

LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO. APROXIMACIÓN A SU RÉGIMEN JURÍDICO

María Isabel Grimaldos García

Profesora Titular (i.) de Derecho Mercantil
Universidad de Murcia

RESUMEN

Las personas con discapacidad encuentran mayores obstáculos para encontrar empleo que el resto de la población. Sin embargo, la integración laboral es necesaria para el desarrollo integral de la persona, sus capacidades y su dignidad. Para que tal objetivo no sea cuasi imposible para las personas con discapacidad, el legislador crea para ellas alternativas al trabajo ordinario como son los CEE. Estas empresas forman parte de la Economía social pues junto a un objetivo económico, la rentabilidad, se les imprime otro de carácter "social", la integración laboral de la persona discapacitada. En este trabajo abordamos el estudio de su régimen jurídico.

PALABRAS CLAVE: Centros especiales de empleo, inserción laboral, discapacidad, economía social

SPECIAL EMPLOYMENT CENTRES – AN APPROACH TO THEIR LEGAL REGIME

ABSTRACT

People with disabilities encounter greater obstacles in finding work than the rest of the population. However, work integration is necessary for the integral development of the person and his or her abilities and dignity. So that this goal is not almost impossible for people with disabilities, lawmakers have created alternatives to ordinary work for them, such as SECs. These enterprises are part of the social economy, as they have both an economic objective (profitability) and another of a social nature (work integration for people with disabilities). The present paper approaches the study of the legal system governing them.

KEY WORDS: Special employment centres, labour market integration, disability, social economy.

SUMARIO

I. Introducción. II. Concepto y notas características. III. Constitución y forma jurídica. IV. Calificación e inscripción. V. Financiación. 1. Fuentes de financiación. 2. Seguimiento y control. 3. Los contratos reservados. VI. Unidades de apoyo a la actividad profesional. 1. Concepto. 2. Funciones. 3. Subvenciones. Bibliografía.

I. Introducción

Las personas con discapacidad se enfrentan con mayores dificultades en su inserción educativa y laboral que el resto de la población, lo que provoca, a su vez, que las tasas de pobreza y de exclusión social en este colectivo estén por encima de la media. Por estas razones, el fomento del empleo de las personas con discapacidad y su inclusión en el mercado de trabajo constituye objetivo ineludible del Estado conforme a las normas internacionales ratificadas por España, a la regulación europea y a nuestro propio Ordenamiento, como mecanismo de integración y fomento de su dignidad personal y social.

En el art. 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006, ratificada por el Reino de España¹ y a la que se encuentra vinculada la Unión Europea², los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, y el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en unos entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. A tal fin, se comprometen a adoptar las medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio

1. Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. BOE núm 96, Lunes 21 de abril de 2008.

2. Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, relativa a la celebración, por parte de la Comunidad Europea, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (DO L 23 de 27.1.2010, p. 35).

de empresas propias así como promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas, velar porque se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto y promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigido a personas con discapacidad³.

Por su parte, la “Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras”⁴ pone de relieve que la tasa de empleo de las personas con discapacidad se sitúa sólo en torno al 50% y que para alcanzar las metas de crecimiento que se ha propuesto la CE, es necesario que un número mayor de personas con discapacidad ejerzan una actividad laboral remunerada en el mercado de trabajo abierto. A tal fin, la Comisión se compromete, entre otras materias, a abordar la movilidad interna en el mercado laboral abierto y en talleres protegidos, las condiciones de trabajo y la promoción profesional; a apoyar a los Estados en las políticas de integración de los discapacitados en el mercado laboral, de mejora de la accesibilidad de los lugares de trabajo, y de desarrollo de servicios de colocación profesional, estructuras de apoyo y formación en el lugar de trabajo.

En España, nuestra Constitución señala que los poderes públicos realizarán una política de integración social de los ciudadanos con discapacidad para el disfrute de los derechos que el Título I de la misma otorga a todos los ciudadanos, entre los que se encuentran los derechos laborales del art. 35.1. El Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, previó el establecimiento de medidas de política activa de empleo especialmente diseñadas para los colectivos prioritarios, incluyendo

3. Véase RUBIO DE MEDINA, M.D., “Las referencias al empleo en la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su repercusión en la normativa laboral española”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 1, núm. 1, enero-marzo de 2013, pp. 1-16.

4. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 15 de noviembre de 2010, denominada “Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras” [COM (2010) 636 FINAL- no publicada en el Diario Oficial].

en estos a las personas con discapacidad. El Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, tiene entre sus objetivos incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad.

El Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (en adelante TRLGDPD)⁵ reconoce a estas el derecho al trabajo (art. 35.1) y establece como finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo (art. 37.1). Asimismo, dispone que las personas discapacitadas podrán ejercer su derecho al trabajo a través de diversos tipos de empleo, en concreto: a) Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas; b) Empleo protegido, en centros especiales de empleos y en enclaves laborables y c) Empleo autónomo.

La realidad muestra que la inserción laboral de las personas con discapacidad en empresas ordinarias y con una relación contractual normal o como trabajadores autónomos ha sido limitada. Así lo puso de manifiesto el Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, que señala la persistencia de “las barreras de acceso y participación en el mercado de trabajo para los colectivos con especiales dificultades, entre los que destaca la situación de las personas con discapacidad... A pesar de los avances logrados en la esfera normativa y laboral, y de los incentivos diseñados para promover el acceso de estos colectivos al mercado de trabajo, y su estabilidad en el empleo (ya sea en el mercado protegido u ordinario), son muchos todavía los obstáculos que hay que salvar en este sentido”. Por ello, la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020 ordena diversas medidas estratégicas para paliar estos obstáculos: 1) Impulsar el desarrollo de la empleabilidad de un número creciente de personas con discapacidad para garantizar el

5. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. Véase, MUÑOZ GARCÍA, C., “Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social”, *La Ley*, nº 8231, Sección Tribuna, 2 Enero, 2014, Año XXXV.

cumplimiento del objetivo general de empleo del Programa Nacional de Reformas de España 2011; 2) Incorporar en la futura Estrategia Española de Empleo el factor discapacidad manteniendo los avances normativos en vigor y mejorando éstos, garantizando mínimos comunes entre las diferentes Comunidades Autónomas. 3) Promover las actuaciones precisas para fomentar y desarrollar la Nueva economía de la Discapacidad. 4) Promover actuaciones específicamente dirigidas a impulsar la incorporación de las mujeres con discapacidad al mercado laboral, en igualdad de oportunidades.

