

**EL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO. NATURALEZA Y CLASES.
CONSTITUCIÓN Y REGISTRO. OBJETO.
GESTIÓN Y FINANCIACIÓN.**

SUMARIO

- I. A modo de cuestión previa. La población minusválida como beneficiaria del empleo protegido.
- II. Los Centros Especiales de Empleo. Constitución e inscripción. Su gestión y financiación.
 1. El propósito integrador de los Centros Especiales de Empleo
 2. Naturaleza y clases. Constitución y registro. Objeto. Gestión y financiación. El Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre.
 3. Diferencias con los Centros Ocupacionales.
 4. Ayudas y Subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral en centros especiales de empleo. La Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998.
- III. Legislación aplicable en los países de la Unión Europea
- IV. El futuro de los Centros Especiales de Empleo

I. A modo de cuestión previa. La población minusválida como beneficiaria del empleo protegido.

Según la Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) durante el año 1999, en colaboración con el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) y la Fundación ONCE, un 9 por 100 de la población española (3.528.221 personas) padece algún tipo de discapacidad y, de todos ellos, más de la mitad, un 58 por 100, son mujeres.

Fuera de nuestras fronteras, el Programa de Acción Mundial para los Impedidos de 3 de diciembre de 1982, se refiere a que en el mundo existe un número creciente de personas con incapacidades que se estima en 500 millones. En la mayoría de los países, por lo menos una de cada diez personas tiene una deficiencia física, mental o sensorial, y por lo menos el 25 por 100 de toda la población se ve afectada adversamente por la presencia de incapacidades.

Por su parte, tanto el Libro Blanco de las Comunidades Europeas de 27 de Julio de 1994, como la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de Regiones bajo el lema *"Hacia una Europa sin barreras para las personas con discapacidad"*, estiman que el número de personas afectadas directamente por alguna forma de discapacidad en la Unión Europea se mantiene constante en torno al 10 por 100 de la población, porcentaje que representa en la actualidad unos 37 millones de personas.

La importancia, pues, de este segmento de la población exige que para salvaguardar su inalienable y fundamental derecho a la igualdad y a la no discriminación, se articulen toda una batería de normas legales que tutelen y amparen pero también fomenten la plena integración social y laboral de las personas discapacitadas, de las cuales forman parte los programas de fomento del empleo y de trabajo protegido.

Al hilo de la anterior consideración, resulta patente el empeño de nuestro legislador a partir de la aprobación de la Constitución española (RCL 1978, 2836), cuyo art. 49 vincula a los poderes públicos a realizar una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los

disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que, se añade, prestarán la atención que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos propios de todos los ciudadanos.

Y es que por vez primera un texto constitucional ampara los derechos de este colectivo, previsión que conocería su posterior desarrollo normativo por medio de la Ley 13/1982, de 7 de abril sobre Integración Social de los Minusválidos (RCL 1982, 1051).

Pues bien, de entre los derechos básicos y fundamentales de las personas minusválidas destaca, por su importancia, el de su plena integración laboral, al punto que el Título VII de la Ley sobre Integración Social de los Minusválidos (LISMI) dedica sus artículos 37 a 48 a promover, impulsar y tutelar la política de empleo de los trabajadores minusválidos por medio de su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, a través de su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido.

Consecuentemente, la regla general es integrar al discapacitado en el entorno laboral ordinario, en plena igualdad de oportunidades y de derechos con respecto a las personas no discapacitadas.

La excepción a esta regla viene dada por el art. 41 de la LISMI, al referirse a que *“ Los minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisionalmente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en Centros Especiales de Empleo, cuando su capacidad de trabajo sea igual o superior a un porcentaje de la capacidad habitual que se fijará por la correspondiente norma reguladora de la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que presenten sus servicios en Centros Especiales de Empleo ”.*

Centrada así la cuestión, el objeto del presente trabajo será profundizar, dentro de lo que permitan las lógicas limitaciones de espacio impuestas, sobre la naturaleza, regulación, constitución, registro y funcionamiento de los Centros Especiales de Empleo (CEE). Pero para ello y con carácter previo es preciso concretar y delimitar la condición legal de minusválido, como beneficiario último a través de su integración en dichos centros de trabajo.

Para ello nada mejor que acudir a las distintas definiciones que aparecen en los textos legales, tanto internacionales como nacionales:

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

- Deficiencia. Es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica y anatómica. El concepto de deficiencia se refiere, pues, a las consecuencias permanentes a nivel orgánico de las enfermedades y accidentes.
- Discapacidad. Es decir, toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. El concepto de discapacidad se refiere, pues, a las consecuencias permanentes de las enfermedades y accidentes a nivel personal.
- Minusvalía. Referida a toda situación desventajosa para un individuo, a consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol normal en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales concurrentes. El concepto de minusvalía, de esta manera, se relaciona con las consecuencias permanentes de las enfermedades y accidentes a nivel social.

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

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

- Discapacidad. Como término genérico que recoge las deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en la capacidad de llevar a cabo actividades y las restricciones en la participación social del ser humano.
- Salud. Como el elemento clave que relaciona a los dos anteriores.

B. Resolución 37/1952, de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 3 de diciembre de 1982, la cual tras trazar la distinción existente con la deficiencia y la incapacidad propiamente dicha, define la minusvalía como aquella *“incapacidad que constituye una desventaja para una persona dada en cuanto limita o impide el cumplimiento de una función que es normal para esa persona según la edad, el sexo y los factores sociales y culturales ... que le impide el acceso a los diversos sistemas de la sociedad que están a disposición de los demás ciudadanos ... y de participar en el vida de la comunidad en pie de igualdad con los demás”*.

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

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

D. De igual modo, la reciente Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, aprobada en la reunión de los Quince Estados miembros de la Unión Europea, celebrada en Niza (Francia) los días 8 a 10 de diciembre de 2000, no sólo prohíbe cualquier práctica discriminatoria sino que incluye entre las mismas a la discapacidad (artículo 21), reconociendo y respetando el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la Comunidad.

- E. En Estados Unidos es usual el término *“persons with disabilities”*, en referencia a las múltiples y variadas causas de discapacidad que, temporal o definitivamente, pueden afectar a una persona (especialmente interesante es el estudio elaborado por David Braddock, en la Universidad de Illinois - Chicago - titulado *“The glass ceiling and the persons with disabilities”*).
- F. Por su parte, el Convenio 102 de la OIT, relativo a la norma mínima sobre la Seguridad Social, adoptado el 28 de junio de 1952, ratificado por España el 17 de mayo de 1988 y publicado en el BOE el 6 de octubre del mismo año, aún cuando no se refiere a la minusvalía como tal, sí garantiza las prestaciones de invalidez causadas por accidente y enfermedad profesional, conceptuándola como *“la ineptitud para ejercer una actividad profesional, en un grado prescrito, cuando sea probable que esta ineptitud será permanente o cuando la misma subsista después de cesar las prestaciones monetarias de enfermedad”*.

En parecidos términos, el Convenio 159 de la OIT, sobre la readaptación profesional y empleo de personas inválidas, ratificado por España el 17 de julio de 1990 y publicado en el BOE de 23 de noviembre del mismo año (RCL 1990, 2434), considera inválida a toda aquella persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo quedan sustancialmente carácter físico o mental debidamente reconocida.

- G. Ya en España, derogado formalmente por el Real Decreto 348/1986, de 10 de febrero las definiciones de subnormal y subnormalidad, los términos *“minusválido”* y *“discapacitado”* comparten protagonismo como dos maneras distintas de referirse a una misma situación.

Diversas son las normas que se refieren sobre este particular:

1. El Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre (RCL 2000, 222), regula el reconocimiento del grado de minusvalía, el establecimiento de los baremos aplicables, la determinación de los órganos competentes para realizar dicho reconocimiento y el procedimiento a seguir, todo ello con la finalidad de que la valoración y calificación del grado de minusvalía que afecte a la

persona sea uniforme en todo el territorio del Estado, garantizando con ello la igualdad en condiciones para el acceso del ciudadano a los beneficios, derechos económicos y servicios que los organismos públicos otorguen.

Serán competentes para ejercer las funciones en materia de calificación de grado de discapacidad y minusvalía los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia, así como las Direcciones Provinciales del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) en Ceuta y Melilla. La valoración de las situaciones de minusvalía y la calificación de su grado requerirá previo examen e informes médicos, psicológicos o sociales del solicitante, por medio de los denominados Equipos de Valoración y Orientación, regulados por una Orden de 2 de noviembre de 2000, debiendo recaer resolución expresa. Contra las resoluciones definitivas, podrá interponerse reclamación previa a la vía jurisdiccional social.

Con anterioridad, el procedimiento de reconocimiento, declaración y calificación de las condiciones de subnormal y minusválido se encontraba regulado por el Real Decreto 1723/1981, de 24 de julio (RCL 1981, 1928), en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 5 de enero de 1982 (RCL 1982, 626 y 905) y en la de 8 de marzo de 1984 (RCL 1984, 775 y 1436).

2. El artículo 7 de la LISMI, define como minusválido *“toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales”*.
3. El art. 67 del vigente Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por Real Decreto 214/1999, de 5 de febrero (en su redacción aprobada por el Real Decreto 27/2003, de 10 de enero - RCL 2003, 106 -) admite la similitud o analogía entre el estado o condición de invalidez de una persona y su minusvalía al referirse a que *“se considerarán afectados de una minusvalía igual o superior al 33 por ciento los pensionistas*

de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente, total, absoluta o gran invalidez”.

Esta analogía legal resulta consecuente con el propósito, a mi entender, de evitar en la medida de lo posible la circunstancia de que diferentes administraciones resuelvan de manera distinta sobre la capacidad física, psíquica y/o sensorial de una persona en función de procedimientos y criterios dispersos, de suerte que el reconocimiento de una invalidez permanente se asemeje a una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100.

Aun con todo, el art. 4.2 del Real Decreto 1971/1999 advierte que la calificación del grado de minusvalía que realicen los órganos técnicos competentes, será independiente de las valoraciones técnicas efectuadas por otros organismos en el ejercicio de sus competencias públicas.

4. Por su parte y en el ámbito estrictamente laboral, las medidas previstas para la integración de las personas discapacitadas en las empresas, ya sean ordinarias o CEE, parten de su previo reconocimiento y declaración como minusválidas.

Concreta el artículo 41 de la LISMI, en los términos ya citados anteriormente, que *“los minusválidos que por razón de naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en Centros Especiales de Empleo, cuando su capacidad de trabajo sea igual o superior a un porcentaje de la capacidad habitual que se fijará en la correspondiente norma reguladora de la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en Centros Especiales de Empleo”.*

5. Aquélla relación laboral de carácter especial propia de los trabajadores minusválidos que trabajen en CEE, se regula en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de Julio - RCL 1985, 1982 y 2155 - (modificado por el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo - RCL 1999, 804 -), advirtiendo su artículo 2º que serán trabajadores en el marco de la misma *“las personas que, teniendo reconocida una minusvalía en grado igual o superior al*

33 por 100, presten sus servicios laborales por cuenta y dentro de la organización de los centros especiales de empleo”. Para añadir que “la disminución de la capacidad de trabajo se apreciará poniéndose ésta en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional”.

En cualquier caso, la minusvalía entendida en un concepto amplio como la dificultad que encuentra una persona en su pleno desarrollo personal, social, económico y laboral a consecuencia de una deficiencia de naturaleza física, sensorial o psíquica, no puede dar lugar a ninguna actitud discriminatoria ya que ello entraría en abierta colisión con el artículo 14 de la Constitución, cuyo artículo 49, recordemos, vincula a los poderes públicos a realizar una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos, amparándose especialmente en el disfrute de los derechos que el Título I proyecta sobre la generalidad de los ciudadanos.

