

**“ENCLAVES LABORALES” Y PERSONAS CON
DISCAPACIDAD**

(Real Decreto 290/2004, de 20 de Febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad).

Abdón Pedrajas Moreno
Catedrático de Derecho y de la Seguridad Social

Tomás Sala Franco
Catedrático de Derecho y de la Seguridad Social

Madrid, Febrero 2004

SUMARIO

- 1.- Los objetivos del RD.-**
 - 2.- La normativa aplicable a los enclaves laborales.-**
 - 3.- Los requisitos para la realización de enclaves laborales.-**
 - 4.- La incorporación del trabajador discapacitado a la empresa colaboradora.-**
 - 5.- Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de trabajadores discapacitados con especiales dificultades de acceso al mercado ordinario de trabajo.-**
 - 6.- Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de otros trabajadores discapacitados del enclave laboral.-**
 - 7.- La opción por la aplicación de los enclaves laborales como medida alternativa para las empresas en orden a cumplir con la obligación de reserva de puestos de trabajo para trabajadores minusválidos de la Ley 13/1982.-**
 - 8.- Entrada en vigor del RD.-**
- ANEXO: Real Decreto 290/2004, de 20 de Febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.**

1.- Los objetivos del RD.- La finalidad del presente RD es la de integrar en el mercado de trabajo ordinario a los trabajadores con discapacidades y, por ello, con dificultades de acceso al mismo, proporcionándoles un “*medio de transición*” para pasar del empleo protegido en los centros especiales de empleo al empleo ordinario en las empresas.

El procedimiento que se utiliza es el de la firma de los denominados “*enclaves laborales*”, entendiéndose por tales a las contrataciones de obras o servicios de un centro especial de empleo por parte de una empresa ordinaria, denominada “*empresa colaboradora*”, para cuya realización se desplaza a un grupo de trabajadores discapacitados del centro especial de empleo al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

Esta subcontratación viene acompañada de ciertas cautelas y garantías por razón del colectivo de trabajadores minusválidos al que se dirige y que refuerzan el régimen jurídico de la subcontratación.

Por otra parte, estos enclaves laborales pueden contribuir a potenciar la actividad de los centros especiales de empleo para trabajadores minusválidos.

Finalmente, desde la perspectiva de la empresa colaboradora, estos enclaves laborales permiten a la empresa conocer mejor las capacidades y aptitudes reales de los trabajadores discapacitados, como paso previo a su eventual incorporación a la plantilla de la empresa. Además, estos enclaves pueden contribuir a facilitar el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva legal del dos por cien de trabajadores

con discapacidad establecida en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. Y ello de dos maneras: de una parte, al facilitar la incorporación a la plantilla de la empresa ordinaria; de otra parte, al configurarse como una nueva medida alternativa, si se dan las condiciones excepcionales reguladas en la Ley 13/1982 y en sus disposiciones de desarrollo.

2.- La normativa aplicable a los enclaves laborales.- Los enclaves laborales vienen regulados por el presente RD, siéndoles de aplicación el art. 42 del ET y los arts. 104.1 y 127.1 de la LGSS (art. 1.2).

3.- Los requisitos para la realización de enclaves laborales.- Los requisitos para la realización de enclaves laborales son los siguientes:

1º) Del lado de los centros especiales de empleo, éstos deberán estar inscritos en el registro correspondiente y haber desarrollado su actividad al menos seis meses antes de la celebración del contrato con la empresa colaboradora, no pudiendo tener como actividad exclusiva la derivada de uno o más enclaves y debiendo mantener una actividad propia como tal centro especial de empleo (art. 3).

2º) Del lado de las empresas colaboradoras, podrán ser parte del contrato o enclave cualquier empresa del mercado ordinario de trabajo (art. 4).

3º) El contrato o enclave deberá formalizarse por escrito, de acuerdo con un contenido mínimo que establece el propio RD (art. 5.1).

4º) La duración mínima del contrato o enclave laboral será de tres meses y la duración máxima de tres años, pudiendo prorrogarse por periodos no inferiores a tres meses hasta llegar a la duración máxima (art. 5.2).

5º) Transcurridos los tres años, el enclave sólo podrá prorrogarse cuando el centro especial de empleo acreditara que la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario hubiera contratado con carácter indefinido a un número determinado de trabajadores discapacitados del enclave en cuestión. Esta prórroga del enclave tendrá igualmente una duración mínima de tres meses y una duración máxima de tres años, con posibles prórrogas por tres meses como mínimo hasta alcanzar los tres años de duración máxima de la prórroga (art. 5.2).

6º) El enclave deberá estar formado al menos por cinco trabajadores discapacitados si la plantilla de la empresa colaboradora es de 50 o más trabajadores o al menos por tres si la empresa tuviera una plantilla inferior, no incluyéndose en el cómputo de los trabajadores discapacitados a los “*encargados*” del enclave, salvo que también fuesen discapacitados (art. 5.3).

7º) Será nula toda cláusula del contrato que prohíba a la empresa colaboradora la contratación del trabajador discapacitado que preste sus servicios en el enclave o los haya prestado con anterioridad (art. 5.4).