Debe señalarse, por otra parte, que la dificultad de inserción laboral de este colectivo se extrema en algunos de sus miembros. Las necesidades de protección laboral de estas personas varían enormemente en cada subgrupo del colectivo dependiendo de la discapacidad sufrida y su grado y también de las consecuencias que en su vida y desempeño profesional provoca la discapacidad.

Así pues, el empleo protegido se deriva de la necesidad social de crear puestos de trabajo alternativos a los ordinarios o autónomos para las personas con discapacidad que les permitan su total integración social y, simultáneamente, les procure la protección que precisan. Y a esta exigencia responde la creación de los Centros Especiales de Empleo (en adelante CEEs)⁶.

Los CEEs son, por ello, una forma específica de realizar Economía Social⁷. Ante la exclusión social que el mercado ordinario de trabajo genera para las

6. Hemos obviado en este trabajo el estudio de la relación laboral que une a los CEEs con sus trabajadores discapacitados, tema que debe ser el que, con respecto a estas entidades, con mayor profusión se ha tratado en nuestra literatura jurídica. Véase, entre otros muchos, algunos de los cuales serán citados *infra*, FERNÁNDEZ-COSTALEZ MUÑIZ, J./ GONZÁLEZ MÉNDEZ, A., “El contrato laboral de personas con discapacidad en centros especiales de empleo”, en AA.VV. (Coord. YZQUIERDO TOLSADA/ALMUDÍ CID/MARTÍNEZ LAGO), *Contratos: civiles, mercantiles, públicos, laborales e internacionales, con sus implicaciones tributarias*, vol. 15, (Los contratos de trabajo), Aranzadi, Cizur Menor, 2014, pp. 909-949. BENOETXEA ALKORTA, A., “Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad”, *Revista Vasca de Administración Pública*, nº 99-100, *Homenaje a Demetrio Loperena y Ramón Martín Mateo*, 2014, pp. 529-547; MENÉNDEZ CALVO, R., “Integración laboral de las personas con discapacidad: modelo legal tras la reforma de 2012”, *Anuario de la Facultad de Derecho*, nº 5, 2012, pp. 223-243.

7. E incluidos por ello en tal categoría por la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social (art. 5.1). Sobre los mismos, las inquietudes del colectivo y las propuestas de mejora son de gran interés los informes realizados por la patronal del sector: CONACEE (Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo), *Centros Especiales de Empleo*, Abril 2013, pp. 1-18; también de CONACEE, *Centro Especial de Empleo. Un modelo inclusivo de futuro*, enero 2014, pp. 1-7 y (por encargo de CONACEE) BAKER & Mc KENZIE, *Las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad a través del mercado de*

personas con discapacidad, el CEE constituye una herramienta que pretende, precisamente, evitar el apartamiento laboral que sufren los discapacitados. El CEE les procura una oportunidad de desarrollo profesional y, en consecuencia, de autonomía personal y desarrollo cívico. Como se ha afirmado con acierto “cuando se inventa este tipo de empresa, no se hace desde la óptica de desarrollar una actividad económica que tiene como expectativa dominante la rentabilidad (aunque esta es necesaria), sino desde el objetivo de crear empleo para personas que el “mercado laboral” no desea contratar...Estamos en el corazón del concepto de economía social”⁸.

Debe destacarse que los centros especiales de empleo en España constituyen un caso de éxito único en Europa en la integración laboral de personas con discapacidad⁹. Por varias razones. En primer lugar, por la cantidad de empleo generado para este colectivo, con una plantilla global de 70.000 puestos de trabajo en 2011 (0'4% de la población activa), a los que correspondieron en salarios, 770 millones

trabajo protegido: Aspectos críticos para su mantenimiento y desarrollo sostenible, enero 2014, p. 10. Disponible en <http://conacee.org/wp-content/uploads/2014/07/2014-01-BMcK-INFORME-MERCADO.pdf>; con la colaboración de FEACEM (Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo), *Presente y futuro de los centros especiales de empleo*, Unión Europea, Gobierno de España, ONCE, elaborado por KPMG en el marco del Programa Operativo del FSE de Lucha contra la Discriminación 2007-2013 cofinanciado por el Fondo Social Europeo, 2012, pp. 1-256.

8. CASTRO SANZ, M., “Los centros especiales de empleo como fórmula de Economía Social”, en AA.VV. (PEREZ BUENO, Dir.), *Hacia un Derecho de la Discapacidad. Estudios en Homenaje al profesor Rafael de Lorenzo*, Aranzadi / Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2009, p. 654. En sentido parecido, GARRIDO PÉREZ, E., *El trabajo de minusválidos en centros especiales de empleo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1999, p. 40, afirmando que la finalidad de los CEE es “también asistencial, de ofrecimiento a sus trabajadores de servicios de ajuste personal y social, en el entendimiento de que la acción combinada del desarrollo de un trabajo productivo y de tales servicios posibilitarían la consecución del fin último de los CEE, actuar como “medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal”“. Con acierto, ALFONSO SÁNCHEZ, R., “Servicios públicos, entes público-privados y empresa social”, VII Congreso Internacional Rulescoop. Economía social: identidad, desafíos y estrategias. Valencia-Castellón (España), 5-7 de Septiembre de 2012, p. 15: “La empresa social es una nueva figura que no obedece al ánimo de lucro o a la estructura de propiedad, sino más bien a la naturaleza de la actividad desarrollada. Su finalidad es la solución de los problemas sociales básicos de los seres humanos de una manera autosuficiente y rentable...”.

9. Tal como pone de relieve el Informe *Presente y futuro de los centros especiales de empleo*, cit.

de euros¹⁰. En segundo lugar, porque el trabajo en los mismos se ha revelado especialmente estable incluso en plena crisis económica¹¹. En tercer lugar, porque son el único tipo de empresas que proporcionan empleo a personas con especiales dificultades de empleabilidad. Por último, los centros especiales de empleo son económicamente eficientes para el conjunto del Estado: el retorno económico sobre cada euro que reciben de las Administraciones Públicas asciende a 1,44 euros¹².

II. Concepto y notas características

Los CEE fueron definidos por primera vez por el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, hoy derogada. La definición ofrecida por aquella norma se recogió por el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido conforme a

10. Con datos 2012, el número de CEEs en el Estado español era de 1.887, con una plantilla total de 73.869, según refleja BAKER & Mc KENZIE, *Las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad a través del mercado de trabajo protegido*, cit., p. 10.

11. Sin embargo, en el mercado “ordinario”, durante el 2012 el número de personas con discapacidad contratadas fue de 77.635, un 7,92% menos que en el 2011 y un 9,95% menos que la media de los 5 últimos años. Ello refleja cómo la crisis económica ha ahondado en el de por sí frágil acceso de esta población a las empresas ordinarias según señala BAKER & Mc KENZIE, *Las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad a través del mercado de trabajo protegido*, cit., p.8.

12. Datos obtenidos del Informe *Presente y futuro de los centros especiales de empleo*, cit., p. 201. No obstante, hay estudios que señalan la mayor eficiencia coste-beneficio del empleo con apoyo respecto al empleo en CEEs, véase JORDÁN DE URRÍES VEGA, F./LEÓN RODRÍGUEZ, D./ HIDALGO GÓMEZ, F./ MARTÍNEZ CARDEÑA, S./ SANTAMARÍA DOMÍNGUEZ, M., “Aproximación al análisis coste-beneficio entre empleo con apoyo y centros especiales de empleo mediante simulación comparativa con 24 trabajadores”, *Revista Española de la Discapacidad*, 2 (I), 2014, pp. 30-50. Véase también, GELASHVILI, V./CAMACHO MIÑANO, M.M., “Factores que determinan la rentabilidad económica de empresas socialmente responsables: caso particular de los centros especiales de empleo”, *Anales de Economía Aplicada*, núm. XXVIII, 2014, pp. 846-863.

En contra de los CEE se argumenta que, en lugar de integrar, pueden contribuir a la segregación de sus trabajadores, en la medida en que, habitualmente, constituyen un punto de destino y no un medio de tránsito al empleo ordinario tal como pretende la norma, véase RODRÍGUEZ, V./CUETO, B., “El trabajo de las personas con discapacidad ante la crisis”, *Revista Internacional de Organizaciones*, nº 11, diciembre 2013, pp. 61 y ss.

la cual “Los centros especiales de empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal”. A ello se añadía que “La totalidad de la plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por trabajadores minusválidos, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no minusválido, imprescindible para el desarrollo de su actividad”. El aún reciente TRLGDPD ha reformulado, con diferencias, aquel concepto. Su artículo 43.1 establece que “Los centros especiales de empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente”, a lo que se añade (art. 43.2) que “La plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla”.

De tal concepto se derivan ciertas notas características de los CEE:

1º.- Son entidades que han de realizar actividades económicas y empresariales. El legislador concibe los Centros Especiales de Empleo como un componente más del tejido económico generador de rentas dentro del mercado, con la finalidad y estructuras propias de las empresas “ordinarias”¹³. Su objetivo principal es realizar “actividad productiva” entendida esta como “trabajo productivo”, tal como señala el Real Decreto 2273/1985. Se trata de un concepto tomado de la Ciencia Económica que, clásicamente, entiende como trabajo productivo aquél que crea valor e ingreso y, en este caso, engloba tanto la producción de bienes

13. SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M./SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M., *Los trabajadores discapacitados. Contratación, incentivos, centros especiales de empleo, prestaciones sociales, fiscalidad*, Cisspraxis, Valencia, 2000, p. 132.

como de servicios¹⁴. Esta producción de bienes y servicios se ha de hacer de forma profesional y habitual ya que está dirigida a participar “regularmente en operaciones de mercado”. Como cualquier empresa ordinaria, los Centros Especiales de Empleo deben insertar su actividad en el mercado, ajustándose a las fuerzas de oferta y demanda que se despliegan en el mismo, y en consecuencia, acomodando a ellas su estructura y función.

2º.- Los CEE se constituyen no sólo como un factor de integración social, sino también como un instrumento de trabajo productivo y remunerado¹⁵. Su principal finalidad consiste en permitir a las personas con discapacidad encontrar un empleo retribuido a fin de paliar la baja inserción laboral de este colectivo: su tasa de actividad, del 37,4%, en 2013, era casi cuarenta puntos inferior a la de la población sin discapacidad, su tasa de paro fue del 35% en el mismo año, nueve puntos más que la de la población sin discapacidad, su tasa de empleo del 24,3 %, más de treinta y dos puntos inferior a las personas sin discapacidad¹⁶. Esta característica -el trabajo asalariado- permite diferenciar a los CEE de los Centros Ocupacionales, asentados sobre el objetivo de la asistencia y rehabilitación social de los discapacitados y definidos por el art. 52 de TRLGDPD como aquellos “que tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a las personas con discapacidad con el objeto de lograr su máximo desarrollo personal y, en los casos en los que fuera posible, facilitar su capacitación y preparación para el acceso al empleo” y que “Igualmente prestarán estos servicios a aquellos trabajadores con discapacidad que habiendo desarrollado una actividad laboral específica no hayan conseguido una adaptación

14. A diferencia de los economistas clásicos que sólo consideraban productivas las actividades de producción de mercancías. Con una visión moderna, que estima productivo tanto el trabajo generador de mercancías como de servicios y dando cuenta de la visión tradicional, GOUVERNEUR, J., “Una concepción puramente social del valor y el trabajo productivo”, *Revista de economía institucional*, Vol. 9, nº. 17, 2007, pp. 183-211; o calificando como actividad productiva “la creación de bienes y servicios, esto es, la creación de objetos de utilidad, independientemente de su carácter tangible, de cualquier valoración ética o moral sobre dicha utilidad y, de forma más importante, de la forma social que toma la actividad productiva” CÁMARA IZQUIERDO, S., “Bienestar, actividad económica y cuentas nacionales: reflexiones en torno al concepto de trabajo productivo”, *Política y sociedad*, vol. 45, nº 2, 2008, pp. 151-167.

15. SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M./SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M., *Los trabajadores discapacitados*, ob. cit., p. 113.

16. Instituto Nacional de Estadística, *El Empleo de las personas con discapacidad. Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2013*, Madrid, 5 de diciembre de 2014, p. 1.

satisfactoria o hayan sufrido un empeoramiento en su situación que haga aconsejable su integración en un centro ocupacional”. Sin duda por esta razón, y a diferencia de los CEE que se encuentran regulados en el TRLGDPD dentro de la Sección 3 del Capítulo VI como modalidad de empleo protegido, los Centros Ocupacionales se disponen en el Capítulo VII del TRLGDPD como parte del Derecho a la protección social.