Como se ha venido a afirmar, el principio de no discriminación tiene una especial relevancia en el ámbito del empleo de los trabajadores con discapacidad en cuanto les sitúa, al menos en un plano formal, en igualdad ante la ley. Ningún valor tendría proclamar la plena igualdad entre las personas discapacitadas y el resto de los ciudadanos si no viniera acompañada de acciones que impidieran discriminaciones negativas y, de otra, favorecieran e impulsaran la integración socio-laboral en un entorno lo más normalizado posible, discriminando de manera positiva.

Lo cierto es que el fomento de la contratación de trabajadores minusválidos ha adquirido en los últimos años una evolución francamente positiva que se refleja de manera generosa en multitud de disposiciones legales de las que, aun cuando no son centro de atención del presente trabajo, merecen ser destacadas algunas de ellas:

1. La cuota de reserva del 2 por 100 a favor de los trabajadores minusválidos en empresas de 50 ó más trabajadores, regulada por el art. 38.1 de la LISMI (conforme su último redactado, aprobado por la Disposición adicional decimoséptima de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre - RCL 2001, 3248 -); en el art. 17.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET), aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (RCL 1995, 997); y

en el art. 4 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo (RCL 1983, 1174).

2. El establecimiento de medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva, a que se refiere el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero (RCL 2000, 223), desarrollada por la Orden de 24 de julio de 2000.
3. El empleo selectivo y demás medidas de fomento del empleo indefinido de trabajadores minusválidos, regulado por Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo (modificado parcialmente por la Disposición adicional quinta de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre).
4. El Programa del fomento del empleo temporal de los trabajadores minusválidos (disposición adicional cuarta, apartado Tres de la Ley 24/2001).
5. Los contratos de interinidad que se celebren con personas minusválidas desempleadas, para sustituir a trabajadores minusválidos que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el periodo que persista dicha situación, los cuales darán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta (Disposición adicional novena de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre - RCL 2002, 2901 -).
6. El Fomento del empleo de las mujeres con minusvalía, mediante la celebración inicial de un contrato indefinido a mujeres minusválidas, en el que las empresas tendrán derecho a una bonificación del 90 por 100 en la cotización empresarial por contingencias comunes si la mujer contratada tiene una edad igual o superior a 45 años y del 80 por 100 en caso de que sea menor de dicha edad (Disposición final cuarta del Real Decreto Ley 2/2003, de 25 de abril).
7. La Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 29 diciembre 1998 (RCL 1999, 121), por la que se concede a las

Cooperativas de trabajo asociado, de explotación comunitaria de la tierra, las cooperativas que tengan socios de trabajo y las Sociedades laborales que incorporen como socios trabajadores o de trabajo a desempleados minusválidos, como tal legalmente reconocidos, una ayuda económica de 9.015,18 euros por cada trabajador contratado a jornada completa como socio trabajador o de trabajo, así como otras ayudas complementarias destinadas a subvenciones de intereses de préstamos, asistencia técnica, actividades de formación, difusión y de fomento.

Efectuada esta extensa aunque necesaria introducción, acometeré el reto de intentar definir y establecer el marco normativo regulador de los centros especiales de empleo, en los que, reiterando la ya manifestado, se lleva a cabo la realización de los servicios por cuenta ajena de aquellos trabajadores que, a consecuencia de su minusvalía, se ven incapacitados temporal o definitivamente de integrarse en la empresa ordinaria.

II. LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO. CONSTITUCION E INSCRIPCION. SU GESTION Y FINANCIACION.

1. El propósito integrador de los centros especiales de empleo.

Como había enunciado, no siempre será posible que las personas con discapacidad puedan incorporarse a una empresa ordinaria, lo que sucederá cuando debido a la naturaleza o a las consecuencias de sus minusvalías, no puedan ejercer una actividad laboral en condiciones habituales, provisional o definitivamente; esto es, poniendo en relación la disminución de la capacidad de trabajo con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional (art. 2 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio).

En tal supuesto, cabe la posibilidad de que los trabajadores discapacitados sean empleados en los CEE, siempre y cuando tengan reconocida una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100 y, como consecuencia de ello, una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje (art. 41 LISMI), dando lugar a la relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, modificado por Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo - en adelante, RDRLE -.

Conforme al art. 45 de la LISMI, los CEE podrán ser creados tanto por Organismos públicos y privados como por las empresas en cualquiera de sus formas legal, reglamentaria o convencionalmente establecidas, esto es, ya sea por medio de una persona física, comunidad de bienes o persona jurídica en sus más diversas manifestaciones societarias (sociedad civil, sociedad anónima, sociedad de responsabilidad limitada, sociedad mercantil de responsabilidad limitada nueva empresa, sociedad anónima laboral, cooperativa, asociación o fundación).

Uno de los rasgos característicos de este tipo de centros es que participan regularmente en las operaciones del mercado realizando un trabajo productivo, en igualdad de condiciones con la empresa ordinaria, si bien su finalidad es el de asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos (art. 42 LISMI).

Pero no se agota aquí el propósito que informa la naturaleza de estos centros. La incorporación de los minusválidos a los CEE debe servir de apoyo a su posterior integración al régimen de trabajo normal, esto es, sirven de auténtico puente entre el trabajo protegido, que da razón a los centros especiales, y las empresas que operan en el marco del sistema ordinario de trabajo, por lo que sin perjuicio de la función social que han de cumplir y de sus peculiares características, la estructura y organización de los centros especiales se ajustará a los de las empresas ordinarias.

Consecuentemente y al menos en un plano teórico, en la medida que la asimilación de los trabajadores minusválidos al proceso organizativo y productivo propio de cualquier organización empresarial quede garantizada, se agotará la finalidad del CEE cediendo su protagonismo a la empresa ordinaria.

No es de extrañar, pues, que en la reunión del Comité de Expertos, celebrada el 9 abril 1992 por el Consejo de Ministros del Consejo de Europa, encargado de estudiar los sistemas existentes de empleo protegido para las personas discapacitadas en los Estados miembros del Consejo, se acordase en su Recomendación núm. R(92) 6, que *“el empleo protegido sea considerado como una fase de transición para el paso al empleo ordinario y un medio para ofrecer a las personas*

discapacitadas una actividad de apertura en un medio adaptado y seguro”.

La trascendencia que desde el punto de vista de la integración socio-laboral del minusválido asumen los CEE da lugar a que la LISMI disponga, en la forma que reglamentariamente se determine, el establecimiento de compensaciones económicas que favorezcan la viabilidad de este tipo de centros atendiendo a sus especiales características, a la función social que tienen encomendada, a que reúnan las condiciones de utilidad pública y de imprescindibilidad y a que carezcan de ánimo de lucro.

Dichas ayudas se extienden a las que las Administraciones públicas, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, destinen a la creación y puesta en marcha de CEE y al fomento en la creación de puestos de trabajo para minusválidos.

En la actualidad, y sin perjuicio de la regulación propia de aquellas Comunidades Autónomas que hayan asumido los traspasos de servicios en materia de gestión del programa público de fomento del empleo, se encuentra en vigor la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998 (RCL 1998, 2745) – que sustituyó y derogó a la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 21 febrero 1986 -, 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 minusválidos en centros especiales de empleo, y sobre la cual volveremos posteriormente.

2. Naturaleza y clases. Constitución y Registro. Objeto. Gestión y financiación. El Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre.

Los CEE han venido denominándose en el transcurso del tiempo de muy diversas maneras, así: *Centros Pilotos de carácter especial; Talleres Protegidos; Centros de Empleo para Trabajadores Minusválidos; Centros de Empleo Protegido; Centros Ocupacionales; Empresas Protegidas*, etcétera.

Las primeras referencias legislativas las encontramos en las iniciativas encauzadas a través de la Dirección General de Empleo y Promoción Social, como órgano gestor del Fondo Nacional de Protección al Trabajo,

dando origen a la aprobación de la Orden de 7 noviembre 1968, sobre Centros de Empleo para Trabajadores Minusválidos, a la que seguiría el Decreto 2531/1970, de 22 de agosto (RCL 1970, 1502 y 1893), cuyo artículo 17 fomentaba la creación de los denominados *Centros de Empleo Protegido*, luego desarrollado por la Orden de 12 enero 1972 (RCL 1972, 138). Por su parte, la OM de 26 abril 1973 (RCL 1973, 877), creó el Registro Especial de esta clase de centros.

Se trataba, en definitiva, de fomentar entre las empresas la constitución de centros especiales con el propósito de dar ocupación a trabajadores minusválidos como medio eficaz de integrarlos en la población activa, arbitrando, para ello, ayudas y subvenciones en favor de los empresarios y todo tipo de medidas destinadas a los trabajadores, tanto en forma de asistencia médica, como de orientación profesional, actividades formativas y otras complementarias.

Aprobada la LISMI, se regula por medio de su art. 42 los actualmente denominados *Centros Especiales de Empleo*, cuyo desarrollo legislativo tuvo lugar mediante el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre (RCL 1985, 2898) - en adelante, RDCEE -, por el que se regulan los Centros Especiales de Empleo de Minusválidos, estableciéndose los requisitos para su creación, calificación, inscripción, gestión, financiación, seguimiento y control.

En su virtud, tanto las personas físicas, como jurídicas o comunidades de bienes, pueden constituir CEE siempre que reciban la prestación de servicios de los trabajadores minusválidos contratados (art. 2.2 RDRLE en relación con el art. 1.2 ET y el art. 6 RDCEE), pudiendo tener, según su titularidad, carácter público, privado o mixto (art. 45.1 y 45.2 LISMI y art. 5 a/ RDCEE) y carecer o no de ánimo de lucro, atendiendo a que la aplicación de sus posibles beneficios se repercutan en su totalidad en la propia Institución o se aproveche parte de ellos en otra finalidad distinta que haya de cubrir la Entidad titular del mismo (art. 5 b/ RDCEE).

Partiendo de dicha definición, resulta conveniente precisar lo siguiente:

a) La finalidad principal del CEE es la de propiciar el acceso laboral del minusválido en un entorno protegido con el propósito de integrarlo, posteriormente, en la empresa ordinaria. Por lo tanto, no es un fin en sí

mismo, sino un medio de romper con la discriminación contribuyendo a la igualdad de oportunidades.

En otro caso, el CEE correría el riesgo de convertirse en un compartimento estanco que desvincularía al trabajador discapacitado de un entorno socio laboral normalizado.

b) Se exige para la creación del CEE, su previa calificación e inscripción en el Registro de Centros que la Administración Central o, en su caso, las Administraciones Autonómicas hayan habilitado en su respectivo ámbito de competencia (art. 7 RDCEE). Habrá de estarse, pues, a la normativa vigente en cada Comunidad Autónoma con competencias transferidas en esta materia y en las que no, a lo dispuesto en el RDCEE.

El acceso registral exige por parte del CEE el cumplimiento, al menos, de los siguientes requisitos:

b.1. Acreditación de la personalidad del titular.

b.2. Justificar, mediante el oportuno estudio económico, las posibilidades de viabilidad y subsistencia del Centro, en orden al cumplimiento de sus fines.

b.3. Estar constituida su plantilla con trabajadores minusválidos en la proporción exigida por el artículo 42.2 LISMI (al menos un 70 por 100 del total de trabajadores en plantilla) y con contrato laboral escrito celebrado al amparo del RDRLE.

b.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.

c) Con el fin de favorecer la futura ocupación del trabajador minusválido en un empleo ordinario, siempre y cuando sus condiciones personales y profesionales lo permitan, se autoriza a los CEE a llevar a cabo actividades propias del mercado productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado, ajustando su estructura, organización y gestión a las mismas normas y requisitos aplicables a cualquier empresa del sector a que pertenezcan (art. 42 LISMI, art. 82

RDRLE y arts. 1, 2 y 9 RDCEE), lo que excluye los servicios sociales o de terapia ocupacional, característicos de los Centros Ocupacionales y la educación especial impartida por medio de aulas o talleres para el aprendizaje profesional (art. 4 RDCEE).

De esta manera, la conjunción de ambas facultades permite que la capacitación laboral de la persona minusválida se desarrolle en un entorno normal de trabajo, acorde a sus capacidades laborales.

d) Aunque originariamente el artículo 42.2 LISMI exigía que la totalidad de la plantilla estuviera constituida por trabajadores minusválidos sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no minusválido imprescindible para el desarrollo de la actividad del centro, el acuerdo alcanzado el 15 de octubre 1997 entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Consejo de Representantes de Minusválidos, estableció un Plan de Medidas Urgentes para la promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad, con el objeto de redefinir la naturaleza y funciones de los CEE acercándolos al sistema organizativo y productivo característico de las empresas ordinarias, dando lugar a la modificación de aquel precepto mediante la disposición adicional trigésimo novena de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre (RCL 1997, 3106).

Consecuentemente y desde el 1 de enero de 1998, la plantilla de los CEE estará constituida por el mayor número de trabajadores minusválidos que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla, sin incluir a estos efectos al personal no minusválido dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.

e) Los CEE vienen obligados, conforme al artículo 42.2 LISMI, a asegurar los servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, entendiéndose por tales *“los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que procuren al trabajador minusválido del CEE una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación de su relación social”*.

Estos servicios de ajuste personal son exigibles para la creación y registro de cualquier CEE (arts. 1 y 7 RDCEE), así como para acceder a las subvenciones públicas destinadas a la creación y mantenimiento de puestos de trabajo (arts. 4 A.4 y 6 B.5 a/ de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre 1998 - RCL 1998, 2745 -).

f) La gestión de los CEE no difiere de la propia de cualquier empresa del sector al que pertenezcan.

Con ello, como ya he tenido ocasión de apuntar anteriormente, se pretende evitar crear un compartimento estanco donde la forma de dirigir el CEE difiera del de una empresa ordinaria. De ahí el interés del legislador de que ambas formas de organización empresarial participen de los mismos criterios organizativos y directivos atendido el propósito de que esta clase de centros especiales participen en plano de igualdad en las operaciones del mercado, sin perjuicio de las especialidades que en orden a su constitución, registro, financiación y régimen de ayudas se contempla para su consolidación y consecución de los fines que les son propios.

g) Las fuentes de financiación de los CEE son las siguientes:

g.1. Las aportaciones de los titulares de los propios centros, en forma de acciones, participaciones o cualquier otro título acorde con la forma societaria en la que se haya constituido.

g.2. Las aportaciones de terceros, en forma de préstamos, donaciones o cualquier otro acto de ajenidad o liberalidad.

g.3. 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.

g.4. Las ayudas que para la creación de los CEE puedan establecer los programas de fomento del empleo.

g.5. Las ayudas de mantenimiento a que pueden acceder como consecuencia de los programas de apoyo al empleo, establecidos por las Administraciones Públicas y que, seguidamente comentaremos. Ayudas cuya cuantía se gradúa en función de la rentabilidad económica y social del Centro y del cumplimiento de las exigencias que los respectivos programas establezcan al efecto (art. 45.2 LISMI, art. 10 RDCEE, y OM 16 octubre 1998).

3. Diferencias con los Centros Ocupacionales.

La LISMI presta especial atención a aquellos minusválidos cuya capacidad residual no les permita realizar un trabajo productivo en una empresa ordinaria o en un CEE, dada la acusada minusvalía temporal o permanente que les afecta (art. 41.2 LISMI).

En tal caso, estas personas podrán acceder a un *Centro Ocupacional* (CO) al objeto de poder recibir una atención peculiar que les procure su promoción educativa, cultural, laboral y social en función de las características de sus minusvalías (art. 6 LISMI).

El Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre (RCL 1985, 2899), regula el funcionamiento de este tipo de centros definiéndolos como aquellos que, creados por las Administraciones públicas y por Instituciones o personas jurídicas privadas sin ánimo de lucro, *“constituyen un servicio social para el desarrollo personal de los minusválidos en orden a lograr, dentro de las posibilidades de cada uno, la superación de los obstáculos que la minusvalía les supone, para la integración social”*.

Puede afirmarse que en la medida que la severidad de la minusvalía reduzca una gran parte de la funcionalidad de la persona afectada aplicada a una actividad por cuenta ajena, los CO representan una opción válida de transición al trabajo protegido por medio de los CEE.

La relación entre los minusválidos y el CO, sin duda alguna, no tiene carácter laboral, puesto que las actividades o labores, no productivas, que se realizan no son retribuidas sino que, formando parte de una terapia ocupacional, se encaminan a la obtención de objetos, productos o servicios que no sean, regularmente, objeto de operaciones de mercado.

Y ello sin perjuicio de la contratación que el centro realice de aquellos profesionales (minusválidos o no), tanto de carácter técnico como de apoyo, cuya relación jurídica se regirá, como no podía ser de otra manera, por la normativa laboral común.

Los puntos de conexión con los CEE son, en algunos casos, evidentes, tanto por la labor encomendada a los Equipos Multiprofesionales como por la función integradora de los CO, en que la organización y métodos de sus actividades o labores tenderán a favorecer la futura incorporación

de los minusválidos al trabajo productivo, fruto de la aplicación de las técnicas terapéuticas.

4. Ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral en centros especiales de empleo. La Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998.

Una de las fuentes de financiación de los CEE la constituye, como he tenido ocasión de señalar, las ayudas y subvenciones que para la creación y el mantenimiento de puestos de trabajo de minusválidos se establezcan por las Administraciones públicas (art. 10 del RDCEE). Ayudas que se conceden con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, y a los de las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales, de acuerdo con sus respectivas competencias (art. 66 de la LISMI).

Al hilo de lo anterior, diversas resoluciones judiciales han tenido ocasión de afirmar en torno a tales ayudas que, en ningún caso pueden ser tildadas de discriminatorias *“las medidas protectoras de aquellas categorías de trabajadores que están sometidos a condiciones especialmente desventajosas para su acceso al trabajo o permanencia en él, porque tienden a eliminar situaciones de discriminación existentes”* (STC 128/1987, de 16 de julio - RTC 1987, 128 -), *“lo que justifica la especial normativa laboral que establece el régimen jurídico de los CEE y los beneficios a que estas empresas pueden acogerse como contrapartidas a las obligaciones que se les impone en la contratación de este tipo de trabajadores en quienes concurren evidentes dificultades para encontrar empleo si son minusválidos”* (STSJ de Cataluña, Sala Social, de 24 de noviembre de 1997 - AS 1997, 3942 -).

Aquellas subvenciones y ayudas vienen contempladas por la ya citada Orden de 16 de octubre de 1998, respecto de las cuales, como ya se ha dicho, las Comunidades Autónomas que hayan asumido los traspasos de servicios en materia de gestión del programa público de fomento de empleo autónomo, podrán acomodar dicha norma a las especialidades que se deriven de su propia organización (Disposición adicional tercera).

Los beneficiarios de estas ayudas sólo podrán ser los CEE que figuren inscritos como tales en los registros especiales correspondientes, a los que se exige acreditar hallarse al corriente en sus obligaciones tributarias

y frente a la Seguridad Social y acompañar a la solicitud una memoria explicativa del proyecto objeto de subvención.

Dependiendo de la ayuda concreta solicitada, se exige reunir otros requisitos específicos según se trate de proyectos de creación de empleo, de asistencia técnica o de petición de préstamos (art. 5).

Las ayudas previstas son las siguientes:

A) Ayudas para proyectos generadores de empleo, que incluye:

a.1. Estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis y otros de naturaleza análoga.

a.2. Auditorías e informes económicos

a.3. Asesoramiento en las diversas áreas de gestión empresarial

a.4. Subvención parcial de los intereses de los préstamos de entidades de crédito, públicas o privadas, que tengan suscrito convenio con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El importe de estas subvenciones será de hasta 12.020,24 euros por puestos de trabajo creado con carácter estable, si el CEE supera el 90 por 100 de trabajadores minusválidos respecto del total de su plantilla, y de 9.015,18 euros si el número de trabajadores minusválidos del CEE está comprendido entre el 70 por 100 y el 90 por 100 de la plantilla.

B) Ayudas para mantenimiento de puestos de trabajo, incluyendo:

b.1. Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta. Estas bonificaciones serán deducidas directamente por los CEE, previa autorización de la Administración, de las cuotas a liquidar mensualmente a la Seguridad Social, de acuerdo con la normativa vigente en esta materia.

b.2. Subvenciones del coste salarial correspondiente al puesto de trabajo ocupado por minusválido que realice una jornada de trabajo

normal y que esté en alta en la Seguridad Social, por un importe del 50 por 100 del salario mínimo interprofesional (durante 2003, el importe de éste es de 451,20 euros al mes y de 6.316,80 euros en cómputo anual). En supuestos de contratos de trabajo a tiempo parcial, la expresada subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.

b.3. Subvenciones para la adaptación de los puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 1.803.04 euros por puesto de trabajo, sin que en ningún caso supere el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación o eliminación.

b.4. Subvención, por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente a los CEE, con el fin de lograr una reestructuración para que alcancen niveles de productividad y rentabilidad que garanticen su viabilidad y estabilidad.

b.5. Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de aquellos CEE que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e imprescindibilidad. En ningún caso esta subvención podrá cubrir resultados adversos derivados de una gestión deficiente a criterio de la Administración.

Como se comprueba, se condiciona esta clase de subvención a la existencia de determinados requisitos, unos de carácter predominantemente objetivos – ausencia de ánimo de lucro, utilidad pública e imprescindibilidad – y otros sujetos a la discrecionalidad administrativa ante lo que deba entenderse por gestión deficiente del CEE, aunque el criterio a seguir debiera ser la manera y cuantía en la aplicación de los recursos propios y ajenos del CEE en los fines que le son propios: asegurar empleo remunerado a sus trabajadores minusválidos, prestarles los servicios de ajuste personales y sociales e integrar el mayor número de ellos en la empresa ordinaria, lo que no debe confundirse con los avatares y circunstancias adversas que en cada circunstancia y lugar puedan darse en el mercado donde opere el centro especial y en las vicisitudes propias de la economía de mercado.

Lo anterior está en línea con lo dispuesto por el art. 12 del RDCEE, cuando se refiere a que la Administración competente podrá disponer la práctica de una asistencia técnica destinada a la verificación de la situación real del centro, en todos sus aspectos, a la identificación social que realice y a la valoración de los servicios de ajuste personal y social que preste el centro al minusválido.

En otro orden de cosas y conforme al art. 11 del RDCEE, se estimará la concurrencia de utilidad pública en el CEE, cuando el mismo se consagre, exclusivamente, en objetivo y finalidad a la integración laboral y social de minusválidos.

Por su parte, la imprescindibilidad ha de entenderse, siguiendo al mismo precepto, 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.

La concesión de estas subvenciones, o compensaciones como las define el RDCEE, se efectuarán en el marco de un convenio a celebrar con el propio CEE o con un determinado sector, a cuyo efecto y para acreditar su procedencia por medio de la acreditación de la necesidad de aquéllas ayudas deberán aportarse los siguientes documentos:

- Memoria explicativa
- Presupuestos de ingresos y gastos
- Cualquier otra documentación que permita el conocimiento de su situación económica.
- Balances de situación y cuenta de explotación (sólo cuando se trate de Centros de funcionamiento).

De igual manera la concesión y determinación del importe de la subvención dependerá de:

1. La actividad, dimensión, estructura y gerencia del centro
2. La composición de su plantilla, con atención especial a la proporción de trabajadores discapacitados respecto del

total en el CEE, así como a la naturaleza y grado de minusvalía de sus componentes, en relación con su capacidad de adaptación al puesto de trabajo que desempeñen.

