poco solucionan alguno de los problemas.*

*(José Antonio Alonso – Senador por PSOE)*



## DEBATE de las MESAS REDONDAS.

Estas mesas se crearon para formar pequeños grupos de trabajo y debatir los temas que se proponen en cada mesa y que aquí transcribimos tal y como se les mostraron a los asistentes.

Las conclusiones del debate las presentaron los presidentes de cada mesa en ponencia conjunta.

Mesa 1: El CEE como instrumento de inserción. Los Ajustes Personales y Sociales. Colectivos en riesgo de exclusión. (JERONIMO VIVES)

*Esta revisión se enmarca en le estrategia global de empleo de Personas con Discapacidad según lo acordado en la Ley 43/2006 de mejora y crecimiento del empleo.*

### CEE COMO INSTRUMENTO DE INSERCIÓN

*Quien somos:* El art.42, de la LISMI, dice que los Centros Especiales de Empleo, son aquellas empresas que, sea cual sea su forma jurídica, tengan como objetivo principal “el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado y teniendo como finalidad el garantizar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen de trabajo normal”.

Esto quiere decir que los Centros son Empresas integradas en el mercado ordinario de trabajo, compitiendo con el resto de Empresas del sector, por lo que deben de regirse por criterios empresariales y ser productivos. Pero a la vez, contamos con un componente social importantísimo; el personal que compone el Centro, son personas con minusvalía. Las relaciones con los compañeros y con la dirección, los problemas asociados a su minusvalía, las alteraciones afectivas y de autoestima en unos casos o las económicas-sociales en otros, el absentismo y hasta la propia defunción inesperada por la frágil salud de los que integran la plantilla, envuelven a los Centros para marcar esa diferencia con el resto de las Empresas ordinarias.

*Quien no somos:* Los Centros Especiales de Empleo no somos Guetos, ni explotadores, ni aprovechados, ni especuladores. Creemos firmemente en la labor que realizamos y nuestros resultados son la mejor carta de presentación. Sin embargo debemos recordar que los CEE somos Centros de Trabajo y no Centros Asistenciales.

*Motor en la creación de empleo para personas discapacitadas:* Junto al inalienable derecho de las personas discapacitadas de poder realizarse mediante un puesto de trabajo en condiciones dignas, que le posibilite un medio de vida e integración, se une la necesidad de reconocer a los CEE su destacado papel de motor en la creación de puestos de trabajo entre la población discapacitada, una de las

menos favorecidas y más proclives a su exclusión social y de participación activa en la sociedad. Actualmente empleamos a más de 35.000 personas con discapacidad.

*Adaptación del puesto de trabajo:* Los Centros Especiales de Empleo adaptan el puesto de trabajo a la persona, y no al revés como sucede en cualquier oferta de empleo de la Empresa Ordinaria. La mayoría de las Empresas ordinarias, o la propia Administración puede tener algún puesto adaptable, pero insuficientes para la demanda que existe.

*Rentabilidad económica:* los CEE no están al margen de los procesos convencionales de la economía, ya que producen y venden bienes y servicios, mejoran el entorno, potencian los servicios a las personas y favorecen la calidad de vida de los trabajadores con discapacidad, siendo rentables y competitivos. En definitiva, ofrecen a la sociedad una rentabilidad económica similar a la del resto de las empresas

*Respeto y Apoyo:* ya demostrada nuestra importante labor social, debería de potenciarse nuestra figura desde todos los Sectores, desde los propios Sindicatos, Patronal, Administración o Inspección de trabajo, hasta las propias Asociaciones de personas con Discapacidad, pero dándole el valor de concienciación y el aportar un grano de arena entre todos para conseguir esa integración laboral tan necesaria.

*Centros dependientes de trabajo:* También se ha querido poner en claro que la concesión de la calificación y registro de un CEE se extiende a todos y cada uno de sus centros de trabajo dependientes del mismo, cerrando la ambigüedad hasta ahora existente.

## PROGRAMA DE AJUSTES PERSONALES Y SOCIALES

*Indefinición:* Debemos acabar con la indefinición del Programa de Ajustes Personales y Sociales y conseguir una nueva definición que concrete su finalidad y respete las diferencias entre los ajustes que deben recibir personas con discapacidad física, psíquica, sensorial o enfermedad mental.

*Seguimiento:* Proponemos que el seguimiento esté en manos de los Equipos de Valoración y Orientación (E.V.O.), órganos competentes de las comunidades autónomas o de los que se vienen a denominar como Unidades Asistenciales en el seno de los convenios colectivos de trabajo.

## COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

*Trabajadores asimilados:* A los efectos contemplados en la presente reforma queremos considerar como trabajadores asimilados:

a) Los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de Clases Pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de

retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, en los términos a que se refiere el Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre.

b) Las personas en situación de exclusión social, incluidas en los siguientes colectivos:

- Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.

- Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el apartado anterior, por alguna de las siguientes causas:

Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.

Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de instituciones de protección de menores.

Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.

Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.

Consecuentemente, cualquier mención a discapacitado o trabajador discapacitado se entenderá efectuada igualmente tanto a las personas o trabajadores afectados de una incapacidad permanente en los grados expresados en el párrafo anterior, a como a las personas en situación de exclusión social reconocida.

*CEE como empresas de inserción:* Ciertamente es que existe en debate un Proyecto del Gobierno para regular el régimen de las empresas de inserción (Proyecto de Ley nº 121/000144), pero la configuración legal, estructura, medios y normativa reguladora propia de los CEE los hace propicios para incluir a dicho segmento de la población, procurando una integración social más uniforme y homogénea por medio del trabajo en tales Centros Especiales.

Estos tres casos, por desgracia habituales en la sociedad de hoy en día, son totalmente diferentes en sus causas, pero idénticos en sus consecuencias. Legislador y Agentes Sociales, podemos hacer mucho por estas personas. Tenemos los medios, pero hace falta darle cobertura legal y facilitar el acceso donde todo se les hace cuesta arriba. Descartemos las pensiones y la caridad y creemos puestos de trabajo para personas con diferentes capacidades, que realicen a la persona y que le permitan la inserción social.

Mesa 2: Relación con la Administración. Ayudas. Nueva Ley de Contratos Públicos. Mejoras y Reservas de concursos públicos. La subrogación de Personas con discapacidad en contratos administrativos. (ENRIQUE PEÑALVA)

*Esta revisión se enmarca en la estrategia global de empleo de Personas con Discapacidad según lo acordado en la Ley 43/2006 de mejora y crecimiento del empleo.*

### RELACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN.

*Respeto y Colaboración:* Desde cualquier posición, debemos remitirnos al espíritu de la LISMI, intentando entre todos, potenciar el acceso al mundo laboral de las personas con discapacidad, buscando soluciones, nuevas propuestas para mejorar, apoyos y facilidades, sensación que no se percata en los últimos años, donde las facilidades se transforman en dificultades burocráticas y desilusión entre los emprendedores que pudieran llevar a buen puerto nuevas iniciativas a favor de este tipo de contrataciones.

*Agilizar trámites:* Capítulo a parte merece el interés de nuestra Organización Empresarial en agilizar todas las decisiones y resoluciones en las que intervenga la Administración, tanto en torno a la calificación e inscripción de un CEE, como a la evacuación de informes, o, ya en el terreno propio del Real Decreto 1368/1985, en aspectos tales como duración máxima del contrato para la formación, contrato de trabajo a domicilio, duración del periodo de prueba en el caso de trabajadores con disminución psíquica, posibilidad de concertar un contrato de trabajo a bajo rendimiento, y supuestos de movilidad funcional y geográfica de trabajadores con discapacidad psíquica. En todos estos supuestos, se propone aplicar el silencio administrativo positivo si es que la Administración no resuelve en el plazo concedido a cada efecto:

Tres meses para la calificación e inscripción.

Dos meses para resolver la idoneidad del contenido de la memoria anual.

Diez días para que la oficina de empleo facilite a los CEE una relación detallada de los trabajadores que estén en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo de que se trate.

Cinco días para que del Equipo de Valoración y Orientación, órganos competentes en las Comunidades Autónomas o, en su caso, a las Unidades Asistenciales previstas en los convenios colectivos de trabajo de aplicación emitan informe tras solicitud de ampliación de la duración de un contrato formativo cuando debido al grado de discapacidad y demás circunstancias personales y profesionales del trabajador, éste no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de cuatro años.

Cinco días para resolver sobre la adecuación del trabajo a domicilio a las características personales y profesionales del trabajador.

Cinco días para dictar resolución sobre el periodo de adaptación solicitado por el CEE considerando la naturaleza y grado de la discapacidad o, en su caso, incapacidad permanente; el puesto de trabajo a ocupar; las funciones a realizar; y los ajustes personales y sociales aplicables para el caso de trabajadores con disminución psíquica consistente en parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o

personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

Cinco días para constatar que se cumplen las circunstancias personales para celebrar un contrato a bajo rendimiento, entendiéndose como tal aquel en que el trabajador discapacitado o asimilado, aun prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con un rendimiento inferior al normal en un 25%.