3º.- Los CEE han de ofrecer los “servicios de ajuste personal y social” que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente, a través de las unidades de apoyo (art. 43.1). El TRLGDPD (art. 43.2) entiende por “servicios de ajuste personal y social”, en primer lugar, los necesarios para acomodar el puesto de trabajo a las especiales condiciones físicas, psíquicas o sensoriales de las personas con discapacidad. En palabras de la Ley, “los que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad de los centros especiales de empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo”. En segundo lugar, incluye entre los servicios de ajuste personal y social cualesquiera “dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva”, amplísima formula que permite cobijar cuantas acciones destinadas a la promoción y mejora de la calidad de vida de los discapacitados en estos ámbitos y en su entorno sea considerada necesaria por las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional, figura esta cuya composición y funciones señalaremos infra.

4º.- El TRLGDPD califica el empleo ofrecido por estos centros como protegido. Este calificativo se debe a la presencia en los mismos de asistencia o apoyo laboral mediante técnicos o monitores que acompañan a los trabajadores en su desempeño y a la existencia de medidas de fomento superiores a las recibidas por la empresa ordinaria. Mas también reciben esa denominación porque el acceso o permanencia en el mismo elude total o parcialmente la concurrencia con los demás trabajadores. Los CEE han de conformar su plantilla, al menos en un 70 por 100, con personas con discapacidad (art. 43.2 TRLGDPD). En su regulación originaria, la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) requería que la totalidad de la plantilla estuviera constituida por minusválidos “sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no minusválido imprescindible para el desarrollo de la actividad” (art. 42. dos). Esta exigencia fue flexibilizada por la Disposición adicional trigésima novena de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social que introdujo la nueva redacción, acogida ahora por el TRLGDPD.

Es preciso indicar al respecto que el 70 por ciento es un límite por debajo del cual la entidad no podrá ser calificada como CEE. No obstante, alcanzar dicho mínimo no implica, necesariamente, cumplir con el requisito exigido. La Ley demanda que se integren en el CEE “el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo”. Como es obvio, el legislador no puede fijar *a priori* cuál sea este número pues variará, entre otros motivos, en función de la actividad empresarial de cada CEE, y del tipo y grado de minusvalía de los discapacitados empleados en el mismo. Por ello, dependerá de la Administración Pública competente, central o autonómica, el control de tal requisito en el momento en que su titular solicite la calificación e inscripción en el Registro de Centros Especiales de Empleo creado al efecto.

5. Conforme a la definición legal, los CEE deben servir, idealmente, como tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario, es decir, aquel en que no se presta un apoyo de tipo médico, social o psicológico al trabajador discapacitado. Los CEE deben ofrecer la posibilidad de introducir a las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, garantizándose el acceso a un puesto de trabajo dentro de la empresa ordinaria a aquellos sujetos que adquieran durante su estancia en ellos la preparación necesaria¹⁷. Para facilitar la transición al empleo ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mismo, el TRLGDPD (art. 46) permite constituir a su vez enclaves laborales.

El enclave laboral es definido por el 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 (art. 1.2), como “el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora”. Tiene por objetivo favorecer el tránsito desde el empleo en los centros especiales de empleo al empleo en empresas del mercado ordinario de trabajo de las personas con discapacidad. El mecanismo es sencillo. Se trata de que trabajadores discapacitados contratados por un CEE efectúen ciertas obras o servicios para y “en” una empresa ordinaria,

17. Véase CALVO VÉRGEZ, J., “Centros Especiales de Empleo: situación jurídica actual y perspectivas de futuro”, *GEZKI*, n.º 0, 2004, pp. 139-160.

procurando de tal modo la normalización del empleo de personas discapacitadas en las empresas ordinarias y actuando como pasarela del empleo protegido al empleo ordinario¹⁸.

No obstante, parece que esta finalidad no se alcanza habitualmente¹⁹. El Instituto Nacional de Estadística pone de relieve que, mientras que el porcentaje de población con certificado de discapacidad en edad laboral alcanzaba el 4.7 % de la población total en edad laboral en 2013, la proporción de los asalariados con discapacidad en el total de empresas con más de 50 trabajadores del sector privado sólo alcanzaba el 2,2 % (incluyendo en el cómputo los trabajadores contratados por empresas especializadas en la inclusión social de las personas con discapacidad), y en las empresas con menos de 50 trabajadores del sector privado, el 1.4%²⁰. Se manifiesta, en definitiva, que “este tipo de Centros no contribuyen a la inserción de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario, es decir, no son una forma de tránsito a la empresa ordinaria sino un destino en sí mismos”²¹.

18. GARRIDO PÉREZ, E., “Los Enclaves Laborales: ¿una nueva modalidad de subcontratación de obras y servicios para trabajadores discapacitados?: comentario al R.D. 290/2004, de 20 de febrero”, *Iuslabor*, núm 3, 2005 (consultado en <http://www.upf.edu/iuslabor/032005/art03.htm>); SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M., “Los enclaves laborales”, *Siglo Cero, Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, vol. 36 (2), núm. 214, 2005, pp. 30-40.

19. GARCÍA ALONSO, V., “Los centros especiales de empleo como puente hacia el microemprendimiento de las personas con discapacidad”, *Revesco*, núm. 65, 1998, pp. 73 y ss. JORDÁN DE URRÍES VEGA, F.B./VERDUGO ALONSO, M.A., *Informe sobre la situación de los Centros Especiales de Empleo en España*, Universidad de Salamanca, 2010. Tampoco gracias a los Enclaves Laborales, véase ESTEBAN LEGARRETA, R./FUSTÉ MIQUELA, J.M., “Los enclaves laborales de centros especiales de empleo en empresas ordinarias (Una aproximación crítica tras un período de experimentación)”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 286, 2007, pp. 161-188.

20. *El Empleo de las personas con discapacidad*, cit., p. 32.

