

Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de León
Curso 2016/2017

LA DISCAPACIDAD Y LOS CENTROS ESPECIALES
DE EMPLEO

DISABILITY AND SPECIAL EMPLOYMENT
CENTRES

Realizado por la alumna Ana Morán Morán
Tutorizado por la profesora Dña. Natalia Ordóñez Pascua

ÍNDICE

ÍNDICE DE ABREVIATURAS	4
RESUMEN/ABSTRACT	6
1. OBJETIVOS	7
1.1 Objetivo principal	7
1.2 Objetivo específicos	7
2. METODOLOGÍA	8
3. INTRODUCCIÓN	9
4. MARCO TEÓRICO	11
4.1. Concepto de discapacidad	11
4.1.1. Concepto médico de discapacidad.....	12
4.1.2. Concepto jurídico de discapacidad.....	13
4.2. Marco Normativo	15
4.2.1. El marco normativo internacional.....	15
4.2.2. Marco normativo comunitario.....	18
4.2.3. Marco normativo interno.....	21
4.3. Mecanismos de integración laboral de personas con discapacidad	23
4.4. La relación laboral especial de discapacitado en Centros Especiales de Empleo	27
4.4.1. Sujetos de la relación laboral especial de discapacitados en los Centros Especiales de Empleo.....	27
4.4.2. Composición de la plantilla, y acceso al empleo.....	32
4.5. Contenido de la relación laboral especial	37
4.5.1. Duración del contrato de trabajo.....	38
4.5.2. Retribución salarial.....	39
4.6. Incentivos a la contratación en centros especiales de empleo	40
4.6.1. Unidades de apoyo.....	39
4.6.2. Ayudas y subvenciones.....	42
5. CONCLUSIONES	45
6. BIBLIOGRAFÍA	48

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

CE: Constitución Española.

CEE: Centros Especiales de Empleo.

CERMI: Comité Español de representantes de personas con discapacidad.

CIDDM: Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías.

CIF: Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Salud.

DDFF: Derechos Fundamentales

EEMM: Equipos multiprofesionales

ET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

IMSERSO: el Instituto de Mayores y Servicios Sociales

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

LISMI: Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad.

LOLS: Ley Orgánica de Libertad Sindical.

OD 16: ORDEN 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.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

OMS: Organización mundial de la salud.

ONU: Organización de las Naciones Unidas

RD 1368/1985: Real Decreto 1368/1985 de 17 de julio, sobre la relación laboral especial de discapacitados en los centros especiales de empleo.

RD 290/2004: Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad

RD 364/2005: Real Decreto 364/2005, del 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores discapacitados.

RD 469/2006: 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

RDL 1/2013: Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

SEPE: Servicio público de Empleo Estatal.

TC: Tribunal Constitucional.

TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

TS: Tribunal Supremo.

UE: Unión Europea.

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

UNICEF: Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia.

RESUMEN

La integración laboral constituye un paso fundamental para garantizar los derechos y la adecuada integración social de las personas con discapacidad. La búsqueda de un trabajo remunerado y adaptado a las capacidades que cada persona precise, son hechos que requieren de la eliminación de barreras actitudinales y del propio entorno, así como la falta de incentivación por parte de las Administraciones Públicas, que impiden la participación activa de este colectivo en la sociedad. Para todas estas personas, estos factores, además de estar presentes, van a ser determinantes para su desarrollo humano, garantizando una adecuada inclusión social, mejorando así la calidad de vida y permitiéndoles alcanzar una mayor autonomía.

Actualmente existe una relación laboral que une a las personas con discapacidad y a los Centros Especiales de Empleo. En nuestro país, éstos constituyen un espacio realmente importante para poder llevar a cabo la integración laboral. Las Administraciones Públicas en sus respectivos ámbitos son las responsables de que las normas que amparan a los trabajadores discapacitados, sean aplicadas de la forma más efectiva para que la desigualdad existente no tenga cabida y éstas puedan disfrutar plenamente de sus derechos y libertades fundamentales según se establece en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.

ABSTRACT

Labor integration is a fundamental step to guarantee the rights and adequate social integration of people with disabilities. The search for paid work and adapted to the capacities that each person needs, are facts that require the elimination of attitudinal barriers and of the environment itself, as well as the lack of incentive on the part of the Public Administrations, that prevent the active participation of This collective in society. For all these people, these factors, besides being present, will be determinant for their human development, guaranteeing an adequate social inclusion, thus improving the quality of life and allowing them to achieve greater autonomy.

Currently there is a working relationship that links people with disabilities and the Special Employment Centers. In our country, these constitute a really important space to be able to carry out labor integration. Public administrations in their respective fields are responsible for ensuring that the norms that protect disabled workers are applied in

the most effective way so that existing inequality does not exist and that they can fully enjoy their fundamental rights and freedoms as established In the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo principal

El presente Trabajo Fin de Grado tiene como objetivo principal el estudio y análisis de las relaciones laborales de personas discapacitadas en los Centros Especiales de Empleo. De este modo se pretende llevar a una mejor comprensión del empleo como actividad fundamental en orden a lograr una adecuada inserción social de las personas con discapacidad.

1.2. Objetivos específicos

Para la consecución de este objetivo fundamental se propondrán una serie de objetivos secundarios:

- Evaluar cómo el estigma que la sociedad demuestra hacia las personas con discapacidad les limita en el momento de formar parte del mercado laboral.
- Analizar el marco normativo que regula este tipo de relaciones laborales especiales, cómo ha sido su evolución y los aspectos legales clave a la hora de amparar y proteger a las personas discapacitadas en su entorno de trabajo.
- Evaluar, desde un punto crítico, la normativa que afecta a los discapacitados a la hora de forma parte de una empresa, definiendo sus fortalezas y debilidades. De este modo se dará una visión personal sobre aspectos que podrían mejorar a la hora de potenciar el disfrute de una vida laboral plena por parte de las personas con algún tipo de discapacidad.

2. METODOLOGÍA

El presente Trabajo Fin de Grado es un estudio bibliográfico que se estructurará en diferentes partes claramente definidas y trabajadas detalladamente en cada uno de los apartados destinados a tal fin. En primer lugar, este estudio presentará una introducción donde será expuesta la motivación que desencadena la elección en el tema del trabajo y la importancia de llevarlo a cabo, comentando los beneficios sociales que conlleva y las posibles debilidades e inconvenientes. La segunda parte girará en torno a los objetivos generales y específicos del estudio.

Posteriormente, procederá la revisión del marco teórico mediante una revisión bibliográfica y legislativa donde se dispondrán distintos apartados.

En un primer momento cabrá adentrarse en el concepto de discapacidad, para posteriormente analizar el marco legislativo comunitario y nacional que vela por los derechos fundamentales de los discapacitados en el ámbito laboral. Un apartado importante de esta revisión será el estudio de los mecanismos de integración laboral de personas discapacitadas para seguidamente poder abordar las relaciones laborales entre los discapacitados y los CEE, la normativa que regula estas relaciones y el tipo y seguimiento de los contratos que se establecen entre ambos.

Finalmente cabe presentar unas conclusiones en base a los resultados que se han obtenido y proponiendo nuevas vías de investigación para futuros trabajos, con el fin de aportar información y favorecer la implicación de toda la sociedad en la lucha contra la desigualdad que sufren las personas con discapacidad.

A lo largo del trabajo se muestran todas las referencias bibliográficas e investigaciones en las cuales se ha apoyado quien suscribe.

3. INTRODUCCIÓN

El empleo es un derecho fundamental de todas las personas. El trabajo es vital para el desarrollo físico, emocional, psíquico y afectivo de toda la sociedad adulta, siendo el motor fundamental que potencia el crecimiento individual y colectivo de la sociedad.

Por todos los beneficios que aporta disponer de un trabajo, es preciso considerar necesaria la evolución y desarrollo de un mercado laboral abierto y transparente donde gobiernen unos principios de equidad, respeto y tolerancia hacia todas las personas que pertenecen a él. Toda la sociedad independientemente de sus características culturales, psíquicas o físicas merece tener las mismas oportunidades para acceder a un mercado laboral donde, lamentablemente, se observan escenarios muy distintos al ideal. Estamos inmersos en una sociedad plural dentro de un mercado donde se presencian graves discriminaciones en función del conocimiento, formación, sexo, etnia o minusvalía.

La crisis económica que afecta a nuestro país desde hace más de seis años favorece el riesgo de exclusión social y el deterioro del empleo existente hacia la precariedad suponiendo un gran impedimento a la hora de proceder al crecimiento y el aprendizaje del trabajador dentro del ámbito de la empresa. Esto revierte en situaciones de desaliento, baja autoestima y relaciones sociales tensas. En el caso de las personas que presentan algún tipo de discapacidad, a todo lo anterior se le suma una posición mucho más desfavorecida a la hora de acceder, permanecer y promocionar en el mercado laboral actual.

El presente estudio está dirigido a analizar los problemas a los que se deben enfrentar las personas discapacitadas en el momento en el que deciden incorporarse al mercado de trabajo. Se trata de un colectivo muy desfavorecido con grandes dificultades para acceder a un empleo cada vez más sectorizado, donde prima la productividad por encima de los valores humanos propios de una sociedad desarrollada.

La pretensión de este trabajo es proceder al análisis de la legislación existente dirigida a la protección del colectivo de personas con discapacidad, siempre desde un punto de vista crítico, tratando de aportar una visión global de un escenario en el que aún queda un largo camino por recorrer en ordena conseguir la efectiva igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. En España, queda mucho trabajo por hacer a la hora de generar empleos que potencien y velen por la integridad de todas las personas, cada día se

presencian actitudes irrespetuosas por parte de muchas empresas que evidencian un cierto grado de desconocimiento acerca de todas las aptitudes y posibilidades que poseen muchas personas de este colectivo. Es necesaria la integración de las personas discapacitadas al mercado laboral, considerando además este hecho como una necesidad que define el nivel de desarrollo de un país.

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) surgen como una iniciativa que promueve la inserción laboral de personas discapacitadas. Se trata de empresas con una organización y estructura muy similar a las empresas ordinarias, pero a su vez ofrecen oportunidades de empleos remunerados y adecuados a las características y limitaciones de las personas discapacitadas.

La ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad, recoge por primera vez la existencia de estos Centros y establece en su art. 41 que “las personas con discapacidad que no puedan ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, podrán ser empleadas en los CEE”.

Los CEE comenzaron a crecer y en 2011 España contaba con más de 2200 empresas de este tipo, donde más del 60% de todos los empleados presentaban algún tipo de minusvalía con un grado de discapacidad superior al 33%. Estos centros son capaces de desarrollar cualquier actividad de forma semejante a cualquier empresa ordinaria, además el 65% de todos los contratos de trabajo tienen la característica de indefinidos, algo muy importante que sin duda refleja la solidez de una empresa y el bienestar de los trabajadores/as.

A pesar de los beneficios económicos y sociales que aportan, este tipo de centros no son lo suficientemente conocidos y valorados; por ello, uno de los objetivos centrales de este trabajo será proceder al estudio en profundidad de las relaciones laborales creadas entre este colectivo y el común de empresas y trabajadores así como aquellas vías para crear un espacio en el mercado laboral.

Los CEE se nutren de ayudas públicas y subvenciones nacionales y europeas que impulsan su crecimiento y desarrollo. Se trata de centros amparados por la ley donde se realiza un seguimiento y evaluación de todos los trabajadores/as con el fin de proteger al colectivo de personas con discapacidad y asegurar su desarrollo personal y laboral en el CEE, de este modo los empleados con discapacidad desempeñaran un trabajo acorde

con sus capacidades y limitaciones, donde se seguirá detalladamente la evolución de su minusvalía con el fin de que siempre ocupe un puesto de trabajo que no le perjudique, donde la persona esté cómoda y segura.

La situación laboral de las personas discapacitadas en los CEE ha sido estudiada en diversas ocasiones desde distintos puntos de vista como el sociológico, psicológico o jurídico, en este trabajo se pretende recoger, mediante una revisión bibliográfica, los aspectos relevantes acerca de la evolución y funcionamiento de los CEE.

4. MARCO TEÓRICO

4.1. Concepto de discapacidad

Hoy en día, la sociedad se encuentra con una ardua situación en cuanto a la integración de las personas discapacitadas en todos los aspectos que rodean la vida cotidiana (social, política, económica, cultural, etc). La complejidad que supone el logro de la adaptación social a tales dificultades, supone la imposibilidad del disfrute de una vida plena en un plano de igualdad con el resto de ciudadanos. Las personas con algún tipo de discapacidad forman un colectivo íntegro y digno, con los mismos derechos que el resto de la ciudadanía. Sin embargo, es la propia sociedad la que crea una desigualdad al no tolerar a todos los sujetos que conviven en ella, es la idea del llamado “modelo social”¹.

El término discapacidad adquiere diferentes significados en función de la aceptación y posición que cada contexto social tiene de la misma, por ello, se ha intentado homogeneizar este concepto.

¹ “El modelo social pone énfasis en la rehabilitación de una sociedad, que ha de ser concebida y diseñada para hacer frente a las necesidades de todas las personas, gestionando las diferencias e integrando la diversidad. En efecto, este modelo de Derechos Humanos se centra en la dignidad del ser humano y después, pero sólo en caso necesario, en las características médicas de la persona. Sitúa al individuo en el centro de todas las decisiones que le afectan y, lo que es aún más importante, sitúa el problema principal fuera de la persona, en la sociedad. En este modelo, el problema de la discapacidad se deriva de la falta de sensibilidad del Estado y de la sociedad hacia la diferencia que representa esa discapacidad. De ello se deduce que el Estado tiene la responsabilidad de hacer frente a los obstáculos creados socialmente a fin de garantizar el pleno respeto de la dignidad y la igualdad de derechos de todas las personas.” VICTORIA MALDONADO, J. A.: “El modelo social de la discapacidad: Una cuestión de derechos humanos”, *Revista de derecho UNED*, núm. 12, 2013, pág. 824.

4.1.1. Concepto médico de discapacidad

Una primera aproximación --desde la terminología médica--, define la discapacidad como “un problema individual, causado por una deficiencia o enfermedad, partiendo de que estas deficiencias y sus limitaciones podrían ser subsanadas mediante tratamientos médicos y políticas orientadas a la adaptación de la sociedad a estas personas”².

Esta noción fue la reflejada en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM 1980). La Organización Mundial de la Salud (OMS) distingue tres niveles específicos: en primer lugar, la deficiencia³; en segundo lugar, la minusvalía⁴, y, finalmente, la discapacidad, caracterizada como “toda restricción o ausencia debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen considerado normal para el ser humano”⁵.

Más adelante, en 2001, la propia organización modificó el concepto de discapacidad, dejando a un lado el carácter estático de la definición e introduciendo una perspectiva dinámica que no sólo tuvo en cuenta el estado de salud sino que también integró, dentro de esta situación, los factores ambientales y personales⁶. De este modo se publicó la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Salud (CIF) en la que se definió, la discapacidad como un “término genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)”⁷.

²SEOANE, J.A.: “¿Qué es una persona con discapacidad? ”, Ágora, Papeles de filosofía, A Coruña, 2011, pág.146.

³ Entendida como “toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.”, REDONDO CIRUELOS, V.: “Discapacidad y capacidad laboral”, *Medicina y seguridad en el trabajo*, Suplemento extraordinario nº1, 2014, pág. 189.

⁴ Definida como “situación de desventaja derivadas de las deficiencias y/o discapacidades que limitan o impiden la participación social”, cit. Pág. 189

⁵ REDONDO CIRUELOS, V.: “Discapacidad y capacidad laboral”, cit. 189.

⁶ Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones: ¿Qué debemos saber sobre discapacidad?, ficha 25, (II PLAN DE ACCION 2003-2008)

⁷ Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones: ¿Qué debemos saber sobre la discapacidad?, cit. ficha 25.

4.1.2. Concepto jurídico de discapacidad

Abordando el marco jurídico español al respecto de las personas discapacitadas, las primeras leyes en torno a este colectivo fueron la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos (LISMI) y la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU)⁸. Ya en la LISMI en su art. 41.1, a efectos de determinar qué son personas discapacitadas en relación a la actividad laboral protegida, se estableció que serían aquellos/as trabajadores/as que “por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales”. En función de este artículo se pone de manifiesto la necesidad de una especial discapacidad, de la que se deriva la dificultad e imposibilidad de desarrollar actividades en entornos ordinarios y habituales⁹.

Por otro lado, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) de 2006 definió a las personas con discapacidad como “aquellas que tenían deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar, con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás”. En el ámbito normativo estatal el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (en adelante RDL 1/2013).

Esta norma integró todos los textos anteriores en la materia adaptándolos a la Convención. El art. 2.a) se refirió a la situación de discapacidad como el resultado de la “interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limitasen o impidiesen su participación plena y

⁸ Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

⁹ Recordando que entre los rasgos que caracterizan al trabajador está “de un lado, el representado por la circunstancia de que el trabajador (...) no pueda desarrollar una actividad laboral en las condiciones habituales, esto es, no pueda integrarse en un régimen ordinario de trabajo”. SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M y SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M.: “*Los trabajadores discapacitados*”, Madrid, 2000, pág. 141. Igualmente TUSET DEL PINO, P.: “*La contratación de trabajadores minusválidos*”, ELCANO y ARANZADI, Navarra, 2000. pág. 145 y GARRIDO PÉREZ, E.: *El trabajo de los minusválidos en los Centros Especiales de Empleo*, Valencia, (Tirant lo Blanch) , Valencia, 2000, pág. 37

efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. La definición aportada en su art. 4.1 coincidió con lo que se estableció en la Convención, aunque añade en el apartado segundo que también serían personas con discapacidad “aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad”.

Este enfoque, también coincide, con el propuesto por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la interpretación de las Directivas que han sido transpuestas al ordenamiento jurídico al establecer que la discapacidad “comprende una condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como curable o incurable, cuando esta enfermedad acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y si esta limitación es de larga duración. La naturaleza de las medidas que el empleador ha de adoptar no es determinante para considerar que al estado de salud de una persona le es aplicable este concepto”¹⁰.

4.2. Marco Normativo

Uno de los ejes de actuación promovidos por las instituciones públicas a nivel europeo ha sido lograr el principio de igualdad, una igualdad que se concreta en el marco de la discapacidad, en lograr que estas personas puedan, como sujetos de derechos y obligaciones, tener las mismas oportunidades para participar en la

¹⁰ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de abril de 2013, asuntos C-335/11 y C-337/11, HK Danmark, reseñas de jurisprudencia, *Ars Iuris Salmanticensis*, núm 1, 2013, pág. 227-293

sociedad¹¹. Este objetivo se refleja en todos los ámbitos; social, político, laboral...y trata de conseguir la no discriminación de este colectivo y su igualdad no sólo formal sino también real.

4.2.1. El marco normativo internacional

En el plano internacional cabe destacar la labor en orden a lograr la igualdad y la no discriminación de las personas con discapacidad a través de diversas resoluciones normativas y convenciones que avanza desde el modelo médico y rehabilitador de la discapacidad hacia un modelo social, concluyendo, en 2006, con la Convención Internacional sobre Derechos de las Personas con Discapacidad.

Es importante mencionar el alto nivel de participación de la Organización de Naciones Unidas en la lucha por el bienestar de las personas con discapacidad, velando por los Derechos Fundamentales y Libertades de los seres humanos. La Carta de las Naciones Unidas, junto con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otras instituciones internacionales para la defensa de los derechos fundamentales, afirmaron que “las personas con discapacidad deben poder ejercer sus derechos civiles, políticos, sociales y culturales en igualdad de condiciones con el resto de los ciudadanos”¹².

En un primer momento, fue aprobada en 1971 la “Declaración de los Derechos del Retrasado Mental”, que dejó a un lado el criterio rehabilitador y dio paso a un modelo social, estableciéndose como principio fundamental, que las personas con discapacidad “deben gozar de los mismos derechos que los seres humanos”(Art.1). Posteriormente, en diciembre de 1975 la “Declaración de los derechos de los impedidos”, mejoró la anterior mediante el reconocimiento y consolidación de los

¹¹ ROIG DE ASIS, R. y CUENCA GOMEZ, P.: “*La igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad*”, en AA.VV. (ÁLVAREZ RAMIREZ, G., Coord.), 2003-2012: *10 años de legislación sobre no discriminación de las personas con discapacidad en España*, Estudios en homenaje a Miguel Ángel Cabra de Luna, cit. pág. 59.

¹² CAMPO SASTRE, A.: “La no discriminación de las personas con discapacidad en la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad”, en AA.VV. (ÁLVAREZ RAMIREZ, G., Coord.), 2003-2012: *10 años de legislación sobre no discriminación de las personas con discapacidad en España*, Estudios en homenaje a Miguel Ángel Cabra de Luna, Madrid, (Fundación Derecho y Discapacidad), 2012, pág.77.

derechos económicos y sociales para el desarrollo de las capacidades e integración de las personas con discapacidad. En 1982 se abandonó completamente ese concepto médico y se aprobó por la ONU el “Programa de Acción Mundial para personas con discapacidad” que incorporó como objetivos la prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades considerando los derechos de las personas¹³.

Más adelante, en la Resolución 48/96 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 20 de diciembre de 1993, se consiguió la protección de los derechos de este colectivo a través de las “Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades de las personas con Discapacidad”, que constituyeron una referencia en el tratamiento y protección de estas personas en el marco de las Naciones Unidas pese a su carácter no vinculante. Posteriormente, la Comisión de las Naciones Unidas, instó a los órganos de vigilancia de los tratados, a que las personas con discapacidad fuesen tenidas en cuenta en 6 tratados, fundamentalmente, en los que afectaban directamente a estas personas, como son el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que fueron aprobados en 1966 respectivamente¹⁴.

Por último, en el seno de Asamblea General de Naciones Unidas, el 13 de Diciembre del 2006 se aprueba, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, recogiendo los derechos que corresponden a las personas discapacitadas y las obligaciones por parte de los poderes públicos de asegurar esos derechos inherentes a la propia persona¹⁵. Esta Convención incluía numerosos aspectos como la salud, la educación, la rehabilitación, la participación plena en la vida política, la no discriminación, la

¹³ ROIG GANZENMÜLLER, C.: “Antecedentes, gestación y contenido de la Convención internacional de las Naciones Unidas sobre los derechos de la personas con discapacidad”. *Cuadernos Digitales de Formación*, núm.17, 2009, pág. 4.

¹⁴ ROIG GANZENMÜLLER, C.: “Antecedentes, gestación y contenido de la Convención internacional de las Naciones Unidas sobre los derechos de la personas con discapacidad”. *Cuadernos Digitales de Formación*, cit. pág. 8.

