

# MEMORIA PROYECTO

## MONOGRAFIA SOBRE ENCLAVES LABORALES

### DESCRIPCIÓN Y FINALIDAD

La monografía tiene como objeto el análisis, desde una perspectiva esencialmente jurídica, de la figura de los Enclaves Laborales de Centros Especiales de Empleo (en adelante CEEs) en Empresas Ordinarias, todo ello con la finalidad de impulsar el desarrollo de los enclaves. Se pretende que la publicación sea un instrumento de utilidad para CEEs y empresas ordinarias (transferencia horizontal) y que impulse el desarrollo normativo de esta nueva figura que posibilita la inserción laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios (transferencia vertical).

Se pretende, por tanto:

- Facilitar un instrumento a los CEEs y a las empresas que solvete dudas técnico-jurídicas e impulse la puesta en marcha de nuevos enclaves
- Facilitar un documento técnico que resuelva las dudas a los Servicios de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con la finalidad que se contemple al enclave como una de las medidas alternativas contempladas en el RD 27/2000.
- Divulgar el concepto de enclaves entre las Asociaciones Empresariales y Organizaciones Sindicales, con el objeto de lograr su colaboración en la puesta en marcha de los mismos.
- Concienciar a las Administraciones Públicas competentes sobre la necesidad del desarrollo de la normativa que regule a los enclaves.

### Esquema de la Monografía:

- Concepto y naturaleza del Enclave Laboral; configuración jurídica, elementos subjetivos, objetivos y causales.
- El Enclave Laboral como técnica de descentralización productiva válida y su incidencia en la creación de empleo para personas con discapacidad.
- Distinción con las figuras jurídicas afines: cesión de mano de obra, sucesión y subrogación de empresas, etc.
- El Enclave Laboral y la cuota de reserva en empresas ordinarias para trabajadores con discapacidad.
- Sistema normativo: análisis de la legislación aplicable a Enclaves Laborales; el Enclave Laboral y el art. 38 de la LISMI y el RD 27/2000, sobre Medidas Alternativas; acuerdo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el CERMI de 13-12-2002; perspectivas de futuro.
- Régimen jurídico de responsabilidades derivadas de los Enclaves Laborales en materia laboral, de seguridad social, de prevención de riesgos laborales, penales y civiles.
- Perspectivas del futuro de los Enclaves Laborales y proyecto de normativa específica que lo regule.
- Aspectos Organizativos del Enclave Laboral: Estructura, medios y criterios de funcionamiento.

## CONTEXTO

El proyecto parte de la experiencia del Proyecto de Enclaves Laborales, gestionado por ASPANIAS en el marco del Proyecto Equalbur, y de la celebración en Burgos, los días 13 y 14 de marzo de 2003, de las I Jornadas Nacionales de Enclaves Laborales.

El Proyecto de Enclaves de Equalbur se está desarrollando con la colaboración activa de la práctica totalidad de entidades que trabajan con personas con discapacidad, de las organizaciones sindicales (CC OO, UGT, USO y CGT), de las asociaciones empresariales (Federación de Asociación Empresariales de Burgos) y de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Burgos. En estos momentos se están desarrollando dos enclaves laborales, con buenas perspectivas para incrementar su número. Lo que se pretende es difundir el modelo que se está utilizando en Burgos de forma que pueda configurarse como una referencia válida en otros contextos.

Las I Jornadas Nacionales de Enclaves Laborales se celebraron en la sede social de FAE, los días 13 y 14 de marzo de 2003, con una nutrida presencia de técnicas/os y de empresarias/os. A modo de síntesis, las conclusiones generales de las jornadas fueron:

- Necesidad de rigor empresarial por parte de los CEEs
- Resulta imprescindible un contacto directo y permanente con EPRESARIOS/AS y SINDICATOS
- Se reclama el desarrollo urgente de la NORMATIVA que los regule

Considerando la estrecha relación con la presente propuesta, se reproducen a continuación los aspectos más relevantes de la intervención en las jornadas de D. José Manuel Sánchez-Cervera, uno de los autores de la monografía:

- ✓ El Enclave Laboral constituye una nueva dimensión en el modo de entender la integración laboral de las personas con discapacidad y responden a la escasa eficacia que al respecto han manifestado las fórmulas tradicionales de creación de empleo para personas con discapacidad.
- ✓ No existe en nuestro ordenamiento jurídico un concepto específico del Enclave Laboral; el mismo consiste en la formalización por parte de una empresa ordinaria de un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con un CEE, en virtud del cual este último compromete la prestación directa de un servicio dentro de las actividades de la empresa ordinaria y en las instalaciones de la misma, desplazando a personal discapacitado perteneciente a al plantilla del centro.
- ✓ No existe una regulación jurídica específica del Enclave Laboral, que por su concepto y naturaleza queda sometido al régimen de los contratos civiles o mercantiles de ejecución de obra y prestación de servicios del art. 1.544 del Código Civil; la citada regulación, desde un punto de vista jurídico permite la articulación de las relaciones que a través del enclave laboral se producen entre la empresa y el CEE.

Consecuentemente, el Enclave Laboral, está inmerso en el proceso de descentralización productiva que ha permitido al legislador, a la jurisprudencia, y a la doctrina, la flexibilización en la aplicación de los principios generales del derecho del trabajo, de estabilidad en el empleo y de pertenencia a la empresa; ello ha permitido la creación de una red empresarial en la que coexisten una empresa principal y una

pluralidad de empresas auxiliares de tal forma que, desde un punto de vista material, su personal presta servicios y actividades en la primera y, sin embargo, formalmente, constituyen plantillas separadas e independientes.

- ✓ La promulgación del RD 27/2000, sobre medidas alternativas, ha supuesto el reconocimiento del enclave laboral para actividades accesorias y complementarias de la empresa.
- ✓ El Enclave Laboral formalizado al amparo del contrato civil de arrendamiento de servicios o de ejecución de obra, no requiere acudir a ninguna otra figura jurídica nueva; sin embargo, sí es necesario que en el proyecto de regulación que se dicte se recojan los aspectos correspondientes a que los trabajadores que desarrollan la actividad en el Enclave son personas con discapacidad ya que este elemento constituye un valor añadido muy sustancial y permite diferenciar la contrata mercantil tradicional con el enclave laboral.
- ✓ Se propone que en el proyecto de regulación del Enclave Laboral que el Gobierno debe establecer, conforme a lo recogido en el acuerdo de 3 de diciembre de 2.002 entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el CERMI deben recogerse al menos las siguientes cuestiones:
  - Mantenimiento a cargo de los CEE de los servicios de ajuste personal y social con programas individualizados para permitir la mejor adaptación del trabajador al entorno laboral ordinario.
  - Tratamientos específicos o de mantenimiento de tipo médico, social, formativos o pedagógicos.
  - La incorporación del trabajador discapacitado del CEE a la empresa ordinaria a través del Enclave, debe ser voluntaria y si la empresa lo contrata deberá ajustarse a las modalidades de contratación establecidas.
  - Durante el período de tiempo que el trabajador discapacitado preste servicios directamente a la empresa ordinaria, por haberse producido su incorporación a la misma, podrá obtener la situación de excedencia en el CEE.
  - Deberá ser obligación del CEE durante el período de tiempo en que se mantenga el Enclave Laboral, efectuar una evaluación periódica del ajuste personal y social del trabajador a las funciones y trabajos desarrollados en el Enclave.
  - El poder de dirección y organización de los trabajadores discapacitados en el Enclave debe corresponder, única y exclusivamente, al CEE.
  - Finalizado el Enclave Laboral, todos los trabajadores discapacitados ocupados en el mismo, continuarán integrados en la plantilla del CEE o bien pasarán a régimen de contratación directa por parte de la empresa contratante.
  - Regulación específica de régimen de ayudas económicas y técnicas a las empresas que formalicen enclaves laborales con el doble objetivo de ayudar a la contratación y adaptación y formación de los trabajadores a los puestos de trabajo desarrollados en el enclave.

## **INNOVACIÓN DE LA PROPUESTA**

La propuesta es innovadora en relación con el contenido y con el contexto, al tratarse del primer documento técnico de estas características que, además, recoge las demandas y necesidades de la totalidad de actores involucrados en el desarrollo y puesta en práctica de los enclaves.

Por otro lado, el documento pone de manifiesto que la puesta en marcha de enclaves es posible, pese a la ausencia de marco jurídico que los regule, siguiendo el modelo que se plantea en la monografía y tal y como se está demostrando en el Proyecto de Enclaves Laborales de Equalbur.

## **CAPACIDAD DE LA PROPUESTA PARA COMPLEMENTAR LAS ACTUACIONES Y POLÍTICAS DESARROLLADAS**

La propuesta pretende aportar garantías jurídicas a los CEEs y empresas que están desarrollando enclaves o que los vayan a desarrollar en el futuro, supone un desarrollo de la normativa existente en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LISMI y RD 27/2000) y se sitúa en la línea de lo acordado entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el CERMI en diciembre de 2002.

Por otra parte, la propuesta supone un apoyo importante a los CEES y a las actividades que desarrollan, abriendo nuevas vías de actuación que mejoren la inserción laboral de las personas con discapacidad.

## **COHERENCIA**

La actuación pretende mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad, desde un punto de vista cuantitativo y cualitativo. El fomento de los enclaves posibilitará el acceso al mercado de trabajo de más personas con discapacidad y, además, los trabajos de esas personas se desarrollarán en entornos normalizados, favoreciendo la plena integración de las personas con discapacidad.

La propuesta encaja con dos las prioridades establecidas en el **GTN1**:

- Por un lado, los enclaves laborales se configuran como una actuación más en el diseño de los **itinerarios de inserción** laboral de las personas con discapacidad y que confluiría en la inserción en el mercado ordinario de trabajo.
- Por otro, se podría enmarcar en el papel de las empresas en los procesos de inserción, fomento de generación de actividad independiente, al configurarse los enclaves como instrumentos de consolidación y crecimiento de los CEEs, considerados éstos como empresas productivas con finalidad social.

Asimismo, la propuesta se enmarca en una de las prioridades identificadas por el **GTE1** (reunión de Birmingham): la inserción de las personas con discapacidad.

Por último, se pretende realizar la propuesta (elaboración de la monografía, edición y distribución) en el **Año Europeo de las Personas con Discapacidad**.

## **TRANSFERENCIA HORIZONTAL**

Se pretende difundir esta figura entre entidades promotoras de CEEs, los propios CEEs y las empresas. La difusión de la figura de los enclaves se realizara a nivel nacional ya que la propuesta es de aplicación en todo el territorio nacional sin necesidad de realizar adaptaciones.

Por otro lado, se concibe la publicación como un instrumento didáctico y divulgativo que permita a las empresas, a las asociaciones y entidades que las representan, a las organizaciones sindicales y a los representantes de las/os trabajadoras/es la comprensión de la figura como paso previo a su apoyo en la puesta en marcha de nuevos enclaves.

## **TRANSFERENCIA VERTICAL**

Desde este punto de vista, lo que se pretende es impulsar el desarrollo normativo de una figura ya existente. El desarrollo lo podrá ser por cualquiera de las Administraciones Públicas con competencias en la materia (Administración Central o Comunidades Autónomas). En este sentido, la propuesta podrá servir como referencia e incluso revestir un carácter complementario al posible y deseable desarrollo normativo de la figura de los enclaves laborales.

Se pretende que tanto el PNAE, como los Planes de Empleo de las distintas CCAA, incorporen la figura de los enclaves laborales.

Al ser tanto la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León como la Dirección General de Presupuestos y Fondos Comunitarios de la Junta de Castilla y León, dos de las entidades miembros de la AD, se garantiza que esta Acción 3 va a tener una amplia difusión en otros departamentos de la Junta de Castilla y León con competencias en el desarrollo y aplicación de políticas de empleo.

Asimismo, la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León ha demostrado su especial interés en el desarrollo normativo de los enclaves laborales, apostando por el reconocimiento legal de los mismos. Esta publicación será un instrumento de utilidad de cara a la incorporación del enclave en el ordenamiento jurídico de la Comunidad.

Asimismo, se persigue que los enclaves sean reconocidos como una de las medidas alternativas contempladas en el RD 27/2000.

## **TRANSFERENCIA A OTROS CONTEXTOS DE INTERVENCIÓN**

La figura de los enclaves laborales previa adaptación, en cada unos de los casos, a la normativa y contextos, podría ser desarrollada para su aplicación en otros países de nuestro entorno.