21. Informe *Trajectorias laborales de las personas con discapacidad y centros especiales de empleo: análisis empírico con la MCVL* (Dir. CUETOS IGLESIAS, M.B), Gobierno de España, Ministerio de Trabajo en Inmigración, 2008, p. 4. Incluso se indica que los CEEs han cambiado su filosofía pasando de ser “puentes” entre el trabajo protegido y el ordinario a concebirse como organizaciones empresariales que no desean perder la inversión realizada en formar a sus trabajadores y, por tanto, que quieren mantenerlos dentro del propio centro y no perderlos por la incorporación de los mismos al trabajo ordinario, véase CARRILLO MÍNGUEZ, M.D./MELARA SAN ROMÁN, M.P., “La atención a la discapacidad en la empresa. Una reflexión estratégica sobre los Centros Especiales de Empleo”, *Icade. Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, núm. 80, mayo-agosto, 2010, pp. 235-265.

III. Constitución y forma jurídica

El art. 45 del TRLGDPD permite crear CEEs a los organismos públicos y privados así como a las empresas. Por su parte, el art. 6 del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo (en adelante RCEE) dispone que los centros especiales podrán ser creados por las Administraciones Públicas, bien directamente o en colaboración con otros organismos, por Entidades, o por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios. El art. 6 RCEE, tras establecer que los entes citados deben tener capacidad jurídica y de obrar para ser empresario, añade: “conforme a lo señalado en el artículo 2.2 en relación con el artículo 3.º del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo”. Esta última norma califica como empresarios, a los solos efectos de la misma (art. 2, Dos), es decir, para regular la relación laboral de carácter especial existente entre las personas con discapacidad y los CEEs, a “las personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes que, como titulares de un Centro Especial de Empleo, reciben prestación de servicios de los trabajadores a que se refiere el número anterior” (que define, también, a sus solos efectos, quienes son “trabajadores”).

En definitiva, como acertadamente se ha afirmado, nuestro Ordenamiento jurídico no introduce ninguna limitación respecto de la naturaleza pública o privada, forma societaria, ánimo lucrativo (o no) o titularidad del capital social de los entes que pueden constituir un CEE (cfr. art. 5 RCEE). A fin de potenciar su creación, el legislador trata de imponer las mínimas restricciones posibles en este sentido²².

Lo mismo ocurre con la forma que adopte el CEE. Este no está obligado a adoptar forma o tipo jurídico alguno ya sea civil, mercantil, cooperativo, etc. El legislador pretende que el CEE sea y funcione como una empresa normal, por ello el art. 2 del RCEE dispone que “Sin perjuicio de la función social que los

22. CAVAS MARTÍNEZ, F./SELMA PENALVA, A., “Economía social, autoempleo e integración laboral”, en AA.VV., *Economía Social y Derecho. Problemas jurídicos actuales de las empresas de economía social* (Dir. GOMEZ MANRESA/PARDO LOPEZ), Ed. Comares, Granada, 2014, pp. 249-279, p. 261; CAMACHO MIÑANO, M.M./ PÉREZ ESTÉBANEZ, R., “Centros especiales de empleo: empresas para una sociedad comprometida responsablemente”, *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*, Septiembre-Diciembre 2012, nº12 (vol. 4, nº3), p. 79.

centros especiales de empleo han de cumplir y de sus peculiares características, su estructura y organización se ajustará a los de las empresas ordinarias”. Únicamente es indispensable que sea calificado como CEE por la Administración competente e inscrito en el Registro de los Centros Especiales de Empleo estatal o autonómico oportuno²³.

IV. Calificación e inscripción

Para la creación de un CEE es preciso que sea calificado como tal e inscrito en el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Administración Central, o, en su caso, de las Administraciones Autonómicas, instituidos al efecto. Obviamente, para alcanzar dicha calificación debe ajustarse al concepto y reunir los caracteres exigidos legalmente que ya han sido señalados. Además, el art. 7 del RCEE obliga a cumplir los siguientes requisitos:

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

En el ámbito estatal estos requerimientos son explicitados con mayor detalle por la Orden de 16 de marzo de 1983 por la que se establecen las condiciones que han de reunir las Empresas Protegidas, los Centros Especiales de Empleo y los Centros Especiales de Iniciación Productiva para obtener su calificación e inscripción en el Registro correspondiente y para ratificar la situación registral de las Empresas Protegidas y CEE ya inscritos.

23. Véase CAVAS MARTÍNEZ, F./SELMA PENALVA, A., “Economía social, autoempleo e integración laboral”, *est.cit.*, p. 261.

V. Financiación

1. Fuentes de financiación

El RCEE (art. 10) prevé que los CEE se financien de las siguientes fuentes:

a) Las aportaciones de los titulares de los propios Centros. La tipología de estas variará en función de la forma jurídica escogida para crear el CEE. Podrán ser aportaciones al capital social o asociativo, cuotas, derramas, dotaciones, etc.

b) Las aportaciones de terceros, tales como donaciones.

c) Los beneficios o parte de los mismos que se puedan obtener de la actividad del Centro según se trate de Centros que carezcan o no de ánimo de lucro. Los CEEs que se hayan creado bajo la forma jurídica de una de las entidades que, conforme a nuestro Ordenamiento, pueden tener ánimo de lucro, como la SA o SRL, pueden excusar mediante acuerdo de la Junta el reparto de beneficios entre los socios y decidir su reinversión en el funcionamiento del Centro. Como es comprensible, esta posibilidad quedará excluida para los CEE que hayan adoptado la forma de entidad sin ánimo de lucro.

d) Las ayudas que para la creación de los CEE puedan establecer los programas de fomento del empleo. En la actualidad, 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 establece:

Para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo (creación de centros o ampliación de los mismos):

- 12.020,24 euros por puesto de trabajo creado con carácter estable, si el CEE supera el 90 por 100 de trabajadores con discapacidad respecto del total de su plantilla; o,
- 9.015,18 euros por puesto de trabajo creado de carácter estable si el número de trabajadores con discapacidad del CEE está comprendido entre el 70 por 100 y el 90 por 100 del total de la plantilla.

Se podrán conceder las subvenciones anteriores siempre que el centro especial de empleo justifique adecuadamente la inversión que implica el proyecto para alguna o alguna de las siguientes acciones:

- Subvención para asistencia técnica (estudios de viabilidad, auditorias...).
- Subvención parcial de intereses de préstamos de hasta 3 puntos de interés.
- Subvención para inversión fija en proyectos de reconocido interés social.

e) Las ayudas de mantenimiento a que pueden acceder como consecuencia de los programas de apoyo al empleo, establecidos por las Administraciones Públicas y consistentes en:

- Subvención por puesto de trabajo ocupado por minusválido.
- Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social.
- Subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas.