¹⁵ DIEZ JALON BUEYO, M.: “El impacto de la Convención Internacional de las personas con discapacidad”, en: *Discapnet: el portal de las personas con discapacidad*.2012. [consulta: 11 marzo de 2017]. <http://www.dicapnet.es/Castellano/areastematicas/derechos/faqs/Paginas/faq13.aspx>

accesibilidad, la igualdad, la movilidad personal, es decir, se trataba de garantizar la igualdad real en todas las esferas de la vida¹⁶.

El objetivo de esta norma es, conforme a su art 1º: “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”. En este sentido, se establece en su art 10 el deber de los países de garantizar una vida en igualdad de condiciones al resto de la ciudadanía y he de destacar especialmente el art. 27 que se refiere a la igualdad plena de derechos en materia de empleo y el art. 28 relativo a la protección social.

Asimismo, se observan con numerosos organismos internacionales que han contribuido a la mejora en el acceso a la sociedad y el mercado de trabajo de las personas discapacitadas, a través del desarrollo de legislación laboral e instrumentos técnicos de cooperación como son: UNESCO, OMS, UNICEF y en concreto, en el ámbito laboral resulta fundamental mencionar la OIT debido a su importante labor en la adaptación del empleo a las personas con discapacidad fundamentalmente a través del Convenio 159 OIT sobre readaptación profesional y empleo de las personas con discapacidad que ha sido ratificado por distintos países¹⁷.

Por otro lado, cabe hacer mención al Convenio 111 de la OIT de 1958, que alude a la discriminación en materia de empleo y ocupación estableciendo el derecho por parte de los Estados miembros de incorporar medidas destinadas a satisfacer las necesidades específicas de las personas por razón de su invalidez, debiendo ampliar según el art. 3 del Convenio 142, gradualmente sus sistemas de información y orientación profesional con programas apropiados para las personas minusválidas¹⁸.

¹⁶Empleo de personas con discapacidad: Trabajo, seguridad social y protección social de las personas con discapacidad, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, DOC 2005/136, pág.5.

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT): Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm.159, y la Recomendación núm. 168, oficina Internacional del Trabajo Ginebra. (2008).http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_106328.pdf

¹⁸ Empleo de personas con discapacidad: Trabajo, seguridad social y protección social de las personas con discapacidad, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, DOC 2005/136. pág.3.

4.2.2. Marco normativo comunitario

La Unión Europea protege la accesibilidad universal de todos sus ciudadanos, se trata de un concepto en el que se analiza en grado en el que un ciudadano es capaz de acceder a un bien o servicio, independientemente de sus limitaciones y condiciones físicas y psíquicas.

Para lograr la igualdad real y efectiva es preciso tener en cuenta la “accesibilidad universal” y la “lucha contra la discriminación” y la Unión Europea ha tratado de incluir estos dos enfoques en sus textos normativos¹⁹.

El marco normativo internacional trabaja para lograr el principio de igualdad y no discriminación como un derecho de todos los seres humanos en todos los Estados de forma preceptiva. Pese a esta importante labor, se trata de un proceso complejo por cuanto se refiere a las personas con discapacidad, debido principalmente a las adaptaciones que cada sociedad debe cumplir para lograr esa igualdad de oportunidades. En la Unión Europea, se han elaborado un conjunto de normas y principios con el fin eliminar los obstáculos que impiden una plena participación en la vida cotidiana. El Consejo sobre Igualdad de Oportunidades de las personas con minusvalía, de 30 de julio de 1996, invita a los Estados miembros de la Unión Europea a garantizar el fin de los obstáculos que impiden a las personas discapacitadas gozar de una vida plena, sensibilizando a la opinión pública y fomentando la participación de este colectivo en todas esas acciones y políticas adoptadas²⁰.

Mediante la introducción del art.13 en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, la discapacidad es mostrada por primera vez como causa de discriminación, autorizando al Consejo a la adopción de las medidas oportunas en este sentido. Con la firma del Tratado de Lisboa²¹ en 2009 el texto del citado artículo es sustituido por el art. 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) donde se

¹⁹ Empleo de personas con discapacidad: cit. pág. 3

²⁰ BLANCO EGIDO, E.: “El marco jurídico de la no discriminación de las personas con discapacidad en la Unión Europea”, en AA.VV. (CAYO PEREZ BUENO, L. Dir.): *El marco jurídico de la no discriminación de las personas con discapacidad en la Unión Europea*, (Cinca), 2012, pág.105.

²¹ Tratado de Lisboa por el que se modifica el Tratado de la Unión Europea y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, firmado en Lisboa el 13 de Diciembre de 2007, y en vigor desde el 1 de Diciembre de 2009.

estableció que “el Consejo, por unanimidad con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá 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”²². Aunque el contenido de este artículo, continúa teniendo carácter potestativo, se modifica el procedimiento, estableciendo para la adopción de acciones un procedimiento legislativo especial. Además el Tratado de Lisboa, incluyó en el art. 10 que la Unión tratará de luchar contra todo tipo de discriminaciones. Por todo ello se puede afirmar un establecimiento de bases jurídicas adecuadas en la generación de acciones con el objeto de asegurar la protección de personas con discapacidad²³.

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea nació en el año 2000 e hizo referencia a la discapacidad en su art. 21.1 estableciendo la prohibición de la discriminación en la esfera pública y privada “por motivos de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría racial, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”. Este artículo mejora, por tanto, el contenido del art. 19 del TFUE, que simplemente recogía la “adopción de medidas”. Además del art. 21 de la Carta de DDFE, es especialmente importante el art. 26 que “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”. Sin embargo, esta Carta no adquiere carácter vinculante hasta la entrada en vigor del Tratado de Lisboa (2009)²⁴.

En cuanto a la protección de las personas con discapacidad y como consecuencia de la aprobación del Tratado de Ámsterdam y en logro de ese principio de igualdad y no discriminación e integración de estas personas en la sociedad con toda ausencia

²² Empleo de personas con discapacidad: Trabajo, seguridad social y protección social de las personas con discapacidad, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, DOC 2005/136.Pág.4.

²³ CONCELLÓN FERNANDEZ, P.: “*La protección de las personas con discapacidad en la Unión Europea*”, Tesis Doctoral, Universidad de Oviedo, 2012, pág.18

²⁴ CONCELLÓN FERNANDEZ, P.: “*La protección de las personas con discapacidad en la Unión Europea*”, cit. pág. 19

de discriminación directa o indirecta²⁵, se aprueba la Directiva 2000/78/CE del Consejo Europeo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Esta Directiva, da un paso adelante introduciendo el concepto de “ajuste razonable”²⁶ con el fin de adoptar medidas que faciliten el acceso, el mantenimiento y el progreso del empleo de las personas con discapacidad ya que se considera que el trabajo permite a las personas, no solo autorrealización personal, sino que determina, su estatus económico, social, cultural político, es decir, garantiza una accesibilidad plena y universal en todas las esferas que rodean la vida.

Además de las distintas actuaciones normativas, en la UE se han ido desarrollando iniciativas y programas más concretos con el objeto de mejorar la situación de las personas con discapacidad, por lo que cabe resaltar, la puesta en marcha de la “Estrategia sobre Discapacidad 2010-2020”²⁷, un compromiso renovado para una Europa sin barreras cuyo objetivo “es capacitar a las personas con discapacidad para que puedan disfrutar de todos sus derechos y beneficiarse plenamente de una participación en la economía y la sociedad europeas, especialmente a través del mercado único²⁸”. Con ella se pretende asegurar una puesta en práctica efectiva de la Convención de la ONU en toda la Unión Europea con coherencia²⁹.

²⁵ CABRA DE LUNA, M.A.: “Apuntes y Discapacidad y aspectos sociales: la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal como ejes de una nueva política a favor de las personas con discapacidad y sus familias. Algunas consideraciones en materia de protección social”, *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 50, 2004, pág.22.

²⁶ Artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE trata de definir qué se considera por ajustes razonables, disponiendo en concreto que: “a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades”.

²⁷ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las regiones, “Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras”, SEC (2010) 1323 y 1324.

²⁸ Comisión Europea: comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones, Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras, Bruselas, COM (2010), 636.

²⁹ CONCELLÓN FERNANDEZ, P.: “La protección de las personas con discapacidad en la Unión Europea”, cit. pág. 28.

4.2.3. Marco normativo interno

El derecho a la igualdad de todas las personas y en este caso a la integración de las personas discapacitadas, es un derecho constitucional, inserto en el art. 1.1 de la Constitución Española de 1978 (CE) en el que se establece, como uno de los principales valores y principios superiores de nuestro ordenamiento jurídico, la igualdad, ordenando según el art. 49 de la misma, a los poderes públicos, a llevar a cabo unas políticas de rehabilitación y ordenación e integración de estas personas con discapacidad, y proporcionándoles en base al art. 35 “el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, etc”

Sin embargo, no hay que olvidar, que este derecho tan importante, que tienen las personas discapacitadas y está reconocido en el citado art. 49 de la CE, se encuentra dentro de los principios rectores de la política social que fija nuestra Constitución y no goza de la protección que tienen las libertades básicas y derechos fundamentales ya que estos principios sólo pueden ser alegados ante la Jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo dispuesto en las leyes de desarrollo (Art. 53.3 CE). No obstante, el derecho de las personas discapacitadas a no ser discriminadas sí constituye un derecho fundamental tal y como se establece en el art. 14 CE por lo que cualquier tipo de discriminación en cualquier ámbito que comporte una desigualdad no objetiva ni razonable, será susceptible de amparo judicial y eventualmente constitucional.

Además de lo mencionado en el epígrafe anterior, se considera relevante incidir en la capacidad de los poderes públicos, para lograr una igualdad de pleno derecho como ciudadanos, así como de integración en el ámbito laboral de las personas con discapacidad.

La primera ley aprobada en España y dirigida a este colectivo y sus familiares, es la Ley 13/1982 de 7 de abril, de integración social de las personas discapacitadas (LISMI), donde ya en su artículo 37.1 establecía como finalidad de la política de empleo de trabajadores/as con discapacidad, su integración en el sistema productivo a pie de igualdad respecto al resto de la ciudadanía. Posteriormente para cumplir con

la necesaria trasposición de la Directiva CEE 2000/78 se aprobó la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad³⁰ y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Actualmente todas estas normas se han integrado en un mismo texto normativo dando lugar al Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (RDL 1/2013) que adapta nuestra normativa a la Convención de la ONU.

En este proceso de adaptación por parte de las empresas a las características físicas y personales de los trabajadores/as, nos encontramos a nivel estatal, no solo con el Estatuto de los Trabajadores en cuyo art. 20.3 establece la obligación empresarial de considerar la capacidad real de la persona trabajadora, sino que, también con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales en cuyo art. 25 establece que “el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo”.

Todo lo anteriormente expuesto pone en valor el esfuerzo de las instituciones públicas y las empresas para proteger el derecho al trabajo y la lucha contra la discriminación de las personas discapacitadas, así mismo se establecen condiciones generales y específicas que velen por la calidad de vida del trabajador discapacitado en la propia empresa.

³⁰ Algunas medidas conexas también se aprobaron con la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

4.3. Mecanismos de integración laboral de personas con discapacidad

Conseguir ciudadanos de pleno derecho, supone tener en consideración la participación de las personas en las distintas dimensiones: la civil, la política y la social³¹. Por ello, para conseguir esa accesibilidad universal que permita una participación plena en todas las esferas de la vida del entorno personal, es de suma relevancia tener en cuenta que los discapacitados han de ser considerados como el resto de la ciudadanía, convirtiendo en imprescindible para el logro de tal fin el disfrute real y efectivo de derechos y obligaciones en condiciones de igualdad.

