

Centros Especiales de Empleo: situación jurídica actual y perspectivas de futuro

Juan CALVO VÉRGEZ

Colaborador del Departamento de Derecho Público
de la Universidad de Alcalá

Sumario: I. Introducción: la importancia de los Centros Especiales de Empleo en el ámbito de la Economía Social. II. Centros Especiales de Empleo: consideraciones preliminares. III. La configuración de los Centros Especiales de Empleo en nuestro sistema normativo. IV. Tratamiento de las ayudas concedidas a los Centros Especiales de Empleo. V. Perspectivas actuales de los Centros Especiales de Empleo.

Resumen

Los Centros Especiales de Empleo son entidades que desempeñan una función de importancia creciente en el marco de la Economía Social, al proporcionar unos servicios de ajuste personal y social en el seno de los centros de trabajo, circunstancias ambas esenciales para poderse acogerse a las ayudas procedentes de las políticas de empleo protegido. Los trabajadores discapacitados pueden encontrar a través de estos Centros un puesto de trabajo, así como el apoyo formativo y asistencial necesario para facilitar su plena incorporación laboral y social, eludiendo factores tales como la marginación o la discriminación.

La formación y el empleo son los dos ámbitos en los que se ha desarrollado con una mayor intensidad el movimiento asociativo de personas con discapacidad durante los últimos años. Atendiendo a la realidad social y a la situación objetiva de las personas con discapacidad, los Centros Especiales de Empleo han intensificado su actuación en aquellos ámbitos que plantean un mayor número de factores de exclusión para las personas con discapacidad así como un menor grado de desarrollo personal y social.

Consideramos necesario en este sentido adoptar un conjunto sistemático y coherente de medidas activas que promuevan el acercamiento de este grupo de población al mercado de trabajo. Los poderes públicos han de promulgar y hacer cumplir aquellas Leyes y normas favorecedoras de la integración laboral de las personas con discapacidad.

I. Introducción: la importancia de los Centros Especiales de Empleo en el ámbito de la Economía Social

Como es sabido la Economía Social, como sector que aglutina a agentes sociales y económicos al mismo tiempo, participa en la actividad económica generando empleo e interviniendo en el desarrollo de la economía productiva a través de la creación de riqueza.

Es esta una razón lo suficientemente importante como para explicar el notable crecimiento experimentado por este sector frente al resto de grupos que integran el amplio colectivo de los agentes sociales. Y debe servirnos asimismo como argumento para justificar la importancia de los Centros Especiales de Empleo en el marco de la Economía Social, en tanto en cuanto representan el pilar más significativo sobre el que fomentar la incorporación de los discapacitados en el mercado laboral.

II. Centros Especiales de Empleo: consideraciones preliminares

Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores minusválidos la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo.

Estas entidades proporcionan servicios de ajuste personal y social en el seno de los centros de trabajo, circunstancias ambas esenciales para poderse acoger a aquellas ayudas procedentes de las políticas de empleo protegido. A través de estos Centros los trabajadores discapacitados pueden encontrar un puesto de trabajo, así como el apoyo formativo y asistencial necesario para facilitar su plena incorporación laboral y social, eludiendo factores tales como la marginación o la discriminación.

Piénsese que, si para cualquier ciudadano el empleo constituye uno de los factores preferentes de socialización y de participación regular en la vida comunitaria, para las personas con discapacidad el acceso al mercado de trabajo adquiere una importancia todavía mayor¹.

Con carácter general, dos son los objetivos perseguidos por los Centros Especiales de Empleo. En primer lugar tienen una función empresarial,

¹ En palabras de CAYO, L. y GONZÁLEZ, G., «Las empresas de inserción de personas con discapacidad», en AA.VV. *La Economía Social y el Tercer Sector*, Escuela Libre Editorial, 2003, pág. 750, «sin un empleo, las personas con discapacidad se colocan en situación de dependencia, al arbitrio de la familia o de los poderes públicos y siempre en permanente peligro de marginación y exclusión social».

como cualquier otro tipo de negocio, ofreciendo un empleo productivo y remunerado y participando regularmente en las operaciones de mercado. Y en segundo término cumplen una función asistencial, brindando un servicio de ajuste personal y social a sus empleados.

En efecto, estos Centros ofrecen la posibilidad de introducir en el mercado laboral a personas con discapacidad, garantizándose el acceso a un puesto de trabajo dentro de la empresa ordinaria a aquellos sujetos que adquieren la preparación necesaria en el empleo protegido a través de dichos Centros.

Los Centros Especiales de Empleo suelen seguir las directrices de unos equipos de profesionales encargados de supervisar los métodos de trabajo mejor que se ajusten a las capacidades de los trabajadores, desarrollándose de este modo las aptitudes necesarias para poder acceder en el futuro a puestos de trabajo en empresas ordinarias.

Siguiendo a VISIER², el trabajo protegido representa una realidad en numerosos países. Existen estructuras concretas que ofrecen un número creciente de empleos a personas discapacitadas. Dichas estructuras manifiestan al mismo tiempo su voluntad de intervenir en la vida económica, reivindicando una profesionalidad creciente.

Por otra parte, el desarrollo de este tipo de empresas tiende a producirse bajo sistemas jurídicos muy diversos que oscilan entre la plena equiparación con las empresas ordinarias y los denominados «centros de orientación terapéutica», quedando así planteados los derechos fundamentales de los trabajadores discapacitados.

A nivel internacional no resulta posible hablar de un único modelo de empleo protegido. Incluso podríamos dudar de su existencia. Atendiendo a los distintos esquemas de empleo protegido existentes en los diferentes países, VISIER distingue hasta cuatro modelos distintos de centros especiales de empleo.

Alude en primer lugar el citado autor a un «modelo terapéutico», en base al cual los centros de empleo se conciben como unidades de atención y apoyo a personas con discapacidad en su proceso de integración social. Más que empresas, los centros que se ajustan a este modelo terapéutico constituyen centros de apoyo. El aspecto laboral así como la propia productividad de la empresa quedan de este modo atenuados a favor de una consideración terapéutica. Y la relación del trabajador con el empresario deja de ser propiamente laboral.

² VISIER, L., «Las Relaciones Laborales en el Sistema Protegido» (traducción de Luis Cayo Pérez Bueno), en AA.VV. *Nuevas Experiencias Internacionales en materia de Empleo de Personas con Discapacidad*, ELDE, Madrid, 2000.

Al amparo de un segundo modelo de carácter intermedio, los empleados adquieren la consideración global de trabajadores de pleno derecho, si bien no les serían de aplicación en su integridad el conjunto de disposiciones normativas reguladoras de estas materias. Aún cuando las relaciones laborales no son plenamente salariales, tampoco pueden ser consideradas únicamente desde la óptica de la protección³.