3. La modalidad y condiciones de los contratos suscritos con los trabajadores de la plantilla del centro, minusválidos o no.
4. Las variables económicas que concurren en el centro en relación con su objetivo y función social.
5. Los servicios de ajuste personal y social que preste el centro a sus trabajadores minusválidos.

b.6. Los CEE podrán recibir asistencia técnica destinada al mantenimiento de puestos de trabajo consistentes en: estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis y otros de naturaleza análoga; auditorías e informes económicos; y asesoramiento en las diversas áreas de gestión empresarial.

Todas las ayudas y subvenciones anteriormente detalladas quedan condicionadas a las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio económico, con respecto al órgano administrativo competente.

Además, están sujetas a su posible revisión cuando se compruebe la existencia de una alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de las ayudas, de suerte que procederá el reintegro total o parcial de las cantidades percibidas, más con el interés de demora correspondiente, desde el momento del pago y en los siguientes supuestos:

- Si los beneficiarios dan a las ayudas un destino o aplicación distinta al plan de inversión aceptado.
- La no creación o mantenimiento de los puestos de trabajo comprometidos.
- Falseamiento de datos, hechos o documentación.
- Incumplimiento de las condiciones impuestas al beneficiario en la resolución concesoria.

- Cuando se den las circunstancias contempladas en el art. 81.9 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, aprobado por Real Decreto Legislativo 109/1988, de 23 de septiembre (RCL 1988, 1966 y 2287), esto es, en los siguientes casos:
 1. Incumplimiento de la obligación de justificación.
 2. Obtener la subvención sin reunir las condiciones requeridas para ello.
 3. Incumplimiento de la finalidad para la que la subvención fue concedida.
 4. Incumplimiento de las condiciones impuestas a las Entidades Colaboradoras y beneficiarios con motivo de la concesión de la subvención.

III. LEGISLACIÓN APLICABLE EN LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA.

En el Derecho comparado de los países integrantes de la Unión Europea pueden diferenciarse dos grandes bloques.

El de los países que no han desarrollado una legislación específica para favorecer la integración laboral de las personas discapacitadas, pues parten del principio de plena igualdad entre éstas y las personas no discapacitadas. Es el supuesto de Dinamarca, Finlandia o Suecia.

Estos países tienen por denominador común exigir de las autoridades estatales y municipales, así como de las empresas privadas, un trato igualitario de los discapacitados con el resto de ciudadanos, atendiendo a sus necesidades y a sus condiciones, extendiéndose al plano laboral mediante el seguimiento de los gobiernos provinciales, y con el apoyo de los Servicios de Empleo a través del oportuno asesoramiento y orientación.

El otro bloque lo componen los países que han establecido un régimen de protección de la población minusválida a través, entre otras medidas, de la implantación del empleo protegido recurriendo a los Talleres Protegidos y los Centros de Ayuda al Trabajo (Francia y Bélgica); contratos de suministros con Centros Especiales de Empleo (Reino

Unido); los Centros de Trabajo Dirigido (Italia); los Talleres Protegidos (Austria); o los Talleres Privados Subvencionados (Luxemburgo).

Por sólo citar tres ejemplos, me referiré seguidamente a los sistemas vigentes en Francia, Italia y Reino Unido.

1. En nuestro vecino país, Francia, los minusválidos para quienes resulte imposible encontrar un puesto de trabajo en el mercado ordinario podrán ser admitidos bien en un *Taller Protegido*, siempre y cuando su capacidad laboral sea igual o superior al porcentaje de la capacidad normal regulada por Decreto, bien en un *Centro de Ayuda al Trabajo* previsto en el Código de Familia y Asistencia Social.

Por otra parte, los *Centros de Distribución de Trabajo a Domicilio*, dependientes de los talleres protegidos, podrán proporcionar a los trabajadores minusválidos trabajos manuales o intelectuales que podrán desarrollar en su propio domicilio. Tanto los talleres protegidos como los centros de distribución de trabajo a domicilio pueden ser creados por empresas, colectivos u organismos públicos y privados.

2. En Italia, el art. 18 de la Ley de 5 de febrero de 1992, sobre la Asistencia, la Integración Social y los Derechos de las Personas Minusválidas, prevé la llevanza de un Registro Regional en el que se inscribirán las Instituciones, las cooperativas sociales, de trabajo y de servicios, los *Centros de Trabajo Dirigido*, las asociaciones y organizaciones de voluntariado que desarrollen actividades para favorecer la inserción y la integración laboral de las personas minusválidas.

Será cada región la que podrá proceder, mediante sus propias leyes, a facilitar a personas minusválidas concretas el acceso a un puesto de trabajo o el establecimiento y desarrollo de una actividad laboral autónoma y establecer incentivos, medidas de fomento y otras contribuciones para quienes ofrezcan o pretendan adaptar puestos de trabajo a las necesidades de las personas minusválidas.

3. En el Reino Unido, la Ley sobre el Empleo de Personas Discapacitadas de 1994, contempla un Programa de Empleo Protegido que posibilita que los minusválidos graves trabajen en un medio laboral ordinario en

empleos seleccionados, con el mismo salario y condiciones que los demás trabajadores.

Esta fórmula comparte protagonismo con la contratación preferente de suministros de bienes y servicios con *Centros Especiales de Empleo*, mediante los denominados *Special Contracts Arrangement*, consistente en un sistema de registro administrado por el Servicio de Empleo del Gobierno del Reino Unido, donde pueden solicitar su inscripción los centros especiales de empleo y otros empleadores de personas con discapacidad de países de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo que deseen contratar con los Departamentos Ministeriales y las Agencias Gubernamentales del Reino Unido.

En virtud de dicha inscripción, los centros especiales de empleo tienen preferencia en la contratación de suministros y servicios con la Administración si sus ofertas igualan o mejoran las de otros proveedores, exigiéndoseles: la ausencia de ánimo de lucro; que al menos el 50 por 100 de sus trabajadores sean discapacitados graves, con una capacidad de trabajo declarada entre el 30 y el 80 por 100 de la de un trabajador realizando una tarea comparable; que dichos trabajadores realicen una labor efectiva y no simplemente terapéutica; y recibir salarios similares o muy parecidos a los que perciben los trabajadores no discapacitados que realicen un trabajo similar.

Asimismo y completando este sistema, se prevé la creación de *Talleres de Empleo para Minusválidos*.

IV. EL FUTURO DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Han transcurrido más de 21 años desde la aprobación de la LISMI, durante los cuales ha habido un constante desarrollo legislativo que ha favorecido, como nunca antes, la integración social y laboral de las personas discapacitadas, situando a nuestro país entre los más avanzados e innovadores en este campo.

Sin embargo, el proceso de cambio social y económico en el que nos encontramos inmersos, la aparición de las nuevas tecnologías, un nuevo concepto en la distribución del trabajo, la feroz competitividad a que tanto empresas ordinarias como CEE se ven sometidos son, entre otros muchos, factores que han desencadenado la necesidad de enfocar con

nuevo rumbo el papel, por otra parte destacado, de los CEE, adaptando nuestra normativa a las últimas Directivas comunitarias a favor de la igualdad y no discriminación de las personas minusválidas y redefiniendo el papel de ambos en su mutua relación.

De ahí que la Comisión de Política Social y Empleo del Congreso de los Diputados haya aprobado sendas propuestas del PP y de CiU para la creación de una Subcomisión con el fin de analizar las perspectivas de futuro de las políticas públicas dirigidas a las personas con discapacidad, el grado de aplicación de la LISMI, su posible actualización, así como la adecuación del conjunto de la legislación a las necesidades de la población discapacitada.

Esta subcomisión, integrada por tres representantes de cada uno de los grupos parlamentarios con más de 100 diputados en la Cámara, dos representantes de cada uno de los grupos con más de 10 diputados y un representante de cada uno de los grupos restantes, debió haber concluido sus trabajos antes del 31 de diciembre de 2002, sin que me conste a la presente fecha su resultado, lo que denota la complejidad de una reforma de este calado.

Por lo que a los CEE se refiere, se han lanzado propuestas encaminadas a favorecer el paso de trabajadores minusválidos desde los mismos a las empresas ordinarias, premiando a las empresas que lo promuevan con éxito mediante la convocatoria de un marco estatal de subvenciones directamente proporcionales al número de trabajadores de CEE que se hayan integrado en el trabajo ordinario.

El pago de estas subvenciones, a concretar en una cantidad por trabajador efectivamente integrado, se realizaría en dos o tres años y su objetivo sería compensar a la empresa por la pérdida de fuerza de trabajo y por la actividad de apoyo a integración que debería garantizar.

En el marco de esta misma propuesta y con la finalidad de reforzar las posibilidades de que los trabajadores de estos centros especiales puedan incorporarse a la empresa ordinaria, se establecería normativamente los criterios por los que un trabajador de un CEE pueda salir de este tipo de empresa para integrarse en el mercado ordinario de trabajo, así como en qué condiciones podría reincorporarse al centro especial cuando su

proceso de integración en la empresa ordinaria no hubiera resultado satisfactorio, sin perjuicio de la devolución de las subvenciones recibidas.

Es así como desde la propia Administración se han lanzado iniciativas encaminadas a la creación del que ha venido en denominarse “*puesto de trabajo protegido en la empresa ordinaria*”, como complemento de la función asignada actualmente al CEE, para lo cual se precisa un marco regulador que permita a las empresas ordinarias contratar, en las mismas condiciones funcionales que un CEE, trabajadores discapacitados, siempre que tales empresas ya cumplan, por contratación directa, con el número mínimo de trabajadores minusválidos reservado por ley y garanticen la prestación de los servicios de ajuste personal y social, bien sea con medios propios o mediante contrato de prestación de servicios específicos con un CEE, sin perjuicio de que las condiciones laborales y económicas serían las establecidas en el convenio colectivo de trabajo al que esté acogida la empresa, que serán también las que prevalecerán en caso de duda.

Sea como fuere, es lo cierto que la importancia que actualmente protagonizan los CEE no sólo se sitúa en su espectacular incremento y en el número creciente de trabajadores minusválidos que llevan a cabo su labor en los mismos (con datos referidos a 1999, el total de trabajadores minusválidos que se habían beneficiado de las medidas de fomento de empleo era de 42.972, de los que 30.241 eran varones y 12.731 mujeres. De dicho total, el número de trabajadores minusválidos ocupados en centros especiales de empleos era de 11.300, de los que 7.855 eran varones y 3.444 eran mujeres. Para una mayor información a nivel estadístico, puede consultarse en Internet por medio de las siguientes páginas: http://www.seg-social.es/imsero/discapacidad/docs/i0_disdes00.html; y en <http://www.ine.es/inebase/cgi/axi>), sino en la relevancia del importe global de las ayudas y subvenciones públicas recibidas, que junto con la posibilidad de poder celebrar contratos mercantiles o civiles para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes, así como contratos de prestación de servicios a favor de empresas ordinarias, en ambos casos como medidas alternativas al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de los discapacitados (art. 2 del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero), favorecen que los centros especiales se sitúen de manera aventajada con respecto a las empresas ordinarias, posibilitando que, debido a un menor

coste salarial y unas inigualables condiciones financieras en su constitución, participen en un entorno social y económico mucho más propicio para la explotación de su actividad.

Beneficios que, desafortunadamente, no parece que siempre redunden a favor del colectivo de trabajadores minusválidos en orden a su mejor formación, preparación e integración laboral, permitiendo su tránsito a la empresa ordinaria en condiciones de plena igualdad con el resto de trabajadores, lo que en buena medida y en parte debido a una falta de voluntad en el cumplimiento de la norma cuando no de pasividad o tolerancia de la propia Administración propicia el fraude de ley y el abuso de derecho.

Quizá por tales motivos, se hace preciso, *lege ferenda*, un mayor control al momento de comprobar los requisitos para la constitución de un centro especial y una más rigurosa vigilancia en la aplicación de los recursos ajenos que este tipo de centros recibe de las Administraciones públicas, ya que en otro caso se corre el riesgo de vaciar de contenido y de fundamento la esencia y finalidad misma de los centros especiales de trabajadores minusválidos.

Pedro Tuset del Pino
Abogado