



Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León
Ilmo. Sr. Director General de Relaciones Institucionales
C/ Santiago Alba, 1
47008 - VALLADOLID

Expediente: 2646/2020

Asunto: Funcionamiento de Centro Especial de Empleo / Resolución

Centro directivo: Consejería de Empleo e Industria

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. en relación con el expediente que se tramita en esta Institución con el número arriba indicado, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Las personas con discapacidad se enfrentan con mayores dificultades en su inserción laboral que el resto de la población, lo que provoca, a su vez, que las tasas de pobreza y de exclusión social en este colectivo estén por encima de la media.

Por ello, el fomento del empleo de esta población constituye un objetivo ineludible como mecanismo de integración y desarrollo de su dignidad personal y social, como así se refleja en las normas internacionales ratificadas por España y en nuestro propio ordenamiento jurídico.

En la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006, y ratificada por España¹, los Estados parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, y el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en unos entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad (art. 27).

A tal fin, se comprometen a adoptar las medidas pertinentes. Entre ellas, promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias así como promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que

¹ Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, BOE núm. 96, 21 de abril de 2008.



pueden incluir programas de acción formativa e incentivos y velar para que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, promover la adquisición de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto y fomentar programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al empleo².

También nuestra Constitución señala que los poderes públicos realizarán una política de integración social de los ciudadanos con discapacidad para el disfrute de los derechos que el Título I de la misma otorga, entre los que se encuentran los derechos laborales del art. 35.1.

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

Pese a ello, la realidad ha venido demostrando que la inserción laboral de las personas con discapacidad en empresas ordinarias y con una relación contractual normal o como trabajadores autónomos ha sido limitada³. Así se destacó en el Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprobó la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, en la que se señalaba la persistencia de *“las barreras de acceso y participación en el mercado de trabajo para los colectivos con especiales dificultades, entre los que destaca la situación de las personas con discapacidad”*.

De ahí que la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020 estableciera diversas acciones para paliar estos obstáculos, impulsando el desarrollo de la empleabilidad de un número creciente de personas con discapacidad.

Pero aun así, y pese a los avances logrados en estos años y los incentivos diseñados para promover el acceso de este sector poblacional al mercado de trabajo y su estabilidad en el empleo, siguen existiendo importantes barreras que impiden la plena integración laboral de la sociedad con discapacidad.

² RUBIO DE MEDINA, M.D., *“Las referencias al empleo en la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su repercusión en la normativa laboral española”*, Revista internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo.

³ GRIMALDOS GARCÍA, M. ISABEL (Universidad de Murcia), *“Los centros especiales de empleo. Aproximación a su régimen jurídico”*.



Los datos disponibles en este momento muestran con claridad las dificultades del proceso de inclusión laboral de este colectivo. Hemos elegido para reflejar esta realidad los resultados de los últimos estudios realizados por el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de trabajo en España (ODISMET)⁴, por nutrirse de las principales fuentes de información sobre discapacidad existentes⁵, procurando una actualización permanente de las mismas, que se complementa con estudios e investigaciones diversas, dotando a sus datos de una elevada fiabilidad y riqueza, que les constituye como una herramienta única en su ámbito. Así mismo, se ha utilizado la Información estadística de Castilla y León (16 de diciembre de 2020) sobre el Empleo de las personas con discapacidad - año 2019.

1. Población en edad activa con discapacidad oficialmente reconocida⁶.

· El número de personas con discapacidad con edades comprendidas entre los 16 y 64 años (esto es, en edad activa) en España es de 1.876.900, lo que representa un 6,2% de la población en dicha franja de edad.

Población en edad activa con discapacidad oficialmente reconocida. 2019

	2.019
Número de personas con discapacidad reconocida	1.876.900
% sobre la población de 16 a 64 años (Tasa de prevalencia)	6,2

· Desde el punto de vista territorial, cuatro comunidades acumulan el 56,2% de las personas con discapacidad: Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana y Comunidad de Madrid.

· En el año 2019, en **Castilla y León** el número de personas en edad de trabajar (entre 16 y 64 años) con discapacidad es de 95.800 personas, el 6,5% de la población

⁴ ODISMET nace en 2014, alineado con el interés y objetivos de la Fundación ONCE. Se conforma como un instrumento de información actualizado y fiable, que permite orientar y guiar proyectos y actuaciones conducentes a fomentar la integración de las personas con discapacidad en distintos ámbitos y contextos. Se define como plataforma informativa de referencia sobre el colectivo y su vinculación con el empleo, aglutinando distintas fuentes expertas y procurando el análisis y la relación entre las mismas.

⁵ Fuentes utilizadas: a) La serie “El empleo de las personas con discapacidad” del Instituto Nacional de Estadística, que utiliza la información derivada de la integración de datos estadísticos de la Encuesta de Población Activa (EPA) con los administrativos registrados en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD). Incorpora además datos sobre medidas de fomento de empleo procedentes de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), información sobre percepción de prestaciones procedente del Registro de Prestaciones Sociales del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) y datos sobre dependencia del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD). b) El Informe Anual del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad, del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). c) Las Estadísticas de contrataciones recogidas por el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

⁶ Este indicador define volumen de la población en edad activa con discapacidad, es decir, con edades entre los 16 y los 64 años.



total en edad de trabajar de Castilla y León y el 5,1% respecto al total de personas con discapacidad en edad de trabajar en España.

Tabla 1. Prevalencia de la discapacidad entre las personas de 16 a 64 años. Año 2019						
	Número de personas (miles)		Porcentaje respecto al total		Porcentaje respecto a España	
	Castilla y León	España	Castilla y León	España	Castilla y León	España
Personas sin discapacidad	1.378,7	28.542,4	93,5%	93,8%	4,8%	100,0%
Personas con discapacidad	95,8	1.876,9	6,5%	6,2%	5,1%	100,0%
Total	1.474,4	30.419,3	100,0%	100,0%	4,8%	100,0%

2. Tasa de prevalencia de la discapacidad entre la población en edad activa⁷.

· La tasa de prevalencia de discapacidad entre la población en edad activa en España se sitúa en el 6,17 %, o dicho de otra forma, más del 6% del talento de nuestra fuerza de trabajo está representado por el colectivo de personas con discapacidad.

Tasa de prevalencia de la discapacidad entre la población en edad activa. 2019

	2.019
Personas de 16 a 64 años con discapacidad	1.876.900
Total personas de 16 a 64 años	30.419.300
Tasa	6,17

3. Tasa de actividad de la población con discapacidad⁸.

· La tasa de actividad de las personas con discapacidad en España en el año 2019 fue del 34%.

Tasa de actividad de la población con discapacidad. 2019

	2.019
Personas con discapacidad Activas (ocupadas y paradas)	638.600
Población con discapacidad de 16 a 64 años	1.876.900
Tasa de actividad (%)	34,0

· Dicha tasa dista significativamente de la de la población sin discapacidad, estableciéndose una diferencia de 43,7 puntos porcentuales. En definitiva, más del 82 % de las personas con incapacidad son inactivas, es decir, 1.238.000 personas con discapacidad están fuera del mercado laboral, conformándose un segmento que requiere de especial atención dado que constituyen un importante volumen poblacional.

· Desde el punto de vista territorial, las tasas de actividad más elevadas al margen

⁷ Este indicador recoge el porcentaje de personas en edad activa (es decir, con edades entre los 16 y los 64 años), que cuentan con una discapacidad oficialmente reconocida sobre el total de la población activa en dicha cohorte de edad.

⁸ Este indicador recoge la tasa de actividad de las personas con discapacidad. Esta tasa es el resultado de dividir la población económicamente activa (ocupados y parados) entre el total de la población activa (16 a 64 años) expresada en porcentajes.



de Ceuta y Melilla, las encontramos en Aragón y Castilla-La Mancha (40%). Por el contrario, Canarias y Galicia se encuentran muy por debajo de la media, incluso por debajo del 30% de actividad. Castilla y León se sitúa en un 36,5%. Solo por debajo se sitúan Cantabria, Asturias, Andalucía, Galicia y Canarias.

4. Población con discapacidad inactiva⁹.

· Las personas con discapacidad inactivas superan en 2019 el millón doscientas treinta mil personas y representan el 66% del total del colectivo en edad laboral (16-64 años). Se trata del volumen más significativo que se puede encontrar entre las personas con discapacidad, muy superior a las apenas 638.600 personas en situación activa (ocupadas y paradas) en el mercado laboral.

Población con discapacidad inactiva y porcentaje. 2019

	2.019
Personas con discapacidad inactiva	1.238.400
Población con discapacidad en edad laboral (16-64 años)	1.876.900
% población con discapacidad inactiva sobre el total	66,0

· Las diferencias con la población sin discapacidad son abrumadoras, a más de 43 puntos de distancia, dado que el porcentaje de inactivos entre las personas sin discapacidad es del 22,3%.



· La principal razón de inactividad es la incapacidad para trabajar, que representa el 61,2% del total de inactivos, los jubilados y las labores del hogar también acumulan un importante volumen de personas (el 23,9% y el 8,8% respectivamente). Hay que señalar que la principal causa de inactividad entre la población sin discapacidad es la ser estudiante (el 43,6%). Esta circunstancia entre las personas con discapacidad apenas representa el 3,5%.

· El porcentaje de inactivos sobre el total de personas con discapacidad más alto se encuentra en Canarias (74,2%) y Galicia (70,3%).

⁹ Este indicador recoge información sobre la población inactiva con discapacidad.



· En **Castilla y León**, de las 95.800 personas con discapacidad en edad de trabajar en 2019, 35.000 son activas (36,5%) y 60.800 son inactivas (63,5%)

Tabla 2. Personas de 16 a 64 años con o sin discapacidad en relación con la actividad. Año 2019				
	Número de personas (miles)		Porcentaje respecto al total	
	Castilla y León	España	Castilla y León	España
Personas sin discapacidad				
Activos	1.073,2	22.164,9	77,8%	75,0%
Inactivos	305,5	6.377,5	22,2%	25,0%
Total	1.378,7	28.542,4	100,0%	100,0%
Personas con discapacidad				
Activos	35,0	638,6	36,5%	34,0%
Inactivos	60,8	1.238,4	63,5%	66,0%
Total	95,8	1.876,9	100,0%	100,0%
Total				
Activos	1.108,2	22.803,5	75,2%	75,0%
Inactivos	366,2	7.615,8	24,8%	25,0%
Total	1.474,4	30.419,3	100,0%	100,0%

5. Tasa de empleo de la población con discapacidad¹⁰.

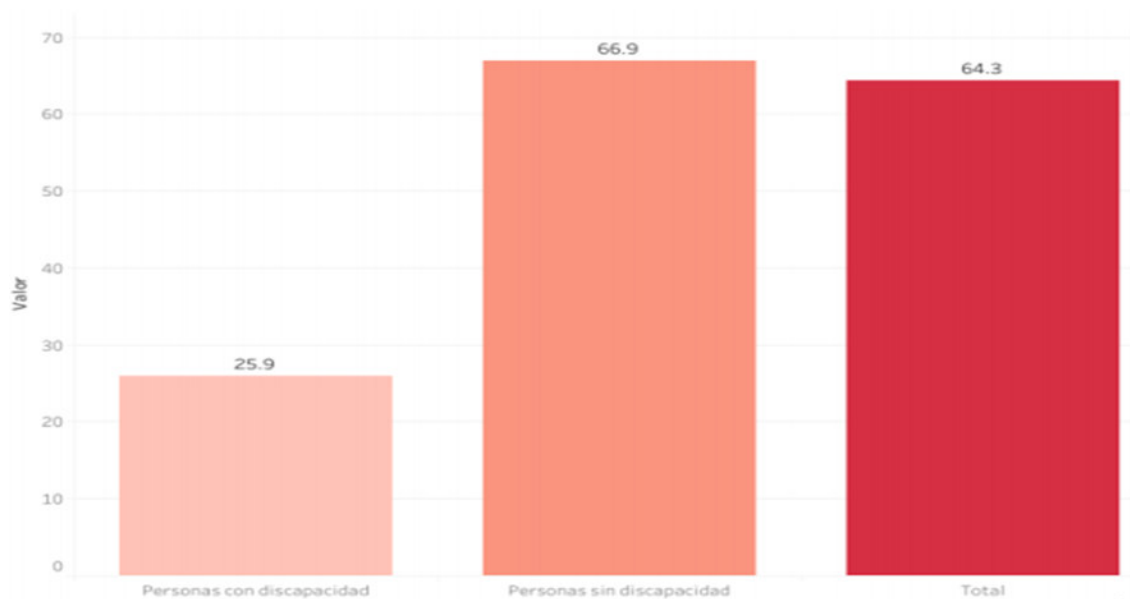
· En 2019, la tasa de empleo de las personas con discapacidad en España fue del 25,9%, lo que supone una importante diferencia respecto a la tasa de personas sin discapacidad, que para ese mismo año alcanzó el 66,9%.

Tasa de empleo de la población con discapacidad. 2019

	2.019
Personas con discapacidad ocupadas	485.900
Población con discapacidad en edad activa	1.876.900
Tasa de empleo (%)	25,9

· Esto es, los datos para las personas con discapacidad (25,9%) distan significativamente de los evidenciados para la población general, que se sitúa en el 66,9%, estableciéndose así una diferencia de más de 40 puntos porcentuales.

¹⁰ La tasa de empleo es el resultado de dividir la población ocupada entre el total de población en edad activa (de 16 a 64 años), expresada en porcentajes.



- Tan solo una de cada cuatro personas con discapacidad tiene empleo.
- Las personas con discapacidad más jóvenes tienen un escasísimo nivel de empleo, es de tan solo un 10%.
- La tasa de empleo también se reduce a medida que se incrementa el grado de discapacidad, con una diferencia de más de 31 puntos entre la tasa de las personas con grado de 33 a 44% y aquellas con grado de 75% o más.
- Por comunidad autónoma, con datos de 2018, las tasas de empleo más elevadas las encontramos en la Comunidad de Madrid (con un 32,3%), Baleares y Valencia (31,9%). En el lado opuesto encontramos Canarias y Andalucía con tan solo un 20,2%. Castilla y León cuenta con el 28,6%.
- Aunque desde 2014 se ha incrementado la tasa de empleo en más de tres puntos, esta mejoría no recorta la enorme brecha existente entre la personas con y sin discapacidad en materia de empleo, que ha crecido desde 2014 más de 8 puntos.

6. Tasa de paro de la población con discapacidad 2019¹¹.

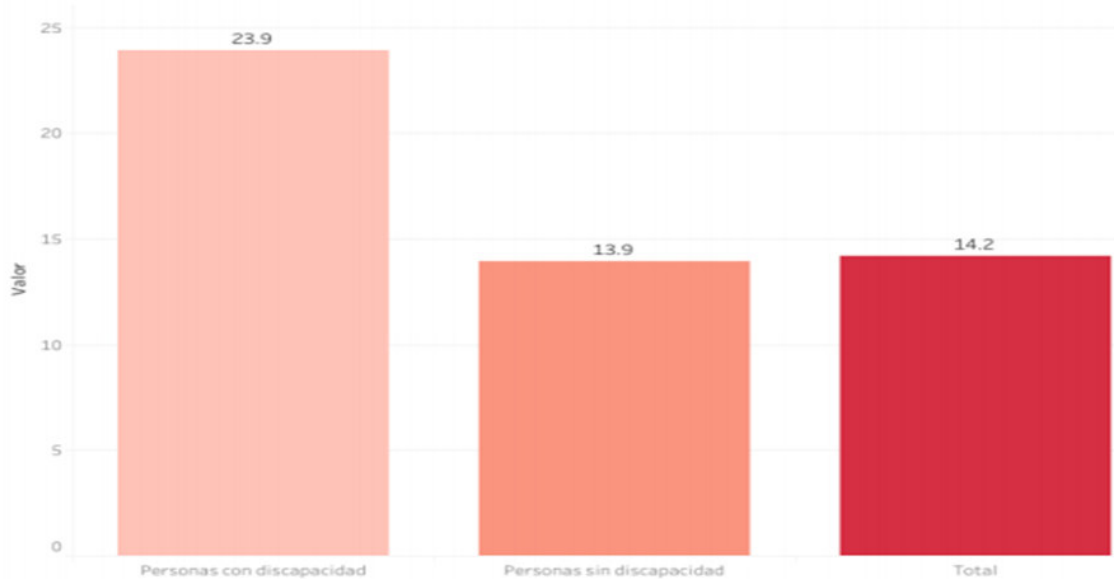
- En 2019, el 23,9% de la población activa con discapacidad se encontraba en situación de desempleo.

¹¹ La tasa de paro es el resultado de dividir la población desempleada entre el total de población activa, expresada en porcentajes.



	2.019
Personas con discapacidad en paro	152.600
Población activa (ocupados y parados)	638.500
Tasa de paro (%)	23,9

· El mismo dato para la población sin discapacidad se cifra en el 13,9%, estableciéndose así una diferencia entre ambos colectivos de 10 puntos porcentuales. Es decir, el desempleo afecta en mayor medida a las personas con discapacidad.



· Los jóvenes con discapacidad afrontan la tasa de paro más elevado, llegando al 56,4%. Es decir, más de la mitad de ellos se encuentran en situación de desempleo. La brecha respecto a los jóvenes sin discapacidad es de más de 24 puntos. A medida que aumenta la edad, la tasa (si bien siguen siendo elevadas) se reducen.

· Hay diferencias significativas a nivel de comunidades autónomas. Toda la franja norte del país muestra niveles de paro inferiores, sobre todo en Asturias y Aragón. La zona sur acumula los niveles más altos de paro entre las personas con discapacidad, siendo significativo el dato de Extremadura y Andalucía (38,7% y 33,4% respectivamente). En Castilla y León representa el 22,8%.

· La distancia o brecha entre los dos grupos analizados se incrementa a lo largo de los años, pasando de 8,4 puntos en 2014 a 10 en 2019.

7. Población con discapacidad parada demandante de empleo¹².

¹² Este indicador analiza a la población con discapacidad parada demandante de empleo, considerando para el registro las demandas computadas en los Servicios Públicos de Empleo que se encuentran en alta



· En 2019, el número de personas con discapacidad demandante en situación de desempleo era de 148.069 personas, lo que supone un incremento de 3,1% con respecto a 2018. Las personas con discapacidad en paro representan el 4,68% del total de parados en nuestro país, lo que significa que en la última década la representatividad del colectivo entre los parados no ha dejado de crecer, aumentando nuevamente en este ejercicio.

Personas con discapacidad registradas como paradas y relación sobre el total de demandantes de empleo. 2019

	2.019
<i>Personas con discapacidad demandantes de empleo en paro</i>	148.069
<i>Total personas demandantes de empleo en paro</i>	3.163.605
<i>Personas con discapacidad en paro sobre el total de personas demandantes de empleo (%)</i>	4,68
<i>Personas con discapacidad en paro sobre población activa de personas con discapacidad (%). Dato 2018*</i>	22,62

· Más del 58% de las personas con discapacidad en paro se encuentran por encima de los 45 años. Esta situación no se da con tanta intensidad entre la población general, donde el 52% de los parados superan los 45 años.

· Un aspecto preocupante es el peso específico de los parados de larga duración. Representan el 53,7% del total de desempleados con discapacidad, es más, aquellos que superan los 2 años en paro suman el 38,08%.

· En relación con la población activa de cada comunidad autónoma, la tasa de paro registrado solo está por debajo del 20% en 5 comunidades, destacando especialmente Aragón y Navarra, mientras que las tasas más altas están sobre todo en Canarias (44,9%), seguidas de Andalucía (27,5%) y Extremadura (25,4%): En Castilla y León representa el 21,3%.

· La evolución del número de parados no ha dejado de crecer desde el año 2007, salvo un pequeño receso en 2017, encadenando dos periodos de descenso aunque de poca intensidad, para experimentar un nuevo incremento en 2019.

Así pues, como se puede observar, las personas con discapacidad encuentran dificultades significativas para el acceso al mercado de trabajo, conduciendo a este colectivo a una discriminación en la incorporación al empleo que se evidencia en los principales indicadores laborales expuestos. Los gráficos¹³ que se exponen a continuación resumen la situación expuesta de este colectivo en el ámbito laboral:

el último día laborable del mes de referencia, excluyendo las situaciones que detalla la O.M. de 11 de marzo de 1985 (BOE 14-03-1985).

¹³ <https://www.odismet.es/banco-de-datos/integracion-laboral-y-tendencias-del-mercado-de-trabajo>

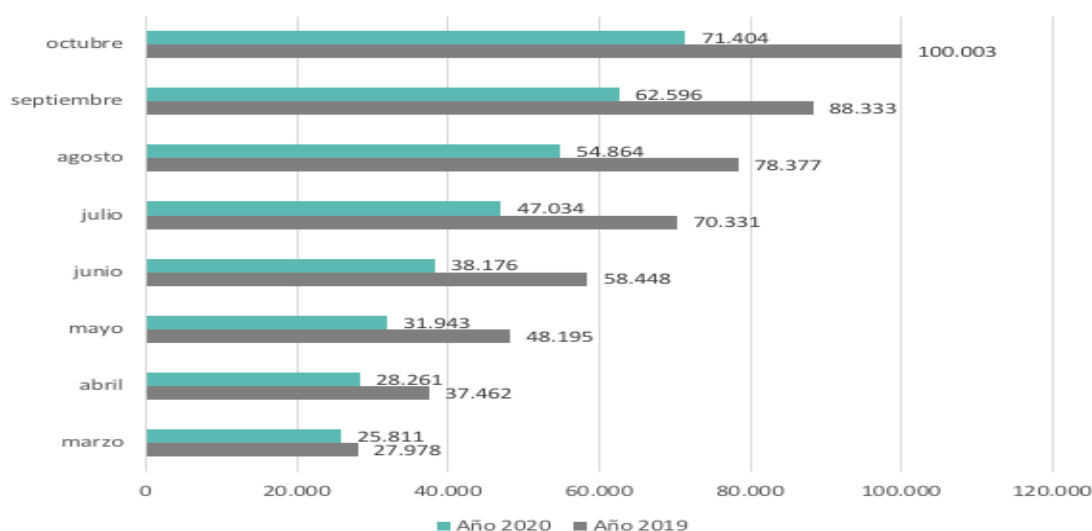


Pero incluso como grupo especialmente vulnerable, la crisis económica consecuencia de la crisis sanitaria de la Covid-19 ha afectado a la población discapacitada de forma incisiva, cerrando puertas, incrementando la pérdida de empleo y obstaculizando la reinserción laboral.

Desde la Fundación Adecco¹⁴ se afirma que *“La destrucción de puestos de trabajo y el descenso de las contrataciones están afectando a todos los profesionales; sin embargo, en el caso de las personas con discapacidad el riesgo de exclusión es doble, en la medida en que sus posibilidades de acceso al mercado laboral no solo se ven empañadas por la crisis, sino por prejuicios y estereotipos que los han acompañado históricamente y que lastran su contratación”*.

En marzo de 2020, tan solo fueron suficientes dos semanas de estado de alarma para disminuir el volumen de contratos en un 8%, porcentaje que escaló hasta el 35% en junio, para después descender paulatinamente hasta el 29% en octubre de 2020.

Impacto del coronavirus en la contratación de personas con discapacidad



¹⁴ Entidad sin ánimo de lucro constituida en 1999 fruto del compromiso y responsabilidad social asumidos por The Adecco Group en España. Su fin fundacional es la inclusión laboral de personas con discapacidad, +45 parados de larga duración, mujeres víctimas y aquellas personas que por diversas circunstancias se encuentran en situación de riesgo de exclusión social o especial vulnerabilidad.



El Informe “*Efectos y consecuencias de la crisis de la Covid-19 entre las personas con discapacidad*” elaborado por ODISMET, recoge que del 53% de las personas con discapacidad encuestadas en situación de desempleo, un 12% de la población con discapacidad lo ha perdido a raíz de la grave situación laboral generada por esta enfermedad. Se trata, así, de un colectivo claramente en riesgo, dado que su punto de partida, de por sí complejo, se ve agudizando por la pandemia y sus consecuencias.

Pero también el efecto de la crisis sanitaria producida por la COVID-19 ha sido muy intenso en el empleo protegido, lo que preocupa de forma especial en el caso de los Centros Especiales de Empleo, pues además de ser en el sistema jurídico español la principal manifestación de la empleabilidad en protección, constituyen un caso de éxito en la integración laboral de las personas con discapacidad, por el volumen de empleo que generan, la apuesta por el empleo de personas con especiales dificultades de empleabilidad y la estabilidad laboral que ofrecen incluso en un contexto de dificultades económicas.

Así, en el año 2019 el 23,58 % de los contratos que se formalizaron con personas con discapacidad, fueron para trabajar en un Centro Especial de Empleo¹⁵.

ODISMET nos ofrece los datos del volumen de CEE, plantilla y distribución de los contratos a personas con discapacidad correspondientes a 2019.

	2.019
Nº de Centros Especiales de Empleo	2.202
Plantilla de personas con discapacidad en los CEE	97.653
Contratos temporales a personas con discapacidad en CEE en el año (%)	91,35
Contratos indefinidos a personas con discapacidad en CEE en el año (%)	8,65

Como se observa, en 2019 el número de Centros Especiales de Empleo ascendía en España a 2.202, con una plantilla total de 97.653 personas. Castilla y León, junto con Andalucía, contaron con el mayor número de CEE en términos absolutos, sumando entre ambas el 33% del total nacional.

Se superaron en ese ejercicio los 83.000 contratos, constituyéndose como uno de los pilares básicos para el empleo de las personas con discapacidad, al representar el 23% del total de contratos creados en el año (un 8,6% de ellos indefinidos). Y es que desde 2013 la plantilla se fue disparando y no dejó de crecer hasta el inicio de la pandemia, durante la que lamentablemente se ha experimentado que los empleos en

¹⁵ Informe 2020 del mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Estatal. Datos 2019.



estos CEEs han perdido un 21,5% respecto al año anterior, consolidándose además la temporalidad de los contratos hasta el 90%, como así se indica en el *“Informe del Covid-19 entre las personas con discapacidad”*, de ODISMET.

En este mismo Informe consta el resultado del sondeo realizado sobre la percepción que tienen las personas con discapacidad sobre su futuro a raíz de los tangibles y significativos cambios generados por la Covid-19 en nuestra sociedad, reflejando que las personas encuestadas son conscientes de la complejidad que les depara el futuro y casi el 47% considera que les resultará muy complejo encontrar un empleo, lo que alerta del difícil escenario al que se verá abocado este colectivo.

En este contexto de crisis y recesión, aquellos más vulnerables pueden quedar al margen de la economía y del empleo, siendo necesario trabajar para evitar su exclusión y discriminación laboral.

A este objetivo deben responder de forma especial los CEEs, pues no dejan de ser una forma específica de realizar economía social. Ante la exclusión que el mercado ordinario de trabajo genera para las personas con discapacidad, constituyen una herramienta que pretende, precisamente, evitar el apartamiento laboral que sufren las personas con discapacidad, procurándoles una oportunidad de desarrollo profesional y, en consecuencia, de autonomía y desarrollo cívico¹⁶. Se ha afirmado, así, que *“cuando se inventa este tipo de empresa, no se hace desde la óptica de desarrollar una actividad económica que tiene como expectativa dominante la rentabilidad (aunque esta es necesaria), sino desde el objetivo de crear empleo para personas que el mercado laboral no desea contratar...Estamos en el corazón del concepto de economía social¹⁷”*.

Esta finalidad debe estar plenamente presente en la actividad de los 320 CEEs que están repartidos por la Comunidad de Castilla y León (que emplean a 5.853 personas con discapacidad), entre los que se encuentra el Centro Especial de Empleo XXX, ubicado en XXX, que cuenta con 360 trabajadores.

Su funcionamiento, sin embargo, ha sido cuestionado en el expediente que ahora nos ocupa. En concreto, se desaprueba la supuesta discriminación mantenida con D. XXX, afectado con un grado de discapacidad del 66%, ya que se le ha negado siempre la posibilidad de inserción laboral.

No cabe duda que estos centros deben asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad (artículo 43 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), mostrándose como un modelo

¹⁶ GRIMALDOS GARCÍA, MARÍA ISABEL, *“Los centros especiales de empleo. Aproximación a su régimen jurídico”*.

¹⁷ CASTRO SANZ, M., *“Los centros especiales de empleo como fórmula de Economía Social”*.



eficiente de empleabilidad protegida y como factor de integración social.

Es así que no puede compartir esta Institución que en el caso analizado, según la información facilitada por la Consejería de Empleo e Industria, el Centro Especial de Empleo cuestionado considere que no es posible ofrecer a D. XXX un puesto de trabajo, pues no constan informes técnicos (emitidos por los profesionales competentes del equipo disciplinar del itinerario de formación laboral que desarrolló del 3 al 5 de agosto de 2019), que sirvan de fundamento para afirmar una falta de capacidades para poder desarrollar un trabajo en cadenas de montaje para la automoción. Lo que hace dudar de su compromiso social en la labor de integración de personas con especiales dificultades en su plantilla.

Además, debe considerarse especialmente reducido ese plazo en el que se desarrolló el citado itinerario laboral para poder determinar con idoneidad las posibilidades de incorporación laboral protegida, sin que por otra parte pueda desatenderse el amplio currículum con el que cuenta este joven, pese a sus circunstancias especiales, tanto en lo relativo a su formación académica como a la realización de prácticas, unido a su marcado interés personal por trabajar.

Es imprescindible que la vocación del CEE XXX, como empresa social, sea la de generar un impacto social positivo, dando acceso a las personas con mayores dificultades al mercado laboral.

Parece, por el contrario, que el acceso de las personas con discapacidad al empleo está diseñado en el recurso cuestionado en este expediente desde unos parámetros que no terminan de resultar plenamente incluyentes. No podemos permitir que persistan barreras ni discriminaciones directas que excluyan arbitrariamente el acceso a un puesto de trabajo, ni obstáculo alguno derivado de una incorrecta o insuficiente aplicación de las medidas contra la discriminación en este terreno.

Junto con las estrategias adoptadas en los últimos tiempos para promover la igualdad real de las personas con discapacidad en el acceso al mercado laboral subsisten auténticas exclusiones o condiciones de acceso al empleo que quiebran la igualdad formal de las personas con determinadas discapacidades. Si bien parece posible justificar que la capacidad funcional para el desempeño de algunas tareas propias de determinados puestos de trabajo puede requerir la posesión de ciertas condiciones psicofísicas, también lo es que en muchas ocasiones dichos requisitos son discriminatorios. Con carácter general, cabe señalar que muchas de estas exclusiones son claramente injustificadas, irrazonables y desproporcionadas en relación con las funciones determinantes y esenciales del puesto y, por tanto, deben calificarse de discriminatorias. Por otro lado, en ocasiones no se tiene en cuenta la situación concreta del aspirante, ni tampoco la posibilidad de asignación de funciones específicas



compatibles con las circunstancias de la persona o las posibilidades de apoyo y adaptación en el puesto de trabajo¹⁸.

Así, resulta esencial tener en cuenta que las restricciones en los procesos de selección únicamente son procedentes cuando existen circunstancias especiales que así lo justifiquen de forma objetiva. La mera existencia de la discapacidad, por sí misma, no puede justificar la exclusión si no se pone en relación con la aptitud del trabajador para desempeñar el contenido del puesto o destino y si no se valora su situación específica. De este modo, solo es admisible una exclusión en el acceso a un determinado trabajo cuando la situación de desventaja ocasionada al aspirante por su condición es absolutamente incompatible con las funciones esenciales del puesto y no puede compensarse o adaptarse por ningún medio.

Pero, precisamente, para procurar ese apoyo o adaptación un CEE debe prestar los servicios de ajuste personal y social que requieran, según sus circunstancias, las personas trabajadoras con discapacidad, a través de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional, reguladas en el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril.

El TRLGDPD (art. 43.2) entiende por *“servicios de ajuste personal y social”* los *necesarios para acomodar el puesto de trabajo a las especiales condiciones físicas, psíquicas o sensoriales de las personas con discapacidad”*.

Precisamente, la calificación de protegido del empleo ofrecido en los CEEs se debe, entre otros motivos, a la presencia en los mismos de asistencia o apoyo laboral mediante técnicos o monitores que acompañan a los trabajadores en su desempeño.

Así, la labor desarrollada por los equipos multiprofesionales que conforman las citadas Unidades de apoyo a la actividad profesional con las que deben contar los CEE, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad tengan en el proceso de incorporación al puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo. Su función principal, pues, es eliminar las barreras que el trabajador con discapacidad encuentra para incorporarse a un puesto de trabajo o para desarrollar su actividad de forma eficiente.

En el caso examinado, sin embargo, ni tan siquiera se ofreció a D. XXX esta posibilidad de ajuste personal y laboral para ayudarle a superar sus supuestas dificultades en el proceso de incorporación al puesto de trabajo.

Hubiese sido deseable que el personal integrado en la unidad de apoyo de dicho CEE hubiera ayudado a superar las dificultades que la citada persona con discapacidad

¹⁸ *“Impacto de la aplicación de la Convención de Naciones Unidas para los derechos de las personas con discapacidad en la regulación de los centros especiales de empleo”*, BARTOLOMÉ DE LAS CASAS (Universidad Carlos III de Madrid, Instituto de Derechos Humanos).



sufría a la hora de incorporarse o adaptarse a un puesto de trabajo, favoreciendo su incorporación, su permanencia y su progresión en el mismo.

Con todo ello, podemos considerar que la alegación por parte del CEE XXX en términos abstractos del motivo de exclusión cuestionado, su falta de acreditación, su aplicación desproporcionada y no ajustada a la situación particular del caso y su falta de apoyo profesional, contribuye a la estigmatización de la persona que se ha visto continuamente excluida en la incorporación al puesto de trabajo solicitado.

Incluso el citado CEE podría estar enfrentándose a las propias exigencias de la normativa vigente si no desarrolla medidas orientadas a articular un mercado laboral abierto que no discrimine a las personas con discapacidad y que promueva su inclusión, si no desarrolla unas condiciones de acceso favorables, si no alienta las oportunidades de empleo y de promoción profesional, si no ofrece los necesarios servicios de apoyo y ajuste personal y profesional, si no establece programas de habilitación laboral, o si no se inspirara en el modelo social y en la perspectiva de los derechos humanos.

La restricción en el acceso al trabajo impuesta a D. XXX supone una clara barrera social que es imprescindible eliminar. No es la persona con discapacidad la que tiene que adaptarse a un entorno normalizado, sino que es el entorno (no solo físico, sino también intelectual, comunicacional y actitudinal) el que debe rediseñarse de acuerdo con unos parámetros inclusivos que posibiliten el acceso al ámbito laboral en condiciones de igualdad.

Aunque tradicionalmente se ha asociado la idea de barrera a un componente físico, la Convención de Naciones Unidas para los Derechos de las Personas con Discapacidad insiste en que la discapacidad no solo se produce por estos obstáculos, sino también por cualquier condicionante social. Las barreras actitudinales consisten en desacreditar a una persona frente a sí misma y frente a los demás miembros de la sociedad atribuyéndoles una serie de características negativas, de incapacidad a la hora de realizar un determinado puesto de trabajo, de incompetencia a la hora de desempeñar una determinada profesión u oficio. Las barreras actitudinales a las que se enfrentan las personas con discapacidad forman parte de un proceso de estigmatización en el que se crean estereotipos, prejuicios y discriminación. En el caso de las personas con discapacidad, este proceso de estigmatización supone que, con carácter general, se les atribuyen al tiempo estereotipos positivos de sociabilidad laboral y estereotipos negativos de baja habilidad laboral. Esto último afecta negativamente ya que pueden frecuentemente hacer que se les excluya de un puesto de trabajo para el que tienen la aptitud necesaria¹⁹.

¹⁹ “Impacto de la aplicación de la Convención de Naciones Unidas para los derechos de las personas con discapacidad en la regulación de los centros especiales de empleo”, Bartolomé de las Casas (Universidad Carlos III de Madrid, Instituto de Derechos Humanos).



Además, se presupone que el grado de progresión, cronicidad y/o visibilidad de una determinada discapacidad está directamente relacionado con la probabilidad de la persona con discapacidad de ser clasificada como no deseable por observadores externos, al provocarles reacciones emocionales negativas. Otro factor muy relevante es la percepción de una mayor desorganización o peligrosidad de las personas con discapacidad, hasta el punto de creerse que no serán capaces de cumplir con las normas o reglas, o que generarán tensión en sus compañeros, tendiendo a evaluar a los trabajadores con discapacidad como menos competentes profesionalmente que las personas sin discapacidad.

No puede permitirse, pues, que estas circunstancias ocurran en caso alguno, y ahora de forma específica en el supuesto del CEE XXX. Debemos, así, exigir un entorno abierto, inclusivo y accesible, que cuente con un proceso de incorporación diseñado de acuerdo con el principio de accesibilidad universal y diseño para todos. El derecho al trabajo de las personas con discapacidad solo se satisfará cuando los trabajos se adapten a las personas, sin que se exija para el acceso que sea la persona quien se adapte al puesto de trabajo.

Este Centro Especial de Empleo debe desarrollar su actividad como instrumento al servicio de los objetivos de las políticas de empleo protegido, como es la inclusión laboral de todas las personas con discapacidad, garantizando el acceso y la permanencia en el empleo de esta población y lograr su equiparación en derechos con los demás trabajadores.

Se debe exigir, pues, que el referido CEE sea realmente un centro experto en inclusión laboral y gestión de la diferencia. El diseño de las condiciones del puesto de trabajo debe adaptarse a la situación y a las necesidades de la persona con discapacidad como factor determinante para evitar la restricción en el acceso al empleo. Lo contrario supondrá cuestionarse la capacidad del centro como verdadera herramienta para proveer oportunidades de empleo a las personas con especiales capacidades.

Debe tenerse en cuenta, además, que frente a la libertad empresarial cuasi absoluta de la contratación en el mercado ordinario, los CEEs están obligados a incentivar una política de colocación respetuosa con la igualdad de oportunidades a la hora de incorporar a un trabajador más a su plantilla.

Con todo ello, pues, desde esta Institución debemos tratar de fomentar que se generen las oportunidades necesarias para que todas las personas con discapacidad puedan integrarse en el mundo laboral, trabajando para que este colectivo gravemente afectado por la situación actual, obtenga el derecho a decidir el tipo de empleo que quiera desarrollar.



Así, siendo la integración laboral de las personas con discapacidad uno de los principales objetivos de la Administración autonómica respecto a este colectivo, debemos reclamar el verdadero compromiso de estas empresas sociales con la creación de empleo y el necesario ofrecimiento de las mejores oportunidades de futuro, lo que entendemos también resulta especialmente meritorio teniendo en cuenta la complicada situación económica actual.

Para ello, consideramos oportuno, al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, formular la siguiente **Resolución**:

1. Que se dirijan las instrucciones precisas al Centro Especial de Empleo XXX para que se ofrezca a D. XXX la posibilidad de acceso a un puesto de trabajo en el sector demandado por el mismo (determinando la conveniencia o no de un periodo de práctica), con los servicios de ajuste personal que requieran sus circunstancias, prestados por la correspondiente Unidad de apoyo a la actividad profesional, con el objetivo de ayudarle a superar los obstáculos o dificultades en el proceso de incorporación al puesto de trabajo, así como en el desarrollo eficiente de la actividad.

El acceso a un trabajo digno y de calidad supone una de las vías más importantes para la necesaria inserción social de dicha persona, lo que permitirá el desarrollo de un proyecto de vida adulta, en el que la actividad laboral y sus consecuencias (estabilidad, relaciones sociales, autoestima, autosuficiencia económica, etc.) se convertirán en un factor fundamental para asumir un verdadero rol activo y normalizado en nuestra sociedad.

2. Que se proceda a realizar una evaluación posterior de sus capacidades por los profesionales técnicos competentes, emitiendo los informes que justifiquen de forma indubitada el resultado de su adaptación y progresión, evitando exclusiones injustificadas, irrazonables y desproporcionadas en relación con las funciones del puesto y la actitud de la persona o que puedan resultar discriminatorias.

Y en caso de resultar que dicha persona no fuese apta para el desarrollo del puesto de trabajo demandado en una cadena de montaje de automoción, se adopten por el CEE las medidas necesarias para evitar su exclusión laboral, procurándole una nueva oportunidad de desarrollo profesional que le asegure un empleo remunerado, sin permitir que persistan barreras que excluyan arbitrariamente el acceso de dicha persona con discapacidad a un puesto de trabajo adaptado, ni obstáculos derivados de una incorrecta o insuficiente aplicación de las medidas contra la discriminación en este ámbito.



Ello, si fuera necesario, desarrollando unas condiciones de incorporación favorables, rediseñando la adaptación del entorno de forma individualizada a las características de dicha persona de acuerdo con unos parámetros inclusivos que posibiliten su empleo protegido u ofreciendo aquel tipo de trabajo adecuado a sus especiales capacidades, con los servicios de apoyo personal y ajuste profesional necesarios, y sin la necesidad de previa realización de un nuevo itinerario.

3. Que frente al desolador panorama de crisis económica generado por la Covid-19, se impulse el desarrollo de la empleabilidad protegida de un número creciente de personas con discapacidad, procurando que los CEEs de esta Comunidad Autónoma fomenten su potencial empleador, facilitando el acceso al trabajo protegido sin obstáculos y evitando restricciones discriminatorias y, así, poder aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de este colectivo.

La integración laboral de las personas con discapacidad genera un valor social que va más allá de lo cuantificable en cualquier estudio analítico, pues el impacto que ello produce no se limita a esta población, sino que tiene un efecto positivo sobre sus familias y el conjunto de la sociedad.

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma por parte del órgano que corresponda de la Consejería de Empleo e Industria en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN
Tomás Quintana López