Cabe la posibilidad de aludir a la existencia de un tercer modelo mixto o dual, caracterizado por la existencia de una dualidad de modalidades de establecimientos configuradores del sector del trabajo protegido⁴.

Finalmente hemos de referirnos a la existencia de un modelo retributivo, cuya nota característica reside en el estatuto del que goza la persona discapacitada. Al margen de su estricto derecho al trabajo, ésta puede disfrutar de idénticos derechos y cumplir idénticos deberes que los trabajadores no discapacitados. Los talleres integrantes de este último modelo de centro especial de empleo suelen reconocer a sus trabajadores discapacitados el estatuto de trabajador de pleno derecho⁵.

III. La configuración de los Centros Especiales de Empleo en nuestro sistema normativo

Los Centros Especiales de Empleo desarrollan su actuación en el ámbito de una política de fomento del empleo de aquellas personas con discapacidad. Desde la segunda mitad de la década de los ochenta, estas entidades se han especializado fundamentalmente en el ámbito de las actividades de servicios, permitiendo la creación de empleo en favor de trabajadores con discapacidad y reforzando los componentes propiamente empresariales.

El punto de partida legal de estos Centros, a partir del cual resulta posible definir los elementos básicos que intervienen en su configuración, viene

³ Si bien la afiliación sindical en este segundo modelo resulta permitida, las tasas de adhesión existentes suelen ser muy bajas. Y tampoco la negociación colectiva alcanza un gran desarrollo, siendo la participación de los discapacitados en el proceso de toma de decisiones de carácter limitado.

⁴ En la práctica, bajo esta modalidad no subyacen situaciones de carácter idéntico en los distintos países. Si tiene lugar sin embargo esta dualidad en España y Francia, donde es posible aludir a la existencia de Centros Ocupacionales y Centros Especiales de Empleo, por una parte, y Centros de Ayuda para el trabajo y Talleres Protegidos, por otra. Mientras los primeros quedarían encuadrados dentro de un modelo terapéutico, los segundos estarían próximos en materia retributiva al sistema ordinario.

⁵ En efecto, los trabajadores suelen suscribir un contrato idéntico al de cualquier otro trabajador, tienen tasas de sindicalización y eligen a sus representantes, siendo los convenios colectivos de aplicación a este sector.

determinado por la **Ley de Integración Social de Minusválidos de 13 de abril de 1982**, que delimita a estas entidades como aquellas empresas plenamente integradas en el mercado y que presentan como rasgo identificador la creación de empleo remunerado para personas con discapacidad, así como la prestación de aquellos servicios de ajuste personal y social que en cada caso se requieran⁶.

Declara el art. 41.1 de la citada Ley que *«los minusválidos que por razón de su naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en 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 presten sus servicios en Centros Especiales de Empleo»*.

Estos mismos elementos definitorios aparecen posteriormente en el Real Decreto 2273/85 de 4 de diciembre de 1985 por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo, así como en el Real Decreto de 17 de julio de 1985, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en dichas entidades⁷.

Asimismo se ha de tener presente la Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998, de concesión de ayudas a estos Centros y el Real Decreto de 3 de febrero de 2003, a través del cual se publica el X Convenio Colectivo de Centros de asistencia, atención, diagnóstico, rehabilitación y promoción de personas con discapacidad⁸.

La realidad legal de los Centros Especiales de Empleo en nuestro país se completa además con diversas normas sobre las ayudas y subvenciones a las que pueden acceder estas entidades para asegurar su viabilidad económica como entidades protegidas por los poderes públicos.

⁶ Es posible aludir no obstante a la existencia de diversos antecedentes legales dispersos, entre los que destaca la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Ley Básica del Empleo, que precisamente acuña la denominación vigente al disponer en su art. 13 que *«(...) con el objeto de facilitar el empleo a personas cuyas deficiencias les imposibilita emplearse en empresas normales, el Gobierno dictará normas para fomentar el trabajo en centros especiales de empleo»*.

⁷ A la luz de esta regulación, que contempla cuestiones tales como las relativas a la jornada laboral y a los derechos de los trabajadores, se dispone por ejemplo que todo Centro Especial de Empleo debe computar en sus plantillas al menos un 70% de las personas con discapacidad.

⁸ A la hora de configurar el marco normativo de los Centros Especiales de Empleo en nuestro país, hemos de referirnos también a la Respuesta otorgada a través de la Secretaría del Congreso de los Diputados con fecha de 7 de mayo de 2003 a una pregunta escrita acerca del régimen a seguir por estas entidades. En concreto, fue elaborada a raíz de una pregunta escrita formulada el 28 de abril de ese mismo año por la Diputada María Consuelo Rumí Ibáñez sobre Centros Especiales de Empleo, trabajadores con discapacidad contratados en los mismos y cuantía de las subvenciones a percibir por los mismos.

Todo ello sin olvidar el **Real Decreto de 20 de febrero de 2004, que acomete la regulación de la figura del Enclave Laboral**. Es ésta una interesante fórmula de incorporación al mercado abierto de trabajo en el seno de las instalaciones de cualquier empresa mercantil orientada hacia aquellos discapacitados contratados en los Centros Especiales de Empleo.

El objetivo básico de estos Enclaves Laborales es el de actualizar el marco jurídico que permita la creación de empleo de las personas con discapacidad, logrando así una mayor integración de este colectivo en el mercado de trabajo ordinario y facilitando al mismo tiempo el cumplimiento de la obligación de reserva de contratación por las empresas⁹.

En este sentido, los Enclaves Laborales se configuran como una subcontratación de obras o servicios entre un Centro Especial de Empleo y una empresa ordinaria que se acompaña de determinadas cautelas y garantías ligadas al colectivo al que se dirige, orientadas a reforzar el régimen jurídico general de la subcontratación.

Define el art. 1 del citado Real Decreto de 20 de febrero de 2004 el Enclave Laboral como aquel contrato celebrado entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo, en virtud del cual tiene lugar la realización de obras o servicios que guardan relación directa con la actividad normal de aquélla. Para ello un grupo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

La dirección y organización del trabajo en el Enclave corresponde siempre al Centro Especial de Empleo con el que el trabajador con discapacidad mantiene, durante la vigencia del enclave, una relación laboral de carácter especial en los términos establecidos por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, regulador de la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en centros especiales de empleo.

Pueden realizar enclaves los Centros Especiales de empleo calificados e inscritos como tales de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley 13/1982 y en el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo. Ahora

⁹ Tal y como se afirma en la Exposición de Motivos del Real Decreto de 20 de febrero de 2004, «los enclaves suponen una medida de utilidad para facilitar la transición desde el empleo protegido en el centro especial de empleo al empleo ordinario: al trabajador con discapacidad, el enclave le permite completar y mejorar su experiencia profesional con tareas y en un entorno propio del mercado ordinario de trabajo; y a la empresa colaboradora, le permite conocer mejor las capacidades y posibilidades de estos trabajadores, lo que puede llevarle finalmente a decidir incorporarlos a su plantilla, lo que determinará en su caso la aplicación de una serie de ayudas».

bien, es necesario que lleven inscritos en el registro correspondiente al menos seis meses y que hayan desarrollado su actividad de forma continuada durante los seis meses anteriores a la celebración del contrato. Por otra parte, el Centro Especial de Empleo no puede tener como actividad exclusiva la derivada de uno o más enclaves determinados, sino que ha de mantener una actividad propia como tal Centro.

Como empresa colaboradora puede actuar cualquier empresa del mercado ordinario de trabajo que formalice con un Centro Especial de Empleo el correspondiente contrato, que debe formalizarse por escrito¹⁰. La duración mínima del Enclave será de tres meses y la máxima de tres años, pudiendo prorrogarse por periodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar la citada duración máxima¹¹.

Con carácter general, el Enclave ha de estar formado por al menos cinco trabajadores si la plantilla de la empresa colaboradora es de 50 o más trabajadores, o por tres trabajadores si dicha plantilla resultase ser inferior. Todos los trabajadores del Enclave son discapacitados y deben ser seleccionados por el correspondiente Centro Especial de Empleo. Al menos el 60% de los trabajadores del Enclave han de presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo. En cuanto a los restantes trabajadores del enclave, han de ser trabajadores con discapacidad y con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%. Por otra parte, como mínimo el 75% de los trabajadores del enclave debe tener una antigüedad mínima de tres meses en el Centro Especial de Empleo.

La empresa colaboradora puede contratar a trabajadores del Enclave en cualquier momento. Si bien los contratos han de tener preferentemente un carácter indefinido, también pueden concertarse contratos de otras

¹⁰ Como aspectos que obligatoriamente deben hacerse constar en el citado contrato cabe señalar, entre otros, la determinación precisa de la obra o servicio objeto del contrato y de la actividad en la que, dentro de la organización general de la empresa colaboradora, vayan a ser ocupados los trabajadores destinados al enclave, los datos identificativos del centro de trabajo donde vaya a realizarse la obra o a prestarse el servicio, el número de trabajadores con discapacidad que se ocuparán en el enclave o el precio convenido.

¹¹ Transcurridos los tres años de duración máxima, el enclave sólo puede prorrogarse si el Centro Especial de Empleo consigue acreditar que la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo han contratado con carácter indefinido a trabajadores con discapacidad del enclave de acuerdo con la siguiente proporción: si se trata de enclaves que ocupan hasta 20 trabajadores, un trabajador, como mínimo; y ocupando los enclaves a un número superior de trabajadores, dos trabajadores, como mínimo. La duración mínima de esta prórroga será de tres meses y la máxima de tres años, pudiendo prorrogarse por periodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar la referida duración máxima. Ahora bien, debe tenerse presente que no podrá prorrogarse el enclave ni iniciarse uno nuevo para la misma actividad cuando ya se hubiera llegado a la duración máxima total de seis años, incluido el periodo de prórroga antes señalado.

modalidades. No podrá concertarse sin embargo período de prueba alguno, salvo que el trabajador vaya a realizar funciones completamente distintas de las que realizaba en el enclave. Al ingresar en la empresa colaboradora, el trabajador pasa a situación de excedencia voluntaria en el Centro Especial de Empleo.

Una vez finalizado el contrato entre la empresa colaboradora y el Centro Especial de Empleo, todos los trabajadores con discapacidad que hubieran prestado servicios en el Enclave Laboral seguirán manteniendo su relación laboral con el Centro, salvo aquellos que hubieran sido contratados para trabajar en el Enclave bajo la modalidad de obra o servicio determinado.

Cabe destacar por último la existencia de un conjunto de incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de trabajadores con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo. En efecto, estas empresas tienen derecho en primer lugar a percibir una subvención de 7.814 € por cada contrato de trabajo que celebren a jornada completa, la cual se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada si el contrato resultase ser a tiempo parcial.

En segundo término, la empresa colaboradora disfrutará durante toda la vigencia del contrato de una bonificación del 100 por cien en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta. Asimismo se contempla la concesión a estas empresas de una subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos.

Para poder tener derecho a estas ayudas, la contratación de los trabajadores ha de realizarse sin solución de continuidad y transcurrido, al menos, un plazo de tres meses desde el inicio del Enclave o desde la incorporación del trabajador, si ésta fuera posterior al inicio de aquél. La empresa colaboradora debe presentar además ante la oficina de empleo correspondiente el contrato de trabajo en modelo oficial y por ejemplar cuádruplicado, acompañado de la solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad social y del certificado que acredite el grado de minusvalía expedido por el organismo competente¹².

Con arreglo a un esquema de empleo protegido, *la fórmula española del empleo protegido en el ámbito del trabajo de las personas con discapacidad se caracteriza por la existencia de una subsidiariedad respecto del empleo ordinario*, que debe tener un carácter general y, en consecuencia, preferencia a la

¹² Una vez presentada la citada documentación al efecto de solicitar la concesión de estas ayudas, el servicio público de empleo competente comunicará a las empresas la concesión de las subvenciones o bonificaciones en el plazo de un mes a partir de la fecha de la presentación. Transcurrido dicho plazo sin resolución expresa, aquéllas deben considerarse denegadas.

hora de la integración laboral, y de una especialidad, siendo la relación laboral de los discapacitados que trabajan en estos Centros una relación laboral especial.

Este sistema de empleo protegido para personas con discapacidad debe complementarse además, a la hora de alcanzar un esquema o modelo de carácter dual o intermedio, con los denominados «Centros Ocupacionales», a los que se refiere el art. 41.2 de la Ley de Integración Social de Minusválidos cuando establece que «*cuando la capacidad laboral de los minusválidos no alcanzara el porcentaje establecido en el apartado anterior, accederán, en su caso, a los Centros Ocupacionales previstos en el Título VIII de esta Ley*».

La naturaleza de estos *Centros Ocupacionales* tiende a aproximarse a los servicios sociales, y su objetivo se centra en asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social de aquellos minusválidos cuya severa minusvalía, ya sea esta temporal o permanente, les impida su integración en una empresa o en un Centro Especial de Empleo.

Estos Centros Ocupacionales desempeñan una función importante como recursos de formación para el empleo y para el proceso de inserción laboral. Su carácter prelaboral les convierte en un auténtico «vivero» de trabajadores con retraso de empleo de los que se alimentan las empresas.

A la luz de la regulación normativa establecida por la Ley de Integración Social del Minusválido, podemos definir los Centros Especiales de Empleo como aquellas entidades cuyo objetivo principal es de llevar a cabo un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado y tratando de obtener un empleo remunerado así como la prestación de unos servicios de ajuste personal y social que requieran los trabajadores minusválidos.

Siguiendo a MONTALVO¹³, son varias las notas caracterizadoras de los Centros Especiales de Empleo en nuestro país. En primer lugar, su carácter esencial de medio de integración laboral para la persona con discapacidad. En segundo término, su carácter plenamente productivo, al desarrollar una participación regular en las operaciones del mercado. No olvidemos que, al igual que sucede con las Empresas de Inserción Social, los Centros Especiales de Empleo son empresas, y la función social que desarrollan ha de compatibilizarse con las exigencias de eficacia gestora y de competencia mercantil que caracterizan a toda empresa de mercado.

En el ámbito de todo Centro Especial de Empleo, la relación de los trabajadores con éste presenta siempre un carácter dual. Así, por una parte

¹³ MONTALVO, J., «Los Discapacitados y el Derecho del Trabajo», en *La Situación del Empleo de las Personas con Discapacidad en España: Propuestas para su Reactivación*, ELDE, 1998.

existe una relación laboral de carácter especial. Y por otra, la relación de inserción se lleva a cabo a través de unos servicios de ajuste personal y social.

Finalmente, no hemos de olvidar la labor desempeñada por los Centros Especiales de Empleo como instrumentos de promoción de la integración laboral de los trabajadores discapacitados mediante el fomento de la transición desde estos Centros de Empleo a las empresas que integran el mercado ordinario.

Tomando como punto de referencia la regulación normativa desarrollada por la Ley de Integración Social de Minusválidos, así como su legislación de desarrollo, son varios los elementos que configuran el **régimen jurídico** de los Centros Especiales de Empleo, permitiendo obtener su calificación e inscripción.

En primer término, al menos el 70% de la plantilla de estos Centros ha de hallarse integrada por trabajadores minusválidos, sin computarse a este respecto el personal no minusválido destinado a la prestación de servicios de ajuste personal y social. El grado de minusvalía de los trabajadores no podrá ser inferior al 33% según la valoración que, a tenor de los baremos expresados por el Real Decreto 1971/1999, efectúe el IMSERSO o, en su caso, el Centro de Diagnóstico y Orientación de la Comunidad Autónoma correspondiente¹⁴.

La acreditación de la personalidad del titular, la justificación de la viabilidad y subsistencia del Centro en orden al cumplimiento de sus fines y la previsión de tener en plantilla al correspondiente personal técnico y de apoyo con la titulación profesional adecuada son otros requisitos que deben ser observados por los Centros Especiales de Empleo.

Por último estas entidades han de obtener la oportuna calificación por parte de la autoridad laboral, inscribiéndose en el registro administrativo correspondiente, que podrá ser el Registro de Centros del Instituto Nacional de Empleo (INEM) o, en su caso, el de la Administración de la Comunidad Autónoma de que se trate¹⁵.

A la hora de crear un Centro Especial de Empleo, deben tenerse presentes factores tales como las capacidades del personal, las oportunidades de negocio o incluso la evolución del propio mercado de cara a establecer un determinado itinerario dentro de un sector concreto.

¹⁴ Recuérdese que la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) considera minusválidos a efectos de su integración en estos Centros a trabajadores de edades comprendidas entre los 18 y los 65 años que sufran una discapacidad superior a un 33% y que, por esta razón, no puedan ser acogidos en empresas de trabajo ordinarias.

¹⁵ Dependiendo de la Comunidad Autónoma de que se trate, este Registro podrá estar encuadrado dentro de la Consejería de Economía de Economía y Hacienda, de la Consejería de Empleo, etc.

Los Centros Especiales de Empleo podrán tener carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro, pudiendo ser acometida su creación por las Administraciones Públicas directamente o en colaboración con otros organismos, así como por entidades, personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios. En cuanto a su gestión, se encuentra sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa.

IV. Tratamiento de las ayudas concedidas a los Centros Especiales de Empleo

Con carácter general, la financiación de los Centros Especiales de Empleo se articula a través de diversos instrumentos. Así, junto a las aportaciones realizadas por los titulares de los propios Centros o por terceros y los beneficios que se puedan obtener con la actividad del Centro, adquieren una especial importancia diversas ayudas establecidas por los programas de fomento del empleo o por los programas de apoyo al empleo destinados al mantenimiento de puestos de trabajo.

La Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998, de concesión de ayudas a los Centros Especiales de Empleo, establece la regulación normativa de las diversas subvenciones que pueden recibir estos Centros¹⁶.

Tal y como se dispone en la Exposición de Motivos de la citada Orden Ministerial, *«en la presente norma se actualizan y amplían el régimen de ayudas que promocionan la integración de los trabajadores minusválidos en los Centros Especiales de Empleo, así como las que fomentan la iniciativa de los emprendedores minusválidos que realicen un trabajo por cuenta propia, en profesiones para las que se encuentran capacitados. Todo ello, además, en los términos recogidos en el Acuerdo suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Trabajadores Minusválidos, por el que se establece un plan de medidas urgentes para la promoción del empleo de las personas con discapacidad».*

Estas ayudas están destinadas a la financiación parcial, entre otros, de proyectos que generen empleo (preferentemente estable) para trabajadores

¹⁶ Como antecedentes normativos de esta Orden Ministerial cabe aludir a la Orden de 21 de febrero de 1986, que establecía una serie de ayudas y subvenciones para fomentar la creación de empleo, distribuidas en distintos programas, entre ellos el de integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo, y a la Orden de 22 de marzo de 1994, que vino a adecuar la gestión de las ayudas a los requisitos establecidos en el artículo 86.1 del antiguo Texto Refundido de la Ley General Presupuestaria, así como al Reglamento del procedimiento para la concesión de subvención pública aprobado por Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre.

minusválidos desempleados en los Centros Especiales de Empleo o que contribuyan al mantenimiento de puestos de trabajo de minusválidos en dichos Centros, así como a la financiación de proyectos empresariales de trabajadores minusválidos desempleados que pretendan constituirse como trabajadores autónomos o de proyectos de ampliación de la plantilla presentados por aquellos Centros que ya estuviesen en funcionamiento.

Los beneficiarios de estas ayudas pueden ser, de una parte, aquellos Centros Especiales de Empleo que figuren inscritos como tales en el Registro correspondiente. Y de otra, los trabajadores minusválidos desempleados que se hallen inscritos como demandantes en la Oficina de Empleo correspondiente y que dispongan del correspondiente certificado de minusvalía.

Con la finalidad de **financiar parcialmente proyectos generadores de empleo de carácter innovador relativos a la creación o ampliación de Centros Especiales de Empleo, y con el objetivo de que los trabajadores minusválidos desempleados puedan constituirse como autónomos**, los organismos públicos pueden conceder a estos Centros distintos tipos de subvenciones.

Es el caso por ejemplo de las *subvenciones para Asistencia Técnica*, las cuales puede consistir en estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis y otros de naturaleza análoga, así como en auditorías e informes económicos o en asesoramiento en las diversas áreas de gestión empresarial. Su solicitud podrá ser realizada a instancia de parte o promovida de oficio, cuando del estudio del expediente así lo demande.

Dentro de este grupo de ayudas se sitúan también las *subvenciones financieras parciales de hasta 3 puntos de interés de los préstamos que se obtengan de entidades de crédito*, públicas o privadas, que tengan suscrito un convenio a tal objeto con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o con la Consejería de Trabajo de la correspondiente Comunidad Autónoma¹⁷, las subvenciones para inversión fija en proyectos de reconocido interés social, etc.

Esta subvención será por tanto, como máximo, de 3 puntos del tipo de interés fijado por la entidad de crédito pública o privada que conceda el préstamo al solicitante y pagadera de una sola vez en cuantía calculada como si la subvención se devengase cada año de la duración del mismo, incluido el posible período de carencia. Salvo en casos excepcionales expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la subvención no podrá superar la cuantía de 4507,59 €.

¹⁷ Esta subvención será por tanto, como máximo, de 3 puntos del tipo de interés fijado por la entidad de crédito pública o privada que conceda el préstamo al solicitante, y pagadera de una sola vez en cuantía calculada como si la subvención se devengase cada año de la duración del mismo, incluido el posible período de carencia.

Las resoluciones de las solicitudes presentadas para la concesión de esta modalidad de subvención suelen adoptarse teniendo en cuenta criterios tales como la trascendencia social y sobre el empleo que el otorgamiento de la subvención puede llegar a tener (especialmente si incide en el ámbito de los nuevos yacimientos de empleo), la aportación económica del trabajador (valorándose por ejemplo circunstancias como que haya recibido indemnizaciones de las empresas a las que hubiera pertenecido o que haya percibido la prestación por desempleo de una sola vez) o la situación de los débitos que pudieran existir por parte del solicitante con la Seguridad Social y la Hacienda Pública.

Dentro de este ámbito hemos de referirnos igualmente a aquellas *subvenciones de 3.906,58 € concedidas para inversiones en capital fijo*. En todo caso, la cuantía de estas subvenciones vinculadas a proyectos generadores de empleo resulta fijada en función de la proporción de personas con discapacidad contratadas y de acuerdo con unos tramos preestablecidos. Concretamente, cuando más del 90% de la plantilla de los Centros resulten ser trabajadores con discapacidad, la subvención por puesto con carácter estable será en conjunto de 12.020'24 €. Y si el número de trabajadores minusválidos del Centro oscila entre el 70 y el 90% del total de la plantilla, la subvención por puesto de carácter estable será de 9015'18 €.

A efectos de determinar los referidos porcentajes de trabajadores minusválidos, no se computa el personal no minusválido dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social, ni tampoco el personal que preste servicios en aquellas actividades o puestos de trabajo específicos que, por su propia naturaleza o complejidad, no puedan ser desempeñados por personas minusválidas.

Ha de entenderse por «servicios de ajuste personal y social» los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que procuren al trabajador minusválido del centro especial de empleo una mayor rehabilitación personal así como una mejor adaptación de su relación personal.

Téngase presente además que la cuantía de las subvenciones a las que se ha hecho referencia tiene un carácter máximo. Se exceptúan no obstante aquellos supuestos en los que, concurriendo circunstancias excepcionales debidamente justificadas y acreditadas, se autoriza expresamente por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a superar dichas cuantías.

Cabe referirse igualmente a aquellas **subvenciones para la inserción laboral de los trabajadores minusválidos concedidas a los Centros Especiales de Empleo con la finalidad de contribuir a la creación o al mantenimiento de puestos de trabajo**.

Es el caso por ejemplo de las *subvenciones concedidas para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas* en una cuantía no superior a 1.803,04 € por puesto de trabajo, y que en ningún caso podrán rebasar el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adapta-

ción o eliminación. Ambas subvenciones están destinadas al mantenimiento de puestos de trabajo, pudiendo ser concedidas a instancia de parte o de oficio cuando el estudio del expediente así lo demande.

Por lo que respecta a la *subvención dirigida a equilibrar y sanear financieramente los Centros Especiales de Empleo*, su finalidad es la de lograr una reestructuración que les permita alcanzar unos niveles de productividad y rentabilidad a través de los cuales se garantice su viabilidad y estabilidad, siendo concedida por una sola vez.

Asimismo las *subvenciones otorgadas para equilibrar el presupuesto de aquellos Centros Especiales de Empleo que carezcan de ánimo de lucro y sean declarados de utilidad pública e imprescindibilidad* se sitúan dentro de este ámbito, si bien su importe no podrá cubrir resultados adversos derivados de una gestión deficiente a juicio de la Administración.

Para la concesión y determinación de la cuantía de esta compensación se ha de estar a lo dispuesto en el artículo 12 del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los centros especiales de empleo. De este modo, deben tenerse en cuenta factores tales como la actividad, dimensión, estructura y gerencia del centro, la composición de su plantilla (con especial atención a la proporción de trabajadores discapacitados respecto del total en el Centro 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), la modalidad y condiciones de los contratos suscritos con los trabajadores de la plantilla del Centro, sean o no minusválidos, las variables económicas que concurran en el Centro relativas a su objetivo y función social o los servicios de ajuste personal y social que preste el Centro a sus trabajadores minusválidos.

En esta misma línea se encuentran además las *bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social*, las cuales alcanzan el 100% de dicha cuota, incluidas las de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y cuotas de recaudación conjunta. Estas bonificaciones son directamente deducidas por los Centros Especiales de Empleo, previa autorización otorgada por la Administración, de las cuotas a liquidar mensualmente a la Seguridad Social, de acuerdo con lo dispuesto por la normativa vigente en la materia.

Y lo mismo cabe decir de la *subvención al coste salarial correspondiente al puesto de trabajo ocupado por minusválidos que realicen una jornada de trabajo laboral normal y que estén dados de alta en la Seguridad Social*. Dicha subvención asciende a un 50% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), si bien en los casos de contratos de trabajo a tiempo parcial la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.

Tanto para acceder a cualquier tipo de ayuda como para su posterior continuidad son necesarios una serie de requisitos de acuerdo con los principios establecidos para los Centros Especiales de Empleo.

En primer lugar, y tal y como hemos señalado con anterioridad, los Centros Especiales de Empleo beneficiarios de estas ayudas han de figurar inscritos como tales en el Registro correspondiente. Y por lo que respecta a los trabajadores minusválidos desempleados que resulten beneficiarios de las mismas, deben encontrarse inscritos como demandantes en la Oficina de Empleo correspondiente y que dispongan del correspondiente certificado de minusvalía.

Todos los beneficiarios que soliciten las ayudas deben hallarse al corriente en sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, justificándolo mediante la documentación correspondiente, conforme a lo establecido en las Ordenes del Ministerio de Economía y Hacienda de 28 de abril de 1986 y de 25 de noviembre de 1987.

Con carácter general, la presentación de las solicitudes ha de ir acompañada de una memoria anual explicativa de los proyectos objeto de las subvenciones, así como de la situación y actividades que integran los mismos. Entre otros datos la citada memoria ha de aludir a la titularidad del Centro, su ubicación, las actividades principales y complementarias que se desarrollen, la composición de su plantilla. Dicha memoria suele ir acompañada de una documentación económica integrada en la que se encuentran reflejados el balance de situación, la cuenta de explotación, la liquidación del presupuesto, el proyecto de presupuesto del ejercicio siguiente o el cumplimiento de sus objetivos económicos y de ajuste personal y social.

Además de estos requisitos comunes, existen unos **requisitos específicos que deberán reunirse en función del tipo de ayuda que se solicite**. Así, en relación con los proyectos generadores de empleo relativos a la creación o ampliación de Centros Especiales de Empleo, el proyecto debe tener viabilidad técnica, económica y financiera, lo que se ha de acreditar mediante la presentación del oportuno estudio económico detallado¹⁸.

¹⁸ Dentro de la documentación que debe presentarse al efecto, se incluye una memoria ampliada del proyecto y antecedentes, el detalle valorado del plan de inversión fija, una ampliación y documentación de las fuentes financieras y del plan financiero completo, los estados financieros de los dos últimos años y provisionales y un Estudio económico-financiero de viabilidad del proyecto. Por su parte, la concesión de aquellas subvenciones que permitan a los trabajadores minusválidos desempleados constituirse como autónomos requiere la presentación del certificado de la Oficina de Empleo acreditativo de estar inscrito como demandante de empleo, así como de una memoria justificativa del proyecto empresarial, acompañada de un plan financiero que acredite la viabilidad del proyecto y de una fotocopia compulsada de la tarjeta acreditativa del número de identificación fiscal y del documento nacional de identidad del solicitante. En aquellos casos en los que se solicite subvención financiera, debe aportarse además fotocopia compulsada del contrato de préstamo, el certificado o la comunicación de la entidad de crédito concediendo el préstamo y sus características, y el correspondiente certificado de minusvalía.

Lógicamente, el proyecto ha de suponer la creación de empleo estable para discapacitados.

En el plazo que se determine en la resolución a través de la cual se otorgue la concesión deberá acreditarse la realización del proyecto de inversiones previsto, así como la creación y el mantenimiento de los puestos de trabajo por los que se concedió la subvención. Para ello resulta imprescindible la presentación de aquellas facturas, recibos, contratos y otros documentos que se indiquen en el momento de la concesión.

Las subvenciones concedidas para asistencia técnica deben prestarse por empresas o personas físicas especializadas que reúnan garantías de solvencia profesional, pudiendo efectuarse la petición de las ayudas para aquella a instancia de parte o de oficio si el estudio del expediente así lo demanda. La solicitud ha de ir acompañada de un presupuesto detallado y de un índice de su contenido, así como de la Memoria de la entidad o del curriculum vitae de las personas que realicen el estudio-asesoramiento.

La subvención parcial de intereses de los préstamos que se obtengan de entidades de crédito públicas o privadas demanda que dichos préstamos sean concedidos por entidades que tengan suscrito un convenio a tal objeto con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o con la Consejería de Trabajo de la respectiva Comunidad Autónoma. Estos préstamos han de acreditarse mediante certificación de la entidad prestamista en la que se especifique el nombre del destinatario así como la cuantía, el interés y el plazo de la amortización.

Especial trascendencia adquieren los *requisitos exigidos para solicitar aquellas ayudas destinadas al mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo*. Es el caso de la bonificación de cuotas a la Seguridad Social, para cuya solicitud debe acompañarse, por única vez, el contrato de trabajo, el parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores minusválidos con el correspondiente certificado de minusvalía, haciendo constar además el Código cuenta cotización de la empresa. Igual procedimiento se ha de seguir en las sucesivas contrataciones.

Para la subvención del coste salarial, es requisito imprescindible que el Centro Especial de Empleo haya abonado a sus trabajadores el salario correspondiente, lo que ha de acreditarse mediante la aportación de las nóminas debidamente firmadas¹⁹. La solicitud de la subvención para la adaptación de los puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas exige acreditar la oportuna memoria.

¹⁹ Así, deberá presentarse fotocopia de los documentos TC-1 y TC-2 del último mes ingresado; durante el primer mes, la documentación de la plantilla de minusválidos (alta en la Seguridad Social, contrato y certificado de minusvalía); y, en meses sucesivos, las nóminas así como la documentación de los nuevos trabajadores minusválidos que se hayan incorporado en ese mes.

Las subvenciones para la adaptación de los puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas demandan justificar su necesidad mediante la oportuna memoria, que incluirá el presupuesto y/o factura de la inversión a realizar.

Por lo que respecta a la subvención (por una sola vez) destinada a equilibrar y sanear financieramente los Centros Especiales de Empleo, estos deben acreditar, mediante la presentación de la documentación económica precisa, que además de disponer de la oportuna viabilidad técnica, económica y financiera, la situación financiera en la que se hallan en el momento de la solicitud pone en grave peligro su subsistencia y el mantenimiento de los puestos de trabajo²⁰. Sólo así podrá determinarse la necesidad y cuantía de la ayuda, así como su concreta finalidad y la garantía de su reestructuración y viabilidad, una vez concedida la subvención.

Finalmente, la concesión de la subvención destinada a equilibrar los presupuestos de los Centros Especiales de Empleo exige acreditar que dichos Centros carecen de ánimo de lucro, que han obtenido la declaración de utilidad pública e imprescindibilidad mediante acuerdo de Consejo de Ministros, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y que aquellos resultados adversos que se pretendan equilibrar no derivan de una gestión deficiente a juicio de la Administración.

En definitiva, los Centros Especiales de Empleo deben someterse a las actuaciones de comprobación en materia de empleo, trabajo y Seguridad Social que sean requeridas al efecto, así como al control financiero ejercido por los organismos que resulten competentes en relación con las diversas subvenciones y ayudas económicas. Igualmente han de tenerse presentes las actuaciones de comprobación previstas en la legislación del Tribunal de Cuentas y las que, en su caso, pueda llevar a cabo la Comisión o el Tribunal de Cuentas de la Unión Europea en aquellos supuestos en los que se produzca una cofinanciación por parte del Fondo Social Europeo.

Todas las solicitudes de concesión de estas ayudas *se han de remitir a la Dirección Provincial del Instituto Nacional de Empleo o al organismo equivalente de la Comunidad Autónoma de que se trate*, debiendo ir acompañadas de la documentación correspondiente en función del tipo de ayuda solicitada, y acreditándose la personalidad del beneficiario así como el poder suficiente del representante.

²⁰ Esta documentación económica incluye una memoria explicativa del desequilibrio económico y su origen, los antecedentes del Centro, un estudio económico-financiero de viabilidad, los balances de situación de los dos últimos ejercicios en aquellos centros que hayan realizado actividades en esos años, la cuenta de explotación de los dos últimos años en aquellos centros que hayan realizado actividades en dichos años y las cuentas de explotación provisionales para los dos años siguientes.

La concesión de las ayudas y subvenciones tiene lugar mediante resolución del Director provincial del Instituto Nacional de Empleo por delegación del Director general del Instituto Nacional de Empleo. La citada resolución ha de dictarse en el plazo de quince días desde la fecha de elevación de la propuesta de resolución, debiendo ser motivada. En todo caso, el plazo máximo para la resolución del procedimiento es de seis meses, transcurrido el cual sin haber recaído resolución expresa, podrá estimarse desestimada la concesión de la subvención o ayuda.

Dentro del plazo que se determine en la resolución concesoria, el Centro beneficiario deberá acreditar la realización del proyecto de inversiones previsto, así como la creación y mantenimiento de los puestos de trabajo en relación con los cuales se concedió la subvención. Asimismo ha de someterse a aquellas actuaciones de comprobación que desarrolle el Instituto Nacional de Empleo a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como a los actos de control financiero que lleve a cabo la Intervención General de la Administración del Estado²¹.

V. Perspectivas actuales de los Centros Especiales de Empleo

Con carácter general, la formación y el empleo son los ámbitos en los que se ha desarrollado con una mayor intensidad el movimiento asociativo de personas con discapacidad durante los últimos años. Atendiendo a la realidad social y a la situación objetiva de las personas con discapacidad, este movimiento social ha intensificado su actuación en aquellos ámbitos que plantean un mayor número de factores de exclusión para las personas con discapacidad así como un menor grado de desarrollo personal y social.

Sin lugar a dudas, *la situación laboral de las personas con discapacidad en España se halla lejos de ser satisfactoria*. En efecto, es un hecho cierto y obvio que los discapacitados acceden en mucha menor medida que la población no discapacitada al empleo, existiendo menores tasas de actividad. Por otra parte, como es bien sabido, la cualificación y los niveles retributivos de quienes consiguen acceder a un puesto de trabajo resultan ser muy inferiores a la media de los trabajadores sin discapacidad.

Ahora bien, *la integración en el mercado ordinario del mayor número posible de personas con discapacidad constituye un objetivo posible*. Desde nuestro punto de vista, dicha integración requiere necesariamente una voluntad

²¹ Ello se ha de entender sin perjuicio de las actuaciones previstas en la legislación del Tribunal de Cuentas y de las que pueda efectuar la Comisión y el Tribunal de Cuentas de la Unión Europea, en aquellos supuestos de cofinanciación por el Fondo Social Europeo.

decidida y una acción enérgica por parte de los poderes públicos, así como de los agentes sociales y de la propia sociedad en general, incluidos los propios discapacitados, que deben convertirse en agentes de su propia integración. Se debe prestar apoyo a aquellas iniciativas que tengan viabilidad empresarial, pero sin olvidar la función social que cumplen.

Debe pues adoptarse un conjunto sistemático y coherente de medidas activas que promuevan el acercamiento de este grupo de población al mercado de trabajo. Estas medidas deben contribuir al fomento de la formación y el empleo, permitiendo así afrontar la situación laboral por la que atraviesan las personas con discapacidad.

Por su parte, los poderes públicos han de promulgar y hacer cumplir aquellas Leyes y normas favorecedoras de la integración laboral de las personas con discapacidad. Así por ejemplo, estimamos necesaria la consideración de los discapacitados como grupo prioritario a los efectos de las acciones derivadas del Plan Nacional de Acción para el Empleo.

Ello implica, entre otras medidas, *promover la creación en los servicios públicos de empleo de acciones de especialización en intermediación laboral con destino a los trabajadores con discapacidad.* Debe fomentarse igualmente la realización de contratos-programa en materia de formación con aquellas entidades especializadas del sector de la discapacidad.

Con carácter general, dentro de los programas de apoyo a la creación de empresas suelen contemplarse diversas ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en Centros Especiales de Empleo. Es conveniente por tanto el establecimiento de un **régimen de incentivos y bonificaciones orientadas a la contratación de personas con minusvalía.** En esta misma línea, deben incrementarse significativamente las partidas presupuestarias dedicadas a la promoción de la integración laboral de las personas con discapacidad, con incrementos que contribuyan a dinamizar y otorgar una mayor efectividad a las políticas públicas de empleo dirigidas a estas personas.

Una redefinición del actual modelo de Centro Especial de Empleo así como de la relación laboral especial de los trabajadores con minusvalía que prestan en el mismo sus servicios contribuiría en buena medida a permitir una mejor adaptación al mercado de los discapacitados, pudiendo modularse aquellas subvenciones económicas percibidas a la creación de puestos de trabajo en función de la composición de la plantilla²².

²² Como es sabido, en España, es el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI) la plataforma a través de la cual se articula la representación, defensa y acción de los sujetos con discapacidad. En el ámbito de la integración laboral, la actuación de CERMI se articula en torno al denominado Plan de Empleo para personas con discapacidad, que contiene un conjunto de medidas de fomento de la formación y el empleo

Dentro del **ámbito de la contratación y de la inserción laboral**, podría resultar conveniente flexibilizar los requisitos legalmente exigibles a los trabajadores con discapacidad en los contratos formativos y en prácticas, así como aplicar a los trabajadores con discapacidad aquellas medidas de fomento del empleo temporal.