Cinco días para emitir informe sobre la propuesta de movilidad funcional y geográfica en el caso de trabajadores con disminución psíquica consistente en parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

*Publicación de datos:* Compromiso de actualizar y publicar datos del sector que, primero muestren los datos de la labor que realizamos y segundo nos ayuden a comparar nuestros ratios económicos.

*Importe de las Subvenciones:* Proponemos actualizar el importe de las cuantías de las ayudas contempladas en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en Centros Especiales de Empleo y trabajo autónomo. En concreto proponemos duplicar el importe de las citadas subvenciones y ayudas, autorizando al Gobierno para que anualmente se incrementen en el mismo porcentaje que el Índice de Precios al Consumo dado a conocer por el Instituto Nacional de Estadística.

*Plazo de cobro de las Subvenciones:* la administración debe tomar un compromiso respecto a los plazos de cobro de las subvenciones, ello es fundamental sobretodo por ejemplo en la subvención salarial, ya que nosotros debemos abonar los salarios cada mes y no deberíamos esperar más de tres meses en tener el abono. Proponemos que, si pasados tres meses no hemos cobrado, la Administración proceda por ejemplo a avalar un crédito bancario asumiendo ellos los intereses del aval.

*Ayudas:* debemos contar siempre con la bonificación en la Seguridad Social de la Cuota Empresarial, mantener las subvenciones actuales de creación de empleo, mantenimiento de puestos de trabajo, adaptación de los puestos y abogar por nuevas ayudas como calidad y/o tecnología, incentivos a la inserción en la empresa ordinaria,...

Proponemos además la derogación de la disposición final cuarta de la Ley 43/2006 que cita:

1. El sistema de bonificación mediante porcentajes de las cotizaciones sociales por la contratación de personas con discapacidad por los Centros Especiales de Empleo establecidos en esta Ley será de aplicación desde su entrada en vigor y hasta tanto no se adopte otra decisión en virtud de la evaluación a la que se refiere el apartado 2 siguiente, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 4 de la disposición transitoria primera.

2. El Gobierno y las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas, incluidas las organizaciones del sector de la discapacidad, evaluarán el

funcionamiento de las medidas que configuran el conjunto de las políticas de empleo de las personas con discapacidad, con la finalidad de determinar las políticas activas de empleo que se aplicarán en el futuro.

Así que según esta disposición no se han mantenido las bonificaciones indefinidamente, tal y como hemos escuchado, sino que son válidas hasta que no se adopte otra decisión.

*Impuesto de Actividades Económicas:* No obstante, en la práctica, cuando esos mismos CEE acuden a un concurso público, la Administración les exige darse de alta en todos y cada uno de los epígrafes correspondientes a cada una de las actividades objeto del concurso, no admitiendo el genérico del epígrafe 952, lo que supone un considerable coste económico que dificulta la función social e integradora que la ley otorga a los Centros Especiales de Empleo.

*Centro Asesor Empresarial:* Cuando se crean centros nuevos existe mucha incertidumbre respecto a los proyectos económicos, por ello proponemos que se puede crear un Centro Asesor Empresarial específico, que puede ser público o Convenido. Pero es imprescindible para que funcione que integre tanto a la discapacidad como al Empleador.

### NUEVA LEY DE CONTRATOS PÚBLICOS.

Ver texto del Senado que incluye las rectificaciones o ampliaciones propuestas por la Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo (CONACEE) y/o el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

**SENADO**

VIII LEGISLATURA

Serie II:  
PROYECTOS DE LEY

13 de julio de 2007

Núm. 117 (a)  
(Cong. Dignidad, Serie A, Núm. 95  
Núm. cong. 121/000095)

## **TEXTO REMITIDO POR EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS**

NOTA: Son las rectificaciones o ampliaciones propuestas por la Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo (CONACEE) y/o el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)

### **SUBROGACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

**Artículo 104. Información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo.**

En aquellos contratos que impongan al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales, el órgano de contratación deberá facilitar a los licitadores, en el propio pliego o en la documentación complementaria, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir la evaluación de los costes laborales que implicará tal medida. A estos efectos, la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar y que tenga la condición de empleadora de los trabajadores

afectados estará obligada a proporcionar la referida información al órgano de contratación, a requerimiento de éste.

Incluir la opción de la subrogación por convenio o estatuto Art. 44 si el discapacitado tiene un contrato normal (no bajo rendimiento) lleva el tiempo mínimo o más y no tiene informe negativo ¿porque no se le puede subrogar obligatoriamente?, ¿eso no es inserción? algunas empresas no lo hacen por desconocimiento de las minusvalías cuando el trabajador es totalmente valido y en ese caso se quedaría sin puesto de trabajo. (Propuesta Conacee)

## VALORACIÓN DE LAS OFERTAS

### Artículo 134. Criterios de valoración de las ofertas.

1. Para la valoración de las proposiciones y la determinación de la oferta económicamente más ventajosa deberá atenderse a criterios directamente vinculados al objeto del contrato, tales como la calidad, el precio, la fórmula utilizable para revisar las retribuciones ligadas a la utilización de la obra o a la prestación del servicio, el plazo de ejecución o entrega de la prestación, el coste de utilización, las características medioambientales o vinculadas con la satisfacción de exigencias sociales que respondan a necesidades, definidas en las especificaciones del contrato, propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas a las que pertenezcan los usuarios o beneficiarios de las prestaciones a contratar, la rentabilidad, el valor técnico, las características estéticas o funcionales, la disponibilidad y coste de los repuestos, el mantenimiento, la asistencia técnica, el servicio postventa u otros semejantes. Cuando sólo se utilice un criterio de adjudicación, éste ha de ser, necesariamente, el del precio más bajo.

El artículo 134 del Anteproyecto regula los criterios de valoración de las ofertas. Entre dichos criterios se recogen las características sociales, lo que resulta positivo, aunque se lleva cabo de forma potestativa. A estos criterios sociales, en su conjunto, se les deberá atribuir en todo caso una ponderación no inferior al 15 por 100 ni superior al 30 por 100 del total de baremación. (Propuesta Conacee y Cermi)

## JUSTIFICACIÓN DE LAS OFERTAS DESPROPORCIONADAS O TEMERARIAS

### Artículo 136. Ofertas con valores anormales o desproporcionados.

1. Cuando el único criterio valorable de forma objetiva a considerar para la adjudicación del contrato sea el de su precio, el carácter desproporcionado o anormal de las ofertas podrá apreciarse de acuerdo con los parámetros objetivos que se establezcan reglamentariamente, por referencia al conjunto de ofertas válidas que se hayan presentado.

2. Cuando para la adjudicación deba considerarse más de un criterio de valoración, podrá expresarse en los pliegos los parámetros objetivos en función de los cuales se apreciará, en su caso, que la proposición no puede ser cumplida como consecuencia de la inclusión de valores anormales o desproporcionados.

Si el precio ofertado es uno de los criterios objetivos que han de servir de base para la adjudicación, podrán indicarse en el pliego los límites que permitan apreciar, en su caso, que la proposición no puede ser cumplida como consecuencia de ofertas desproporcionadas o anormales.

3. Cuando se identifique una proposición que pueda ser considerada desproporcionada o anormal, deberá darse audiencia al licitador que la haya presentado para que justifique la valoración de la oferta y precise las condiciones de la misma, en particular en lo que se refiere al ahorro que permita el procedimiento de ejecución del contrato, las soluciones técnicas adoptadas y las condiciones excepcionalmente favorables de que disponga para ejecutar la prestación, la originalidad de las prestaciones propuestas, el respeto de las disposiciones relativas a la protección del empleo y las condiciones de trabajo vigentes en el lugar en que se vaya a realizar la prestación, **o la posible obtención de una ayuda de Estado.**

En el procedimiento deberá solicitarse el asesoramiento técnico del servicio correspondiente.

**Si la oferta es anormalmente baja debido a que el licitador ha obtenido una ayuda de Estado, sólo podrá rechazarse la proposición por esta única causa si aquél no puede acreditar que tal ayuda se ha concedido sin contravenir las disposiciones comunitarias en materia de ayudas públicas.** El órgano de contratación que rechace una oferta por esta razón deberá informar de ello a la Comisión Europea, cuando el procedimiento de adjudicación se refiera a un contrato sujeto a regulación armonizada.

4. Si el órgano de contratación, considerando la justificación efectuada por el licitador y los informes mencionados en el apartado anterior, estimase que la oferta no puede ser cumplida como consecuencia de la inclusión de valores anormales o desproporcionados, acordará la adjudicación provisional a favor de la siguiente proposición económicamente más ventajosa, de acuerdo con el orden en que hayan sido clasificadas conforme a lo señalado en el apartado 1 del artículo anterior, que se estime puede ser cumplida a satisfacción de la Administración y que no sea considerada anormal o desproporcionada.

*Sin enmiendas*

## PREFERENCIAS DE ADJUDICACIÓN

**Disposición adicional sexta.—Contratación con empresas que tengan en su plantilla personas con discapacidad o en situación de exclusión social y con entidades sin ánimo de lucro.**

1. Los órganos de contratación podrán señalar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas públicas o privadas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan en su plantilla un número de trabajadores con discapacidad superior al 2 por 100, siempre que dichas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación.

Si varias empresas licitadoras de las que hubieren empatado en cuanto a la proposición más ventajosa acreditan tener relación laboral con personas con discapacidad en un porcentaje superior al 2 por 100, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato el licitador que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla.

2. **Igualmente podrá establecerse la preferencia en la adjudicación de contratos, en igualdad de condiciones con las que sean económicamente más ventajosas, para las proposiciones presentadas por aquellas empresas dedicadas específicamente a la promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social**, reguladas en la Disposición Adicional Novena de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, valorándose el compromiso formal del licitador de contratar no menos del 30% de sus puestos de trabajo con personas pertenecientes a los siguientes colectivos, cuya situación será acreditada por los servicios sociales públicos competentes:

- a) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.
- b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora, o por haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de instituciones de protección de menores.
- d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
- e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.

**f) Personas con discapacidad.**

Se mantiene en caso de empate y se amplía al resto de colectivos de inserción, aunque se debería matizar que en caso de empates entre estos, el ganador sería el que mas contratos indefinidos tenga

3. En la misma forma y condiciones podrá establecerse tal preferencia en la adjudicación de los contratos relativos a prestaciones de carácter social o asistencial para las proposiciones presentadas por entidades sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica, siempre que su finalidad o actividad tenga relación directa con el objeto del contrato, según resulte de sus respectivos estatutos o reglas fundacionales y figuren inscritas en el correspondiente registro oficial.

En este supuesto el órgano de contratación podrá requerir de estas entidades la presentación del detalle relativo a la descomposición del precio ofertado en función de sus costes.

4. Los órganos de contratación podrán señalar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos que tengan como objeto productos en los que exista alternativa de Comercio Justo para las proposiciones presentadas por aquellas entidades reconocidas



como Organizaciones de Comercio Justo, siempre que dichas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación.

*Sin enmiendas*

## RESERVAS DE CONTRATOS Y SU VALIDEZ DEL 5% PARA LA ADMINISTRACIÓN

Disposición adicional séptima.—Contratos reservados.

**Podrá reservarse la participación en los procedimientos de adjudicación de contratos a Centros Especiales de Empleo**, o reservar su ejecución en el marco de programas de empleo protegido, cuando al menos el 70 por 100 de los trabajadores afectados sean personas con discapacidad que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales. En el anuncio de licitación deberá hacerse referencia a la presente disposición.

Esta Disposición Adicional Séptima hace referencia a la reserva de contratos. El Anteproyecto incluye esta reserva en cuanto a los Centros Especiales de Empleo, si bien con carácter potestativo. Sin perjuicio de que esta posible reserva de contratos a estos Centros es de por sí positiva, la propuesta que se propone de que sea obligatoria y con unos mínimos es más valiente y efectiva. Por otro lado, entendemos necesario que la mayoría de puestos de trabajadores minusválidos de la plantilla que se exija en tales Centros se cifre en un 70%, para evitar diferencias con otras normas de otros países. (Propuesta Conacee y Cerme)

Igualmente se debe de proponer que estas reservas sena validad para la administración para cumplir su reserva del 5% de contratación Laboral que no se esta cumpliendo (Propuesta Conacee)

a) Nueva redacción que se propone:

*“Cada órgano de contratación con un volumen de contratación pública anual de, al menos, 20 contratos públicos, reservará la adjudicación de un porcentaje mínimo de un 10’% de la cantidad total de contratos públicos que tramite anualmente, a Centros Especiales de Empleo, o reservará su ejecución en el marco de programas de empleo protegido, cuando al menos el 70 % de los trabajadores de su plantilla sean personas con discapacidad que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales; ello sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal sin discapacidad, imprescindible para el desarrollo de su actividad.*

*Si no fueran cubiertos por estos, se volverían a licitar para empresas ordinarias, con preferencia para los CEE.*

Ese porcentaje del 10% de contratos reservados deberá suponer a su vez, al menos, un 10% del importe total anual de contratación de ese órgano de contratación. (Propuesta Conacee y Cerme)

## CELEBRACIÓN DE CONTRATOS MENORES CON LA ADMINISTRACIÓN.

Sería muy importante que existiera una Ley similar al R.D. 27/2000 específica para la Administración, para dar salida a la obligación de contratar el 5% de personas con discapacidad, si se permitiera acceder a la Contratación de Centros Especiales de Empleo con la Administración para suplir ese 5% de personal minusválido que se exige tener en plantilla, podría garantizarse la contratación de muchas personas con discapacidad a través de los Centros.

### SUBROGACIÓN DE PERSONAS NO DISCAPACITADAS EN CONTRATOS ADMINISTRATIVOS.

Al término de la concesión de algunas contrataciones, por ejemplo de limpieza, los trabajadores de la empresa contratista saliente, pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata. Si esta nueva titular es un Centro Especial de Empleo, entonces sucede que debe incorporar personal sin discapacidad y que no dedica sus servicios a tareas de ajuste personal y social, con lo que puede perder el mínimo del 70% de su plantilla que le exige la legislación.

Esto representa un fuerte agravio comparativo ya que podemos escoger entre no presentarnos a concursos que exijan subrogación o arriesgarnos a perder la condición y el nombramiento de Centro Especial de Empleo.

Mesa 3: El tránsito a la empresa ordinaria. Los enclaves laborables. (Sr. D. MAURO BLANCO)

*Esta revisión se enmarca en la estrategia global de empleo de Personas con Discapacidad según lo acordado en la Ley 43/2006 de mejora y crecimiento del empleo.*

### TRANSITO A LA EMPRESA ORDINARIA.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.

Los Centros tienen como objetivo principal, según dictamina la Ley, ser un tránsito a la Empresa Ordinaria. Esto quiere decir que un trabajador formado y capaz, debe abandonar el Centro y pasar a la Empresa que lo contrate. Este coste es altísimo para los Centros y deben asumirlo por Ley.

Somos un medio más de integración, no tenemos la exigencia de insertar a todos nuestros trabajadores en el régimen ordinario, no somos una figura pasajera (ojala ya que viviéramos en una sociedad totalmente igualitaria) puesto que a pesar de las fuertes políticas de inserción laboral, menos personas de las deseadas han pasado de los Centros Especiales de Empleo hacia la Empresa Ordinaria. Con la creación de Centros Protegidos para la incorporación posterior de la persona con discapacidad a la Empresa Ordinaria, el Legislador acertó plenamente en el medio, pero se equivocó, a nuestro juicio, en el fin. El tránsito a la Empresa Ordinaria desde los Centros Especiales de Empleo es una Utopía, en la que debemos colaborar pero que no puede ser nuestro último fin, puesto que la realidad demuestra que desde la aparición de la figura del Centro Especial de Empleo, 35.000 personas con discapacidad han encontrado un puesto de trabajo.

*¿Quién debe generar el empleo?:* El Empleo debe generarlo el Empleador. Y ésta figura debe recaer en los Emprendedores y Empresarios, con proyectos, con inversión, con ideas que encajen en los mercados y que generen los puestos de trabajo para las personas con discapacidad.

Un empleador puede ser perfectamente una Asociación de Padres y puede tener un Proyecto con un excelente nicho de mercado como hizo APTA en su día. Pero por regla general, en el mundo asociativo, las necesidades e intereses de orden social y familiar, priman más que los estrictamente empresariales.

En cuanto a la Empresa Ordinaria, el caso es exactamente el contrario. Las necesidades competitivas del mercado, la calidad, la productividad y en muchos casos la falta de sensibilidad y conocimiento sobre la discapacidad, dificultan sobremanera la inserción de la persona con discapacidad al mundo laboral ordinario.

De hecho desde la publicación de la LISMI en el año 1982, si no fuera por los Centros Especiales de Empleo, un porcentaje ínfimo de personas con discapacidad hubieran

podido encontrar ese trabajo tan necesario. Los CEE han colaborado firmemente en la inserción bien por los puestos que hemos generado directamente o bien por la labor de intermediación que hemos realizado frente a la empresa ordinaria con nuestro trabajo y contacto diario.

Nos gustaría hacer una puntualización muy importante: La plantilla que integra los Centros Especiales de Empleo, tiene que tener como mínimo el 33% de discapacidad reconocida. Pero el 100% de la plantilla no tiene este grado. En los Centros encontraremos trabajando personas con un 33% o con un 85%, siempre buscando el equilibrio para poder cumplir la productividad. Por el contrario la Empresa Ordinaria busca los perfiles más cercanos al 33% como es lógico, pero se convierte en un arma de doble filo, ya que potenciando esta contratación perjudicaremos a los que más necesitan la protección. Esta protección sólo la pueden garantizar los CEE y para ello necesitan personas con perfiles más fuertes que actúen de pilares para los más afectados.

*¿Por qué el trabajador no realiza el tránsito a la empresa ordinaria?:* Menos personas de las deseadas han hecho el tránsito de los Centros Especiales de Empleo a la Empresa Ordinaria. No hay culpables. Si preguntamos a los verdaderos interesados, es decir las personas con discapacidad que trabajan en los Centros Especiales de Empleo, prácticamente ninguno quiere cambiar a la Empresa Ordinaria. La mayoría lo harían por mejoras económicas, exactamente igual que cualquier trabajador sin discapacidad.

Un contrato de 2 personas con discapacidad en la Empresa Ordinaria, después de haber elegido entre cien, escogerlas con el porcentaje mínimo exigido por la Ley, que no se les note y que puedan realizar bien el trabajo, para nosotros sólo tiene el mérito de la contratación. Y ojala hubiera muchos empresarios que contrataran personas con discapacidad. Pero el peligro estriba en que las personas con porcentajes de discapacidad más altos, son los que realmente necesitan más protección, y esa protección, a nuestro juicio, sólo la pueden garantizar los Centros Especiales de Empleo.

*Colaborar en agilidad:* Necesitamos que la Administración colabore en agilidad con nosotros, estamos en mercados que cambian a gran velocidad, si por ejemplo la oficina de empleo pudiera recabar de los Equipos de Valoración y Orientación, órganos competentes en las Comunidades Autónomas o, en su caso, de las Unidades Asistenciales previstas en los convenios colectivos de trabajo de aplicación, informe sobre los trabajadores que, encontrándose inscritos como demandantes de empleo, se adecuasen a las características del puesto de trabajo que solicitamos, en un periodo corto de tiempo, nosotros sufriríamos en menor medida la rotación de personal que conlleva la inserción.

Los trámites para que una empresa ordinaria contrate a un discapacitado o a un CEE para cumplir con las medidas alternativas también deben ser más ágiles.

*Información:* Los CEE informamos de las personas insertadas, ¿Por qué no se publica este dato? Informamos de todos los datos de nuestros centros y de cualquier cambio en ellos, traslado de domicilio, cambio de actividades,... ¿Por qué no se publican estos datos? Si queremos cubrir nuevas vacantes no disponemos de una colaboración continua con los servicios de empleo. Las empresas que quieren cumplir e insertar a personas con discapacidad no tienen ni un listado de personas, ni un listado de

Centros Especiales de Empleo con los que contratar y generar así mas puestos de trabajo para personas con discapacidad.

*Asesoramiento:* Según nuestra opinión, el gran error de la actual Legislación es que se está asesorando desde el sector asistencial de la discapacidad y desde el Empresarial, todos ellos expertos en su campo y con mucho que aportar, pero los Centros Especiales de Empleo, y el mundo del trabajo de la discapacidad, aunque con rasgos comunes a ambas partes, tenemos otras dificultades y problemas diferentes y específicos que no corresponden ni al ámbito asistencial ni al estricto ámbito de la Empresa Ordinaria. Es primordial que se nos represente y que se nos permita expresar nuestras opiniones.

### ENCLAVES LABORALES.

La figura del enclave y su norma que se regula en el RD 290/2004 dejan muchas ambigüedades y debemos manifestar que no es un decreto de fácil aplicación.

Protección para los trabajadores discapacitados:

La garantía de ser contratado indefinidamente.

Se mantienen las características propias de la relación laboral especial durante la vigencia del enclave y aún después de la misma.

No poder ser substituido sin causa justificada.

Responden solidariamente CEE y empresa colaboradora durante la vigencia del enclave de las obligaciones salariales, de seguridad social así como de prevención de riesgos.

Poder ser contratado por la empresa ordinaria durante y al finalizar el enclave sin necesidad de periodo de prueba.

*Ley beneficiosa para las empresas ordinarias:*

Posibilidad de subcontratar obras y servicios de su propia actividad con CEE.

Posibilidad de cumplir con las medidas alternativas.

Posibilidad de contratar a los trabajadores discapacitados bajo cualquier modalidad con la garantía del derecho de retorno del trabajador al CEE.

Importante subvención por contrato indefinido a jornada completa o parcial.

*Ley poco beneficiosa para los CEE:*

El 60% de los trabajadores discapacitados deben ser afectados por parálisis cerebral o enfermedad mental con un grado de minusvalía mínimo del 33% o físicos con un mínimo del 65%, lo que, sin hacer mención a la posibilidad de que el 50% de dicho 60% se integre por mujeres discapacitadas del 33% de discapacidad, supone una evidente limitación al momento de concertar el enclave dependiendo de la actividad a realizar y de disponer de dichos trabajadores.

Dificultad de romper con los recelos de las empresas ordinarias en cuanto a incorporar a su proceso productivo a trabajadores discapacitados y más de la naturaleza y grados exigidos.

El 75% de los trabajadores del enclave deben contar con una antigüedad mínima de 3 meses en el CEE debiendo el Centro trasladarlos de otra actividad o servicio para destinarlos al enclave y cubrir las nuevas vacantes.

Dificultad de engarzar los contratos temporales celebrados con el trabajador y su posterior traslado al enclave.

Obligación de coordinar los medios de prevención y protección en materia de riesgos laborales.

Limitación al sustituir a los trabajadores destinados al enclave si no es por causa justa.

Prohibición de impedir a la empresa colaboradora contratar a los trabajadores del CEE.

Suspensión de la relación laboral durante el plazo establecido por Convenio o en su caso por el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores como si de una excedencia se tratase siempre y cuando acredite un año de antigüedad.

No obtener ninguna ayuda ni subvención por la pérdida temporal o definitiva de sus trabajadores o por el retorno de los mismos.

Se debería poder constituir enclaves entre varios CEE, pues quizás sería más fácil cumplir con todos los requisitos.

Mesa 4: Contrato de Trabajo. Actividades. Horas extras. El periodo de prueba. Los equipos multiprofesionales y convenio colectivo del sector. (ADOLFO CIDAD y M<sup>a</sup> ANGELES FERNÁNDEZ)

*Esta revisión se enmarca en la estrategia global de empleo de Personas con Discapacidad según lo acordado en la Ley 43/2006 de mejora y crecimiento del empleo.*

#### CONTRATO DE TRABAJO.

*Modalidades:* Por lo que hace a las modalidades de contrato de trabajo que puedan celebrarse, no se pone límite alguno a la celebración de cualquiera de las vigentes, por lo que podrán ser todas aquellas previstas actualmente tanto en el Estatuto de los Trabajadores (arts. 11 a 15) como en sus normas de desarrollo, acabando con interesadas interpretaciones que descartaban la posibilidad de celebrar contratos temporales de fomento del empleo (en sentido contrario al sostenido por Tribunal Supremo en su sentencia de 15 de junio de 2005 - Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2495/2004- declarando la validez de los contratos temporales de fomento del empleo celebrados entre CEE y trabajadores con discapacidad).

*Objeto:* También con referencia al contrato de trabajo, se especifica su objeto en el sentido de señalar que la actividad del trabajador discapacitado o asimilado que presta sus servicios al CEE, tanto puede llevarla a cabo dentro o fuera del recinto de trabajo, y ya sea en régimen productivo como en comisión de servicios, descartando así cualquier interpretación, como se ha dado en la práctica de la Inspección de Trabajo y de los tribunales, de limitar las actividades de dichos trabajadores *intra muros* del Centro Especial de Empleo y a tan solo actividades productivas.

*Extinción:* Para la extinción del contrato por causas objetivas (Organizativas, económicas, etc.) 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, establece que es necesario el informe del equipo multiprofesional. Establecido lo cual, esta relación laboral especial de personas con discapacidad, obtienen una mayor garantía en cuanto a tutela efectiva, ya que se requiere el informe del equipo multiprofesional para proceder al despido por estas circunstancias.

Este informe podría ser necesario para el despido por causas de organización, pero no en cuanto a causas económicas, ya que no tiene nada que ver en relación con los puestos de trabajo o el desarrollo del trabajo en estos puestos. Dado que el Real Decreto lo establece así, sin diferenciar, habría que estar a una modificación legislativa que lo puntualice.

Las Comunidades Autónomas que tienen transferidas las competencias en cuanto a los equipos multiprofesionales, y las otras de similar manera, gozan de una lentitud creciente en cuanto al despacho de asuntos, lo que hace inviable proceder a despidos por causas objetivas de trabajadores discapacitados por esta circunstancia, siendo aconsejable establecer acuerdos puntuales con los trabajadores afectados para evitar el riesgo de despidos improcedentes.

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo con motivo de despido disciplinario, se ha creído oportuno reducir el importe de la indemnización cifrándolo en veinte días de salario por año trabajado con un máximo de doce mensualidades. Con tal medida, se adapta la cuantía indemnizatoria a las peculiaridades y características de esta relación laboral especial, a modo y manera de otras relaciones especiales, lo que sin duda contribuirá a fomentar la creación de nuevos puestos de trabajo de los que tan necesitados se encuentran los segmentos de la población afectados.

En este punto, tenemos que considerar que el reconocimiento de despidos improcedentes por CEE pueden encontrar un perjuicio adicional en cuanto pueden perder las subvenciones en materia de Seguridad Social por la extinción de relaciones laborales declaradas improcedentes, bien por despido reconocido o impuesto por la Autoridad Laboral - Art. 6 del Real Decreto Ley 5/2006.

*Inscripción en Oficinas de Empleo:* En otro orden de cosas y en esa misma línea de simplificación, se elimina la obligación de que los trabajadores a contratar se encuentren inscritos en las oficinas de empleo, salvo que la modalidad contractual a celebrar exija dicho requisito. Además en ciertas autonomías también se exige fax previo con oferta de empleo y si no se cumple el requisito no se permite bonificación.

#### ACTIVIDADES.

El trabajo que realice el trabajador discapacitado en los Centros Especiales de Empleo deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del trabajador, en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo. Consecuentemente, dicha actividad, que podrá llevar a cabo tanto dentro como fuera del recinto de trabajo del Centro Especial de Empleo, podrá ser tanto productiva como de servicios, sin que quepa discriminación alguna, ya sea directa o indirecta, respecto a la que pudiera llevarse a cabo en cualquier otra empresa.

#### HORAS EXTRAS.

En materia de jornada laboral, se suprime la prohibición de realización de horas extraordinarias, salvo para los trabajadores con discapacidad psíquica. Y es que si realmente la función de los CEE es la de integrar al mayor número de trabajadores discapacitados y asimilados, no existe razón alguna para limitarles su derecho al trabajo impidiéndoles prolongar su jornada laboral por medio de las horas extraordinarias con los límites legales actualmente vigentes. En todo caso, la existencia de supuestos particulares que hagan aconsejable su supresión lo será por medio de las evaluaciones de riesgos y de los controles en la adaptación de los puestos de trabajo.

#### PERIODO DE PRUEBA.

También merece destacarse la duración del periodo de adaptación a modo de prueba del trabajador, que será distinta en función de su capacitación profesional, sin que se condicione su validez, como hasta ahora, al informe previo del Equipo Multiprofesional, aun cuando sí será necesario tratándose trabajadores con



disminución psíquica, por medio del informe elaborado por los E.V.O., órganos competentes de las comunidades autónomas o Unidades Asistenciales de los convenios colectivos de trabajo.

Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador discapacitado a su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, podrá establecerse en el contrato un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos, no pudiendo exceder en ningún caso de seis meses para los técnicos titulados, ni de cuatro meses para los demás trabajadores.

La necesidad, pues de que el trabajador minusválido pase por un periodo de adaptación al trabajo y las condiciones de éste deben ser determinadas por el equipo multiprofesional, lo que conlleva una indefensión del CEE absoluta al quedar en manos del equipo multiprofesional, equipos que en la actualidad, a la vista de la lentitud en la emisión de sus informes, son del todo insuficientes o incompetentes, como para dar respuesta al alto nivel de implicación, resolución e intervención que el convenio les demanda.

Tratándose de trabajadores con disminución psíquica consistente en parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%, la necesidad de que el trabajador discapacitado pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de éste se determinarán, por los Equipos de Valoración y Orientación, órganos competentes en las Comunidades Autónomas o, en su caso, por las Unidades Asistenciales previstas en los convenios colectivos de trabajo de aplicación. En tal supuesto, se deberá considerar la naturaleza y grado de la discapacidad o, en su caso, incapacidad permanente; el puesto de trabajo a ocupar; las funciones a realizar; y los ajustes personales y sociales aplicables, debiéndose dictar resolución en el plazo máximo de cinco días desde la solicitud del Centro Especial de Empleo, transcurrido el cual se entenderá estimado por silencio administrativo.

#### EQUIPOS MULTIPROFESIONALES.

*Constitución y funcionamiento:* Aunque es cierto que, a pesar del tiempo transcurrido desde la promulgación del Real Decreto 1368/1985, no se ha dictado norma alguna regulando la constitución y funcionamiento de los Equipos Multiprofesionales, es indiscutible que la exigencia de su intervención sigue totalmente en vigor y con plena operatividad, como lo demuestra que la reforma operada en dicha norma por el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, mantiene esa intervención con la misma fuerza e intensidad, sin olvidarse que la Disposición Transitoria del citado Real Decreto 1368/1985 se remite a las Unidades de Valoración Médica de Incapacidades para que asuman las funciones de los equipos Multiprofesionales, hasta tanto no se regule al constitución y funcionamiento de éstos.

Ahora bien, lo cierto es que nunca se han desarrollado normativamente los Equipos Multiprofesionales, incumpléndose con el mandato del art. 10 LISMI que daba un plazo de 18 meses al Gobierno para establecer reglamentariamente la composición y funcionamiento de los mismos. La consecuencia ha sido y es que tales equipos brillan por su ausencia y, no obstante, se han venido aplicando las previsiones del Real Decreto 1368/1985 sin su intervención, por cuyo motivo parece razonable prescindir de ellos sin perjuicio de arbitrar otras fórmulas intervencionistas, facultando a los

convenios colectivos sectoriales para crear las Unidades Asistenciales con el contenido propio de su función.

Consideramos prioritario que las diferentes administraciones implicadas tomen medidas urgentes respecto al funcionamiento de los equipos multiprofesionales o a la creación en su caso, ya que a la vista de la experiencia, los existentes son del todo insuficientes para cumplir con la importante labor de “eslabones” necesarios para la rigurosa aplicación del convenio, generando con ello una mayor seguridad jurídica para los empresarios y unas óptimas condiciones laborales para los trabajadores.

Proponemos sustituir a los equipos multiprofesionales, vacíos de contenido y de desarrollo reglamentario (como ya pusiera de manifiesto el Tribunal Supremo en su sentencia en unificación de doctrina de 24-12-2001 -Rº 1901/2001. Ponente Excmo. Sr. Luís Gil Suárez), por los Equipos de Valoración y Orientación, los órganos competentes y habilitados en las comunidades autónomas o las Unidades Asistenciales en el seno de los convenios colectivos de trabajo aplicables de manera exclusiva a los CEE.

*Contrato de trabajo:* por lo que respecta a la forma de trabajo, eliminamos el requisito de remitir el contrato de trabajo por la oficina de empleo al Equipo Multiprofesional, habida cuenta su inoperancia, sin que ello suponga suprimir, antes al contrario, las estadísticas sobre contratos celebrados.

*Movilidad Funcional y geográfica:* proponemos suprimir igualmente, la intervención de los actualmente vigentes Equipos Multiprofesionales en los supuestos de movilidad funcional y geográfica, lo que en la práctica además de haberse mostrado totalmente inoperante supone un obstáculo sin sentido al ius variandi del titular del CEE. Y es que por de pronto tales decisiones vendrán sujetas al control de los requisitos establecidos en los arts. 39 y 40 ET.

*Contrato de Bajo Rendimiento:* Cuando las circunstancias personales del minusválido lo requieran podrá celebrarse el contrato a bajo rendimiento, entendiendo como tal aquel en el que el trabajador minusválido, aun prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con un rendimiento inferior al normal en un 25%, siempre que tal circunstancia la haya constatado el equipo multiprofesional correspondiente. La disminución del salario no podrá exceder del porcentaje citado. Numerosos Centros consideran que si realmente por parte de los equipos multiprofesionales se realizará correctamente la valoración, se podría incrementar la contratación de discapacitados con afecciones mentales (Esquizofrénicos, paranoicos, trastornos bipolares etc...)

### CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR.

*Convenio Único independiente de la actividad:* la negociación de los interlocutores sociales debe fructificar en el convenio colectivo de aplicación, único sea cual fuere la actividad del CEE, en cuyo seno se deberán concretar los aspectos más relevantes de la relación sinalagmática entre empresa y trabajador, descartando así la aplicación de convenios colectivos sectoriales ajenos a la naturaleza y fin de este tipo de Centros Especiales o de convenios colectivos donde la regulación sectorial de los CEE aparece junto con otras actividades ajenas - como es el caso del vigente XII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad -.

*Contenidos:* Los convenios colectivos específicos de aplicación deberán contemplar necesariamente los contenidos y condiciones en la aplicación de los programas de ajuste personal y social; las condiciones para realizar las adaptaciones en los puestos de trabajo; las medidas y actuaciones para prevenir las discriminaciones tanto directas como indirectas respecto de trabajadores discapacitados y asimilados; y las medidas adecuadas en materia de prevención y riesgos laborales en las que atendiendo a la situación personal de cada trabajador, se evalúen los riesgos y, en función de éstos, la adopción de las medidas preventivas y de protección adecuadas a la situación de cada trabajador.

*Divergencias:*

Complemento de nocturnidad.

*1. El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente percibirá un complemento del 25 % del salario base por cada hora trabajada en el citado horario. Las tablas salariales de este convenio establecerán las cuantías correspondientes de este complemento para cada categoría o grupo profesional, que se percibirá exclusivamente por cada hora efectivamente trabajada dentro del citado horario nocturno, no devengándose en los supuestos de no asistencia al trabajo por cualquier causa, ni en periodo de vacaciones.*

*2. Los trabajadores que sin estar adscrito de forma permanente al turno de noche y realicen horas comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana del día siguiente, dichas horas se satisfarán con el incremento del 25 % del salario base referido en el párrafo anterior.*

En estos apartados, se establecen el incremento de salarios por hora nocturna trabajada. Para una mejor aplicación, debería distinguir entre el que se contrata específicamente para realizar turnos de noche de aquellas que puntualmente lo realicen por no estar adscritos de forma permanente, pues para personas que estén adscritas a turnos de noche de forma permanente, ya se les contrata específicamente para ello.

Por otro lado, las tablas salariales que se indican el precio de la hora nocturna, están calculadas como si fuera horas adicionales, teniendo atribuido la parte proporcional de las pagas extras, lo cual conduce a error, ya que es el 25% de incremento sobre la hora diurna que normalmente realiza.

Vigilancias. Alimentación y alojamiento.

*1. El personal que de mutuo acuerdo con la empresa utilice los servicios de alimentación y alojamiento, abonará, como máximo, el 50 % de los honorarios establecidos para las personas con discapacidad.*

*2. El trabajador a quien se encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia durante el periodo de las comidas y descansos correspondientes, tendrá derecho a disfrutar gratuitamente los servicios de alimentación. El tiempo invertido en dicha actividad de vigilancia no se computará como tiempo de trabajo. En todo caso, estas tareas tendrán carácter voluntario.*

El apartado 2 de este artículo, es ilícito, puesto que si realiza funciones dentro de la empresa, ya sea en el comedor como en medios de locomoción, se debe considerar tiempo de trabajo. Y por otro lado, la forma de retribuir dicha vigilancia es disfrutar

gratuitamente de los servicios de alimentación, lo cual constituye “Retribución en especie” y debe cotizar en Seguridad Social y tener en cuenta a efectos del I.R.P.F.

Ordenación funcional.

Se hace necesaria una definición de las funciones de dirección, para evitar situaciones como las de jefes de equipo, encargados, que pueden solicitar la retribución del complemento.

En este apartado se debería incluir la atribución de función de dirección, ya que esta función lleva aparejada un complemento de 200€ mensuales, y se debe tipificar concretamente.

La categoría de Operario de CEE establece un salario por debajo del S.M.I., por lo que debe establecerse un mecanismo de adecuación para salvar dicha incidencia, ya que no se puede remunerar a un trabajador por un importe inferior a este.

Mientras la legislación nos pide el máximo de inserciones el Convenio nos limita las contrataciones temporales al 25%, lo cual carece de sentido y congruencia.

Los Centros no dejamos de producir ni prestar servicios en Navidad o Semana Santa, ¿Cómo podemos cumplir con la obligación de conceder en Navidad y Semana Santa, mínimo 2 días seguidos de descanso a todos los trabajadores?

Pagar el 100% del salario los 30 primeros días de I.T. En este caso se penaliza al CEE pues supone un incremento de coste del trabajador, ya que al causar baja por I.T., desaparece la subvención por salarios y además debe abonar durante los 30 primeros días el 100% de sus remuneraciones. Se debería incentivar la permanencia mínima en situación de I.T., salvo casos de fuerza mayor, dado el elevado índice de absentismo laboral de este colectivo.

Como punto final a nuestras propuestas, solicitamos que para el próximo convenio desaparezca el término minusválido en la redacción del mencionado texto.

Mesa 5: Incapacidad permanente. Bajas laborales. Envejecimiento de la Plantilla. Absentismo laboral y problemática derivada de la Ley de Mejora y Crecimiento del Empleo. (FELIPE FERNÁNDEZ)

*Esta revisión se enmarca en la estrategia global de empleo de Personas con Discapacidad según lo acordado en la Ley 43/2006 de mejora y crecimiento del empleo.*

*Certificado de aptitud para el trabajador:* Los Centros Especiales de Empleo tienen que solicitar previamente a la contratación, un informe de aptitud del trabajador para el puesto de trabajo que va a desempeñar, al Centro de Valoración de Discapacidades. Esta medida nos parece totalmente necesaria, ya que los Promotores no suelen ser médicos ni personas que puedan valorar el perjuicio que un determinado puesto de trabajo le pueda ocasionar a un trabajador por su discapacidad. Pero nuestra propuesta pasaría porque el Certificado debería de tenerlo el trabajador para saber a qué puestos puede optar. Tal como está planteado al día de hoy, pierde toda su lógica. El Certificado de aptitud se solicita cuando se contrata al trabajador en el Centro. Debemos de pensar que nuevamente las necesidades de contratación surgen con las necesidades de la obra, servicio o producción, para cubrir una baja o por cualquier circunstancia que no es posible prever con antelación.

### INCAPACIDAD PERMANENTE

Los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de Clases Pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, en los términos a que se refiere el Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre.

Con independencia de que el grado de minusvalía alcance o no el 33 %, los pensionistas de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez o que sean pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad sí que tendrán derecho, por efecto directo de la Ley 51/2003, a acceder a los beneficios que la legislación laboral reconoce a los minusválidos con más de un 33 % de minusvalía y, en particular, a los programas de fomento de empleo establecidos para las personas con discapacidad así como a un empleo en un Centro Especial de Empleo; y ello, sin necesidad de que se les declare un 33 % de minusvalía ni de que exista una resolución administrativa o judicial que declare tal equiparación, ya que ésta se produce por efecto directo de la Ley.

En el contrato de trabajo indefinido y el de fomento de empleo temporal, se podrá acreditar la condición de minusvalía mediante resolución de incapacidad permanente en grado total, absoluta o gran invalidez o de jubilación o retiro por incapacidad permanente en el régimen de clases pasivas.

Sin embargo, la norma se ha olvidado de extender esta previsión a los contratos formativos (en prácticas o para la formación), de interinidad y los de obras y servicios, que siguen manteniendo los mismos incentivos o, en su caso, bonificaciones para las personas con discapacidad. Por ello, para estos contratos seguirá siendo conflictiva la aplicación del artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de

igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, que es el que ha establecido la equiparación entre el grado de minusvalía y la incapacidad permanente.

### BAJAS LABORALES

*Traspaso de IT a IP:* Cuando se extinga la situación de Incapacidad Temporal con declaración de Incapacidad Permanente total, absoluta o gran invalidez- y a juicio del órgano de calificación la incapacidad pueda ser objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo, durante un período de 2 años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la IP.

*Duración media:* el % de bajas se sitúa entorno al 10%. El mayor porcentaje se produce en la discapacidad física. Las IT son cada vez más largas. Los métodos de seguimiento y control son poco eficaces.

*Pago del 100% de la retribución:* En este caso se penaliza al CEE pues supone un incremento de coste del trabajador, ya que al causar baja por I.T., desaparece la subvención por salarios y además debe abonar durante los 30 primeros días el 100% de sus remuneraciones. Se debería incentivar la permanencia mínima en situación de I.T., salvo casos de fuerza mayor, dado el elevado índice de absentismo laboral de este colectivo.

*Compromiso del trabajador:* la problemática de la inserción no sólo está condicionada por características exógenas, sino también a características endógenas; las personas con discapacidad, deben poner todos los medios a su alcance para normalizar su situación; existen casos en que la persona utiliza su discapacidad, como una “patente de corso” para supeditar su inserción laboral, ya sea exigiendo una serie de condiciones laborales: en cuanto a productividad, calidad en su trabajo, puntualidad, absentismo, formación continua en el puesto, etcétera; escudándose en sus afecciones para no cumplir los mínimos exigidos en el mismo, cuando su condición de persona con discapacidad, no le impedía en absoluto desempeñar adecuadamente éste. Este hecho, es otro de los factores que están impidiendo la inserción laboral del colectivo. Estamos de acuerdo, que la sociedad debe de dar un paso hacia delante para lograr la integración, eliminando todas aquellas barreras físicas y psicosociales que impiden la misma, pero las personas con discapacidad tenemos el deber, pero sobre todo la obligación, de contribuir con nuestro ejemplo a regularizar dicha situación, y esto significa desarrollar con responsabilidad, las actividades propias del puesto de trabajo en las mismas condiciones que el resto de trabajadores.

*Extinción del contrato de trabajo.* El contrato podrá extinguirse Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 25 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 30 % en cuatro meses discontinuos, dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 % en los mismos períodos de tiempo.

## ENVEJECIMIENTO DE PLANTILLA

*Previsiones:* Se debe realizar una política de previsión de cara al envejecimiento del personal. Se debe adquirir un mayor conocimiento sobre el envejecimiento de los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo y sus efectos, para poder aplicar una prevención de riesgos laborales más eficaz así como mejorar las condiciones de trabajo. Deben Mejorar las condiciones de empleabilidad (ajuste socio-laboral, formación, adaptación de los puestos de trabajo, medidas complementarias) que permitan un mayor y mejor empleo. Prevenir las dificultades de viabilidad de empresas, Centros Especiales de Empleo y Ocupacionales en las que trabajan las personas con discapacidad intelectual mayores de 30 años. Estudiar y plantear fórmulas de calidad y opciones de viabilidad tanto para lograr el mantenimiento y adecuación al puesto de trabajo (CEE, autoempleo, empresa, etc.), como en su caso, alternativas al propio puesto de trabajo.

Estudio de Rendimiento: El estudio de rendimiento analizado de la persona discapacitada nos dice que el envejecimiento implica un descenso progresivo en los promedios de valoración actual de todos los aspectos en que se descompone la capacidad de trabajo (actitud, perseverancia, calidad de trabajo, polivalencia y disciplina). Tal descenso presenta además una caída mucho más brusca a partir de los 50 años, de tal manera que la puntuación baja del 5. En términos generales, el aspecto con mayor puntuación es la disciplina mientras que el menos puntuado es la polivalencia.