Conforme a la Orden de 16 de octubre de 1998 ya citada y la Ley 43/2006, las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en CEE, consisten en:

- Bonificación del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.
- Subvenciones del coste salarial por un importe del 50 por 100 del salario mínimo interprofesional. En el caso de contrato de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.
- Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 1.803,04 euros por puesto de trabajo.
- Subvención, por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente a los centros especiales de empleo.
- Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de aquellos centros especiales de empleo que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e imprescindibilidad.
- Por último, los CEE podrán recibir **asistencia técnica** destinada al mantenimiento de puestos de trabajo, pudiendo ser concedida a instancia de parte o de oficio cuando el estudio del expediente así lo demande.

El art. 11 del RCEE regula el régimen de los Convenios entre las Administraciones Públicas y los propios Centros o con el Sector, mediante el que se pueden acordar compensaciones económicas destinadas a equilibrar los presupuestos de los CEEs. Son requisitos *sine qua non* que los CEEs beneficiados por tales Convenios:

- 1º Carezcan de ánimo de lucro. Esta estipulación excluye a los CEEs que hayan optado en su constitución o fundación por una forma o tipo jurídico de entidad que tenga finalidad lucrativa.
- 2º Han de ser declarados de utilidad pública e imprescindibilidad. Concorre el carácter de “utilidad pública” cuando el CEE se dedique, exclusivamente,

en objetivo y finalidad a la integración laboral y social de minusválidos (requisito en perfecta coherencia con el anterior). La “imprescindibilidad” ha de entenderse como la verificación de que el Centro es estrictamente necesario para regular el empleo remunerado y la prestación de los servicios de ajuste personal y social a los trabajadores minusválidos.

3º Por último, es preciso que la función social del CEE justifique la necesidad de ser financiados con medios complementarios a los señalados en el anterior apartado.

El régimen de estos convenios aparece sucintamente regulado en el art. 12 del RCEE que explicita los documentos que el CEE debe aportar a la Administración para acreditar que el convenio procede y demostrar que necesita de la compensación económica.

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

Los criterios para determinar la cuantía de la compensación son:

- 1º La actividad, dimensión, estructura y gerencia del Centro.
- 2º La composición de su plantilla, con atención especial a la naturaleza y grado de discapacidad de sus componentes, en relación con su capacidad de adaptación al puesto de trabajo que desempeñen.
- 3º La modalidad y condiciones de los contratos suscritos con los trabajadores de la plantilla del Centro, minusválidos o no.
- 4º Las variables económicas que concurran en el Centro en relación con su objetivo y función social.
- 5º Los servicios de ajuste personal y social que preste el Centro a sus trabajadores minusválidos.

2. Seguimiento y control

Cuando los Centros Especiales de Empleo reciban de las Administraciones Públicas subvenciones o ayudas o cualquier tipo de compensación económica, cualquiera que sea su naturaleza, vendrán obligados a presentar anualmente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o a la Comunidad Autónoma que

corresponda, según sea uno u otra el Órgano concedente, una Memoria comprensiva de los siguientes extremos (art. 13 RCEE):

- Titularidad del Centro.
- Ubicación.
- Actividad principal y complementaria.
- Composición de su plantilla.
- Documentación económica (Liquidación del presupuesto; Balance de situación; cuenta de explotación; Proyecto de presupuesto del ejercicio siguiente; Cumplimiento de sus objetivos económicos y de ajuste personal y social)

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social realizará el seguimiento de las ayudas concedidas, y también la fiscalización de la total marcha del Centro, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, correspondiendo también esta función a las Comunidades Autónomas, a través de sus Órganos respectivos, cuando hayan sido objeto de transferencia a favor de las mismas.

3. Los Contratos Reservados

Como instrumento para favorecer el sostenimiento económico de los CEEs, es de interés señalar la figura de los Contratos Reservados²⁴. Esta fue prevista inicialmente por el art. 19 de la Directiva 2004/18/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo de 31 de marzo de 2004, sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministros y de servicios, conforme al cual, los Estados miembros “podrán reservar la participación en los procedimientos de adjudicación de contratos públicos a talleres protegidos o reservar su ejecución en el marco de programas de empleo protegido, cuando la mayoría de los trabajadores afectados sean personas discapacitadas que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales”.

La Disposición Adicional 5ª TRLCSP (Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público) permite que cualquier Administración Pública reserve la parti-

24. Véase LESMES, S./AGÜERO, A., *Manual de contratación pública responsable en relación con las personas con discapacidad*. Estudio elaborado en Responsables Consulting en el marco del Programa Operativo de la Lucha contra la Discriminación 2007-2013, pp. 63 y ss.

cipación en el procedimiento de adjudicación de un contrato a los Centros Especiales de Empleo, cuando al menos el 70 por 100 de los trabajadores afectados sean personas con discapacidad que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales²⁵.

El Contrato Reservado no es un procedimiento de adjudicación diferente a la subasta, el concurso o el procedimiento negociado. Se trata de que cualquier contrato, independientemente de su sistema de adjudicación y de su importe, puede ser “reservado” a los CEEs. Esta calificación, que debe aparecer en el anuncio de licitación así como la referencia a la Disp. Adicional citada, implica que sólo serán admitidos a concurrir en el procedimiento de adjudicación los CEEs, excluyendo del mismo al resto de empresarios.

Como se deduce inmediatamente de la lectura de la D.A. 5ª TRLCSP, la reserva de ciertos contratos a los CEEs es una posibilidad abierta para las Administraciones Públicas, pero no constituye, en principio, una obligación, ni se establecen en esta norma porcentajes o importes mínimos que haya que destinar a este tipo de entidades. No obstante, hay Administraciones que se han comprometido, dentro de sus competencias, a que un volumen anual determinado o un porcentaje del total presupuestario de sus contratos sea adjudicado a través de “Contratos Reservados”. Como ejemplo sirva lo previsto por la Ley 13/2014, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para 2015, cuya Disposición adicional décima, bajo la rúbrica “Contratos reservados” dispone que “los órganos de contratación de la Junta de Extremadura y sus entidades públicas dependientes deberán reservar la participación en los proce-