La inclusión de las personas con discapacidad entre los grupos preferentes para los que puede concertarse la modalidad de contrato de trabajo indefinido permitiría extender a aquéllas las bonificaciones sociales y las ventajas fiscales de esta modalidad contractual. Sin lugar a dudas, esta medida favorecería el acceso de las personas con discapacidad al ámbito socio-laboral.

La influencia del sistema de la Seguridad Social sobre el desarrollo del empleo de las personas con graves discapacidades o retraso mental debe ser objeto de análisis a la luz de cuestiones tales como el efecto negativo que sobre el empleo producen aquellas disposiciones que impiden el acceso a las prestaciones de incapacidad de personas con discapacidad anterior al ingreso al trabajo, o las normas relativas a período de cotización mínimo o a la edad obligatoria para el acceso a la pensión de jubilación.

Consideramos **necesario afrontar la exigencia real de cumplimiento de la cuota de reserva de empleo de trabajadores con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores**, pudiendo ofrecer y facilitar a estas empresas la posibilidad efectiva de acogerse a las medidas alternativas a dicha obligación²³.

Como es sabido, son varias las medidas alternativas que las empresas pueden aplicar en orden al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo en favor de los discapacitados. En primer lugar, la realización de un

orientadas a mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad. Este Plan fue aprobado por el Consejo de Ministros en octubre de 1997, siendo acompañado su desarrollo y formación por un considerable incremento de las partidas presupuestarias destinadas a la promoción de la integración laboral de los discapacitados de hasta un 30 y un 40% anual. Pues bien, uno de los principales logros de dicho Plan fue el de la fijación en un 50% del salario mínimo interprofesional, sin posibilidad de reducción, de la subvención para el mantenimiento de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo. El II Plan de Empleo, correspondiente al período 2002-2004, fue firmado el 3 de diciembre de 2002.

²³ Fue el Acuerdo del Consejo de Ministros de 3 de octubre de 1997 por el que se aprobó el primer Plan de Empleo en favor de las personas discapacitadas el que contemplaba, entre sus compromisos, la necesidad de establecer medidas que pudiesen potenciar la aplicación de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más empleados. Por su parte, el Plan Nacional de Acción para el Empleo de 1999 preveía el establecimiento de alternativas al cumplimiento de la señalada cuota de reserva en favor de los trabajadores minusválidos con el objetivo de alcanzar un satisfactorio grado de inserción laboral de este colectivo.

contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o con un trabajador autónomo discapacitado para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.

En segundo término, la realización de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o con un trabajador autónomo discapacitado para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

Finalmente, hemos de referirnos a la realización de donaciones y de acciones de patrocinio de carácter monetario para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social consista en la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de los minusválidos.

Lógicamente, la adopción de estas medidas exigiría preparar a los Centros Especiales de Empleo para atender la demanda de bienes o servicios que podría originarse a raíz de la aplicación de las citadas medidas. En efecto, aquéllos deben ofrecer servicios y productos a las empresas que opten por las medidas alternativas a la obligación de mantener una cuota de reserva del 2% del empleo²⁴.

En todo caso, debe tenerse presente que aquellos Centros Especiales de Empleo que realicen los citados contratos civiles y mercantiles han de destinar los recursos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones relativas a la prestación de servicios de ajuste personal o social que requieran sus trabajadores minusválidos y al desarrollo de las acciones que promuevan su tránsito hacia el mercado de trabajo no protegido. Por su parte, las fundaciones o asociaciones de utilidad pública deberán destinar las donaciones o acciones de patrocinio al desarrollo de las actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad²⁵.

²⁴ El importe anual de estos contratos mercantiles o civiles con Centros Especiales de Empleo ha de ser, al menos, 3 veces el salario mínimo interprofesional anual por cada trabajador minusválido dejado de contratar por debajo de la cuota del 2 por 100. En cambio, el importe de las donaciones y acciones de patrocinio de carácter monetario para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad debe ser, al menos, 1,5 veces el salario mínimo interprofesional anual por cada trabajador minusválido dejado de contratar por debajo de la cuota del 2 por 100.

²⁵ Recuérdese que, a efectos del cómputo del 2 por 100 de trabajadores minusválidos en empresas de 50 o más trabajadores, el período de referencia para dicho cálculo son los doce meses inmediatamente anteriores, durante los cuales se obtiene el promedio de trabajadores empleados, incluidos los contratados a tiempo parcial, en la totalidad de centros de trabajo de la empresa. Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un

Por otra parte, debe actualizarse el sistema vigente de apoyos al autoempleo de trabajadores minusválidos. Una medida beneficiosa en este sentido podría ser la de proceder a la capitalización de las prestaciones de desempleo. Como es sabido, esta medida ha dado resultado en el ámbito de las cooperativas y de las sociedades laborales, donde las mismas están exentas de IRPF, de acuerdo con lo dispuesto por el art. 7. n) del RDLeg. 3/2004, de 5 de marzo.

Un factor importante para la consecución del adecuado nivel de empleabilidad de estos sujetos es el *nivel formativo*. Téngase presente que parte del desequilibrio existente en materia de empleo es consecuencia de la existencia de una considerable desigualdad en el ámbito educacional.

Las personas con discapacidad y las organizaciones en que éstas se encuadran han de prestar en consecuencia una atención preferente a su propia formación, que debe venir facilitada en todo caso por los poderes públicos. En este sentido se encuadran medidas como la adaptación de los cursos de formación profesional ocupacional a las necesidades y singularidades de aquellos trabajadores con discapacidad.

Los empleadores han de tomar plena conciencia de las potencialidades laborales de estos sujetos, concediendo una oportunidad en términos de empleo a las personas con discapacidad. Sólo así podrá lograrse su integración laboral. Debe evitarse por tanto toda actitud negativa por parte de estos empleadores que contribuya a debilitar las capacidades potenciales de la persona con discapacidad.

Y para aquellos sujetos que presenten un grado limitado de capacidad laboral, estimamos necesario que los poderes públicos garanticen la protección social o las fórmulas sociolaborales idóneas a las circunstancias de estos sujetos.

Finalmente, la desigualdad de trato y los actos de discriminación que puedan llegar a sufrir las personas con discapacidad en su proceso de integración en el mercado laboral deben ser objeto de regulación y de sanción por la Ley, en la medida en que constituyan una vulneración de los derechos reconocidos a estas personas.

año se computan como trabajadores fijos de plantilla. En cambio, los contratados por término de hasta un año se computan según el número de días trabajados en el período de referencia. Y cada doscientos días trabajados o fracción se computan como un trabajador más, contabilizándose tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, los días festivos y las vacaciones anuales. Finalmente, si el cociente resultante de dividir por doscientos el número de días trabajados en el citado período de referencia es superior al número de trabajadores computados, se tiene en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores.