



## FUNDAMENTACION EN BASE A LA NORMATIVA QUE REGULA LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO, DE LA NECESIDAD DE ESTABLECER LOS AJUSTES PERSONALES Y SOCIALES EN LOS MISMOS.

La LISMI, Ley 13/1982 de 07 de abril de integración social de los minusválidos, define a los Centros Especiales de Empleo (en adelante CEE), como aquellos que procuran a los trabajadores con certificado de discapacidad contratados a su servicio, un trabajo productivo, lo mas similar posible a una empresa ordinaria, con una doble finalidad de: asegurarles un empleo remunerado como medio de integración al régimen de trabajo normal, y prestarles adecuados servicios de Ajuste Personal y Social ( art. 42.2).

La primera finalidad no se agota con la contratación del trabajador con certificado de discapacidad, sino que requiere de su adecuada formación e integración en el marco tutelado del CEE, aunque en un entorno y organización lo mas semejante posible a la empresa ordinaria, que facilite y procure su posterior incorporación a la misma, ya que éste, es el objetivo primordial de los CEE, la incorporación desde el empleo protegido y tras una fase de transición, al empleo ordinario.

Durante esta fase de transición, es decir mientras el trabajador presta sus servicios en el CEE, es necesario cuando no obligatorio, implantar un **programa individualizado de Ajuste Personal y Social** que facilite, tutele y garantice la adecuación de su actividad laboral en el CEE atendiendo a la naturaleza y grado de discapacidad, ya que no se puede olvidar, que debido a la misma, no puede provisional o definitivamente ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales (art. 41.1 LISMI).

La definición legal de los servicios de Ajuste Personal y Social de los CEE se introdujo en el art. 42,2 de la LISMI mediante la Ley 66/1997 de 30 de diciembre de Medida Fiscales, Administrativas y de Orden Social. “Se entenderán por servicios de Ajuste Personal y Social, los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que procuren al trabajador con certificado de discapacidad de los CEE una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación de su relación social”.

La necesidad de modernizar los servicios de Ajuste Personal y Social aparecen en el Acuerdo firmado el 03 de diciembre de 2002 entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Comité Español de representante de Personas con Discapacidad (CERMI ), ya que el Gobierno fue consciente de que al objeto de proseguir el esfuerzo solidario en pro de la plena integración de las personas con certificado de discapacidad, pasaba por apoyar el papel de los Servicios de Ajuste Personal y Social en los CEE, contribuyendo a financiar costes laborales y de seguridad social de los trabajadores que están en los mismos, para hacer un trabajo de intervención y orientación al objeto de superar las dificultades que aparecen en su incorporación y permanencia en un puesto de trabajo.

A su vez, el art. 1 del Real Decreto 2273/1985 del 04 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento de los CEE definidos en el art. 42 de la Ley 136/1982 de 07 de abril, establece: “como finalidad de los CEE asegurar un empleo remunerado y **la prestación de Servicios de Ajuste Personal y Social que requieran sus trabajadores** con certificado de discapacidad, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de discapacitados al régimen de trabajo normal”.



En este mismo Real Decreto 2273/1985 en su art. 6,4 establece la previsión de tener en plantilla al personal Técnico y de Apoyo, en posesión de las titulaciones profesionales adecuadas, que la actividad del CEE precise.

Así mismo, el artículo 41 de la LISMI establece que : “Los minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías **no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales**, 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.”

Por lo expuesto y dicho de otro modo, **lo que da sentido a la existencia del trabajo tutelado en el CEE regulado en el Real Decreto 1368/1985 es precisamente la relación directa entre el grado discapacidad y la disminución de la capacidad de trabajo.** Y sobre esta base es donde cobra sentido que el CEE facilite al trabajador con certificado de discapacidad los servicios de Ajuste Personal y Social que precise y que le procure una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación en su relación social, recibiendo por este carácter los CEE importante ayudas dirigidas no solo a la creación de puestos de trabajo sino también a su mantenimiento durante la vigencia del contrato (Orden 16 de octubre de 1988, modificadas por la leyes 43/2006 de 31 de diciembre y 27/2009 de 30 de diciembre, Orden TAS 816/2005 de 21 de marzo y Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de la Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social).

En definitiva, de las normas mencionadas parece claro que **los CEE deben emplear a trabajadores con discapacidad que no se encuentran en condiciones de prestar servicios en el mercado laboral ordinario, con la finalidad de proporcionarles, a través de los servicios de ajuste y de un empleo remunerado, las herramientas y condiciones necesarias para lograr su inserción en el mismo.**

La controversia surge quizá, con respecto a los trabajadores con discapacidad que ejercen una actividad laboral en los CEE pero, o bien no requieren servicios de ajuste o bien se niegan a recibirlos.

En relación a los primeros -trabajadores que no requieren servicios de ajuste- , se debe tener en consideración que la LISMI ha sido derogada por el *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*. El Real Decreto incorpora a su contenido la mayor parte de la Ley de 1982, sin embargo no hace lo mismo con el antiguo artículo 41, que disponía lo siguiente: *Los minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías **no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales**, deberán ser empleados en Centros Especiales de Empleo*. De esta forma, parece necesario determinar si los trabajadores que están en condiciones de trabajar en el mercado ordinario, y por tanto no requieren servicios de ajuste, pueden ahora acceder a

un empleo en un CEE. Si bien el ordenamiento ya no es tan tajante en este aspecto, no parece que sea la intención del nuevo texto refundido modificar el circuito de inserción de las personas con discapacidad (Centros Ocupacionales – CEE – Empresa Ordinaria) dibujado por la antigua norma, como demuestra el hecho de que continúe en vigor el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, que regula la relación laboral de carácter especial de los trabajadores con discapacidad en CEE y que fundamenta esa relación especial en la imposibilidad de estos trabajadores de desempeñar una actividad laboral en condiciones habituales. De esta forma parece razonable entender que el papel que desempeñan los CEE en el tránsito de los trabajadores con discapacidad hacia el mercado ordinario de trabajo sigue siendo el mismo, y por tanto deben emplear a trabajadores que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de su discapacidad no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales. No tendría ningún sentido que trabajadores con discapacidad, pero en condiciones de prestar servicios en el mercado ordinario de trabajo, fueran empleados en Centros Especiales de Empleo.

En cuanto a los trabajadores que, necesítándolo, se nieguen a recibir servicios de apoyo, recoge el *Real Decreto Legislativo 1/2013* la obligación de los CEE de prestar los **servicios de ajuste personal y social que requieran** las personas trabajadoras con discapacidad. La cuestión estriba en este caso en determinar las consecuencias jurídicas del incumplimiento de esta obligación cuando ello es atribuible únicamente a la voluntad del trabajador con discapacidad. Partiendo de supuestos análogos, donde el ordenamiento jurídico condiciona la obtención de los beneficios de programas dirigidos a fomentar la inserción laboral, a la realización íntegra de las condiciones esenciales del mismo, como por ejemplo las escuelas taller, donde la formación es obligatoria, no pudiendo el beneficiario limitarse a participar en las prácticas laborales, parece más claro que la aceptación de estos servicios debe ser un requisito sine qua non para la pertenencia al CEE.