Si centramos la atención en el colectivo de más de 50 años, el 33% no llega a la productividad media, es decir, al 5. Mientras que si lo hacemos con el grupo de edad de más de 55, los que no llegan al 5 ascienden al 50%. Con esto podemos afirmar que la mitad de las personas que superan los 55 años no alcanzan ese mínimo esperado con relación al trabajo. Esto se traduce, entre otras cosas, en cuestiones como que no ejecuta puntualmente la tarea, no demanda trabajo cuando se le acaba, no ayuda a los compañeros cuando se le pide, no usa adecuadamente los materiales, necesita correcciones para continuar su tarea, realiza tiempos de descanso significativos, hay que supervisar la calidad de su trabajo, que haya que llamarle la atención, no siempre cumple las normas o presenta dificultades para acceder a varias tareas.

*El impacto de la jubilación anticipada en los CEE'S* reúne características especiales debido a las particulares circunstancias que se dan en éstos:

- Plantilla prácticamente exclusiva de personal discapacitado
- Condiciones similares en cuanto a edad y antigüedad en la empresa
- Dificultades para la polivalencia y la adaptación a los cambios el proceso productivo pueda requerir
- Mentalidad errónea, en familias y otros estamentos, del que el CEE ha de ser un recurso de atención integral sin reparar en las capacidades funcionales que el trabajador va perdiendo

El envejecimiento de la plantilla es mucho más acusado en los Centros que en la Empresa Ordinaria, sobre todo en aquellos con discapacidades psíquicas o físicas de enfermedades degenerativas o delicadas. Deberíamos exigir un trato específico en los CEE por el impacto que en ellos tiene la aplicación del RD 1539/2003 sobre los coeficientes reductores de la edad de jubilación. (Los efectos sobre el acceso a la jubilación anticipada general son 1º. El coeficiente reductor no adelanta la edad en

que se causa el derecho, que ha de ser necesariamente a los 60 o 61 años de edad real y 2º. El coeficiente reductor aminora el descuento que se hace a la pensión por haber adelantado la edad de jubilación sobre los 65 años (6% al 8% de descuento por cada año anticipado))

### RENDIMIENTO

*La merma de productividad* en comparación con la Empresa ordinaria es evidente en los CEE, máxime cuando hablamos de mucho personal con discapacidades muy diferenciadas, o de Centros con plantilla contratada de personas con discapacidad intelectual, o de salud mental

*El contrato de bajo rendimiento:* Creemos que no puede depender únicamente de los equipos multiprofesionales y que la Administración debe buscar un compromiso de tiempo en su respuesta. Cuando las circunstancias personales del discapacitado lo requieran podrá celebrarse el contrato a bajo rendimiento, entendiéndose como tal aquel en que el trabajador discapacitado o asimilado, aun prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con un rendimiento inferior al normal en un 25%, siempre que tal circunstancia la haya constatado el Equipo de Valoración y Orientación, órgano competente en las Comunidades Autónomas o, en su caso, a las Unidades Asistenciales previstas en los convenios colectivos de trabajo de aplicación. A tal efecto, dicha constatación deberá ser resuelta en el plazo máximo de cinco días desde la solicitud del Centro Especial de Empleo, transcurrido el cual se entenderá estimado por silencio administrativo. La disminución del salario no podrá exceder del porcentaje citado.

### ABSENTISMO LABORAL

El índice de absentismo en comparación con la Empresa ordinaria es asombroso, pero no porque la persona no quiera trabajar, sino porque necesita llevar controles médicos y tratamientos periódicos (algunas personas una vez por semana) o porque con menos defensas que los demás son más susceptibles a la enfermedad.

La empresa ordinaria manifiesta que el índice de absentismo de las personas con discapacidad que tiene contratadas es bajo. ¿Qué opinamos los CEE? ¿Tenemos realmente un bajo índice de absentismo o es que las personas que acceden a la empresa ordinaria son las que están “mejor” que el resto de compañeros?

### PROBLEMÁTICA DERIVADA DE LA LEY DE MEJORA Y CRECIMIENTO DEL EMPLEO.

Parece que hemos recuperado las bonificaciones tras el susto del RD 5/2006 y que tras su paso por el Senado, se ha logrado también que la duración de esta regulación de las bonificaciones vuelva a ser indefinida. En el Congreso se había limitado al año 2007 pero finalmente no será así.



Sin embargo la solución que ha propuesto la publicación de la Ley 43/2006 de mejora y crecimiento del empleo, es muy “peligrosa” puesto que se ha previsto que el sistema de bonificación mediante porcentajes de las cotizaciones sociales por la contratación de personas con discapacidad por los Centros Especiales de Empleo establecidos en dicha Ley será de aplicación desde su entrada en vigor y hasta tanto no se adopte otra decisión, tras la evaluación que el Gobierno y las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas, incluidas las organizaciones del sector de la discapacidad, deben efectuar sobre el conjunto de las políticas de empleo de las personas con discapacidad. Ésta evaluación y las propuestas futuras de modificación normativa, deberán contar con el informe del Consejo Nacional de la discapacidad.

Pero con esta redacción en cualquier momento se puede adoptar otra decisión tras la evaluación, ¿o no?

## PREMIOS A LA INTEGRACIÓN 2007. VIII EDICIÓN.

### **■ En la categoría de Empresa Ordinaria: ALCAMPO.**

Por la extensa política de responsabilidad social corporativa que les ha llevado en 2006 a superar con creces el 2% obligado de personal con discapacidad y además ha realizado compras a CEE que superan los 1,8 millones de euros.

Recoge el Premio D., Mariano Fernández de Henestrosa (Director General de Relaciones Institucionales)



*“Este premio no solo nos anima sino que nos exige seguir trabajando por facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones”.*

### **■ En la categoría de Centros Especiales de Empleo: FUSBA, perteneciente a grupo HUNOSA.**

Sabiendo enfrentarse a las adversidades de un sector que cada pierde puestos de trabajo y con constantes prejubilaciones y reestructuración de plantillas, el grupo ha sabido mantener uno de los Centros Especiales de Empleo más antiguo del Principado reconvirtiendo actividades y generando puestos de trabajo para personas discapacitadas.

Recoge el Premio: Dña. Trinidad Vega Gil (Presidenta de Fusba)



*“Desear que este mercado muy cambiante sea el futuro de todos los CEE aquí reunidos”.*

### **■ En la categoría de Administración: SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DEL GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.**

Por el inestimable soporte en la celebración de este evento y el apoyo diario recibido para contribuir a la buena marcha de los CEE ubicados en el Principado.

Recoge el Premio: M<sup>a</sup> Teresa Blanco (Jefe del Servicio de Programas de Empleo del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias).



*“Desde aquí mi compromiso de trabajo y de mejorar”.*

**En la categoría personal:** D. PEDRO TUSET del PINO.

Por su trayectoria profesional totalmente entregada a la difusión de conocimientos en pro de la inserción de las personas con discapacidad.

Recoge el Premio él mismo.



*“Me anima en mi labor docente, investigadora y profesional. Animar a Conacee a que siga con su labor de divulgar la importante labor de los CEE que generan riqueza y puestos de trabajo”.*

**En la categoría de Agrupaciones:** POLARIS WORLD y MUTUA INTERCOMARCAL

POLARIS WORLD. Por su labor en pro de la defensa de las personas con discapacidad y la responsabilidad social corporativa plasmada en la contratación de compras y servicios a Centros Especiales de Empleo.

Recoge el Premio: Angélica Pajares (Responsable de RRHH)



*“Estamos agradecidos y honrados. Seguiremos en la misma línea y mejorando”.*

MUTUA INTERCOMARCAL: En reconocimiento a la gran labor realizada en pro de la inserción laboral de las personas con discapacidad que culmina este año con la creación de la Fundación Equipara.

Recogen el Premio: Josep Merly Montserrat (Subdirector General de Mútua Intercomarcal) y Andreu Cruañas Acosta (Director General de Fundació Equipara).

Fundación  Equipara!



*“Uno de los live-motivs de la Fundación es servir a las entidades que trabajan por la integración laboral de las personas con discapacidad”.*

**En la categoría Especial:** EXPANSIÓN.

Por el trabajo de difusión y sensibilización del colectivo de personas con discapacidad.

Recoge el Premio: Francisco Oleo (Redactor Jefe de la Sección de Empresas de Expansión).



*“Hace 8 años dedicamos una sección a la responsabilidad social corporativa. Ahora, después del premio, debemos no solo mantenerla sino potenciarla mucho más”.*

## CONCLUSIONES

Junto al inalienable derecho de las personas discapacitadas de poder realizarse mediante un puesto de trabajo en condiciones dignas, que le posibilite un medio de vida e integración, se une la necesidad de reconocer a los CEE su destacado papel de motor en la creación de puestos de trabajo entre la población discapacitada, una de las menos favorecidas y más proclives a su exclusión social.