Lograr la igualdad de oportunidades supone convertir a la integración laboral en uno de los medios más importantes de integración social. Por lo tanto, para hacer efectivos los principios de dignidad e igualdad es necesario garantizar el empleo de las personas con diversidad funcional, bien sea en forma de empleo ordinario o de empleo protegido en función de las necesidades y capacidades del colectivo. Es aquí, en el empleo protegido, donde se enmarca el objeto de estudio sobre la relación laboral especial de discapacitados en los Centros Especiales de Empleo (CEE)³².

Dentro de lo que supone la integración de personas discapacitadas en el mundo laboral y su objetivo de aumentar las tasas de ocupación y actividad de este colectivo es posible encontrar, por tanto, diversas formas y medidas para lograrlo; en concreto, las normas se dirigen tanto a fomentar el empleo autónomo como a la inserción como trabajadores/as por cuenta ajena.

En relación al trabajo por cuenta propia, el art. 47 del RDL 1/2013 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social establece que “los poderes

³¹ PELAEZ LOPEZ, A.: “Discapacidad, autonomía personal y atención a la dependencia (Estudio: “Democracia, discapacidad y dependencia ¿Qué papel juega la noción de ciudadanía en las declaraciones y recomendaciones internacionales?”), *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 65, 2006, pág. 18.

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/65/Revista65.pdf

³² GÁRATE ITURRI J. C.: Curso “*Criterios interpretativos en materia de modificación de la capacidad y medidas de apoyo*”, La relación laboral especial de las personas con discapacidad; Sala de lo Social Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, 2007, pág. 8.

públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o a través de entidades de la economía social, de acuerdo con la normativa reguladora de la materia”. Ello implica que la prioridad en la producción normativa en la integración de este colectivo como trabajadores por cuenta ajena se dirija hacia su inserción a través del empleo ordinario, es decir, en empresas normalizadas y en las propias Administraciones Públicas. Sin embargo, dados los impedimentos existentes para los trabajadores/as discapacitados con especiales dificultades, el empleo ordinario puede combinarse como un programa especial de empleo, con apoyo que tiene por objeto facilitar la adaptación social y laboral de aquellos para así lograr su inserción en condiciones similares al resto de los empleados/as que desempeñan puestos equivalentes. Así, el art. 2 del Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula este programa lo define como “el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.”

La prestación de trabajo en el mercado ordinario no impide tal y como prevé el art. 40.1 RDL 1/2013 que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad para garantizar la plena igualdad en el trabajo. Una de las principales medidas en este sentido, es el establecimiento de una cuota de reserva de empleo a favor de las personas discapacitadas. En concreto, es una medida que sólo vincula a las empresas de 50 o más trabajadores/as a reservar un 2% de los puestos. Además se permite que esta obligación se cubra con el cumplimiento de otras obligaciones alternativas cuando exista la imposibilidad de que los servicios públicos competentes o las agencias de colocación puedan atender a dicha oferta de empleo por la falta de demandantes de empleo con discapacidad o cuando existiendo trabajadores/as discapacitados/as, acrediten no estar interesados en la oferta o cuando por causas productivas, organizativas, técnicas o económicas se acredite la

imposibilidad de incorporar a estos trabajadores/as (art. 1.1 RD 364/2005)³³. El RDL 1/2013 también permite esta exención a través de los acuerdos que se recojan en la negociación colectiva sectorial o de forma voluntaria por el empresario siempre que se apliquen medidas sustitutorias³⁴.

Cabe, sin embargo la posibilidad de sustituir la excepción antes mencionada por otro tipo de medidas alternativas como la celebración de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, la realización de donaciones y acciones de patrocinio de carácter monetario, o la constitución de un enclave laboral, estableciéndose un importe mínimo anual de gasto. (art. 1.2 RD 364/2005).

Respecto al empleo público, según la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público cabe reservar una cuota no inferior al 7% de las plazas existentes, siempre que el trabajador supere los procesos selectivos pertinentes y la discapacidad no le impida realizar sus tareas de forma adecuada (art. 59.1).

Otras medidas especiales relacionadas con el empleo ordinario son el establecimiento de normas específicas en determinadas modalidades contractuales³⁵ e incluso la previsión de un modelo específico de contratación temporal, como es el contrato temporal de fomento de empleo³⁶.

A ello cabe añadir la existencia de programas propios para incentivar la contratación laboral mediante subvenciones o bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social cuya cuantía varía en función del tipo de contrato y del grado y tipo de discapacidad, así como de la edad y sexo del trabajador/a.

³³ Real Decreto 364/2005, del 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores discapacitados,

³⁴ Artículo 40.2 De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83. 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

³⁵ Se suprime el límite de edad en el contrato para la formación y aprendizaje, se amplía el plazo para la realización del contrato en prácticas tras la finalización de los estudios de 5 a 7 años, se amplía la edad (de 30 a 35 años) para la celebración de los contratos a tiempo parcial con finalidad formativa, para la contratación de jóvenes por microempresas o empresarios autónomos y para los contratos de primer empleo joven.

³⁶ Contrato que también puede ser utilizado por las empresas de inserción para la contratación de trabajadores en riesgo de exclusión social.

El fomento de la contratación laboral de personas discapacitadas es una medida efectiva cuyos logros parten del establecimiento de ayudas para adaptación de puestos o para dotar de los equipos de protección necesarios que eviten accidentes o para eliminar barreras u obstáculos que dificulten el trabajo³⁷.

Aunque la meta de los programas de la inserción laboral en este sentido debería ser la inclusión en el mercado de trabajo a través del empleo ordinario, tradicionalmente se ha regulado un sistema de empleo protegido mediante la prestación laboral por cuenta ajena de los discapacitados en CEE y en los enclaves laborales. Si bien en su origen la regulación trataba de no establecer diferencias ni alteraciones en la relación laboral, las peculiaridades en determinadas condiciones o instituciones laborales, suponen la necesidad de ser matizadas respecto a las del trabajo ordinario³⁸, incluso a ser tratadas como una de las relaciones laborales de carácter especial.

La figura de los enclaves laborales, regulados por el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero pretende también “facilitar la transición al empleo ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mismo”³⁹, pero en este caso el trabajador, aunque desempeña su actividad temporalmente en empresas normalizadas sigue manteniendo su vinculación especial con el CEE. Se trata de una fórmula de descentralización productiva en la que empresas del mercado ordinario de trabajo establecen un contrato con estos centros para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad principal de aquellas y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad de los mismos se desplaza temporalmente al lugar de trabajo de la empresa colaboradora. Es por tanto una manera de potenciar, aunque de forma transitoria, el empleo ordinario.

Por último, y, aunque fuera del ámbito del empleo en sentido estricto, es importante señalar el papel de los centros ocupacionales destinados a ayudar a personas con

³⁷ Artículo 42 del RDL 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

³⁸ SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M. y SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M.: “*Los trabajadores discapacitados*”, CISS Praxis, Valencia, 2000, pág. 137.

³⁹ Artículo 46 RDL1/2013 “Para facilitar la transición al empleo ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mismo, se pueden constituir enclaves laborales, cuyas características y condiciones se establecen reglamentariamente”.

discapacidad que no cumplan con un mínimo grado de aptitud laboral para desempeñar sus labores en los destinados al trabajo o no hayan conseguido una adaptación satisfactoria a su desarrollo laboral. Son entidades que pretenden dotar de terapia ocupacional y de un ajuste personal y social a los discapacitados para lograr potenciar al máximo su desarrollo personal, capacitación y preparación para el empleo (art. 52 RDL 1/2013).

4.4. La relación laboral especial de discapacitado en Centros Especiales de Empleo

4.4.1. Sujetos de la relación laboral especial de discapacitados en los Centros Especiales de Empleo

Las normas legales sobre integración laboral de personas discapacitadas fueron creadas como medida complementaria y especializada que pretende el establecimiento de una relación laboral especial más adaptada a las necesidades y circunstancias de este colectivo que la relación de trabajo ordinaria⁴⁰.

Este vínculo laboral que se establece entre los trabajadores/as con discapacidad y el empleador, se encuentra regulada por el Real Decreto 1368/1985 de 17 de julio, sobre la relación laboral especial de discapacitados en los centros especiales de empleo, modificado por el RD 427/1999, de 12 de marzo (en adelante RD 1368/1985). Esta normativa aborda los principales aspectos de este tipo relación laboral. Cabe partir de la propia definición de los mismos aportada por el art. 43 del RDL 1/2013, como entidades que realizan una actividad productiva --podrían ser consideradas como empresas--, pero que a su vez poseen una naturaleza asistencial, prestando servicios de ajuste personal y social que proporcionan al trabajador minusválido una rehabilitación personal mediante terapias, integración social, cultural y deportiva. La finalidad principal de estos centros es superar las barreras y obstáculos que pueden acontecer en el ámbito laboral de las personas con algún tipo de discapacidad.

⁴⁰ Artículo 2.1. del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Según determina el art. 2.2 del RD 1368/1985, los CEE son empresarios y como tal podrán estar representados por una persona física, jurídica o comunidad de bienes que posean capacidad jurídica y de obrar, teniendo a su vez una capacidad limitada para disponer de autorización tácita o expresa de quien ostenta su representación. Esta personalidad jurídica que ostentan supone la inexistencia de impedimento alguno en orden a promover iniciativas destinadas al empleo protegido, bien sea por iniciativa privada, pública o sector no lucrativo. En la práctica, muchos de estos enclaves laborales son fruto de una iniciativa pública o de asociaciones de padres o de minusválidos⁴¹. En este aspecto, el art. 44.2 del RDL 1/2013 establece un trato normativo distinto entre los Centros Especiales con y sin ánimo de lucro ya que las compensaciones económicas de carácter público, destinadas a la viabilidad de este tipo de centros, se limitan a aquellos espacios laborales que cumplan con los requisitos de utilidad pública y carezcan de ánimo de lucro.

El hecho de establecer diferencias entre los referidos centros con o sin ánimo de lucro ha generado suspicacias en las Administraciones Públicas y empresas, debido a la competencia desleal que se genera en este ámbito, ya que las finalidades sociales que se les atribuyen no son del todo compatibles con una organización con ánimo de lucro⁴². Este problema, ha llevado incluso a una diferenciación de la negociación colectiva en diversas Comunidades Autónomas⁴³. Con la finalidad básica de evitar desvirtuar el objetivo final de estas instituciones se considera conveniente suprimir las facilidades que permiten el acceso a la condición de este tipo de empresa. Con ello se pretende que se cumplan los fines sociales para los que fueron creados y no se conviertan en empresas ordinarias que se aprovechan de las ayudas y subvenciones para incrementar su economía.

El art. 43.1 del RDL 1/2013 propone entre sus objetivos la oferta de un trabajo remunerado con unos servicios de ajuste personal y social, es decir, ser “un medio de inclusión del mayor número de personas discapacitadas en el régimen de empleo ordinario”. En este sentido, las instituciones privadas pasan a ser espacios transitorios donde --mediante un ajuste a las necesidades personales y sociales-- se

⁴¹ DURÁN GALA, C.: “La relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo”, *Revista andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm.55, 2000, pág. 82.