## DETALLE DE LAS ACTIVIDADES

1. Realización de la monografía
2. Edición de la monografía en soporte papel (1.000 ejemplares en formato libro) y en soporte electrónico (formato libro electrónico).
3. Presentación de la publicación en uno o varios actos: en Burgos en un acto organizado al efecto, en el marco de las II Jornadas Nacionales de Enclaves Laborales a celebrar en Navarra, en otros foros.
4. Difusión y divulgación. Distribución gratuita de los 1.000 ejemplares en soporte papel entre: CEES y entidades que los promueven, Asociaciones Empresariales, Organizaciones Sindicales, Administraciones Públicas y Organismos dependientes de las mismas. Divulgación de la monografía en soporte electrónico mediante su envío por correo electrónico, publicaciones en páginas web, ...  
Se diseñará y elaborará un Plan de Difusión.

En función del interés suscitado, de las actuaciones que se desarrollen en el ámbito de actuación y del posible desarrollo normativo, se contempla la posibilidad de realizar una segunda edición (actualizada) el año 2004.

En las actividades de difusión/divulgación se buscará especialmente el compromiso y la implicación de los responsables de la toma de decisiones

## TEMPORALIZACIÓN

Actividades	Año 2003					
	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Realización						
Edición y corrección						
Elaboración Plan Difusión						
Presentación						
Difusión y divulgación						

**La fecha de inicio del proyecto, de cara a determinar el periodo de elegibilidad de los gastos, es el 1 de julio de 2003.**

## ENTIDADES PARTICIPANTES

- Agrupación de Desarrollo Equalbur: Entidad que presenta la propuesta
- ASPANIAS: Entidad gestora del Proyecto de Enclaves Laborales  
Colaboración en la realización, edición y corrección  
Colaboración en la coordinación de las actuaciones

- Asociación Equalbur: Gestión admiva. del Proyecto (pagos y justificaciones)  
Adquisición de los derechos de autor  
Coordinación y encargo de los trabajos
- MQD CEE: Edición de la publicación (formatos papel y digital)
- Gerencia de Servicios Sociales de la Junta: Entidad cofinanciadora
- Caja de Burgos: Entidad cofinanciadora
- Ayuntamiento de Burgos: Entidad cofinanciadora
- AFEM (Asociación FEAPS para el Empleo, entidad que está negociando con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales el desarrollo de la normativa que regule los enclaves laborales):
  - Colaboración en la publicación facilitando datos sobre la situación actual de los enclaves y las perspectivas sobre el desarrollo normativo. La colaboración se articulará a través del Presidente de la Comisión de Formación y Empleo del CERMI.
  - Presentación de la monografía en las II Jornadas Nacionales sobre Enclaves Laborales que organizará AFEM en Navarra a finales del 2003.
  - Difusión de la monografía en el entorno de FEACEM (Federación que aglutina a AFEM, COCEMFE y Fundación ONCE), mediante la organización de actos específicos de presentación de la monografía.

Las entidades mencionadas así como el resto de las que participan en la AD Equalbur y en la Asociación Equalbur, en especial aquellas cuyo objetivo prioritario es la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de las personas con discapacidad (AS Down, Prosame, Arans-Bur, Fedisfibur, Fundación AIDA, Autismo Burgos, Asociación de Sordos Fray Pedro Ponce, ApaCid, ...) colaborarán en la difusión y distribución de la publicación.

Asimismo se cuenta con el apoyo expreso para el desarrollo del proyecto de las entidades que forman parte de las ADs que desarrollan proyectos en el marco de la IC Equal en Castilla y León. Al objeto de identificar, difundir y transferir buenas prácticas en el marco de la IC Equal, se constituyó una **Red Regional** en la que participan todas las ADs de Castilla y León que desarrollan proyectos en el marco de la IC Equal y entidades y/o organismos de la Junta de Castilla y León:

- ADs cuyos proyectos son del eje de Inserción: Equalbur, Equal León Actúa y Zamarat, así como la Gerencia de Servicios Sociales.
- ADs cuyos proyectos se desarrollan en los ámbitos de Creación de empresas/Adaptabilidad: Hermyone, Global Castilla y León e Indeco, así como la Agencia de Desarrollo Económico de Castilla y León y, por último,
- ADs cuyos proyectos son del eje de Igualdad de oportunidades, es decir, Aviguem, Plan de Acción Positiva Igualdad de Oportunidades en las Pymes Rurales, Dulcinea, Equality, Agueda Mujer Rural, Zeleste, Local Activa e Igual@, así como la Dirección General de la Mujer e Igualdad de Oportunidades y la Dirección General de Presupuestos y Fondos Comunitarios.