Facilitar el acceso al mundo laboral es imprescindible para la integración social. La mejor forma de integrarse es a través del empleo. Además de ayudar a realizarse personalmente el trabajo es el mejor cauce para la integración.

Como se ha apuntado, los CEE constituyen sin duda el motor en la creación y el mantenimiento de puestos de trabajo entre las personas discapacitadas, mucho más allá de lo que sucede con las empresas del mercado ordinario de trabajo y de las Administraciones públicas que sistemáticamente incumplen con los cupos de reserva e, incluso, con las medidas alternativas.

Todos estamos de acuerdo en que una sociedad totalmente igualitaria pasaría por tener a todas las personas discapacitadas, con capacidad laboral, integradas en el mercado ordinario de trabajo. Este no es pues el debate, si debemos o no efectuar el tránsito a la empresa ordinaria, lo que se debate es la obligatoriedad de este tránsito.

Los defensores de la obligatoriedad insisten en que es nuestro objetivo principal, tanto ideológicamente, como porque no podemos pretender dar trabajo a todos los discapacitados que no trabajan.

Sin embargo los detractores de la obligatoriedad defienden que el trabajador siempre tendrá la libertad de irse, que el tránsito a la empresa ordinaria es un tema de decisión individual del trabajador.

Los CEE han hecho un gran esfuerzo y un gran trabajo. El conjunto del mercado no ha priorizado la incorporación de las personas con discapacidad, por eso los CEE no han podido hacer el tránsito. Hay empresas que prefieren pagar una multa a modificar su estructura productiva. Los CEE han hecho su trabajo, quien no ha hecho los deberes es el mercado ordinario de trabajo.

Los CEE son un instrumento muy valioso. Los CEE se han revelado como muy efectivos tanto para la actividad económica como para demostrar que una discapacidad no es impedimento para realizar una adecuada labor profesional. Los CEE son empresas consolidadas que compiten en el mercado ordinario y la población discapacitada tiene en ellos un apoyo, un salario y un empleo estable y de calidad. Por tanto debemos fomentar la creación de Centros y colaborar con ellos en los objetivos comunes.

Se han impulsado otras figuras, como los enclaves laborales, pero una legislación excesivamente rígida no ha permitido aprovechar las oportunidades que representaban. Queremos destacar la importancia que tiene crear los mecanismos oportunos y la dotación presupuestaria adecuada para que nuestro país cuente con unas estadísticas fiables que permitan un seguimiento puntual y actualizado de todas las incidencias en materia de discapacidades, máxime cuando el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales declara estar todavía mirándose el ombligo para ver como han resultado las acciones de fomento al empleo en materia de discapacidad.

Se han constatado importantes diferencias en las formas de actuar de las diferentes Comunidades Autónomas en todas las mesas de trabajo. La Administración Central

después de hacer la transferencias se debe reservar el mecanismo de coordinación que entendemos que no es adecuado o no se produce.

Los CEE han jugado un papel fundamental y lo que hay que hacer es incrementar recursos y favorecer políticas de apoyo. Cuanto más se invierte más personas se incorporan a los proyectos de los Centros. Mientras no demos alternativas lo que hay que hacer es fortalecer la presencia de los CEE y propiciar su competitividad.

Es preciso modernizar sus estructuras y ampliar los colectivos a los que puede dirigirse, concretando aspectos como la prestación de los ajustes personales y sociales; sustituyendo a los equipos multiprofesionales, vacíos de contenido y de desarrollo reglamentario, por los Equipos de Valoración y Orientación, los órganos competentes y habilitados en las comunidades autónomas o las Unidades Asistenciales en el seno de los convenios colectivos de trabajo aplicables de manera exclusiva a los CEE.

Respecto al Convenio Colectivo, existen tres líneas de debate que no llegaron a consensuarse.

1. Aplicar el convenio colectivo del sector que atañe, según la actividad realizada por el CEE, lo que daría un mensaje de total normalidad pero que llevaría a la quiebra a los Centros de algunos sectores con salarios muy altos.
2. Continuar con el Convenio Colectivo actual en el que se mezclan Centros Educativos, Centros Asistenciales y Centros Especiales de Empleo. Esto transmite consistencia del sector pero dificulta la aplicación de ciertos artículos al representar de una vez realidades totalmente distintas.
3. Convenio propio. Solicitamos que se celebre el I Convenio Colectivo de Centros Especiales de Empleo, queremos impulsar un convenio colectivo de CEE que sirva de marco de ámbito estatal y que puede ser desarrollado según la realidad de cada CCAA.

Admitiendo pues que la fórmula del CEE tiene dos finalidades básicas, dar empleo remunerado (lo que es básico para cualquier empresario) y prestar servicios de Ajuste Personal y Social (APS), queda claro que éste es el elemento diferenciador. Hay que reforzar el papel de los CEE como prestador de ese servicio. Si es tan importante merece atención normativa. Hay que regular los servicios de APS. La dotación económica es insuficiente. Si es un fin esencial, el servicio de APS debe tener una dotación específica y digna, no debe diluirse entre las demás ayudas. Es la esencia de la relación laboral de carácter especial y debe dirigirse a todos los trabajadores con discapacidad en todas las formas de integración laboral.

El reciente intento por parte del Gobierno de suprimir las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social por medio del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, que de manera pacífica han venido disfrutando los CEE como compensación a su labor integradora en el mundo laboral de las personas con discapacidad, felizmente frustrado por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre ha supuesto un serio toque de atención sobre la necesidad imperiosa de que las organizaciones que agrupan los intereses de los CEE y, entre ellas, nuestra propia organización, se alineen decididamente por una reforma que garantice el protagonismo de los CEE.

La LISMI nació con el bienintencionado propósito de desarrollar las previsiones constitucionales del art. 49 CE, de modo que por medio de los poderes públicos se habilitaran todos los recursos necesarios para el ejercicio de los derechos de la población discapacitada, constituyéndose el Estado en la obligación de garantizar la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la rehabilitación adecuada, la

educación, la orientación, la integración laboral, la garantía de unos derechos económicos, jurídicos sociales mínimos y la Seguridad Social.

Sin embargo, en el transcurso de estos últimos 25 años si bien se han comprobado las bondades de la ley, también se han detectado carencias importantes que, trasladadas al ámbito laboral y muy concretamente al papel llamado a desempeñar por los CEE, suponen un importante obstáculo a un desarrollo más armonioso y real de este tipo de empresas.

En resumen, las modificaciones propuestas se dirigen a concretar el ámbito de actuación de los CEE, dotándoles de mayor flexibilidad y autonomía propia.

Para el sector de los CEE hay una evidente dificultad para hacer llegar propuestas, para articular iniciativas,... Conacee, si quiere tener capacidad de influencia en la legislación y en las políticas públicas del sector de la discapacidad tiene que ser capaz de generar más complicidades, más alianzas, con quienes hoy en el estado español tiene la capacidad de influir en la toma de decisiones que fundamentalmente es a través del CERMI (del que existen numerosas críticas sobre su legitimidad para representar en materia de empleo) y la CEOE (que a veces nos ve como competencia desleal y no es bueno para representarnos, deberíamos trabajar para que entiendan que el empleo protegido no constituye una amenaza a la libre competencia).

Aún no contamos con el vehículo del CERMI y no podemos acceder al MTAS pero queremos aprovechar que vienen elecciones generales y dado que los partidos políticos que nos representan, tienen que desplegar unos programas electorales, con unas propuestas concretas,.. Les pedimos que recojan las preocupaciones de los CEE expuestas en este documento y propicien la modificación de la legislación laboral y de regulación de los CEE.

## AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar nuestra gratitud y afecto:

§ A todos los asistentes al Congreso, a los más fieles por seguir cada año caminando junto a Conacee, y a los noveles por permitirnos mostrar nuestro trabajo.

§ A los ponentes, profesionales o no, por sus excelentes exposiciones.



§ A la Federación de Centros Especiales de Empleo del Principado de Asturias por su apoyo en la organización y su impecable figura como anfitriona del evento.

§ A la Administración que cada año nos honra con su presencia.

§ A las siguientes instituciones públicas por su colaboración y apoyo:



§ A D. Pedro Tuset por su inestimable labor en la redacción de la propuesta legislativa, por su esfuerzo de compilación y de transcripción de las ideas planteadas por la junta.

§ A todos los profesionales que iniciaron junto a nosotros la singladura, hace siete años, de aunar voluntades para desarrollar criterios y actividades a favor de los Centros Especiales de Empleo, a lo largo de toda España; uno de cuyos frutos, creemos que es este Congreso.

§ A todo el equipo humano que ha colaborado en la organización y que cada día trabaja por dar un mejor servicio.

§ A todos aquellos que nos han dado muestra de generosidad y cariño; y sobretodo de apoyo a la labor realizada, agradecemos todas las palabras de ánimo recibidas para encarar con fuerza un futuro incierto pero prometedor.

§ A la Ciudad de Oviedo y a toda su gente por su excelente acogida.

Gracias a todos.

Albert Campabadal (Presidente), Ángeles Llongueras (Gerente)

y toda la Junta Directiva