⁴² ESTEBANLEGARRETA, R.: *La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros Especiales de Empleo*, Valencia, (Tirant), 2009, pág. 69.

⁴³ ESTEBAN LEGARRETA, R.: *La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros Especiales de Empleo*, cit., pág. 69.

lograría el objetivo llegar a poder desempeñar un empleo ordinario en virtud del llamado principio de transición.

Para materializar lo propuesto en la normativa se apuesta por el establecimiento de objetivos realistas que consideren las diversas situaciones de los trabajadores/as con discapacidad en los centros, para ello se establecen medidas compensatorias en materia de ajuste y formación del trabajador/a, compensando además a los Centros Especiales por su acompañamiento en la transición⁴⁴. Una vez producida una clara mejoría en el estado laboral del trabajador habrá que facilitar su transición hacia una empresa ordinaria para paliar los efectos negativos en su integración laboral y social⁴⁵ que pudieran producirse.

Una de las peculiaridades que presenta la relación laboral especial en estas instituciones radica en que sus trabajadores deben presentar una minusvalía en grado igual o superior al 33% y, a su vez, una disminución de la capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje. Este tipo de empleados prestan sus servicios dentro de la organización de los referidos centros (art. 2.1 RD 1368/1985). La minusvalía deberá ser valorada tal y como prevé el Real Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre, regulador del procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. Esta norma establece diversos baremos de deficiencias a las que se les atribuye un grado de disminución objetiva. En ningún caso esta minusvalía estará relacionada con el ámbito laboral ni profesional, por lo que se pueden considerar instrumentos objetivos a la hora de establecer la disminución de la capacidad de trabajo de las personas con diversidad funcional⁴⁶.

Dentro del ámbito de la discapacidad y las relaciones laborales, el art. 2 del RD 1368/1985, establece como requisito adicional a la definición de discapacidad la necesidad de acreditar un grado de minusvalía igual o superior al 33%, “como consecuencia de ello, una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje”⁴⁷. En este caso, además de una deficiencia objetiva, la legislación es consciente de que el grado de la misma establecido en un 33% era

⁴⁴ ESTEBAN LEGARRETA, R.: *La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros Especiales de Empleo*, cit., pág. 98.

⁴⁵ DURÁN GALA, C.: “La relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo”, cit., pág. 80.

⁴⁶ ESTEBAN LEGARRETA, R.: *La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros Especiales de Empleo*, cit., pág. 57.

⁴⁷ También previsto en el artículo 4.2 del RDL 1/2013.

insuficiente, por lo que se añade la necesidad de demostrar una disminución real de la capacidad para trabajar, relacionando la capacidad del trabajador evaluado con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar calificación⁴⁸; ello en aras de evitar que aquellos en los que concurre el grado de deficiencia exigido pero ostentan menor grado de la capacidad para trabajar puedan acceder al empleo protegido⁴⁹. Sin embargo, esta situación puede presentar un problema a la hora de identificar en términos cuantitativos la capacidad de trabajo de una persona de igual cualificación pero sin discapacidad y la determinación del volumen de capacidad residual de la persona que va a ser contratada en el marco de la relación laboral especial⁵⁰.

En la práctica esta ampliación sigue siendo insuficiente debido a la consideración de este grado como moderado y situando los equipos de valoración la cuestión central en el grado de deficiencia sin considerar, en muchos casos, la influencia en la capacidad real para trabajar, por lo que los trabajadores contratados, suelen ser aquellos que simplemente acrediten tener una minusvalía del 33%⁵¹.

Como medida preventiva y de intervención, todas las personas poseedoras de tal grado de discapacidad podrán ser evaluadas en los CEE con el fin de velar por la seguridad y protección de las personas con especiales dificultades a las que se les aplica esta relación laboral especial y para la cual se requieren servicios de ajuste personal y social. Esta es la razón fundamental por la que las normas muestran un concepto expansivo de lo que son trabajadores con discapacidad afectados de especiales dificultades; realmente los que deberían ser en exclusiva susceptibles de contratación bajo este tipo de relación laboral especial y formar parte de la plantilla de los CEE.

Cabe recordar la existencia de los Equipos Multidisciplinares (EEMM) cuya función es velar por la seguridad y salud de las personas discapacitadas en manifestación del derecho a la protección frente a los riesgos laborales. Para llevar a cabo su misión, realizan una valoración, calificación y emisión del correspondiente informe

⁴⁸ ESTEBAN LEGARRETA, R.: *La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros Especiales de Empleo*, cit., pág. 57 y art. 2.1 RD 1368/1985.

⁴⁹ DURÁN GALA, C.: “La relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo”, cit., pág. 79.

⁵⁰ GARRIDO PÉREZ, E.: “*El trabajo de los minusválidos en los Centros Especiales de Empleo*”, cit., pág. 35.

⁵¹ ESTEBAN LEGARRETA, R.: *La aplicación del derecho del trabajo en los Centros Especiales de Empleo*, cit., pág. 58. y DURÁN GALA, C.: “La relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo”, cit., pág.79.

preceptivo acerca del grado y tipo de discapacidad del trabajador en cuestión⁵². Debido a la importancia de su actuación, está prevista en todas las fases de esta relación laboral especial, en las cuales, el empresario deberá ejercer algunas de sus funciones⁵³.

Dado que los riesgos laborales forman parte de la propia relación laboral cabe abordar --de forma breve-- la protección de los discapacitados y su formación frente a aquellos a los que pueden estar expuestos en el desempeño de las labores inherentes a su puesto de trabajo. La realidad pone de manifiesto una ausencia de regulación en la materia a través de la carencia cuantitativa de EEMM suficientes en orden a asegurar la necesaria protección y la escasa dotación económica de la que gozan. Por ello, y a pesar de la importante labor de los EEMM, estos equipos no asumen completamente las funciones propias y adecuadas a tal fin, por lo que en realidad el empleo en los CEE funciona de forma ajena a la actuación de los Equipos de Valoración Médica, salvo lo que concierne a la valoración de la minusvalía, llevada a cabo por la administración autonómica⁵⁴.

Las relaciones laborales en los CEE van más allá de los contratos laborales especiales, existiendo muy a menudo personal con una relación laboral común que queda excluido del ámbito de aplicación del RD 1368/1985. Se trata de las relaciones entre el personal sin discapacidad y el Centro Especial de Empleo, regulado por el art. 1.2 del RD 1368/1985, y la relación que establecen los trabajadores/as que presten sus servicios en otro tipo de empresas (art. 1.2 del RD 1368/1985).

⁵² TUSET DEL PINO, P.: “La contratación de trabajadores minusválidos”, cit. pág. 157. y Artículo 12.2 del RDL 1/2013.

⁵³ GARRIDO PÉREZ, E.: “El trabajo de los minusválidos en los Centros Especiales de Empleo”, cit. pág. 132.

⁵⁴ ESTEBAN LEGARRETA, R.: *La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros Especiales de Empleo*, cit., pág. 83.

4.4.2. Composición de la plantilla, y acceso al empleo

Las figuras empresariales creadas por la LISMI se caracterizan por tener un importante número de personas con discapacidad en su plantilla; por este motivo, el art. 43 del RDL 1/2013 establece que ésta, cuando así lo permita el proceso productivo, estará formada en un 70% por personas con discapacidad no incluyendo dentro de la misma aquel sin discapacidad que desempeñe los servicios de ajuste personal y social. Este supuesto sería en el cual la ley fomenta la presencia de personas con discapacidad en los CEE, lo que revierte en una serie de beneficios económicos y sociales, como puede ser el mejor tratamiento en cuanto a incentivos a los centros con mayor volumen de trabajadores/as con discapacidad.

El porcentaje establecido para una empresa es exigible a nivel de centro de trabajo, lo que da lugar a que, en algunas secciones, en función de la viabilidad del proceso productivo, se pueda observar un volumen de trabajadores inferior al mismo. Por ello, cabe afirmar que el marco regulador no es consecuente a las directrices que establece en este tipo de empresa, especialmente en los colectivos más vulnerables, superponiendo el principio de competitividad y rentabilidad económica sobre los valores humanos.

En cuanto a las condiciones específicas que debe cumplir un colectivo para acceder a los referidos centros cabe destacar, en primer lugar, la inscripción, según el art. 4 del RD 1398/1985, en las correspondientes oficinas de empleo, que llevarán a cabo una clasificación del tipo y grado de minusvalía reconocido por los EEMM de los demandantes de empleo protegido. Proceso totalmente oportuno teniendo en cuenta que en la contratación subvencionada es habitual inscribirse en la oficina de empleo. Además, es beneficioso que dicha inscripción no venga acompañada de ningún requisito con el objeto de no condicionar la posibilidad del empleo a las personas con especial dificultad para acceder al empleo ordinario⁵⁵.

A su vez, los empleadores están obligados a seguir un ítem procedimental con el fin de conseguir una política de colocación que respete la igualdad de oportunidades a

⁵⁵ ESTEBAN LEGARRETA, R.: *La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros Especiales de Empleo*, cit. pág. 77.

la hora de incorporar un trabajador en su plantilla⁵⁶. Por ello, los titulares de los CEE deberán solicitar al (SEPE), un informe con los trabajadores que quieren emplear, así como una descripción de las características técnicas del empleo, circunstancias personales y/o profesionales que deban reunir los trabajadores. Una vez recibidas estas ofertas, el SEPE recabará en los EEMM un informe sobre los trabajadores que estando inscritos como demandantes de empleo, se adecúen a las características de empleo. Finalmente serán facilitados los nombres de quienes estén en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo de que se trate (art. 4 RD 1368/1985). En algunas ocasiones, las oficinas de empleo no cuentan con este tipo de registro lo que entorpece el proceso de colocación y obliga a la adopción de medidas administrativas dirigidas a paliar esta situación.

Cabe concluir que las empresas no podrán llevar a cabo ofertas nominativas a título particular, sino que deberán contratar a los trabajadores que, en función de las condiciones y responsabilidades impuestas por el SEPE, de este modo se asegura la no discriminación y el establecimiento de un porcentaje mínimo de presencia de trabajadores/as con discapacidad afectados por especiales dificultades, evitando formar plantillas a medida a gusto del empresario⁵⁷.

Con el objeto de evaluar y realizar un seguimiento del número y características de los posibles trabajadores con discapacidad, el SEPE realiza una actualización en un plazo de seis meses del registro de trabajadores minusválidos demandantes de empleo y el establecimiento de las modificaciones pertinentes en la base de datos creada al efecto. De este modo, se recoge la información necesaria para el mejor conocimiento de las características personales y perfil socio-profesional del discapacitado, aprovechando los aspectos del registro general de discapacitados que posee el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)⁵⁸. Gracias a este procedimiento es desarrollado un modelo que incentiva una política de colocación más estricta dejando al empresario la opción de no contratar a las personas designadas por la Oficina de Empleo pero, en ningún caso, contará con la facultad

⁵⁶ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “La relación laboral Especial de los discapacitados en los centros especiales de empleo”, cit. pág.16. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “La regulación especial del trabajo de los minusválidos”, Tomo I, Relaciones Laborales, Madrid, 1987, pág. 236.

⁵⁷ ESTEBAN LEGARRETA, R.: *La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros Especiales de Empleo*, cit., pág. 79.

⁵⁸ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “La relación laboral Especial de los discapacitados en los centros especiales de empleo”, cit., pág.617.

de formalizar una relación laboral con los que no han sido seleccionados de forma previa⁵⁹.