Las mencionadas entidades colaborarán en especial en la difusión y divulgación de la monografía

## DESTINATARIAS/OS

Aunque el objetivo fundamental del proyecto es mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad, las destinatarias de la publicación son, fundamentalmente, las personas que trabajan en las siguientes entidades:

- Personal técnico y directivo de CEEs
- Personas con responsabilidades en entidades que promueven CEEs
- Empresarias y empresarios
- Responsables de los Departamentos de Recursos Humanos de empresas de tamaño medio / grande.
- Responsables técnicos y políticos de Asociaciones Empresariales
- Responsables técnicos y políticos de Organizaciones Sindicales
- Responsables políticos de las distintas Administraciones Públicas, en especial de la Administración Central y de las Administraciones de las distintas Comunidades Autónomas.
- Personal técnico de las Administraciones Públicas y de sus Organismos dependientes.

## PRESUPUESTO

Derechos de autor	9.000 €
Edición	9.600 €
Distribución / divulgación	3.000 €
<b>Total</b>	<b>21.600 €</b>

## FINACIACIÓN

F.S.E.	16.200 €
Gerencia de Servicios Sociales	2.700 €
Caja de Burgos	1.350 €
Ayuntamiento de Burgos	1.350 €
<b>Total</b>	<b>21.600 €</b>

**LOGOTIPOS:** Equalbur, como AD que presenta la propuesta  
Entidades cofinanciadoras: FSE, Junta de Castilla y León, Ayuntamiento de Burgos y Caja de Burgos  
Entidades colaboradoras: Aspanias y AFEM

**Tanto en la publicación como en los actos de difusión y divulgación de la misma se utilizará un lenguaje no sexista**

## **AUTORES**

Los autores de la monografía, tal y como se pone de manifiesto en los CV adjuntos, son especialistas de reconocido prestigio en el desarrollo de actuaciones similares.

### **JOSE MANUEL SANCHEZ-CERVERA SENRA**

- Doctor en Derecho.
- Inspector Técnico de Trabajo y de Seguridad Social (Excedente).
- Asesor Jurídico de FEAPS y de las Organizaciones Patronales AEDIS, AFEM y FEACEM.
- Profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad Autónoma de Madrid.
- Titulado Superior de los Servicios Técnicos de Higiene y Seguridad en el Trabajo del Ministerio de Trabajo.
- Abogado en Ejercicio desde el año 1.969.
- Socio-Director del Despacho de Abogados “Sánchez-Cervera & Asociados”.
- Autor de diversas publicaciones y monografías dentro del campo del Derecho del Trabajo, Seguridad Social, Seguridad e Higiene en el Trabajo y específicas relacionadas con las personas discapacitadas (“La responsabilidad civil del empresario frente a terceros por actos del trabajador”, “Los accidentes de trabajo”, “Lecciones de Derecho del Trabajo”, “No discriminación de las personas con discapacidad”, “Protección constitucional de las personas con discapacidad psíquica”, “Los trabajadores minusválidos”, etc.), así como colaboraciones en revistas especializadas en estas materias.

### **JOSE MANUEL SANCHEZ-CERVERA VALDES**

- Doctor en Derecho con la Calificación de Sobresaliente Cum Laude por la Universidad Pontificia de Comillas – ICADE de Madrid.
- Profesor Asociado de Derecho del Trabajo en la Universidad Pontificia de Comillas – ICADE de Madrid, desde el año 1994 hasta la actualidad.
- Abogado en ejercicio, Socio integrante del despacho de abogados “Sánchez-Cervera & Asociados” de Madrid, con ejercicio profesional en todo el territorio nacional, desde el año 1994 hasta la actualidad.
- Autor de publicaciones diversas en materia de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y algunas específicas relacionadas con el mundo de la discapacidad (Manual del Derecho del Trabajo, Los Trabajadores Discapacitados, Los Acuerdos Fin de Huelga).