25. JCCAMEH Informe 1/2012. *Centros especiales de empleo, la reserva prevista en la DA 5ª del TRLCSP constituye una excepción, sin que quepa efectuar otro tipo de reservas no reguladas en la normativa contractual*: “La reserva a Centros Especiales de Empleo actualmente prevista en la disposición adicional quinta del TRLCSP constituye una excepción al régimen de licitación previsto con carácter general para los contratos de las Administraciones Públicas, por motivos de carácter social. Como tal excepción es objeto de regulación expresa en el TRLCSP, recogiendo lo dispuesto también expresamente en la Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 31 de marzo de 2004 sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicio, resultando motivada en que, en condiciones normales de competencia, estos talleres pueden tener dificultades para obtener contratos. No existiendo previsión expresa en el TRLCSP respecto a la posibilidad de reservar a las entidades del tercer sector determinados contratos, no resulta admisible esta reserva sobre la base de los principios consignados en la LAPAD, debiéndose aplicar las reglas generales que regulan el contrato de gestión de servicios públicos”.

dimientos de adjudicación de contratos a Centros Especiales de Empleo sin ánimo de lucro” cuando “la mayoría y/o cuando al menos el 70 % de los trabajadores afectados sean personas discapacitadas o en situación de exclusión social que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias y/o carencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales”. Y lo que es más importante, no se trata de una declaración programática, sino que ordena que “El importe de los contratos reservados será de un 6 por 100 como mínimo del importe de los contratos adjudicados en el ejercicio presupuestario inmediatamente anterior para la ejecución de las áreas de actividad que se determinen”, asegurando así un porcentaje del presupuesto de tales Administraciones al desarrollo y crecimiento de los CEEs. En una línea similar, el art. 52 de la Ley 7/2014, de 13 de noviembre, de garantía de los derechos de las personas con discapacidad en Castilla-La Mancha ordena a la Administración autonómica y sus organismos autónomos que reserven “la participación en los procedimientos de adjudicación de contratos de servicios, suministros y gestión de servicios públicos a centros especiales de empleo, cuando al menos el 70 por 100 de los trabajadores afectados sean personas con discapacidad que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales.² El porcentaje de esta reserva se calculará tomando como referencia el presupuesto destinado a la contratación de servicios, suministros y gestión de servicios públicos adecuados a las peculiaridades de estas entidades, y será de un mínimo de un 6 por ciento”.

VI. Unidades de apoyo a la actividad profesional

1. Concepto

El Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, regula las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional, equipos multiprofesionales enmarcados dentro de los servicios de Ajuste Personal y Social de los CEEs que, mediante el desarrollo de las funciones y cometidos que se les encomienda, han de permitir la plena integración de los discapacitados en su puesto de trabajo. Pueden prestar sus servicios a cualquier trabajador con discapacidad del Centro Especial de Empleo, siempre y cuando esta no menoscabe la atención que deben proporcionar a sus principales destinatarios (art. 3 R.D. 469/2006):

- a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

2. Funciones

El personal integrado en las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional desarrolla diversas funciones que tratan de proteger al trabajador con discapacidad durante toda su vida laboral en el CEE y de estimular su integración en el mercado ordinario. De un lado, han de procurar que el trabajador discapacitado se integre de forma plena en su puesto de trabajo. A tal fin (art. 2 R.D. 469/2006), deben detectar y determinar, previa valoración de las capacidades de la persona y el análisis del puesto de trabajo, las necesidades de apoyo para que el trabajador con discapacidad pueda desarrollar su actividad profesional; establecer las relaciones precisas con el entorno familiar y social de los trabajadores con discapacidad, para que éste sea un instrumento de apoyo y estímulo al trabajador en la incorporación a un puesto de trabajo y la estabilidad en el mismo. Además, si fuera necesario, desarrollarán los programas de formación precisos para la adaptación del trabajador al puesto de trabajo así como a las nuevas tecnologías y procesos productivos; establecerán los apoyos individualizados necesarios para cada trabajador en el puesto de trabajo y favorecerán su autonomía e independencia. Tras la integración del trabajador deben realizar un seguimiento del mismo para, en su caso, detectar e intervenir en los posibles procesos de deterioro evolutivo de los trabajadores con discapacidad a fin de evitar y atenuar sus efectos. Por último, han de asistir al trabajador del Centro Especial de Empleo en el proceso de incorporación a Enclaves Laborales y al mercado ordinario de trabajo.

3. Subvenciones

El R.D. 469/2006 (art. 5) , prevé la concesión de subvenciones para la creación de las Unidades de Apoyo en los CEE que figuren como tales en el correspondiente Registro, de cuya plantilla formen parte trabajadores bien con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33% bien con discapacidad

física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65% y no incurran en prohibición para ser entidad beneficiaria *ex art.* 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

La cuantía de estas subvenciones es de 1200 euros anuales por cada trabajador con el tipo de discapacidad y grado de minusvalía indicados en el párrafo anterior que sea contratado por tiempo indefinido o mediante contrato temporal de duración igual o superior a seis meses. La subvención se reducirá proporcionalmente en función de la duración de los contratos de los trabajadores con discapacidad señalados así como en función de la duración de la jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial.

No obstante, estas subvenciones se asignarán por periodos máximos de un año, y su concesión estará condicionada a la existencia de disponibilidades presupuestarias para dicho fin según lo consignado anualmente en los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal. En ningún caso podrán ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos supere los costes laborales y Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de los trabajadores de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en los CEE.

Para acceder a estas subvenciones, los CEE deberán disponer de Unidades de apoyo a la Actividad Profesional con la siguiente composición:

- a) Hasta 15 trabajadores con la discapacidad indicada, 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 encar-

gados 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 anteriores.

Bibliografía

- ALFONSO SÁNCHEZ, R., “Servicios públicos, entes público-privados y empresa social”, VII Congreso Internacional Rulescoop. Economía social: identidad, desafíos y estrategias. Valencia-Castellón (España), 5-7 de Septiembre de 2012.
- BAKER & Mc KENZIE, *Las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad a través del mercado de trabajo protegido: Aspectos críticos para su mantenimiento y desarrollo sostenible*, enero 2014, p. 10. Disponible en <http://conacee.org/wp-content/uploads/2014/07/2014-01-BMcK-INFORME-MERCADO.pdf>
- BENGOETXEA ALKORTA, A., “Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad”, *Revista Vasca de Administración Pública*, nº 99-100, *Homenaje a Demetrio Loperena y Ramón Martín Mateo*, 2014, pp. 529-547.
- CALVO VÉRGEZ, J., “Centros Especiales de Empleo: situación jurídica actual y perspectivas de futuro”, *GEZKI*, n.º 0, 2004, pp. 139-160.
- CAMACHO MIÑANO, M.M./ PÉREZ ESTÉBANEZ, R., “Centros especiales de empleo: empresas para una sociedad comprometida responsablemente”, *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*, Septiembre-Diciembre 2012, nº12 (vol. 4, nº3).
- CÁMARA IZQUIERDO, S., “Bienestar, actividad económica y cuentas nacionales: reflexiones en torno al concepto de trabajo productivo”, *Política y sociedad*, vol. 45, nº 2, 2008, pp. 151-167.
- CARRILLO MÍNGUEZ, M.D./ MELARA SAN ROMÁN, M.P., “La atención a la discapacidad en la empresa. Una reflexión estratégica sobre los Centros Especiales de Empleo”, *Icade. Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, núm. 80, mayo-agosto, 2010, pp. 235-265.
- CASTRO SANZ, M., “Los centros especiales de empleo como fórmula de Economía Social”, en AA.VV. (PEREZ BUENO, Dir.), *Hacia un Derecho de la Discapacidad. Estudios en Homenaje al profesor Rafael de Lorenzo*, Aranzadi / Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2009.

- CAVAS MARTÍNEZ, F./SELMA PENALVA, A., “Economía social, autoempleo e integración laboral”, en AA.VV., *Economía Social y Derecho. Problemas jurídicos actuales de las empresas de economía social* (Dir. GOMEZ MANRESA/PARDO LOPEZ), Ed. Comares, Granada, 2014, pp. 249-279.
- CONACEE (Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo), *Centros Especiales de Empleo*, Abril 2013, pp. 1-18.
- Centro Especial de Empleo. Un modelo inclusivo de futuro*, enero 2014, pp. 1-7.
- ESTEBAN LEGARRETA, R./FUSTÉ MIQUELA, J.M., “Los enclaves laborales de centros especiales de empleo en empresas ordinarias (Una aproximación crítica tras un período de experimentación)”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 286, 2007, pp. 161-188.
- FEACEM (Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo), *Presente y futuro de los centros especiales de empleo*, Unión Europea, Gobierno de España, ONCE, elaborado por KPMG en el marco del Programa Operativo del FSE de Lucha contra la Discriminación 2007-2013 cofinanciado por el Fondo Social Europeo, 2012, pp. 1-256.
- FERNÁNDEZ-COSTALEZ MUÑIZ, J./ GONZÁLEZ MÉNDEZ, A., “El contrato laboral de personas con discapacidad en centros especiales de empleo”, en AA.VV. (Coord. YZQUIERDO TOLSADA/ALMUDÍ CID/MARTÍNEZ LAGO), *Contratos: civiles, mercantiles, públicos, laborales e internacionales, con sus implicaciones tributarias*, vol. 15, (Los contratos de trabajo), Aranzadi, Cizur Menor, 2014, pp. 909-949.
- GARCÍA ALONSO, V., “Los centros especiales de empleo como puente hacia el microemprendimiento de las personas con discapacidad”, *Revesco*, núm. 65, 1998, pp. 73 y ss.
- GARRIDO PÉREZ, E., “Los Enclaves Laborales: ¿una nueva modalidad de subcontratación de obras y servicios para trabajadores discapacitados?: comentario al R.D. 290/2004, de 20 de febrero”, *Iuslabor*, núm 3, 2005 (consultado en <http://www.upf.edu/iuslabor/032005/art03.htm>)
- El trabajo de minusválidos en centros especiales de empleo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1999.
- GELASHVILI, V./CAMACHO MIÑANO, M.M., “Factores que determinan la rentabilidad económica de empresas socialmente responsables: caso particular de los centros especiales de empleo”, *Anales de Economía Aplicada*, núm. XXVIII, 2014, pp. 846-863

- GOUVERNEUR, J., “Una concepción puramente social del valor y el trabajo productivo”, *Revista de economía institucional*, Vol. 9, nº. 17, 2007, pp. 183-211.
- Instituto Nacional de Estadística, *El Empleo de las personas con discapacidad. Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2013*, Madrid, 5 de diciembre de 2014.
- JORDÁN DE URRÍES VEGA, F./LEÓN RODRÍGUEZ, D./ HIDALGO GÓMEZ, F./ MARTÍNEZ CARDEÑA, S./ SANTAMARÍA DOMÍNGUEZ, M., “Aproximación al análisis coste-beneficio entre empleo con apoyo y centros especiales de empleo mediante simulación comparativa con 24 trabajadores”, *Revista Española de la Discapacidad*, 2 (I), 2014, pp. 30-50.
- JORDÁN DE URRÍES VEGA, F.B./VERDUGO ALONSO, M.A., *Informe sobre la situación de los Centros Especiales de Empleo en España*, Universidad de Salamanca, 2010.
- LESMESS, S./AGÜERO, A., *Manual de contratación pública responsable en relación con las personas con discapacidad*. Estudio elaborado en Responsables Consulting en el marco del Programa Operativo de la Lucha contra la Discriminación 2007-2013..
- MENÉNDEZ CALVO, R., “Integración laboral de las personas con discapacidad: modelo legal tras la reforma de 2012”, *Anuario de la Facultad de Derecho*, nº 5, 2012, pp. 223-243.
- MUÑOZ GARCÍA, C., “Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social”, *La Ley*, nº 8231, Sección Tribuna, 2 Enero, 2014, Año XXXV.
- RODRÍGUEZ, V./CUETO, B., “El trabajo de las personas con discapacidad ante la crisis”, *Revista Internacional de Organizaciones*, nº 11, diciembre 2013, pp. 61 y ss.
- RUBIO DE MEDINA, M.D., “Las referencias al empleo en la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su repercusión en la normativa laboral española”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 1, núm. 1, enero-marzo de 2013, pp. 1-16.
- SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M., “Los enclaves laborales”, *Siglo Cero, Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, vol. 36 (2), núm. 214, 2005, pp. 30-40.
- SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M./SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M., *Los trabajadores discapacitados. Contratación, incentivos, centros especiales de empleo, prestaciones sociales, fiscalidad*, Cisspraxis, Valencia, 2000.

Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y centros especiales de empleo: análisis empírico con la MCVL (Dir. CUETOS IGLESIAS, M.B), Gobierno de España, Ministerio de Trabajo en Inmigración, 2008.