Pasar por alto estos requisitos no deviene en la nulidad del contrato, sino que en caso de incurrir en fraude de ley en la contratación temporal de una persona discapacitada, se presume como indefinida la relación laboral especial que se estableció como temporal, y califica el cese de la prestación de trabajo como despido improcedente⁶⁰.

Una vez pasado este proceso de selección, se deberá formalizar un contrato por escrito en el modelo establecido y para la posterior presentación y registro en la Oficina de Empleo en el plazo de diez días siguientes a su celebración con el objeto de remitir una copia al EM correspondiente (art. 5 RD 1368/1985).

Es importante señalar que la redacción de este artículo, en cuanto a las pautas que tratan de la tramitación de los contratos en general, se adecua a lo establecido en el art. 8 del Estatuto de los Trabajadores. Además, el art. 5 del RD 1368/1985 obliga a ambas partes a formalizar un contrato por escrito, algo que resulta positivo teniendo en cuenta que la materialización del contrato por escrito, supone una garantía para el cumplimiento del mismo especialmente cuando existe una relación laboral de carácter especial. Ello supone la necesidad de actuar con cautela para evitar cualquier irregularidad⁶¹ y para que se alcance el propósito del mismo, que es la realización de un trabajo productivo, remunerado y adecuado a las características personales del trabajador que puedan favorecer su adaptación social y personal y facilitar su posterior integración en el mercado laboral ordinario; una adecuación a las características personales de los trabajadores que se pretende lograr de forma permanente, por lo que los EMM llevarán a cabo una revisión de los trabajadores con discapacidad con una periodicidad de al menos 2 años (art. 6 del RD 1368/1985).

⁵⁹ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “La relación laboral Especial de los discapacitados en los centros especiales de empleo”, cit. pág. 617 y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M: “La regulación especial del trabajo de los minusválidos”, cit. pág. 237.

⁶⁰ Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, 6 de septiembre de 2000 (JUR. 307493).

⁶¹ PÉREZ AMORÓS, F.: “La relación laboral especial de los discapacitados que trabajan en centros especiales de empleo (I): Forma del contrato, capacidad para contratar como trabajador, tiempo de trabajo y salario”, en AA.VV. (ESTEBAN LEGARRETA, R. Dir.), cit. pág. 102.

Existen diversos escenarios que podrían dar lugar a una modificación o cese del contrato establecido entre el CEE y el trabajador. En el supuesto caso en el cual la persona con discapacidad esté expuesta a graves riesgos para su salud, el artículo 6.2 del RD 1368/1985 prevé la capacidad del EM en orden a proceder a la declaración de inadecuación del mismo pasando el trabajador a ocupar un puesto más adaptado a sus condiciones personales dentro del mismo organismo. En el supuesto de que no fuera posible reasignación deberá cesar en la prestación de servicios, acogiéndose al despido por causas objetivas establecido en el artículo 16 del RD 1368/1985 o bien a la causa extintiva establecida en el art. 49.1.e) del ET si se ha declarado al trabajador minusválido en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

Otro de los posibles supuestos que podrían suceder durante en el transcurso del contrato sería el del trabajador que presenta una mejoría --a efectos de revisión--y no cumpliera con el límite mínimo de minusvalía, lo que supondría una causa de extinción de la relación laboral con el CEE, aplicando de forma análoga la causa objetiva de la ineptitud establecida en el art. 16 del RD 1368/1985, o bien procediendo a la transformación de la relación laboral especial hacia una relación laboral común, dentro del mercado laboral ordinario, pasando a formar parte del personal laboral no minusválido⁶². Por último, en el supuesto en el cual un trabajador empeorase de forma que ello no suponga un riesgo específico para su salud pero sí afecte al mínimo necesario para poder quedar incluido dentro del ámbito descrito en el RD 1368/1985, cabría recurrir a la figura del despido por causas objetivas según lo establece el artículo 16 del citado RD sin perjuicio de poder quedar incluido en un centro ocupacional⁶³.

El análisis de lo expuesto con anterioridad pretende mostrar la importancia que supone el seguimiento de un contrato de trabajo entre los referidos centros y los empleados con discapacidad. La obligatoriedad del contrato se explica mediante el “control” y “tutela” de éste con la finalidad de asegurar el ajuste correcto del mismo a la normativa laboral aplicable, así como el uso apropiado de las ayudas

⁶² DURÁN GALA, C.: “La relación laboral especial de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo”, cit. pág. 88.

⁶³ DURÁN GALA, C.: “La relación laboral especial de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo”, cit. pág. 88.

económicas de carácter público que vienen unidas a este tipo de acuerdos⁶⁴. Todos los contratos se exigirán por escrito conformes a un modelo preestablecido debido a la nula o escasa presencia de representantes unitarios o sindicales en este ámbito⁶⁵. La omisión de la forma escrita en el contrato supone los efectos establecidos en el art. 8.2 del TRLET en cuanto a su duración. Se trata de una presunción *iuris tantum* y su incumplimiento supone la correspondiente sanción administrativa⁶⁶.

Por último es necesario resaltar que, sin bien el tenor literal RD 1368/1985 no lo recoge de manera explícita, el art. 8.3 del TRLET refleja como el empleador del CEE es sujeto responsable de la entrega de una copia básica de los contratos a la representación sindical o unitaria --si la hubiera--, en un plazo máximo de diez días desde la fecha de celebración del contrato, y los representantes darán constancia de la recepción de la misma mediante la firma de un recibí debiendo el empresario remitir una copia básica a la Oficina pública de empleo. El objeto de entrega de esta copia es la comprobación por parte de los representantes (art. 8.3.a) del ET), del contrato a la normativa vigente, algo importante dada la relación especial de la que hablamos. Por otro lado, la entrega de la copia básica a la Oficina Pública de Empleo permite a los sindicatos a acceder a la misma pues así lo faculta, el que los sindicatos participen de forma institucional en los órganos de los Servicios Públicos de Empleo, algo que responsabiliza a los sindicatos y organizaciones empresariales del cumplimiento de la normativa que regula esta relación de carácter especial en los CEE (art. 8.3.b) del ET).

La infracción administrativa que supone el incumplimiento de las formas en la tramitación puede suponer sanciones como la devolución de ayudas económicas recibidas. Además, tanto el acceso al empleo de las personas con diversidad funcional como las actuaciones de los EEMM conllevan un necesario intervencionismo administrativo en aras a garantizar la protección de un colectivo que tiene especiales dificultades para incorporarse al trabajo y por ende al mundo social.

⁶⁴ PÉREZ AMORÓS, F.: “La relación laboral especial de los discapacitados que trabajan en centros especiales de empleo (I): Forma del contrato, capacidad para contratar como trabajador, tiempo de trabajo y salario”, en AA.VV. (ESTEBAN LEGARRETA, R. Dir.), cit., pág. 102.

⁶⁵ DURÁN GALA, C.: “La relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo”, cit., pág. 87.

⁶⁶ PÉREZ AMORÓS, F.: “La relación laboral especial de los discapacitados que trabajan en centros especiales de empleo (I): Forma del contrato, capacidad para contratar como trabajador, tiempo de trabajo y salario”, en AA.VV. (LEGARRETA ESTEBAN, R. Dir.), cit., pág. 103.

4.5. Contenido de la relación laboral especial.

El ámbito laboral forma una parte integradora importante en el desarrollo del individuo. Se han de establecer relaciones contractuales sanas entre los trabajadores/as, donde primen los valores de respeto, tolerancia y esfuerzo. En el caso de las relaciones laborales especiales entra en juego un tipo de empleados con otras necesidades, en muchos casos se trata de personas que presentan una desventaja con el resto de trabajadores/as ordinarios, por lo que la legislación debe ampararlos y protegerlos, asegurando una vida laboral plena e enriquecedora.

La organización de esta relación a la laboral especial debe tener en cuenta el respeto por los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Española hacia este colectivo. Teniendo en cuenta que hablamos de trabajadores especialmente sensibles, el respeto para preservar la dignidad profesional y personal es una obligación por parte de los representantes legales, el empleador y personal directivo del CEE (art.8.1 del RD 1368/1985).

El objetivo de los referidos centros, como se ha descrito con anterioridad, debe ser conseguir una inserción laboral en la empresa ordinaria a través de los pertinentes servicios de ajuste personal y social, de aquí se deduce el carácter transitorio de esta relación laboral. Las actividades que se desempeñan deberán equipararse lo más posible a las de la empresa ordinaria para garantizar estos objetivos, siempre y cuando las condiciones personales y profesionales del trabajador lo permitan, teniendo en cuenta la capacidad real del trabajador a la hora de cumplir con sus obligaciones laborales (art.8. 2 del RD 1368/1985 y 20.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Habida cuenta de esto, es posible afirmar que la regulación del contenido de este tipo de relación laboral, es exigua centrándose en mencionar ciertos matices en la promoción del trabajo, tiempo de trabajo y salario, remitiendo en lo demás a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores aunque con algunas peculiaridades.

4.5.1. Duración del contrato de trabajo

La duración de los contratos, puede tener carácter temporal o indefinido (art. 10.1 RD 1368/1985) y se concertará con una duración determinada en los supuestos previstos en el art. 15 del ET.

La cobertura de puestos de trabajo que exigen permanencia en un CEE deberá realizarse por un trabajador con contrato indefinido incluso cuando el trabajador es una persona con discapacidad. En el art. 5 del ET, se establece que los contratos podrán realizarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, sin embargo, la temporalidad de los contratos está sujeta a una causalidad. Una limitación del contrato temporal por la negociación colectiva, la ausencia de alta en el sistema de la Seguridad Social, el fraude de ley o la falta de superación de periodo de prueba y la no materialización del contrato por escrito (art.15.2 ET). Además el artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores alude al fomento de empleo de trabajadores con especiales dificultades para trabajar y apuesta por un empleo estable y potencia la conversión de contratos temporales a contratos por tiempo indefinido.

4.5.2. Retribución salarial

La contraprestación a la cual tienen derecho los trabajadores con discapacidad que prestan sus servicios a los referidos centros se someterá a lo regulado en el ET (art. 12 del RD 1368/1985). Los aspectos del salario harán referencia al trabajo ordinario de manera que este empleo protegido facilite la inserción en el mercado de trabajo ordinario y de ahí que se alude al ET⁶⁷. No obstante, el legislador establece una serie de peculiaridades teniendo presente que el trabajador no será discriminado, ni verá reducido su salario, salvo celebración de un contrato de bajo rendimiento⁶⁸. Entendiendo como tal “aquel en que el trabajador minusválido, aun prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con un rendimiento inferior

⁶⁷ PÉREZ AMORÓS F.: “La relación laboral especial de los discapacitados que trabajan en centros especiales de empleo (I): Forma del contrato, capacidad para contratar como trabajador, tiempo de trabajo y salario”, en AA.VV. (ESTEBAN LEGARRETA, R. Dir.), cit., pág. 144.

⁶⁸ STSJ de Madrid, núm. 578/2004, de 14 de diciembre(JUR 2004/300545)

al normal en un 25 por 100, siempre que tal circunstancia la haya constatado el Equipo multidisciplinar correspondiente” (art. 12.c) del RD 1368/1985).

Debe tenerse en cuenta que sería injusto que las personas que tienen una disminución del trabajo de al menos un 33% perciban una remuneración igual a las personas que presentan un rendimiento y capacidad normal⁶⁹.

Aunque se utilice la expresión “bajo rendimiento”, es necesario confirmar que no nos encontramos ante una modalidad o tipo de contrato en un sentido jurídico, de hecho, el legislador sitúa este apartado dentro del “salario y garantías salariales”⁷⁰ por lo que tenemos “un pacto retributivo dentro del contrato”⁷¹.

Finalmente, para que se establezca este mal denominado contrato se exige, previa justificación de los Equipos Multidisciplinares, que las partes contratantes se acojan a esta posibilidad que potestativamente ofrece el legislador⁷² haciéndolo constar por escrito e incluyéndolo dentro del modelo de contrato propio⁷³. Además se debe comunicar a la representación legal de los trabajadores de la empresa, ya que si se habla de una cláusula de un contrato el empresario debe de facilitar una copia de forma preceptiva a los representantes.

En cuanto a la disminución salarial el art 12.c del RD 1368/1985 establece que “La disminución del salario no podrá exceder de un porcentaje”, porcentaje que supone un máximo, por lo que ambas partes, de forma individual o colectiva, podrán reducirlo generando así una condición más favorable para los trabajadores/as. Si el porcentaje de bajo rendimiento, resulta superior al 25%, la disminución no será superior y por tanto continuaría en ese tope, ya que aunque este trabajo debe ser

⁶⁹ STSJ de Madrid, núm. 578/2004, de 14 de diciembre(JUR 2004/300545)

⁷⁰ PÉREZ AMORÓS F.: “La relación laboral especial de los discapacitados que trabajan en centros especiales de empleo (I): Forma del contrato, capacidad para contratar como trabajador, tiempo de trabajo y salario”, en AA.VV. (ESTEBAN LEGARRETA, R. Dir.), “*La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros Especiales de Empleo*”, cit., pág. 150.

⁷¹ LACHERA FORTEZA, J.: “Acceso al mercado laboral y contratación de los discapacitados”, en AA.VV. (VALDÉS DAL-RE (DIR): “*Relaciones laborales de las personas con discapacidad*”, Fundación Largo Caballero. Madrid, 2005, pág. 126.

⁷² PÉREZ AMORÓS F.: “La relación laboral especial de los discapacitados que trabajan en centros especiales de empleo (I): Forma del contrato, capacidad para contratar como trabajador, tiempo de trabajo y salario”. en AA.VV. (ESTEBAN LEGARRETA, R. Dir.): “*La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros Especiales de Empleo*”, cit., pág. 152.

⁷³ STSJ de Galicia de 2 de noviembre de 2004, (AS 2004/3700) .

productivo y remunerado, la finalidad de estos centros es también prestar servicios ajuste personal y social que requieran los trabajadores minusválidos⁷⁴.

4.6. Incentivos a la contratación en centros especiales de empleo

4.6.1. Unidades de apoyo.

Este tipo centros, se adaptarán asimismo, a este colectivo a través de las unidades de apoyo y servicios de ajuste personal y social formado por equipos multiprofesionales, permitiendo a este colectivo superar las diversas barreras y obstáculos que puedan encontrarse en el ámbito laboral especial para poder pasar al empleo ordinario (art. 43.1 y 43.2 del RDL 1/2013 y art. 1.2 del 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 (en adelante RD 469/06).

Estas Unidades de apoyo, están dirigidas a los trabajadores discapacitados del CEE que presenten:

- ✓ Parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de minusvalía del 33% o más.
- ✓ Discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía del 65%.

Además pueden destinarse estas unidades de apoyo a trabajadores no incluidos en los dos casos anteriores siempre que no se menoscabe la atención dirigida a estos dos colectivos anteriores. (art. 3 RD 469/06).

Las unidades referidas anteriormente se encargan de detectar las necesidades que precisa el trabajador discapacitado, establecer relaciones adecuadas en el entorno del trabajador/a, constituir apoyos individualizados, favorecer su autonomía e independencia, fomentar la integración de nuevos trabajadores/as, asistir al

⁷⁴ STSJ de Cantabria 385/2003, de 20 de marzo.

trabajador en el proceso de inserción en enclaves laborales y detectar posibles deterioros en los trabajadores/as. (art. 2 del RD 469/06).

Las contrataciones de los trabajadores/as de los Centros Especiales de empleo y por ende los costes laborales y de Seguridad social derivados de las mismas serán subvencionadas en una cuantía de 1.200€ anuales por cada trabajador con tipo de discapacidad y grado de minusvalía indicados anteriormente (art. 3 RD 469/01) y contratado por tiempo indefinido o por contrato temporal con duración igual o superior a seis meses. (art. 4.1 y 4.2 RD 469/06).

Estas solicitudes de realizarán en periodos máximos de un año previa petición del centro correspondiente y su condición estará supeditada a las disponibilidades presupuestarias, no superando la cuantía de dicha subvención, percibiéndola aislada o en concurrencia con otras los costes laborales y de Seguridad Social. (art. 4.3 y 4.4 del RD 469/06).

Para poder optar a estas subvenciones el Centro Especial de Empleo deberá contar con una serie de Unidades de Apoyo a la actividad profesional en función del número de trabajadores con el grado de discapacidad exigido⁷⁵.

En el caso de las ayudas para las Unidades de Apoyo las solicitudes de subvención se tramitarán en régimen de concurrencia competitiva y deberán ajustarse a los plazos y procedimientos que se establezcan en sus respectivas convocatorias que aprueben los Directores Provinciales del SPEE de Ceuta, Melilla y País Vasco, y se publicarán en los Boletines Oficiales de cada provincia.

⁷⁵ Artículo 6 (RD 469/01).a) Hasta 15 trabajadores con discapacidad de los indicados en el apartado 1 del artículo 3, 1 Técnico de Grado Medio o Superior, o con conocimientos y/o experiencia equiparables, al menos al 20% de su jornada y 1 encargado de apoyo a la producción a tiempo completo, o los que correspondan proporcionalmente si la contratación se realiza a tiempo parcial. b) De 16 a 30 trabajadores, 1 Técnico de Grado Medio o Superior, o con conocimientos y/o experiencia equiparables, al menos al 80% de su jornada, y 2 encargados de apoyo a la producción a tiempo completo, o los que correspondan proporcionalmente si la contratación se realiza a tiempo parcial. c) De 31 a 45 trabajadores, 2 Técnicos de Grado Medio o Superior, o con conocimientos y/o experiencia equiparables, uno de los técnicos a tiempo completo y el otro al menos al 50% de su jornada, y 3 encargados de apoyo a la producción a tiempo completo, o los que correspondan proporcionalmente si la contratación se realiza a tiempo parcial. d) De 46 a 60 trabajadores, 2 Técnicos de Grado Medio o Superior, o con conocimientos y/o experiencia equiparables, a tiempo completo, y 4 encargados de apoyo a la producción a tiempo completo, o los que correspondan proporcionalmente si la contratación se realiza a tiempo parcial. e) De 61 a 75 trabajadores, 3 Técnicos de Grado Medio o Superior, o con conocimientos y/o experiencia equiparables, dos de los técnicos a tiempo completo y el otro al menos al 50% de su jornada, y 5 encargados de apoyo a la producción a tiempo completo, o los que correspondan proporcionalmente si la contratación se realiza a tiempo parcial f) Para más de 75 trabajadores, se establecerá la plantilla de la Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional proporcionalmente, según los criterios anteriormente expresados.

En el resto de las Comunidades Autónomas, al tener asumido el traspaso de estas competencias, se estará a lo que se disponga en las respectivas convocatorias de subvenciones y que serán publicadas en los Boletines Oficiales de dichas Comunidades⁷⁶.

4.6.2. Ayudas y subvenciones

Teniendo en cuenta el puente que suponen estos centros para las personas discapacitadas a la hora de acceder al empleo ordinario y por ende la importancia de los mismos, las Administraciones Públicas garantizarán su viabilidad, a través de las pertinentes ayudas o compensaciones tal y como se establece reglamentariamente, estableciendo como criterios para acceder a ellas la utilidad pública y la carencia del ánimo de lucro. (art. 44.1.2 del RDL 1/2013).

Estos espacios laborales, se financian, además de las aportaciones realizadas por los titulares de los mismos o por terceros y los beneficios obtenidos de la actividad productiva, por las distintas ayudas y subvenciones que establecen los programas de apoyo al empleo para el mantenimiento de puestos de trabajo⁷⁷.

Los beneficiarios de las ayudas que se comentaran a continuación serán por un lado, para proyectos generadores de empleo y mantenimiento de puestos de trabajo, los cuales deberán figurar inscritos como tales en el registro correspondiente. Por otro lado, para fomentar proyectos empresariales de trabajadores discapacitados que quieran constituirse como autónomos serán los propios trabajadores con discapacidad desempleados que se hallen inscritos como demandantes en la oficina de empleo correspondiente⁷⁸.

En primer lugar podemos destacar una serie de ayudas reguladas en el art. 4 de la ORDEN 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

⁷⁶ Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Servicio Público de Empleo estatal: Centros especiales de empleo, 2016.

⁷⁷ CALVO VERGUEZ, J.: “Centros Especiales de Empleo: situación jurídica actual y perspectiva de futuro”, GEZKI nº 0. 2004, pág. 149.

⁷⁸ Art 2 y 3 la ORDEN 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.

integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo (OM16/98), en las que se establecen las siguientes ayudas:

1. Para financiar proyectos generadores de empleo estable para trabajadores minusválidos bien sea para la creación de CEE o la ampliación de los mismos, siempre que el beneficiario justifique adecuadamente la inversión generadora del proyecto para alguna de las siguientes acciones :
 - a) Para asistencia técnica (comercialización, diagnosis, estudios de viabilidad)
 - b) Para sufragar la inversión fija en proyectos de interés social.
 - c) Para subvención parcial de intereses con un máximo de 3 puntos del tipo de interés.

Con estas justificaciones acreditadas se establecen las siguientes subvenciones (art. 4.a.4 OM 16/98):

- Por cada puesto de trabajo estable creado si el espacio laboral supera el 90% de trabajadores discapacitados del total de plantilla se concederán 12.020,24€
 - Si el número de trabajadores con discapacidad respecto del total de la plantilla se encuentra entre el 70% y 90%, por cada puesto de trabajo estable se concederán 9.015,18€
2. En cuanto al apoyo en mantenimiento de puestos de trabajo nos encontramos con (art. 4.b OM 16/98):
 - Bonificación del 100% de la cuota a la Seguridad Social incluido accidentes y enfermedades profesionales y cuotas de recaudación conjuntas que serán previa autorización de la Administración deducidas por los Centros Especiales conforme a la normativa.⁷⁹
 - Subvenciones de coste salarial por un importe del 50% del SMI, y en caso de contrato a tiempo parcial la subvención se harán en proporción de la parcialidad del contrato (art. 4.b.2).

⁷⁹ Según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, estas cuotas empresariales ya no se regulan por la Orden 16/1998 sino por el programa de fomento del empleo. (Empleo de personas con discapacidad: Trabajo, seguridad social, protección social de las personas con discapacidad (DOC 2005/136), Recuperado de experto.aranzadigital.es

- Subvenciones de un importe no superior de 1.803,04€ por puesto de trabajo para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas (art 4.b.3).
- Subvención por una sola vez destinada a equilibrar y sanear financieramente el CEE para asegurar la estabilidad y viabilidad. (art. 4.B.4).
- Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de aquellos centros especiales de empleo que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública (art. 4.B5 y SEPE).

Para las ayudas de proyectos generadores de empleo y mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo, al no estar sujetas al régimen de concurrencia competitiva, se tramitan directamente en las Direcciones Provinciales del SPEE de Ceuta, Melilla y País Vasco. En el resto de provincias la tramitación se realiza ante la Unidad correspondiente de la Comunidad Autónoma, al tener transferidas estas competencias⁸⁰.

5. CONCLUSIONES

Como valoración final de este trabajo, se puede afirmar que en base al marco normativo regulador se ha producido un desarrollo razonable por parte de la Unión Europea y sus Estados miembros, en orden a proceder a la incorporación efectiva de los derechos de los discapacitados en la vida social y en lo referente a la integración laboral, para lo cual se han adoptado políticas adecuadas para que esta integración sea efectiva, así como acciones positivas en la lucha de la no discriminación.

En el marco normativo de nuestro país la integración laboral de los discapacitados es un derecho constitucional que no goza de la suficiente protección jurídica. Desde los años 80 hasta ahora ha evolucionado y se ha intentado adaptar a los cambios socio-económicos de un país desarrollado como el nuestro, sin embargo aún queda un largo camino por recorrer donde es necesario que las administraciones públicas muestren un nivel de compromiso mayor con este colectivo.

⁸⁰ Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Servicio Público de Empleo estatal: Centros especiales de empleo, 2016.

La inserción laboral es uno de los pilares fundamentales en la integración social de los discapacitados. Por ello el Estado ha pretendido llevarlo a cabo por medio de diferentes actuaciones; empleo protegido, en base a los CEE, enclaves laborales y de fomento del empleo ordinario a través de diferentes tipos de incentivos. Los instrumentos de empleo protegido y ordinario han sido impulsados por la mayoría de los países europeos como un vínculo que une a este colectivo en riesgo de exclusión.

La integración social y laboral produce sobre los discapacitados un efecto positivo, así como la participación y promoción de los mismos constituye un beneficio económico y social para la sociedad.

Los CEE trabajan para lograr que las personas discapacitadas puedan disponer de las mismas oportunidades que el resto para participar en la sociedad de forma plena. Constituyen el pilar básico que permite la integración laboral de las personas discapacitadas y su creación marcó un antes y un después en la vida de este colectivo. Se trata de una fórmula de integración social más adecuada a la sociedad actual y debe evolucionar en términos de competitividad. Como cualquier otra modalidad empresarial, persigue un aumento de beneficios económicos y se integra en un mercado competitivo y global.

Es necesaria una legislación acorde a las demandas actuales de los CEE donde se proteja su función como sistema de tránsito hacia el empleo ordinario. De otro modo, este tipo de centros podrían convertirse en empresas ordinarias meramente adaptadas a la incorporación de discapacitados en su plantilla. De este modo muchos de estos centros podrían establecerse simplemente para captar ayudas públicas que no le pertenecen.

La configuración actual muestra una gran dependencia de las ayudas públicas. Estamos inmersos en un mercado laboral cada vez más global donde la intervención pública resulta insostenible a largo plazo. Esto se hace especialmente importante, ya que cada vez se crean más.

Se debe hacer hincapié en la necesidad de crear nuevas reformas que regulen los CEE como empresas de transición hacia el empleo ordinario. Estudiar la estructura y organización de éstos con el fin de promover su rentabilidad económica y la integración de las personas con discapacidad.

Deben transitar paulatinamente hacia el empleo ordinario independiente, ya que posee un mayor carácter integrador que el dependiente. El hecho de que se convierta en una empresa independiente implica la pérdida de ayudas pero se vería recompensada por el aumento de la propia rentabilidad empresarial.

Se requiere un mayor control de las empresas ordinarias a la hora de cumplir lo establecido por la ley que regula el establecimiento de un CEE, además es importante el seguimiento personal de los empleados con discapacidad con el fin de promover su inserción al mercado laboral ordinario y favorecer la máxima integración socio laboral.

Es necesario concluir en la necesidad de que los poderes públicos promuevan la formación académica de personas discapacitadas con el fin de aumentar la preparación de este colectivo y favorecer su desarrollo personal dentro de una profesión que les resulte gratificante. En este sentido cabe destacar la poca iniciativa emprendedora inculcada en la educación de los discapacitados.

La sociedad en general debe actuar bajo los valores de igualdad, respeto y tolerancia hacia todas las personas con las que convive. Es necesario aumentar el nivel de sensibilización social, especialmente en el ámbito laboral. Este objetivo resulta imposible de conseguir mientras exista un desconocimiento general de la sociedad acerca de las posibilidades personales y laborales de las personas discapacitadas.

Se hace necesario la comunicación y la cooperación de todos los agentes implicados en la integración laboral de personas discapacitadas: CEE, Administración Pública, empleados, etc. con el fin de desarrollar estrategias y ejes de actuación en sintonía con las necesidades de todos los actores implicados en esta complicada e importante red.

6. BIBLIOGRAFÍA.

Libros, artículos e informes.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: “La relación laboral Especial de los discapacitados en los centros especiales de empleo”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 5, 2004 .

ÁLVAREZ DE LA ROSA, M: “*La regulación especial del trabajo de los minusválidos*”, Tomo I, Relaciones Laborales, Madrid, 1987.

BLANCO EGIDO, E.: “El marco jurídico de la no discriminación de las personas con discapacidad en la Unión Europea”, en AA.VV. (CAYO PEREZ BUENO, L. Dir.): *El marco jurídico de la no discriminación de las personas con discapacidad en la Unión Europea*, (Cinca), 2012.

CABRA DE LUNA, M.A.: “Apuntes y Discapacidad y aspectos sociales: la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal como ejes de una nueva política a favor de las personas con discapacidad y sus familias. Algunas consideraciones en materia de protección social”, *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 50, 2004, pág.22.

CALVO VERGUEZ, J.: “Centros Especiales de Empleo: situación jurídica actual y perspectiva de futuro”, *GEZKI* nº 0. 2004, pág. 149.

CAMPO SASTRE, A.: “La no discriminación de las personas con discapacidad en la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad”, en AA.VV. (ÁLVAREZ RAMIREZ,G., Coord.), *2003-2012: 10 años de legislación sobre no discriminación de las personas con discapacidad en España*, Estudios en homenaje a Miguel Ángel Cabra de Luna, Madrid, (Fundación Derecho y Discapacidad), 2012, pág.77.

CONCELLÓN FERNANDEZ, P.: “*La protección de las personas con discapacidad en la Unión Europea*”, Tesis Doctoral, Universidad de Oviedo, 2012

DIEZ JALON BUEYO, M.: “*El impacto de la Convención Internacional de las personas con discapacidad*”, en: *Discapnet: el portal de las personas con discapacidad*. 2012.

DURÁN GALA, C.: “La relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo”, *Revista andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm.55, 2000.

ESTEBAN LEGARRETA, R.: *La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros Especiales de Empleo*, (Tirant), 2009.

GÁRATE ITURRI J. C.: Curso “*Criterios interpretativos en materia de modificación de la capacidad y medidas de apoyo*”, La relación laboral especial de las personas con discapacidad; Sala de lo Social Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, 2007, pág. 8.

GARRIDO PÉREZ, E.: “*El trabajo de los minusválidos en los Centros Especiales de Empleo*”, (Tirant lo Blanch), Valencia, 2000.

LACHERA FORTEZA, J.: “Acceso al mercado laboral y contratación de los discapacitados”, en AA.VV. (VALDÉS DAL-RE (DIR): “*Relaciones laborales de las personas con discapacidad*”, Fundación Largo Caballero. Madrid, 2005, pág. 126.

MALDONADO, J. A.: “El modelo social de la discapacidad: Una cuestión de derechos humanos”, *Revista de derecho UNED*, núm. 12, 2013, pág. 824.

PELAEZ LOPEZ, A.: “Discapacidad, autonomía personal y atención a la dependencia (Estudio: “Democracia, discapacidad y dependencia ¿Qué papel juega la noción de ciudadanía en las declaraciones y recomendaciones internacionales?””, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 65, 2006, pág. 18.

PÉREZ AMORÓS F.: “La relación laboral especial de los discapacitados que trabajan en centros especiales de empleo (I): Forma del contrato, capacidad para contratar como trabajador, tiempo de trabajo y salario”, en AA.VV. (ESTEBAN LEGARRETA, R. Dir.).

REDONDO CIRUELOS, V.: “Discapacidad y capacidad laboral”, *Medicina y seguridad en el trabajo*, Suplemento extraordinario nº1, 2014, pág. 189.

ROIG DE ASIS, R. y CUENCA GOMEZ, P.: “*La igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad*”, en AA.VV. (ÁLVAREZ RAMIREZ, G., Coord.), 2003-2012: 10 años de legislación sobre no discriminación de las personas con discapacidad en España, Estudios en homenaje a Miguel Ángel Cabra de Luna, pág. 59.

ROIG GANZENMÜLLER, C.: “Antecedentes, gestación y contenido de la Convención internacional de las Naciones Unidas sobre los derechos de la personas con discapacidad”. *Cuadernos Digitales de Formación*, núm.17, 2009, pág. 4.

SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M. y SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M.: “*Los trabajadores discapacitados*”, CISS Praxis, Valencia, 2000, pág. 137.

SEOANE, J.A.: “¿*Qué es una persona con discapacidad?*”, Ágora, Papeles de filosofía, A Coruña, 2011, pág.146.

TUSET DEL PINO, P.: “*La contratación de trabajadores minusválidos*”, Aranzadi, Navarra, 2000.

VICTORIA MALDONADO, J.A.: “El modelo social de la discapacidad: Una cuestión de derechos humanos”, *Revista de derecho UNED*, núm. 12, pág. 824.

Normativa.

Directiva 2000/78/CE

Empleo de personas con discapacidad: Trabajo, seguridad social y protección social de las personas con discapacidad, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, DOC 2005/136. pág.3.

Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras”,

Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones: ¿Qué debemos saber sobre discapacidad? , ficha 25, (II PLAN DE ACCION 2003-2008)

Ley 13/1982 de 7 de abril de integración social de las personas con discapacidad. (LISMI).

Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales

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

Ley 49/2007 de 26 de diciembre, régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Servicio Público de Empleo Estatal: Centros especiales de empleo, 2016

OIT. Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm.159, y la Recomendación núm. 168, oficina Internacional del Trabajo Ginebra. (2008).http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_106328.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) y la Recomendación nº168.

Orden 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.

Real Decreto 1368/1985 de 17 de julio, de relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los Centros Especiales de Empleo.

Real Decreto 364/2005 de 8 de abril., de cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

Real Decreto 469/2006 de 21 abril 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 870/2007 de 2 de julio.se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento del empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores.

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

Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tratado de Lisboa de 13 de diciembre de 2007.

ANEXO JURISPRUDENCIAL: SENTENCIAS CITADAS.

STSJ de Castilla – La Mancha de 6 de septiembre del 2000

STSJ de Madrid, de 14 de diciembre de 2004.

STSJ de Galicia, de 2 de noviembre de 2004.

STSJ de Cantabria de 20 de marzo de 2003.

STSJ de la Unión Europea de 11 de abril de 2013

PÁGINAS WEB.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_106328.pdf. Oficina Internacional de Trabajo de Ginebra.

<http://www.discapnet.es/Castellano/areastematicas/derechos/faqs/Paginas/faq13.aspx>.

Discapnet: el portal de las personas con discapacidad.

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/65/Revista65.pdf. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.