8º) Por lo que se refiere a los trabajadores discapacitados destinados al enclave laboral, éstos deberán pertenecer al centro especial de empleo que hubiera firmado el contrato con la empresa colaboradora, siendo seleccionados por éste (art. 6):

- a) Un 60 por 100 de ellos deberán ser trabajadores discapacitados “con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo”: Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido de al menos el 33 por 100; los discapacitados físicos o sensoriales con un grado de minusvalía de al menos el 65 por 100; y las mujeres discapacitadas con un grado de minusvalía de al menos el 33 por 100 (que podrán alcanzar hasta el 50 por 100 del 60 por 100).
- b) Los demás trabajadores del enclave deberán ser trabajadores discapacitados con un grado de minusvalía de al menos un 33 por 100.
- c) Un 75 por 100 de los trabajadores del enclave, como mínimo, deberán tener una antigüedad mínima de tres meses en el centro especial de empleo.

9º) La empresa colaboradora o, en su defecto, el centro especial de empleo deberán remitir al Servicio Público de Empleo el contrato así como sus prórrogas (art. 7).

10º) Los trabajadores discapacitados que trabajen en el enclave laboral en la empresa colaboradora mantendrán, a todos los efectos, su relación laboral especial con el centro especial de empleo, respondiendo ambas de las obligaciones laborales y de Seguridad Social de acuerdo con lo previsto en el art. 42 del ET y en los arts. 104.1 y 127.1 de la LGSS (art. 8.1).

11º) La dirección y organización del trabajo del enclave corresponde al centro especial de empleo que contará en el mismo con “encargados” responsables (art. 8.2).

12º) La facultad disciplinaria corresponde igualmente al centro especial de empleo (art. 8.3).

13º) Una vez constituido un enclave, el centro especial de empleo sólo podrá sustituir a los trabajadores discapacitados del mismo por causa justificada (art. 8.4).

14º) Una vez finalizado el contrato entre la empresa colaboradora y el centro especial de empleo, los trabajadores discapacitados seguirán manteniendo con este último su relación laboral especial, salvo que hubieran sido contratados para trabajar en el enclave bajo la modalidad de contrato temporal de obra o servicio determinado (art. 8.5).

15º) La empresa colaboradora y el centro especial de empleo deberán cooperar en la aplicación de la normativa preventiva en relación con los trabajadores discapacitados que formen el enclave, de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 24 y 25 de la LPRL y en el RD 171/2004, de 30 de enero, no pudiéndose constituir un enclave laboral para realizar actividades y trabajos considerados como peligrosos por el Anexo I del RD 39/1995, de 8 de noviembre, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (art. 9).

16º) A los trabajadores discapacitados empleados en los enclaves laborales les será de aplicación lo dispuesto en el Capítulo IV del RD 1368/1985, de 17 de julio, que regula la relación laboral especial de los minusválidos en los centros especiales de empleo (art. 10.1).

4.- La incorporación del trabajador discapacitado a la empresa colaboradora.- La empresa colaboradora podrá contratar al trabajador discapacitado del enclave laboral *“en cualquier momento”* por tiempo indefinido o determinado, pasando a la situación de *“excedencia voluntaria”* en el centro especial de empleo y sin que se le pueda contratar con periodo de prueba, salvo que vaya a realizar funciones completamente distintas de las que realizaba en el enclave (art.11).

5.- Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de trabajadores discapacitados con especiales dificultades de acceso al mercado ordinario de trabajo.- El RD establece tres tipos de incentivos para el caso de que se contrate a los trabajadores sin solución de continuidad y transcurrido al menos tres meses desde el inicio del enclave laboral o desde la incorporación del trabajador si ésta fuera posterior al inicio del enclave (art. 12):

- a) Una subvención de 7.814 euros por cada contrato de trabajo a jornada completa, con reducción proporcional de la subvención si el contrato es a tiempo parcial.
- b) Una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de riesgos profesionales y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la vigencia del contrato.
- c) Una subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de las barreras u obstáculos.

El RD regula con detalle el procedimiento para la solicitud des estas ayudas (art. 12. 3 y 4).

6.- Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de otros trabajadores discapacitados del enclave laboral.- En estos casos la empresa colaboradora tendrá derecho a los incentivos previstos en el RD 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por RD 170/2004, de 30 de enero (art. 14.1).

7.- La opción por la aplicación de los enclaves laborales como medida alternativa para las empresas en orden a cumplir con la obligación de reserva de puestos de trabajo para trabajadores minusválidos de la Ley 13/1982.- Esta posibilidad viene prevista en la Disposición Adicional Segunda del RD, exigiéndose en tal caso que el importe del contrato entre el centro especial de empleo y la empresa colaboradora sea, como mínimo, el previsto en el art. 2.2 del RD 27/2000, de 14 de enero.

8.- Entrada en vigor del RD.- Este RD entró en vigor el 22 de febrero de 2004.

ANEXO

(Real Decreto 290/2004, de 20 de Febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad).