



CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO, INCLUSIÓN SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA*

SPECIAL EMPLOYMENT CENTRES, SOCIAL INCLUSION AND COLLECTIVE BARGAINING

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de León

<http://orcid.org/0000-0001-5910-2982>

Cómo citar este trabajo: Rodríguez Escanciano, S. (2026). Centros especiales de empleo, inclusión social y negociación colectiva. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 16 (2), 1-37. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.13887>

RESUMEN

Cierto es que el empleo protegido, debidamente subvencionado, debe cumplir su meta esencial, cual es intervenir como palanca en el camino hacia el trabajo en el mercado ordinario de las personas con discapacidad. Ahora bien, tampoco cabe olvidar la importante función social que cumplen los centros especiales de empleo de iniciativa social al actuar como refugio en determinadas situaciones especialmente adversas en cuanto a cifras de inserción laboral como sucede con las grandes discapacidades. En este marco, la regulación convencional de las condiciones de trabajo adquiere una importancia capital a la hora de conseguir una verdadera inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad en condiciones dignas. Teniendo en cuenta, además, que los centros especiales de empleo enfocan en muchas ocasiones su actividad económica a partir de la externalización de

* Este trabajo ha sido realizado en el marco del Proyecto de Investigación PID-2021-122631OB-C21, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación Generación del Conocimiento: investigación orientada, titulado "La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva".

servicios auxiliares por parte otras empresas o entidades públicas, surge la duda sobre el convenio colectivo aplicable en tales procesos de descentralización, realidad que todavía se complica más cuando concurren supuestos de sucesión de contratistas.

PALABRAS CLAVE: personas con discapacidad, empleo, centros especiales de iniciativa social, centros especiales de iniciativa empresarial, convenio colectivo.

ABSTRACT

It is true that subsidised sheltered employment must fulfil its fundamental purpose, which is to act as a stepping stone towards employment in the open labour market for people with disabilities. Nor should we overlook the important social role played by special employment centres run by social initiatives, which act as a safety net in certain particularly challenging situations regarding employment rates, such as in the case of severe disabilities. The conventional regulation of working conditions is of paramount importance when it comes to achieving the social and labour market inclusion of people with disabilities in decent conditions. Furthermore, given that special employment centers often base their economic activity on the outsourcing of ancillary services by other companies or public entities, the question of which collective agreement applies in such decentralisation processes is raised, a situation that becomes even more complicated when there are instances of succession of contractors.

KEYWORDS: people with disabilities, employment, special social enterprise centres, special business initiative centres, collective agreement.

SUMARIO

- I. Vulnerabilidad en el empleo y personas con discapacidad: una preocupante ecuación*
- II. El empleo como motor de inclusión social. Intervención del legislador y de los agentes sociales*
- III. El fomento del empleo protegido: el papel de los Centros Especiales de Empleo y su definición en el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad*
- IV. Los Centros Especiales de Empleo “de iniciativa social” como Entidades de Economía Social a la luz de la nueva Ley Integral de Impulso a la Economía Social. La necesaria recepción convencional de tal cualidad ad futurum*

V. Los Centros Especiales de Empleo como agentes de inserción laboral. Algunas claves de la relación laboral especial y su regulación convencional

VI. Los Centros Especiales de Empleo como empresas multiservicios. El convenio colectivo aplicable

VII. Los contratos del sector público reservados a favor de los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social. Referencias convencionales a efectos retributivos

VIII. Reserva de ejecución de contratos públicos. La atención dispensada por la negociación colectiva

IX. Centros Especiales de Empleo y subrogación en el marco de la contratación pública y privada. Previsiones convencionales a favor de la estabilidad en el empleo

Bibliografía

I. Vulnerabilidad en el empleo y personas con discapacidad: una preocupante ecuación

Cierto es que el escenario sobre el cual se han configurado los niveles tradicionales de negociación colectiva ha sido objeto de cambios asociados a las nuevas estrategias de gestión empresarial caracterizadas por tres elementos clave: en primer lugar, la fragmentación o segmentación del ciclo productivo y la externalización de ciertas fases, funciones o actividades; en segundo término, la intervención de empresas especializadas y proveedores externos, comúnmente en régimen de subcontratación; y en tercer lugar, la coordinación global de las actividades desarrolladas por parte de la empresa principal, manteniendo el control del proceso productivo pese a su disgregación¹.

No menos verdad resulta que aun cuando estas nuevas formas de organización empresarial promueven la eficiencia y la adaptación a mercados dinámicos, en realidad introducen barreras adicionales para el acceso al empleo de las personas con discapacidad, pues la dispersión de responsabilidades entre múltiples agentes económicos y la precarización de ciertos vínculos contractuales dificultan la implementación de políticas inclusivas coherentes, incrementando el riesgo de exclusión laboral de este colectivo en ausencia de marcos regulatorios sólidos y estrategias normativas y convencionales integradas de inclusión.

No es necesario atender a elaboradas fuentes estadísticas para demostrar la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran en la actualidad las personas con discapacidad. Basta con aportar un alarmante dato para comprender la magnitud del problema: el índice

¹ MEILÁN CHINEA, Laura María: *El sistema de negociación colectiva y sus reglas*, Pamplona, Aranzadi, 2020, pág. 210.

de pobreza es elevado para las personas con discapacidad, pues alcanza el 30 por 100², superando en más de 5 puntos porcentuales a la población sin discapacidad.

Tal circunstancia no es sino consecuencia de la “multidimensionalidad” del fenómeno, reflejada no solo en el sobre coste agregado que supone tener una diversidad para afrontar la vida cotidiana, sino también por la mayor dificultad en el acceso al mercado laboral. No hay que olvidar que entre los colectivos que mayores dificultades presentan en el acceso al empleo ocupa un lugar preferente el de las personas con discapacidad. Así, a modo de ejemplo³: en 2024, su índice de afiliación alcanzó solamente el 1,50 por 100 o, dicho en otros términos, la tasa de actividad llegó al 35,4% y la de empleo al 28,9%. En resumen, el 64,6% de la población con discapacidad en edad laboral (1.256.200 personas) es inactiva⁴.

Las personas con discapacidad no constituyen un grupo homogéneo, pues las afectaciones pueden ser manifiestas u ocultas, graves o leves, singulares o múltiples, crónicas o intermitentes, congénitas o adquiridas, cognitivas o físicas⁵. Constituyen un sector de población muy heterogéneo, incluyendo diversos subgrupos con notables diferencias no sólo relativas a, entre otras circunstancias, sus propias características personales sino a la concurrencia de otros factores (edad, sexo, género, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, violencia sexual y violencia machista, tipo y grado de discapacidad, nivel de cualificación, lugar de residencia, soledad o situación de pobreza), que, al sumarse con la discapacidad provocan en numerosas ocasiones discriminaciones múltiples (por la manifestación de manera simultánea o consecutiva de dos o más causas) o interseccionales (por la interacción de diversas causas, generando de forma específica discriminación)⁶.

Pese a tales diferencias y aun a riesgo de simplificar un problema de gran calado y de vidriosas aristas, las personas con discapacidad como colectivo ciudadano se enfrentan a severos obstáculos a la hora de obtener y conservar un empleo, siempre sin perder de vista que tales óbices se vinculan en mayor medida con la manera en que el trabajo se encuentra estructurado y organizado en los contextos productivos actuales, más que con la discapacidad en sí misma.

El anclaje común radica, por ende, en la consideración de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos, debiendo garantizar la plena dignidad en la diversidad, lo

² 15º Informe 2025. EAPN España. <https://www.eapn.es/publicaciones/611/xv-informe-sobre-el-estado-de-la-pobreza-seguimiento-de-los-indicadores-de-la-agenda-ue-2030>

³ <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/EDML20242023.htm>

⁴ Observatorio sobre discapacidad y Mercado de trabajo en España. Informe 10, 2024, https://odismet.org/sites/default/files/2025-04/Informe10_Odismet_Digital.pdf

⁵ VALDÉS DAL-RE, Fernando: “Derechos en serio y personas con discapacidad: una sociedad para todos, en *Relaciones laborales de las personas con discapacidad*, VALDÉS DAL-RE, Fernando, Dir., Madrid, Biblioteca Nueva, 2013, pág. 368.

⁶ QUIRÓS HIDALGO, José Gustavo: “La empleabilidad de las personas con discapacidad ante el reto de la transición ecológica, con especial referencia al ámbito rural”, en *Hacia una transición ecológica justa: los empleos verdes como estrategia frente a la despoblación*, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana y ÁLVAREZ CUESTA, Henar, Dirs., Madrid, Colex, 2024, págs. 107 y ss.

cual exige apostar por un aumento de la tasa de actividad de las personas con discapacidad a través de un empleo digno.

II. El empleo como motor de la inclusión social. Intervención del legislador y de los agentes sociales

Uno de los aspectos capitales en la existencia vital es el acceso al mundo laboral, pues el trabajo presenta un significado muy superior a la mera obtención de ingresos económicos, convirtiéndose en una fuente muy importante de identidad, autoestima y realización inherentes a cualquier persona. Y ello porque la incorporación a un puesto de trabajo no solo constituye un fin sino el principal medio o instrumento para la consecución de una meta mucho mayor y trascendente: la autonomía personal y plena integración social⁷.

Bajo tales premisas, disponer de un trabajo de calidad supone un elemento central de la integración social de las personas con discapacidad y su participación en la sociedad, por lo que su ausencia implica un escenario con múltiples consecuencias adversas entre las que se encuentran la desigualdad, la pobreza y la exclusión social. De ahí que dar respuesta a la realidad social del empleo de las personas con discapacidad no constituye una opción, sino una obligación para los poderes públicos e interlocutores sociales y un derecho para las personas con discapacidad⁸.

Muchos han sido los intentos normativos a nivel internacional e interno destinados a superar los obstáculos para lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad. Así, sin necesidad de remontarnos a antecedentes más remotos, cabe recordar que 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 (LGD), prevé, en su art. 37.1, que entre las finalidades de la política de empleo se incluye la destinada a “aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, las Administraciones Públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo”. Asimismo, el art. 35 de dicho texto legal reconoce a las personas con discapacidad el derecho al trabajo “en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación”⁹.

⁷ MONTOYA MEDINA, David: “Discapacidad y género: el reto del empleo”, en *Medidas para la inserción laboral de mujeres con discapacidad*, MONTOYA MEDINA, David, Dir., Valencia, Tirant Lo Blanch, 2023, pág. 15.

⁸ ROMERO RODENAS, María José y GARCÍA RÍOS, Juan Luis: “El tratamiento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el actual marco normativo y su necesaria transformación”, en *La discapacidad intelectual en el ámbito laboral. Hacia la accesibilidad universal*, FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier, Dir., Murcia, Laborum, 2023, pág. 47.

⁹ RUÍZ CASTILLO, María del Mar: *Igualdad y no discriminación. La proyección sobre el tratamiento laboral de la discapacidad*, Albacete, Bomarzo, 2010.

Como no podía ser de otra manera, la Estrategia Española sobre Discapacidad para el periodo 2022-2030 hace referencia al empleo en el ámbito público y en el ámbito privado, así como al autoempleo y emprendimiento, en cuanto motores de inclusión de personas con discapacidad¹⁰.

En definitiva, el legislador no puede pararse en un papel de moderador o neutro, sino que debe adoptar un posicionamiento activo aplicándose en la promoción de políticas que discriminen en positivo en favor de la integración primero y la estabilidad después en un mercado de trabajo exigente por su propia naturaleza con la aptitud, potencialidad y disposición de la persona trabajadora¹¹. Asimismo, los agentes sociales deben impulsar entornos de negociación colectiva tendentes a garantizar condiciones de trabajo equitativas, accesibles y adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad. Y ello porque la activación laboral es, por ende, el “eje determinante”¹² o el “trampolín privilegiado”¹³ de la inclusión social.

III. El fomento del empleo protegido: el papel de los Centros Especiales de Empleo y su definición en el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

El ingreso al trabajo es el primer y más difícil estadio que la persona con discapacidad ha de superar para optar a un desarrollo profesional digno¹⁴. De ahí la importancia de la intervención de los poderes públicos e interlocutores sociales a la hora de fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad eliminando las reticencias iniciales al reclutamiento¹⁵. Ahora bien, su actuación debe ser dinámica en el sentido de no proyectarse exclusivamente pro futuro, esto es, sobre los planes o medidas que se deben

¹⁰ Mención especial merecen también, de un lado, el Plan de Fomento del Empleo Digno para 2025, entre cuyas metas se encuentran “facilitar servicios y programas destinados a fomentar el empleo de las personas con discapacidad” (objetivo 2.2) y “fomentar y sostener la contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido y en el mercado de trabajo ordinario” (objetivo 4.2). De otro, la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028 aprobada por Real Decreto 633/2025, de 15 de julio, cuyo objetivo operativo 2.2 desarrolla los “servicios y programas destinados a fomentar el empleo de las personas con discapacidad”. GARCÍA VALVERDE, María Dolores: “Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad ¿ase están percibiendo cambios?”, *Temas Laborales*, 2023, nº 168, págs. 495 y ss.

¹¹ GARCÍA QUINONES, Juan Carlos: “El concepto jurídico laboral de discapacitado”, en *Relaciones laborales de las personas con discapacidad*, VALDÉS DAL-RE, F., Dir., Madrid, Biblioteca Nueva, 2013, pág. 31.

¹² ROJAS RIVERO, Gloria Pilar: “Personas trabajadoras con discapacidades”, *Justicia & Trabajo*, 2023, nº extraordinario, pág. 76; DE LA VILLA GIL, Luis Enrique y SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio: “El derecho al trabajo de los minusválidos”, *Revista de Trabajo*, 1985, nº 79, pág. 9. ó DE LORENZO GARCÍA, Rafael y DE MIGUEL VIJANDI, Beatriz: “Factores determinantes de la dignidad y ciudadanía de las personas con discapacidad: La relevancia de la inserción laboral”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2016, nº 43.

¹³ RODRÍGUEZ-PINERO Y BRAVO-FERRER, Miguel: “Centros especiales de empleo y cuota de reserva para trabajadores con minusvalía”, *Relaciones Laborales*, 2000, nº 5, pág. 1.

¹⁴ CAVAS MARTÍNEZ, Faustino: “Instrumentos para la promoción del empleo ordinario de las personas con discapacidad intelectual”, en *La inclusión social de las personas con discapacidad intelectual*, FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier, Dir., Tirant Lo Blanch, 2021, pág. 245.

¹⁵ LAHERA FORTEZA, Jesús: “Acceso al mercado laboral y contratación de los discapacitados”, en *Relaciones laborales de las personas con discapacidad*, VALDÉS DAL-RE, Fernando, Dir., Madrid, Biblioteca Nueva, 2013, pág. 95.

adoptar sino también sobre su concreta ejecución, en ambos casos contando con financiación adecuada¹⁶. Bajo el amparo de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 3 de octubre de 1994, el art. 54 Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (LE), recoge la obligación de los servicios públicos de empleo de diseñar y poner en marcha “acciones positivas dirigidas a las personas con discapacidad”.

Esta previsión habilita un gran margen de actuación tanto en el mercado de trabajo ordinario como en el mercado de trabajo protegido. Las medidas de integración en el primero deben ser prioritarias. De ahí el valor del establecimiento de cuotas de reserva¹⁷, de la regulación del contrato temporal de fomento del empleo para las personas con discapacidad¹⁸ y de la disposición de beneficios empresariales de carácter económico por su reclutamiento¹⁹, pero tampoco cabe olvidar la conveniencia de garantizar la sostenibilidad del empleo protegido a través de centros especiales de empleo (CEE).

Cierto es que este empleo protegido, debidamente subvencionado, debe cumplir su meta esencial, cual es intervenir como palanca en el camino hacia el trabajo en el mercado ordinario. No menos verdadera resulta la importante función social que desarrolla al actuar como refugio en determinadas situaciones especialmente adversas en cuanto a cifras de inserción como sucede con las grandes discapacidades y la discapacidad intelectual²⁰.

¹⁶ MONTOYA MEDINA, David: “Discapacidad y género: el reto del empleo”, en *Medidas para la inserción laboral de mujeres con discapacidad*, MONTOYA MEDINA, David, Dir., Valencia, Tirant Lo Blanch, 2023, pág. 52.

¹⁷ PÉREZ PÉREZ, Jorge: *Contratación laboral de las personas con discapacidad: incentivos y cuotas de reserva*, Valladolid, Lex Nova, 2015, pág. 205.

¹⁷ ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo: “Relación laboral ordinaria de las personas con discapacidad. Reserva de empleo y medidas alternativas”, en *Trabajo y protección social del discapacitado*, ROMERO RODENAS, María José, Coord., Albacete, Bomarzo, 2003, págs. 59 y ss. Por extenso, CORDERO GORDILLO, Vanesa: *Régimen jurídico del empleo de las personas con discapacidad*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2012, págs. 27 y ss.

¹⁸ FERNÁNDEZ PROL, Francisca: “Políticas de empleo estable para las personas con discapacidad. Especial referencia al contrato de fomento del empleo para las personas con discapacidad”, *Revista de Derecho Social*, 2025, nº 109, págs. 43 y ss.; FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier: “Acciones positivas en las condiciones laborales de las personas con discapacidad para un nuevo Estatuto de los Trabajadores”, en *El Estatuto de los Trabajadores. 40 años después*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Informes y Estudios*, nº 24, Madrid, 2020, pág. 113; SERRANO ARGÜELLO, Noemí: “El contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad. A propósito del incuestionable mantenimiento contracorriente de la temporalidad para los discapacitados”, en *Claves en el empleo de personas con discapacidad intelectual*, FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier, Dir., Valencia, Tirant Lo Blanch, 2025, págs. 129 y ss. ó RUBIDO DE MEDINA, María Dolores: “El contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad: dificultando la integración laboral”, *Revista Actualidad Jurídica Aranzadi*, 2006, nº 718.

¹⁹ PÉREZ REY, Joaquín: “Panorámica de las especialidades e incentivos en la contratación laboral ordinaria de trabajadores con discapacidad”, en *Trabajo y protección social del discapacitado*, ROMERO RODENAS, María José, Coord., Albacete, Bomarzo, 2003, págs. 95 y ss.

²⁰ Según los últimos datos disponibles provenientes del SEPE, en 2023 se registran 2.447 CEE, de los cuales 753 son de iniciativa social (promovidos, participados mayoritariamente o en los que el poder de decisión general recae en entidades sin ánimo de lucro) con 111.551 personas trabajadoras con discapacidad, de las que algo más de 53.000 presentan mayores dificultades y necesidades de apoyo. AEDIS: VIII Análisis de datos sobre empleo y discapacidad intelectual, 2024, <https://www.asociacionaedis.org/news/aedis-refuerza-su-impacto-social-y-laboral-durante-2024/> Por extenso, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana:

Tampoco cabe olvidar, empero, la participación indirecta de los CEE en el mercado ordinario dentro de las medidas alternativas a la cuota de reserva, consistente en la obligación de las empresas privadas y públicas, que cuenten en su plantilla con un número de trabajadores igual o superior a 50, de reservar, al menos, el 2 por 100 de los puestos para personas con discapacidad (art. 42 LGD)²¹. Así, la inobservancia del cupo mencionado conlleva el cumplimiento de alguna de las siguientes medidas alternativas²²: 1) Constitución de un enclave laboral como instrumento que implica la celebración de un contrato entre, de un lado, una empresa denominada “colaboradora” perteneciente al mercado ordinario de trabajo con ánimo de lucro o no y, de otro, un CEE que aporta a tal fin un grupo de trabajadores con discapacidad (entre tres y cinco) desplazados temporalmente al centro de trabajo de aquella con la finalidad de realizar obras o servicios que guarden relación directa con la actividad ordinaria de la primera (art. 1.2 Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero)²³. 2) Realización de un contrato mercantil o civil con un CEE o un autónomo/a con discapacidad para el suministro de bienes necesarios o para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa en el normal desarrollo de la misma, por un determinado importe anual de al menos tres veces el IPREM por cada trabajador con discapacidad dejando de contratar por debajo de la cuota del 2 por 100. 3) Realización de donaciones y acciones de patrocinio de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y creación de empleo de las personas con discapacidad, en favor de fundaciones o asociaciones de utilidad pública que tengan aquellas actividades como objeto social, y por un determinado importe anual (al menos, una vez y media el IPREM por cada trabajador con discapacidad contratado por debajo de la cuota del 2 por 100) (art. 2 Real Decreto 364/2005)²⁴.

“La empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual: claves jurídicas, puntos críticos y propuestas”, en *Sostenibilidad social y territorial. Oportunidades de empleo desde la economía social*, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana y ÁLVAREZ CUESTA, Henar, Dirs., Madrid, Colex, 2025, págs. 92 y ss.

²¹ Para el cómputo de las personas trabajadoras de la empresa se debe tener en cuenta la totalidad de la plantilla, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, quedando incluidas las personas con discapacidad y las cedidas de contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal, siempre tomando como referencia para dicho cálculo los 12 meses anteriores. Los interrogantes interpretativos sobre tal regulación han sido resueltos por el criterio técnico de la Inspección de Trabajo 98/2016, de 24 de junio, sobre actuaciones en materia de cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad. FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier: “Cuotas de reserva y ajustes razonables para trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral ordinario”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2017, nº 195 ó QUIRÓS HIDALGO, José Gustavo: “El fomento del empleo de los minusválidos a través de la cuota de reserva”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 2004, nº 5, págs. 553 y ss.

²² ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo: “Relación laboral ordinaria de las personas con discapacidad. Reserva de empleo y medidas alternativas”, en *Trabajo y protección social del discapacitado*, ROMERO RODENAS, María José, Coord., Albacete, Bomarzo, 2003, págs. 59 y ss.

²³ LLANO SÁNCHEZ, Mónica: “El enclave laboral. Puntos críticos de una nueva herramienta de responsabilidad social corporativa”, en *Relaciones laborales de las personas con discapacidad*, VALDÉS DAL-RE, Fernando, Dir., Madrid, Biblioteca Nueva, 2013, pág. 146.

²⁴ NICOLÁS MARTÍNEZ, María Josefa: *Centros Especiales de Empleo: marco jurídico y políticas públicas. Especial referencia a la Región de Murcia*, Murcia, Laborum, 2025, págs. 98 y ss.

En todo caso, el objetivo principal de los CEE es realizar una actividad productiva de bienes o servicios de mercado con la finalidad de asegurar un empleo remunerado a las personas con discapacidad como medio de inclusión futura en el régimen de empleo ordinario, debiendo prestar a través de las unidades de apoyo los servicios de ajuste personal y social requeridos en atención a las características individuales de la persona trabajadora y a las circunstancias concurrentes, entendiendo por tales los que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que tengan en el proceso de incorporación, permanencia o progreso en el puesto, así como los dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva (art. 43.1 LGD y art. 6.1 Real Decreto 1368/1985)²⁵. Sobre este régimen jurídico insiste el art. 25.4 del XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, en virtud del cual “tal y como recoge la legislación específica, los centros especiales de empleo no responden a una sola finalidad, puesto que junto a la finalidad productiva que persiguen, su fin último y principal es la integración laboral y social de las personas con discapacidad, dispensándoles los apoyos y ajustes personales y sociales necesarios para el cumplimiento de dicha finalidad con el objeto de evitar, además, la existencia de cualquier discriminación hacia las personas con discapacidad en el acceso a un empleo remunerado que permita su desarrollo personal, social y laboral. Es absolutamente indispensable para el cumplimiento del fin fundamental de integración social y laboral de personas con discapacidad que constituye el objeto de todo centro especial del empleo, la obtención de ayudas económicas de las administraciones públicas, sin las cuales los centros especiales de empleo no pueden subsistir al no poder, por su propia naturaleza y composición, competir en condiciones normales y de igualdad con las demás empresas en el mercado abierto de trabajo”.

Con todo, no cabe olvidar que mientras en sus orígenes los CEE fueron constituidos sobre todo por entidades de carácter público y sin ánimo de lucro, reinvertiendo sus eventuales beneficios en su propia actividad y objeto social y empleando a personas con discapacidad de diversa gravedad, en la actualidad son muchos los creados por iniciativa privada y con el fin de obtener rendimiento económico o, incluso, como ya consta, como medida alternativa al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 % para personas con discapacidad en empresas de más de 50 trabajadores. Esta realidad, sin llegar a empañar la gran labor social que desarrollan todos los CEE, podría provocar una preferencia por aquellas personas con discapacidad que presentan menores afecciones y, en su envés, una reducción de la ocupación de personas con discapacidad severa en perjuicio de su integración social y laboral, lo cual exige medidas de apoyo específicas para el

²⁵ ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel: “La regulación especial del trabajo de los minusválidos (I y II)”, *Relaciones Laborales*, Vol. 1, 1987, pág. 236; GARRIDO PÉREZ, Eva: “El trabajo de discapacitados en centros especiales de empleo: replanteamiento sobre la necesidad de una relación laboral especial”, en *Trabajo y protección social del discapacitado*, ROMERO RODENAS, María José, Coord., Albacete, Bomarzo, 2003, págs. 27 y ss; CORDERO GORDILLO, Vanesa: “Consideraciones acerca de la especialidad de la relación laboral de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo», en *El trabajo por cuenta ajena y sus fronteras*, AGUSTÍ JULIÁ, Joan y PUMAR BELTRÁN, Nuria, Coords., Albacete, Bomarzo, 2009, pág. 195 ó ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “La regulación especial del trabajo de los minusválidos (I y II)”, *Relaciones Laborales*, Vol. 1, 1987, pág. 236.

reclutamiento de quienes más barreras sufren o establecer incentivos específicos para aquellos CEE alejados del interés empresarial²⁶.

IV. Los Centros Especiales de Empleo “de iniciativa social” como Entidades de Economía Social a la luz de la nueva Ley Integral de Impulso a la Economía Social. La necesaria recepción convencional de tal cualidad *ad futurum*

El Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, regula las coordenadas de la relación laboral especial de las personas con discapacidad en los CEE, calificados como entidades de economía social y prestadoras de servicios de interés económico general a la luz de la versión inicial del art. 5 Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

No obstante, no han dejado de surgir voces críticas al carácter que los CEE progresivamente han ido adquiriendo como grandes empresas cuasi monopolizadoras del trabajo para personas con discapacidad, olvidando en algunos casos su función de tránsito al empleo en el mercado de trabajo ordinario y afianzando sus márgenes de beneficios²⁷.

Por tales razones, la nueva Ley de Impulso Integral a la Economía Social solamente considera incluidos dentro del ecosistema de la Economía Social a los CEE de iniciativa social, que son declarados, además, como “entidades prestadoras de Servicios de Interés Económico General”. Y ello porque dentro de la categoría general de CEE, existe una figura específica a la que el ordenamiento jurídico dota de unas ayudas concretas, denominada CEE de “iniciativa social” (art. 43.3 LGD), que integra a aquellos CEE, que además de cumplir los requisitos generales, están promovidos y participados en más de un 50 por 100 por una o varias entidades sin ánimo de lucro, debiendo reinvertir íntegramente sus beneficios en la creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora de su actividad de economía social. La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria en Sentencia de 7 de octubre de 2022²⁸ consideró que, de conformidad con el art. 43.4 LGD, tiene que haber una “autoimposición expresa y específica”, en los estatutos o en un acuerdo social, de la referida obligación de reinversión, que suponga un compromiso expreso e indubitado “en el sentido de dedicar todos los beneficios económicos que la entidad consiga en el desarrollo de su actividad a la creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social”²⁹.

²⁶ QUIRÓS HIDALGO, José Gustavo: “Los centros especiales de empleo como empresas de economía social y su potencial para la integración laboral de las personas con discapacidad en el ámbito rural”, en *La economía social como palanca para la sostenibilidad en los territorios rurales*, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana y ÁLVAREZ CUESTA, Henar, Dirs., Valencia, Tirant Lo Blanch, 2021, págs. 473 y ss.

²⁷ RUBIO ARRIBAS, Francisco Javier: “La construcción social del empleo protegido: los Centros Especiales de Empleo”. *Nómadas: Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 2003, nº 8, págs. 7-9.

²⁸ Núm. 352/2022.

²⁹ NAVALPOTRO BALLESTEROS, Tomás: “La reserva de contratos en los centros especiales de empleo y empresas de inserción: su tratamiento en la doctrina administrativa y judicial española”, *Ciriec-España. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 2025, nº 49, pág. 239.

Únicamente los CEEs de iniciativa social van a ser considerados entidades plenas de la economía social, toda vez que comparten todos y cada uno de sus principios y valores fundamentales (primacía de las personas y del objeto social sobre el capital y la aplicación de los resultados obtenidos en beneficio de las personas y del interés general, organización y cultura empresarial participativa y democrática, generación de empleo de calidad y compromiso con su mantenimiento, fomento de políticas de cooperación, de solidaridad, de equidad entre las personas y de responsabilidad con la cohesión social, etc.)³⁰.

Así pues, es menester seguir impulsando esta figura al objeto de conseguir que esta relación laboral especial cumpla su meta principal, cual es potenciar el tránsito de las personas con discapacidad al mercado ordinario, especialmente de quienes presentan mayores dificultades, lo cual no solo requiere revisar y actualizar las ayudas económicas para elevar el tratamiento a los CEE de “iniciativa social”, que frente a los privados con ánimo de lucro agrupan en torno al 51% de todos los CEE y prácticamente el 60% de las personas con discapacidad en empleo protegido, sino también adaptar la regulación convencional a la distinción entre las dos categorías existentes de CEEs. No se trataría de penalizar a los CEE de iniciativa empresarial sino de evitar, a través de la negociación colectiva, una competencia desleal frente a los CEE de iniciativa social y garantizar que los primeros cumplen realmente su finalidad de inclusión.

V. Los Centros Especiales de Empleo como agentes de inserción laboral. Algunas claves de la relación laboral especial y su regulación convencional

La mayoría de los CEE, como parte empleadora, pertenecen al sector servicios, ofertando a particulares y empresas –normalmente mediante contratas– tareas auxiliares relacionadas con la limpieza y lavandería, jardinería, vigilancia, carpintería, mantenimiento, envasado y empaquetado, publicidad y artes gráficas, logística y servicios postales, catering y distribución de alimentos o –entre otros ejemplos– estacionamientos de vehículos, construcción, reciclaje y tratamiento de residuos, así como gestionando instalaciones deportivas, *call centers*, estaciones de servicio, etc., aunque también tienen presencia, pero menos significativa, en el ámbito alimentario, automovilístico o farmacéutico. No obstante, y junto a algunas de las citadas, existen otras actividades propicias para la actividad de CEE y que en los últimos años van ganando protagonismo, como pueden ser las vinculadas con la hostelería, la gastronomía y el turismo, los servicios sociales, las nuevas tecnologías, las energías renovables u otras manifestaciones de la “economía verde”, que constituyen auténticos yacimientos de empleo sostenible y respetuoso con el medio ambiente³¹.

³⁰ MORATALLA SANTAMARÍA, Pablo: “Centros Especiales de Empleo”, *Ciriec. España. Revista Jurídica*, 2016, nº 19, pág. 24.

³¹ QUIRÓS HIDALGO, José Gustavo: “La igualdad y la integración laboral de las personas con discapacidad a través de los centros especiales de empleo como entidades de economía social en el marco de la agenda de los objetivos de desarrollo sostenible”, en *La economía social y el desarrollo sostenible*, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana y ÁLVAREZ CUESTA, Henar, Dirs., Madrid, Colex, 2022, págs. 235 y ss.

Por cuanto hace a su plantilla, y aun cuando pueden dar trabajo a empleados sin discapacidad con contrato ordinario, deben contar con al menos un 70 % de personas con discapacidad (art. 43.2 LGD), porcentaje referido al conjunto cuando existan varios centros de trabajo y no a cada una de sus unidades³².

Adicionalmente, también han de tener el personal necesario –en cualificación y número– para conformar las unidades de apoyo y prestar los servicios de ajuste personal y social, que el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, exige en todo caso para los trabajadores con parálisis cerebral, con trastorno de salud mental, trastorno del espectro del autismo o con discapacidad intelectual en grado superior al 33 % y para las disfunciones de naturaleza física o sensorial de más del 65 %, siendo opcional para el resto.

Los contratos laborales suscritos por los CEE pueden ajustarse a cualquiera de las modalidades contractuales previstas en el ET (art. 7 Real Decreto 1368/1985), siendo, en principio, válido el recurso a la contratación temporal de fomento del empleo aunque el art. 15 del texto estatutario no la menciona³³, si bien el art. 94.2 del XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad matiza que “todos los contratos se sujetarán al principio de causalidad, por lo que tendrán carácter indefinido o temporal en función de la causa que origine el contrato. A fin de favorecer la adaptación personal y social y facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad se priorizará la contratación indefinida”.

Por su parte, el art. 23.5 del XVI Convenio colectivo general señala que “en los CEE se establecerán unos criterios generales para el acceso al empleo de personas con discapacidad y entre esos criterios se encontrará la idoneidad de la capacidad para la tareas y funciones asignadas a la plaza a ocupar”. Además, el art. 94.1 del XVI aclara que “las ofertas de puestos de trabajo en los CEE irán dirigidas, prioritariamente, a la inserción sociolaboral de personas con discapacidad en situación de exclusión social, desempleadas y/o con especiales dificultades para lograr su integración en el mercado de trabajo, debido a su bajo nivel de empleabilidad”. Junto a ello el art. 94.3 prevé que “en el contrato tendrán que tenerse en cuenta los siguientes objetivos: a) Prestación de un trabajo retribuido. b) Adquisición de cualificación precisa para un adecuado desarrollo del oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. c) Adquisición de los hábitos sociales y de trabajo precisos para el ejercicio de dicho oficio o puesto de trabajo. d) Desarrollo de

³² GALA DURÁN, Carolina: “La relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en centros especiales de empleo”, *Temas Laborales*, 2000, nº 55, págs. 73 y ss.; SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, José Manuel y SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, José Manuel: *Los trabajadores discapacitados: contratación, incentivos, centros especiales de empleo, prestaciones sociales, fiscalidad*, Valencia, CissPraxis, 2000, pág. 142; GARRIDO PÉREZ, Eva: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2000, pág. 37 ó TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo: “Marco teórico sobre la responsabilidad social corporativa en las entidades de economía social”, en *Sostenibilidad social y territorial. Oportunidades desde la economía social*, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana y ÁLVAREZ CUESTA, Henar, Dirs., Madrid, Colex, 2025, pág. 359.

³³ STS, Social, 14 de julio 2006 (rec. 4301/2005). ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo: “La relación laboral especial de los minusválidos”, *Tribuna Social*, 1998, nº 91, pág. 47.

posibles medidas de intervención o seguimiento social recogidas en el proceso de inserción del trabajador o trabajadora, realización que compete a la empresa”.

El CEE que quiera contratar a una persona con discapacidad debe solicitarlo a la oficina de empleo proporcionando un listado de los puestos a cubrir y una descripción de las características técnicas y circunstancias personales y/o profesionales que deban reunir, facilitando esta un documento con las personas que, figurando inscritas como demandantes de empleo, resulten adecuadas (art. 4 RD 1368/1985); en teoría, el CEE no está obligado a contratar a alguna de las personas sugeridas por la oficina de empleo, pero tampoco podría recurrir a otras distintas³⁴.

Entrando en algunos detalles concretos de la relación laboral especial, resulta criticable que la norma siga contemplando la posibilidad de acordar un período de adaptación de hasta seis meses –a concretar por convenio colectivo– con la finalidad de facilitar la adaptación profesional del trabajador para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria, cuya necesidad y condiciones han de ser determinadas por el equipo multiprofesional (o, tal y como prevé el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, del equipo profesional si el primero no existiera). Este filtro puede servir, de nuevo, de excusa para abundar en la preferencia de los CEE por los candidatos con afecciones más leves frente a la inserción laboral de quienes padezcan una discapacidad mayor o una discapacidad intelectual. Por tal razón, el art. 22.3 del XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad limita la duración de este período “a la establecida... para el período de prueba en función del grupo profesional en el que esté encuadrado”, esto es, “Grupo profesional del personal directivo: Tres meses. Grupos profesionales del personal titulado: Dos meses. Otros Grupos profesionales: Un mes”.

También merece una valoración negativa la posibilidad de celebrar el contrato a bajo rendimiento, entendiendo como tal aquel en el cual el trabajador, aun prestando sus servicios durante una jornada de trabajo ordinario, lo hace con un rendimiento inferior al normal en un 25 %, disminuyendo su salario hasta en ese porcentaje, pues aun cuando se exige que sus circunstancias personales lo requieran y la constatación de tal extremo por el equipo multiprofesional correspondiente, lo cierto es que se puede convertir en un canal de aplicación mayoritaria para las personas con discapacidades graves precarizando sus retribuciones. Las líneas públicas de subvención deben de cubrir estas circunstancias.

Igualmente debe entenderse superada la prohibición de trabajo a domicilio en el marco de la relación laboral especial para los “minusválidos psíquicos” recogida en el art. 7.3 a) Real Decreto 1368/1985, si bien resultan pertinentes las restantes exigencias previstas: el informe previo favorable del equipo multiprofesional sobre su adecuación a las

³⁴ TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo: “Posibilidades de nacimiento y desarrollo de la economía social en el medio rural”, en *Hacia un desarrollo sostenible, cohesionado e inclusivo de los territorios rurales y despoblados: empleo de calidad desde la economía social y solidaria*, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana y ÁLAVAREZ CUESTA, Henar, Dirs., Pamplona, Aranzadi, 2022, págs. 67 y ss.

características personales y profesionales del trabajador y el posterior seguimiento anual sobre su contribución a la mejora personal y social en vistas a su integración en el mercado ordinario, así como la constancia expresa en el contrato de las adaptaciones técnicas necesarias para la realización de la actividad laboral y los servicios de ajuste personal y social (art. 7.3.c Real Decreto 1368/1985).

Por lo demás, la jornada máxima anual será de “1720 horas” y la jornada semanal media de referencia de “38 horas y 30 minutos” (art. 95 XVI Convenio colectivo general), permitiéndose las ausencias al trabajo, previo aviso y justificación, “para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración hasta 20 días en un año por el tiempo necesario en cada uno de estos días” (art. 96 XVI Convenio colectivo general). Al tiempo, “la persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, sin derecho a remuneración cuando haya agotado los 20 días previstos” (art. 97 XVI Convenio colectivo general). Asimismo, “las personas trabajadoras en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, podrán acumular por períodos de hasta cuatro semanas, el medio día de descanso semanal” (art. 98.1 XVI Convenio colectivo general). En todo caso, “tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o en período de lactancia de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos; también tendrá similar preferencia las personas que tengan a su exclusivo cargo a menores de seis años o personas con discapacidad que requieran permanente ayuda y atención” (art. 98.3 Convenio colectivo general).

VI. Los Centros Especiales de Empleo como empresas multiservicios. El convenio colectivo aplicable

Teniendo en cuenta, como ya consta, que los CEE enfocan su actividad económica a partir de la externalización de servicios auxiliares por parte otras empresas (limpieza, conserjería, jardinería, hostelería, mantenimiento, contact center, gestión de aparcamientos...), surge la duda sobre el convenio colectivo aplicable en tales procesos de descentralización. A nivel teórico, cabrían dos hipótesis: por un lado, que los CEE estén afectados por el convenio del sector en el que realizan la actividad correspondiente a la contrata, de forma análoga a lo que ocurre con las empresas multiservicios en la actualidad a la luz del nuevo art. 42.6 ET³⁵; por otro, que los CEE dispongan de un

³⁵ Conviene recordar que el orden que sigue el art. 42.6 ET para identificar el convenio colectivo aplicable remite, en primer lugar, al convenio del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata. A continuación, se menciona la posibilidad de que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III. El precepto se refiere, en último lugar, al convenio propio de la empresa contratista o subcontratista. Ahora bien, haciendo una lectura más detenida, el convenio aplicable a las personas trabajadoras de la contrata será, si existe, el de la empresa contratista. En su defecto, el sectorial de la actividad desarrollada en la contrata. Finalmente, como cláusula de cierre, podría resultar aplicable un convenio distinto al sectorial si hubiera otro aplicable conforme a lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. GORDO GONZÁLEZ, Luis: “El convenio colectivo aplicable en el marco de contratas

convenio, bien empresarial bien sectorial propio, con preferencia aplicativa en atención a la relación laboral especial de sus trabajadores con discapacidad³⁶.

La doctrina judicial ha venido entendiendo que el convenio sectorial correspondiente a la actividad desarrollada en la contrata resultará de aplicación únicamente en lo que tenga que ver con una posible subrogación empresarial, sin que el CEE esté afectado por el resto del convenio sectorial, pues en todo lo demás (esto es, al margen de la subrogación) se aplicará, según las reglas de concurrencia, el convenio colectivo específico para los CEE³⁷.

Esta tesis judicial ha quedado convalidada por la disposición adicional vigesimoséptima ET, que, tras la reforma operada por el Real Decreto Ley 32/2021, exceptúa a los CEE de lo previsto en el art. 42.6 ET³⁸. Se evita así entender que en los supuestos de subcontratación, resulta aplicable el convenio colectivo sectorial de la actividad desarrollada con independencia del objeto social o de la forma jurídica a la que estén vinculadas las relaciones de trabajo afectadas, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable; y con la excepción de que la empresa tenga un convenio propio, si bien en este último caso no cabe olvidar que el art. 84 ET otorga preferencia al convenio sectorial en materia salarial³⁹.

y subcontratas”, en *El impacto de la reforma de 2021 en la negociación colectiva*, GORDO GONZÁLEZ, Luis (Dir.), Madrid, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2024, pág. 261.

³⁶ MOLL NOGUERA, Rafael: “Ámbito de aplicación del convenio colectivo y empresas vinculadas por la subrogación empresarial”, en *Subrogación contractual a través de la negociación colectiva, Informes y Estudios Relaciones Laborales*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2024, pág. 193.

³⁷ SSTs, Social, 10 de octubre de 2010 (rec. 806/2010), 23 de septiembre de 2014 (rec. 50/2013), 24 de noviembre de 2015 (rec. 136/2014), 22 de diciembre de 2022 (rec. 1871/2019) y 11 de abril de 2023 (rec. 2159/2020). Entiende el Tribunal Supremo que no resulta viable jurídicamente que las personas trabajadoras con discapacidad que se encuentran vinculadas con un CEE a través de una relación especial, y siempre y cuando dicha relación perviva, se puedan regir por previsiones propias de una relación ordinaria de trabajo. Y es que, como razona el Alto Tribunal, ello conllevaría que dejaran de beneficiarse del régimen legalmente previsto para tal relación especial y de las numerosas singularidades —adecuadas a la especificidad del vínculo— que señala su convenio colectivo (adaptado a sus limitaciones funcionales), en orden a la clasificación profesional y capacidad residual (art. 9), elementos y finalidad de la organización del trabajo (art. 10), sistemas y métodos de trabajo (art. 11), movilidad funcional (art. 12), jornada de trabajo y horas extraordinarias (art. 13), periodo de prueba (art. 19), sucesión de empresa (art. 20), formación obligada y específica en salud laboral (art. 21), etc. BOHIGUES ESPARZA, María Desamparados: “El enclave y los CEE en la descentralización productiva”, en *Desafíos emergentes de la descentralización productiva laboral*, MOLNOGUERA, Rafael, Dir., Valencia, Tirant Lo Blanch, 2025, págs. 195 y ss.; RAMOS MORAGUES, Francisco: “Convenio colectivo aplicable cuando la empresa empleadora tiene la condición de centro especial de empleo: prevalencia del principio de especialidad y ausencia de discriminación. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 969/2022, de 20 de diciembre”, en *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, 2023, nº 476, págs. 223 y ss. ó DE LA PUEBLA PINILLA, Ana: “Subrogación contractual a través de la negociación colectiva. Resumen ejecutivo”, en *Informes y Estudios Relaciones Laborales*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2024, pág. 51.

³⁸ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio: “Subcontratación y convenio colectivo aplicable. El nuevo art. 42.6 del Estatuto de los Trabajadores a la luz de tres previas sentencias de la sala de lo social del Tribunal Supremo”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2022, nº 5, pág. 61.

³⁹ Se sigue manteniendo la posibilidad de negociar un convenio de empresa vigente un convenio de ámbito superior en relación con prácticamente todas las materias a las que con anterioridad ya se aludía: 1º) abono o compensación de las horas extraordinarias y retribución específica del trabajo a turnos; 2º) el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones;

Esta exclusión legal constitutiva recoge, por ende, la doctrina judicial que excepcionaba la aplicación del convenio sectorial por razón de actividad a este tipo de organizaciones, y lo hacía acudiendo a la especialidad de la relación laboral existente y en aras a las singularidades que se prevén en sus propios pactos⁴⁰. Por tanto, si se trata de un CEE se seguirá teniendo en cuenta el criterio de especialidad, rigiéndose las relaciones laborales por el convenio colectivo específico vigente para el CEE y no por el convenio colectivo sectorial aplicable a la actividad subcontratada, que únicamente resultará de aplicación, como se verá más adelante, en lo que tenga que ver con la subrogación empresarial, sin que el CEE, como ya consta, esté afectado por el resto de tal convenio. En suma – permítase la reiteración--, se aplicará, según las reglas de concurrencia, el convenio colectivo específico para los CEE atendiendo a su naturaleza especial⁴¹, no en vano se trata de un empleador “sui generis”, que se rige por principios de funcionamiento específicos diferentes de los de otros agentes económicos, caracterizados por la primacía de la persona⁴².

Ahora bien, pese a estos términos legales, el art. 29.2 del XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad hace una distinción en función de la naturaleza jurídica del CEE. Así, aclara que los CEE de iniciativa empresarial, cuando presten servicios a terceros indistintamente de la modalidad jurídica utilizada, “se regirán en materia salarial por lo establecido en el convenio colectivo del sector de actividad en el que los trabajadores realicen sus tareas, y siempre que las retribuciones fijadas en éstos sean superiores a las establecidas en el presente Convenio”. Por su parte, los CEEs de iniciativa social cuando “tengan personal realizando alguna actividad dentro de la administración pública o trabajando directamente para ella, a través de cualquier forma de licitación, serán retribuidos según los convenios que resulten de

3º) la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores; 4º) la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa; 5º) las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal; y 6º) aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el art. 83.2 ET. Lo significativo del cambio es, pues, que han quedado fuera de esta posibilidad adaptativa al ámbito de la empresa las dos materias centrales de la ordenación de las condiciones de trabajo por lo que a la posición de las personas que trabajan se refiere: la jornada y la cuantía salarial, con la salvedad de la alusión al “abono o compensación de las horas extraordinarias”. NIETO ROJAS, Patricia: “Rediseño y modernización de la estructura de la negociación colectiva: ¿el nivel sectorial como nuevo centro de gravedad?”, en *El impacto de la reforma de 2021 en la negociación colectiva*, GORDO GONZÁLEZ, Luis (Dir.), Madrid, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2024, pág. 233.

⁴⁰ SSTs, Social, 23 de septiembre de 2014 (rec. 50/2013) y 2 de febrero de 2017 (rec. 2012/2015). En la doctrina, ÁLVAREZ CUESTA, Henar: “Un intento más para aclarar la concurrencia de convenios colectivos: la reforma de la prioridad del convenio de empresa”, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, Vol. 27, 2002, pág. 91 ó MONEREO PÉREZ, José Luis: “La subcontratación como instrumento de descentralización productiva y su nueva regulación en el derecho del trabajo”, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, Vol. 27, 2002, pág. 12.

⁴¹ PÉREZ CAPITÁN, Luis: “La reforma laboral de 2021 y los cambios en la negociación colectiva”, *Revista de Estudios Latinoamericanos*, Vol. 1, 2022, nº 13, pág. 76 ó ROJO TORRECILLA, Eduardo: “La reforma laboral de 2021. Negociación colectiva, flexibilidad interna y subcontratación”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, 2022, nº 467, pág. 96.

⁴² THIBAUT ARANDA, Javier: “Las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores empleados en las contratas”, *Revista Trabajo y Empresa*, Vol. 1, 2022, pág. 126.

aplicación para la actividad y puestos de los trabajadores a excepción de aquellos que liciten vía contratación pública reservada...., (siempre y cuando) lo establezcan los mencionados procesos”. Además, el art. 40.1 del XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad reitera que “las personas trabajadoras de los CEE de iniciativa empresarial tendrán garantizado un salario al menos igual al correspondiente a las personas trabajadoras del convenio colectivo aplicable al sector de la actividad productiva de bienes o servicios en el que dichas personas trabajadoras desempeñen su trabajo, según cual resulte más favorable para las personas trabajadoras”. Esta diferencia ha venido avalada por el Tribunal Supremo en sentencia de 18 de mayo de 2022⁴³, que reconoce que “aunque todos los CEE deben atender al mismo objetivo principal (realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado, y teniendo como finalidad asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad), esto no significa que todos tengan la misma posición a la vista del marco en que se encuadran y que, por ello, puedan establecerse distintos tratamiento para unos y otros”, entendiendo que la introducción de un régimen salarial con un tratamiento singularizado para los CEE de iniciativa empresarial tiene una justificación objetiva y razonable.

Todo ello sin olvidar, a la postre, que el margen de actuación de la negociación colectiva de empresa viene limitada por lo dispuesto en el art. 5 del XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad⁴⁴, que permite:

En primer lugar, incluir “las materias que las partes consideren” en tal unidad empresarial de negociación, quedando, no obstante, reservadas al Convenio general las siguientes: “Jornada máxima anual y semanal. Período de prueba. Modalidades de contratación. La clasificación profesional. Régimen disciplinario. Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales. Movilidad geográfica”. Además, “el número de días de vacaciones anuales y el número de días por cada uno de los permisos retribuidos establecidos en este convenio colectivo general no podrán verse reducidos en negociaciones de ámbito inferior”.

En segundo término, “el convenio colectivo de empresa, grupo de empresa o empresas vinculadas” prevalecerá frente a los convenios colectivos autonómicos en las siguientes materias: “a) Los complementos salariales que remuneren circunstancias especiales de los puestos de trabajo no regulados en el convenio general, como por ejemplo trabajo a turnos, peligrosidad, toxicidad, penosidad, disponibilidad en horario no laboral y el plus de residencia e insularidad. b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo dentro de los límites previstos en materia de jornada por el XVI Convenio colectivo general, el régimen de trabajo a turnos, la planificación anual de las vacaciones y el calendario laboral de la empresa, así como la concreción de la distribución irregular de la jornada dentro de los límites establecidos en el presente convenio. c) La adaptación al ámbito

⁴³ Núm. 449/2022.

⁴⁴ BOE núm. 86, de 9 de abril de 2025.

de la empresa del sistema de clasificación profesional establecido en este Convenio colectivo general. d) La adaptación al ámbito de la empresa de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por ley a los convenios de empresa en los términos de lo previsto en esa materia en el articulado del XV Convenio colectivo general. e) La concreción y desarrollo de las medidas establecidas en este convenio colectivo general para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal”.

VII. Los contratos del sector público reservados a favor de los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social. Referencias convencionales a efectos retributivos

Los CEE no solo actúan como contratistas en el sector privado sino también en el público. La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP) configura la libre concurrencia como un parámetro vertebrador de la compra pública. Para aplicarlo los órganos de contratación deben dar a todos los licitadores y candidatos un tratamiento igualitario y no discriminatorio. Así, el art. 132 LCSP prevé que en ningún caso podrá limitarse la participación en los procesos de contratación atendiendo a la naturaleza jurídica del licitador, si bien el art. 145 LCSP incluye, entre los criterios de valoración de las ofertas a la hora de adjudicar el contrato, una mención a la propuesta de la empresa licitadora de prever “la subcontratación con CEE”⁴⁵.

Además, admite una clara excepción a la libre concurrencia: cuando se trata de contratos reservados para las entidades recogidas en la disposición adicional 4^a⁴⁶. Esta disposición prevé la aplicación de “porcentajes mínimos de reserva del derecho a participar en los procedimientos de adjudicación”, en cualquier tipo de contrato, en cualquier sector de la actividad y cualquiera que sea su objeto. De esta forma, podrá calificarse como reservado tanto un contrato de obras, de servicios, de suministro, como una concesión de obra pública o de servicios. A su vez, la adjudicación de estos contratos reservados podrá materializarse a través de cualquiera de los procedimientos de licitación establecidos en la LCSP: abierto, restringido, simplificado o negociado, diálogo competitivo, asociación para la innovación, acuerdo marco e, incluso, cuando se trate de un contrato menor⁴⁷.

En perfecta coherencia con tal acotamiento aplicativo, el art. 99.4 LCSP recoge la posibilidad de “reservar alguno o algunos de los lotes para centros especiales de empleo o para empresas de inserción (...) de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional cuarta”⁴⁸.

⁴⁵ GALA DURÁN, Carolina: “Responsabilidad social empresarial, derecho a la libre prestación de servicios y contratación pública de obras o servicios”, *Relaciones Laborales*, 2010, nº 13, págs. 27 y ss.

⁴⁶ MANTECA VELARDE, Victor: “El derecho a ser contratista”, en *Contratación Administrativa Práctica*, 2005, nº 40, págs. 33 y ss.

⁴⁷ MOLEÓN ALBERDI, María Elena: “Los contratos reservados (1 y 2)”, *Gabilex*, 2024, nº 37 y 38, págs. 32 y 19, respectivamente.

⁴⁸ MENDOZA JIMÉNEZ, Javier; ROMÁN CERVANTES, Cándido Antonio y HERNÁNDEZ LÓPEZ, Montserrat: “Los contratos reservados: una herramienta para el fortalecimiento de las entidades sociales”. *CIRIEC: Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 2018, nº 33, págs. 295 y ss. ó RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana: “Hacia una contratación pública estratégica: claves para fortalecer la economía social”, *Ciriec-España. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 2025, nº 49, págs. 62 y ss.

A la luz de tal regulación, el órgano de contratación competente puede establecer una reserva del derecho a participar, sin necesidad de observar el principio de concurrencia competitiva, en los procedimientos de adjudicación de contratos o lotes –siendo en su defecto un 10 % para la administración estatal– a favor de CEE de iniciativa social y de empresas de inserción. Como puede fácilmente apreciarse esta reserva no se extiende a todas las entidades de economía social ni afecta a las entidades del tercer sector⁴⁹.

En una primera aproximación podría interpretarse que la señalada limitación de la mencionada reserva únicamente a los CEE “de iniciativa social” contrasta con la consideración como entidades de economía social que el art. 5 Ley 5/2011 mantenía para todos los CEE, ahora corregida por la Ley Integral de impulso a la economía social, que incluye en su ámbito subjetivo únicamente a los CEE de iniciativa social. Además, la restricción de la reserva parece chocar con la definición del art. 20 Directiva 2014/24/UE, que exige dos únicos condicionantes a observar por los CEE para ser acreedores de las reservas de contratación con el sector público: por una parte, que “al menos el 30 % de sus empleados han de ser personas con discapacidad o desfavorecidas”; y, por otra, que “su objetivo principal ha de consistir en promover la integración social y profesional de estas personas”⁵⁰.

Ahora bien, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 6 de octubre de 2021⁵¹ ha confirmado la lícita restricción de tal reserva a los CEE de “iniciativa social”. Según su parecer, el tenor del citado art. 20 de la norma europea no es taxativo sino que, al tratarse de una medida de política de empleo, admite modulaciones por los Estados miembros, siempre que se respeten los principios de igualdad y no discriminación. Considera que, en todo caso, corresponde a los órganos judiciales nacionales abordar esta cuestión.

Así pues, a partir del art. 20 de la Directiva 2014/24/UE, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea permite tomar en consideración que “los CEE de iniciativa social maximizan el valor social y no económico porque, primero, carecen de afán de lucro y

⁴⁹ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana: “Reservas en la legislación de contratos del sector público a favor de los Centros Especiales de Empleo: enjuiciamiento a la luz de los principios de Derecho Comunitario”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2021, nº 10.

⁵⁰ GALLEGU CORCOLES, Isabel: “Cláusulas sociales y contratación pública: la experiencia del Derecho de la Unión Europea”, *Ius et Veritas*, 2021, nº 62, págs. 82 y ss.; MIRANDA BOTO, José María: “Contratación pública y cláusulas de empleo y condiciones de trabajo en el Derecho de la Unión Europea”, en *Lex Social*, vol. 6, 2016, nº 2, pág. 73; FERRANDO GARCÍA, Francisca y RODRÍGUEZ ECÍO, María Montserrat: “Las cláusulas sociales en la contratación pública a la luz de la doctrina del TJUE: un ejemplo de la controversia entre las libertades económicas y la protección frente al dumping social”, en *Innovación social en la contratación administrativa: las cláusulas sociales*, GARCÍA ROMERO, Belén; PARDO LÓPEZ, María Magnolia y ÁLVAREZ DE EULATE BARA, Leire Dirs., Pamplona, Aranzadi, 2017, pág. 220; MEDINA ARNAIZ, Teresa: “Las cláusulas sociales en la contratación pública: su consolidación en el ordenamiento español tras el impulso europeo”, en *Innovación social en la contratación administrativa: las cláusulas sociales*, GARCÍA ROMERO, Belén; PARDO LÓPEZ, María Magnolia y ÁLVAREZ DE EULATE BARA, Leire, Dirs., Pamplona, Aranzadi, 2017, págs. 55 y ss. ó FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José: “Cláusulas sociales en la contratación pública a partir de su evolución en la Unión Europea”, *Revista Justicia & Trabajo*, 2025, nº 4, págs. 159 y ss.

⁵¹ Asunto Conacee.

reinvierten todos sus beneficios en la consecución de sus fines sociales; segundo, se caracterizan por adoptar principios democráticos y participativos en su gobernanza, y, tercero, de esta manera, logran generar con su actividad un mayor impacto social, proporcionando mayor calidad en el empleo y menores posibilidades de integración y reintegración social y laboral de personas con discapacidad o desfavorecidas”⁵². Para el Tribunal de Justicia, la lectura del art. 20 de la Directiva 2014/24/UE queda condicionada, empero, a que el juez nacional compruebe, justamente, estos aspectos. Dicho en otros términos, corresponde a los tribunales españoles determinar si la forma jurídica propia de los CEE de iniciativa social proporciona mayor calidad al empleo y mayores posibilidades de integración. Por ello, si otro operador económico (particularmente, un CEE de iniciativa empresarial) demuestra en un determinado litigio que ofrece similares resultados en esos aspectos, la distinción del legislador español aparecerá a todas luces injustificada. En ese caso, se presentará como vulneradora del principio de igualdad de trato, en cuanto este exige “que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado”.

En parecido sentido se ha pronunciado la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 7 de julio de 2022⁵³, al reconocer la compatibilidad con el Derecho de la UE de una norma italiana que permite adjudicar, con carácter prioritario, y mediante convenio, los servicios de transporte sanitario de emergencia y urgencia a organizaciones de voluntariado y no a cooperativas sociales. Ello a pesar de que estas últimas también pueden distribuir a sus miembros retornos cooperativos vinculados a sus actividades.

Por su parte, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su sentencia de 18 de mayo de 2022⁵⁴ señaló que con los CEE de iniciativa social “se va a obtener una mayor y adecuada atención a las personas discapacitadas a fin de dotarles de un empleo conforme a sus necesidades (servicios de ajuste personal y social) así como para su incorporación al mercado laboral ordinario, facilitando con ello que sus fuentes de financiación, procedentes de los beneficios, se amplíen y por medio de ellas se mejore la obtención de los recursos que se precisen para el cumplimiento de sus objetivos sociales. Y ello porque no debemos olvidar que los CEE de iniciativa social, ya lo sean por carecer de ánimo de lucro o reconocer en sus estatutos el carácter social o ser sociedades mercantiles, en todo caso para tener tal condición se deben obligar a la reinversión íntegra de sus beneficios para creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social”.

⁵² GARCÍA MARTÍN, Lidia y FERNANDO PABLO, Marcos: “La reserva de contratos públicos a centros especiales de empleo y empresas de inserción”, en *La economía social y el desarrollo sostenible*, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana y ÁLVAREZ CUESTA, Henar Dirs., Madrid, Colex, 2024, págs. 405-406.

⁵³ Asunto *Italy Emergenza Cooperativa Sociale*.

⁵⁴ Núm. 449/2022.

Asimismo, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en su sentencia de 14 de febrero de 2022⁵⁵ entendió que la opción del legislador de destinar la reserva solo a los CEE de iniciativa social “no se presenta como arbitraria o carente de justificación considerando que se fundamenta en la garantía del perfil social de las entidades y, especialmente, la obligación de reinversión de los resultados de la actividad en la propia finalidad de integración de personas con disminución”.

Por contra, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 22 de mayo⁵⁶, también de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, sostuvo que la reserva de la disposición adicional 4ª LCSP “excede de la necesaria y proporcionalmente adecuada justificación para garantizar sus objetivos a la vez que comporta efectos señaladamente restrictivos a la participación de los CEE de iniciativa empresarial en la contratación pública” a que se refiere la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 6 de octubre de 2021. En consecuencia, concluye que “la regulación interna examinada lejos de garantizar necesaria y proporcionalmente sus objetivos, provoca efectos tan desproporcionados, cuanto perjudiciales a los principios de la contratación (igualdad de trato y libre concurrencia) como la exclusión de los CEE de iniciativa empresarial de la contratación pública, no obstante su contribución actual y por lo tanto, potencial (futura) a la integración laboral de las personas discapacitadas, acorde a su calificación como servicio de interés económico general”.

Recientemente, las Sentencias del Tribunal Supremo de 16 y 23 de octubre de 2025⁵⁷, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, han asumido el criterio del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña al determinar en unificación de doctrina que “la regulación de la reserva de los contratos públicos o de algún lote de los mismos a favor de los CEE de iniciativa social (...) no vulnera el principio de igualdad de trato ni el principio de proporcionalidad que se enumeran en el art. 18, apartado primero, de la Directiva 2014/24/UE (...) como principios de la contratación pública”. En atención a ello, el Alto Tribunal manifiesta que no es posible apreciar identidad entre los CEE de iniciativa empresarial y los CEE de iniciativa social. Esta diferencia es lo que justifica que pueda existir un tratamiento diferente para cada uno de esos centros en relación con la reserva de contratos públicos sin que ello suponga un trato discriminatorio entre licitadores⁵⁸.

El XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad únicamente hace mención en una ocasión a este tipo de reservas, para señalar, como ya consta, que los CEE de iniciativa social “que tengan personal realizando alguna actividad dentro de la Administración pública o trabajando directamente para ella, a través de cualquier forma de licitación, serán retribuidos según los convenios que

⁵⁵ Núm. 495/2022. En parecido sentido, SSTSJ, Cont-Admtivo, Castilla y León 23 noviembre 2022 (rec. 1307/2022) y 16 diciembre 2022 (rec. 1430/2022).

⁵⁶ Núm. 215/2022.

⁵⁷ Núm. 1302/2025 y 1347/2025.

⁵⁸ MEDINA ARNAIZ, Teresa: “La sostenibilidad social en la contratación pública: entre la estrategia europea y la práctica nacional”, *Ciriec-España. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 2025, nº 49, pág. 127.

resulten de aplicación para la actividad y puestos de los trabajadores a excepción de aquellos que liciten vía contratación pública reservada”, siempre y cuando “lo establezcan los mencionados procesos” (art. 29.2 in fine). Esta habilitación para utilizar como módulo retributivo el del convenio del sector de la actividad viene avalado por la ventaja concedida desde la contratación reservada y en la equiparación a estos efectos con las empresas de inserción.

En fin, entre los sectores que recurren con mayor frecuencia a la compra reservada, destaca el mantenimiento de parques y jardines y los servicios de limpieza, y en menor medida, los servicios de digitalización de documentos, servicios de correos, asistencia ciudadana y residuos. En concreto, la disposición adicional 19ª Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para la economía circular, en relación con las obligaciones de recogida, transporte y tratamiento de residuos textiles y de muebles y enseres, señala que los contratos de las Administraciones Públicas serán licitados y adjudicados de manera preferente a través de contratos reservados. Así, para dar cumplimiento a dicha obligación, al menos el 50 por ciento del importe de adjudicación deberá ser objeto de contratación reservada a CEE de iniciativa social autorizados para el tratamiento de residuos. En caso contrario, la Administración pública y el órgano de contratación deberán justificarlo debida y motivadamente en el expediente y podrá ser objeto de recurso especial o de los recursos establecidos en materia de contratación pública⁵⁹.

Bajo estas premisas, se puede barajar la posibilidad de modificar la LCSP para extender la reserva de contratos, actualmente concedida a empresas de inserción y a CEE de iniciativa social, a otras entidades de la economía social que actúen sin ánimo de lucro, a otras empresas del tercer sector e incluso a empresas ordinarias que favorezcan la contratación de personas con discapacidad en un porcentaje superior al exigido por el ordenamiento jurídico o que incluyan políticas de fomento del empleo de personas con discapacidades más severas en convenio colectivo o en sus memorias de responsabilidad social⁶⁰.

VIII. Reserva de ejecución de contratos públicos. La atención dispensada por la negociación colectiva

Cabe dar noticia de otras variadas iniciativas que pueden considerarse como una variante de modalidad de reserva; en este caso, no de participación sino de ejecución. Así, de acuerdo con el art. 99.4 y la mencionada disposición adicional 4ª LCSP, la

⁵⁹ UBERO CABRAL, María del Rosario: *Los derechos de los trabajadores en la externalización de servicios*, Madrid, Colex, 2023, pág. 50.

⁶⁰ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana: “La perspectiva social en el marco de la colaboración público-privada. Especial referencia a la contratación del sector público”, en *Estado actual y perspectivas de la colaboración público-privada*, QUINTANA LÓPEZ, Tomas, Dir., Valladolid, Colección Estudios, Cescyl, 2011, págs. 335 y ss.

Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de las Entidades que integran la Administración local, con el fin de satisfacer iniciativas de menores dimensiones, pueden establecer el porcentaje mínimo de sus contratos que tienen que ser ejecutados por empresas que lleven a cabo programas de empleo protegido.

En este contexto, cabe mencionar⁶¹:

a) Los programas desarrollados por CEE de iniciativa social. De nuevo, son exclusivamente los CEE de naturaleza social los destinatarios de esta modalidad de reserva, razón por la cual procede realizar una remisión a las reflexiones vertidas en las páginas anteriores.

b) Los enclaves laborales, que, como ya consta, actúan como nexo entre el empleo protegido y el común, al constituir una de las alternativas a la reserva del 2 por 100, implican la celebración de un contrato entre, de un lado, una empresa denominada “colaboradora” perteneciente al mercado ordinario de trabajo con ánimo de lucro o no y, de otro, un CEE que aporta a tal fin un grupo de trabajadores con discapacidad (entre tres y cinco) desplazados temporalmente al centro de trabajo de aquella con la finalidad de realizar obras o servicios que guarden relación directa con la actividad ordinaria de la primera (art. 1.2 Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero). Se trata, por tanto, de un supuesto de subcontratación (o de cesión admitida ex lege) en el que opera una relación triangular, donde las personas trabajadoras con discapacidad, de las que, como después se verá, al menos el 60 por 100 ha de presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, que mantienen una relación laboral con un CEE, van a efectuar determinadas obras o servicios “para” y “en” una empresa del mercado ordinario, en cuya organización se insertan, siquiera temporalmente. Como no podía ser de otra manera, quedan vetadas todas aquellas actividades que presenten alto riesgo para la salud, ya sea por las propias tareas, por los productos utilizados o por el ambiente.

Los concretos empleados serán seleccionados por el CEE, quienes mantendrán la relación laboral especial, conservando este la facultad disciplinaria y los poderes de dirección y organización en el enclave, con el único requisito de que al menos el 60 % de ellos presenten especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, considerando como tales a las personas con parálisis cerebral, con trastorno de salud mental o con discapacidad intelectual en un grado igual o superior al 33 %, aquellas con discapacidad física o sensorial en un porcentaje igual superior al 65 % o, en fin, mujeres no incluidas en alguno de los dos grupos anteriores (art. 6 Real Decreto 490/2004).

Se pretende, por tanto, dar un impulso mayor en el acceso al mercado laboral ordinario a quienes, dentro del colectivo de personas con discapacidad, presentan mayores obstáculos. Para tales supuestos, la subvención será de 7.814 euros por cada contrato indefinido celebrado a jornada completa. Si el contrato se realiza a tiempo parcial, se reducirá proporcionalmente según la jornada pactada. Además, se conseguirá una

⁶¹ DOLERA SEVILLA, Isabel: *Las entidades de economía social en la contratación pública*, tesis doctoral, Universidad de Murcia, 2025.

bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la vigencia del contrato e igualmente una subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 902 euros por puesto de trabajo, sin que en ningún caso pueda rebasar el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación o eliminación.

Sin embargo, al margen de tal previsión de la LCSP quedan:

a) Los programas de empleo con apoyo, como medida específica instaurada y regulada por el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, que integran el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento dispensadas por personal cualificado (preparadores laborales) a las personas con discapacidad que desarrollan un puesto de trabajo en el mercado ordinario. Dichas acciones de apoyo se llevan a cabo en el seno de un proyecto previo promovido por asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro o por CEE, pero también por empresas privadas o autónomos.

Los destinatarios de tales iniciativas son personas con discapacidad severa, desempleadas e inscritas como demandantes de empleo o contratadas por un CEE, que presentan por tanto una mayor dificultad para acceder al mercado laboral, al encontrarse en una de estas dos situaciones: a) Personas con parálisis cerebral, personas con trastorno de salud mental, trastorno del espectro del autismo o personas con discapacidad intelectual con un grado reconocido igual o superior al 33%. b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado reconocido igual o superior al 65% (art. 3)⁶².

Al trabajador se le debe aplicar el convenio que corresponda a la actividad de la empresa en la que presta servicios, si bien cuando la contratación la realiza un CEE, se aplica el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

⁶² Con la finalidad de facilitar a estos colectivos, singularmente desfavorecidos, la adaptación social y laboral en condiciones similares al resto de trabajadores que desempeñan puestos equivalentes, el programa de empleo con apoyo debe contemplar, como mínimo, las tareas siguientes (art. 2.2 Real Decreto 870/2007): a) Orientación, asesoramiento y acompañamiento a la persona con discapacidad, elaborando para cada trabajador un programa individualizado de adaptación al puesto de trabajo. b) Acercamiento y mutua ayuda entre el trabajador beneficiario del programa de empleo con apoyo, el empleador y el personal de la empresa que comparta tareas con la persona trabajadora con discapacidad. c) Apoyo al trabajador en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, de modo que pueda relacionarse con el entorno laboral en las mejores condiciones. d) Adiestramiento específico de la persona trabajadora con discapacidad en las tareas inherentes al puesto de trabajo. e) Seguimiento y evaluación del proceso de inserción en el puesto de trabajo, detectando necesidades y eliminando posibles obstáculos, tanto para la persona trabajadora como para la empresa que le contrata, que pongan en peligro el objetivo de inserción y permanencia en el empleo. f) Asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo. ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo: “Propuestas para el relanzamiento y la consolidación del empleo con apoyo en España”, *Temas Laborales*, 2023, nº 67, págs. 11 y ss. ó ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo: “El preparador laboral: una figura clave en el empleo con apoyo”, en *La discapacidad intelectual en el ámbito laboral. Hacia la accesibilidad universal*, FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier, Dir., Murcia, Laborum, 2021, págs. 149 y ss.

b) Los programas desarrollados por centros ocupacionales, entendiendo por tales centros los que reúnan las condiciones establecidas por la normativa autonómica (art. 52.2 LGD). No cabe ocultar la gran labor que realizan los centros ocupacionales en relación a la inserción laboral de las personas con discapacidad, principalmente para quienes sufren graves disfunciones físicas o diversidades mentales⁶³. Estos centros persiguen un doble objeto⁶⁴: 1) Asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a las personas con discapacidad con el objeto de lograr su máximo desarrollo personal y, en los casos en los que fuera posible, facilitar su capacitación y preparación para el acceso al empleo; 2) Prestar estos servicios a aquellos trabajadores con discapacidad que habiendo desarrollado una actividad laboral específica no hayan conseguido una adaptación satisfactoria o hayan sufrido un empeoramiento en su situación que haga aconsejable su integración en un centro ocupacional⁶⁵.

Es el Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, el encargado de regular los centros ocupacionales para personas con discapacidad. A la luz de esta normativa, tienen esta consideración aquellos establecimientos que tengan como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a las personas con discapacidad, cuando por el grado de discapacidad, debidamente acreditada, no puedan integrarse en una empresa o en un centro especial de empleo (art 2.2)⁶⁶. Aunque su finalidad es la futura incorporación de las personas con discapacidad al trabajo productivo, no tendrán, en ningún caso, carácter de centros de trabajo, pues las personas con discapacidad deberán:

- a) Desarrollar, en la medida de sus posibilidades, las actividades o labores encargadas por el centro ocupacional.
- b) Asistir al centro con la asiduidad que le permitan sus circunstancias particulares.
- c) Someterse a las revisiones periódicas que determine el equipo multiprofesional de seguimiento a fin de garantizar en todo momento que la

⁶³ PALACIOS VERDINI, Elías: “Las personas discapacitadas psíquicas y el trabajo: los centros ocupacionales”, en *Educación e inserción socio-laboral de persoas con discapacidades*, ALBERTE CASTIÑEIRAS, José Luis, Dir., Universidad, Santiago de Compostela, 1999, págs. 275 y ss.

⁶⁴ ESCUDERO PRIETO, Azucena y SERRANO ARGÜELLO, Noemí: “El acceso al empleo de las personas discapacitadas en el derecho internacional, derecho interno y derecho comparado. Tratamiento especial de los centros ocupacionales”, en *Empleo y Minusvalía. Marco jurídico de la integración laboral de los minusválidos*, Valladolid, Feclaps, 1998, pág. 129.

⁶⁵ Para adquirir la cualidad de centro ocupacional, cuya creación y sostenimiento corresponderá a las Administraciones públicas competentes y a las instituciones o personas jurídicas privadas sin ánimo de lucro (art. 52.2 LGD), deberán inscribirse en el registro correspondiente. Para ello deberán acreditar ante la autoridad administrativa que cuentan: a) Con viabilidad técnica, en función de las instalaciones, equipamiento y organización adecuados, incluyendo una memoria sobre las previsiones de financiación y sostenimiento del centro. b) Con el personal técnico y de apoyo, en posesión de las titulaciones profesionales adecuadas, que las actividades del centro proyectado precisen.

⁶⁶ Por terapia ocupacional cabe entender “aquellas actividades o labores, no productivas, realizadas por personas con discapacidad, de acuerdo con sus condiciones individuales, bajo la orientación del personal técnico del centro encaminadas a la obtención de objetos, productos o servicios que no sean, regularmente, objeto de operaciones de mercado” (art. 3 Real Decreto 2274/1985). Por servicios de ajuste personal y social, procede considerar aquellos que procuran a las personas con discapacidad “en los centros ocupacionales una mayor habilitación personal y una mejor adaptación en su relación social” (art. 4 Real Decreto 2274/1985).

actividad desarrollada se adecúa a su capacidad y para valorar las posibilidades de acceder a un trabajo productivo (art. 11.2 Real Decreto 2274/1985).

No obstante, el XVI Convenio general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad incluye dentro de su ámbito de aplicación a “los centros y talleres ocupacionales o de terapia ocupacional para personas con discapacidad” (art. 3 a).

IX. Centros Especiales de Empleo y subrogación en el marco de la contratación pública y privada. Previsiones convencionales a favor de la estabilidad en el empleo

Como ya se ha señalado, la mayor parte los CEE realizan actividad de prestación de servicios auxiliares (limpieza, catering, seguridad, jardinería, gestión de aparcamientos, etc.) para terceros (Administraciones Públicas o empresas privadas), mediante la contratación de su actividad a través del mecanismo de la externalización, esto es, recurriendo a una contrata. Pues bien, puede ocurrir que haya una sucesión de contratistas (tras finalizar una contrata, otro contratista diferente del anterior sea contratado por la principal y se haga cargo de la actividad) y que el convenio colectivo de sector, es decir, el de la concreta actividad productiva descentralizada establezca en estos casos la obligatoriedad de la subrogación, de manera que la nueva empresa contratista entrante deba subrogarse como nuevo empresario de los trabajadores de la contratista saliente.

Pues bien, un CEE puede ocupar cualquiera de esas dos posiciones en contratas públicas y privadas: puede ser la nueva contratista entrante, surgiendo el problema de la incorporación de trabajadores con relación ordinaria de la contratista saliente a un CEE con el consiguiente inconveniente del incumplimiento de tener un mínimo del 70% de trabajadores discapacitados por la incorporación de personal que no tenga tal condición. Pero también puede ser la contratista saliente, de manera que una empresa ordinaria deba asumir a personal con condición de trabajador discapacitado, careciendo de la condición de CEE, por lo que no es posible que se mantenga una relación laboral especial de trabajadores discapacitados en CEE⁶⁷. En este último caso, si el contratista entrante no es un CEE, se produciría una novación en la naturaleza jurídica contractual, pues la relación de trabajo de una persona con discapacidad en una empresa distinta de un CEE no queda amparada bajo la modalidad de relación laboral especial sino ordinaria. Tal consecuencia resultaría especialmente perjudicial para personas con discapacidades severas, razón por la cual deviene necesaria la adopción de medidas específicas de ajuste para garantizar la estabilidad en el puesto de trabajo⁶⁸.

En el marco del sector público, el art. 130.2 LCSP apuesta por un deber legal de subrogación ex lege de la nueva empresa adjudicataria, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, cuando el contratista anterior fuera un CEE. Tal previsión actúa como garante de la estabilidad en el empleo de las personas con discapacidad que vinieran desarrollando

⁶⁷ GORELLI HERNÁNDEZ, Juan: “Principales problemas jurisprudenciales en la relación laboral especial de trabajadores con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo”, *Anuario de la Facultad de Derecho. Universidad de Extremadura*, 2021, nº 37, págs. 511 y ss.

⁶⁸ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana: “El empleo de las personas con discapacidad en España desde la entrada en vigor de la ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público”, en *Revista de Contratación Pública*, 2022, nº 8.

su actividad en la ejecución del referido contrato desarrollado por un CEE⁶⁹. No se regula, sin embargo, el supuesto en el que un CEE actúe como contratista entrante, debiendo recurrir a las reglas comunes de aplicación en el sector privado.

Para este último ámbito, cabe recordar que la reforma de 2021 obliga a distinguir tres supuestos:

En primer lugar, cuando ambas contratistas (entrante y saliente) sean CEE, no se producirían dificultades, pues ambas tienen la misma naturaleza, por lo que puede mantenerse la subrogación de personal con relación laboral especial y (en su caso) del personal con relación laboral ordinaria, máxime cuando, como después se verá, el XVI Convenio general establece expresamente la subrogación de trabajadores entre este tipo de empresas.

En segundo término, cuando el CEE es la contratista entrante que sustituye a la anterior contratista o saliente, siendo esta última una empresa de carácter ordinario, la doctrina judicial había venido entendiendo que se debe admitir la subrogación de personal no discapacitado⁷⁰, pero ello puede impedir que el porcentaje mínimo del 70% de su personal con discapacidad, de manera que podría perfectamente peligrar su condición de CEE y las ayudas y subsidios públicos aparejados a tal condición. En la práctica ello puede suponer la retirada de muchos CEE de posibles ámbitos de negocio que supongan la sucesión de contrata⁷¹. Ahora bien, la opción del Tribunal Supremo es la que se recoge en el artículo 42.6 ET (esto es, aplicar el convenio sectorial correspondiente a la actividad descentralizada), razón por la cual se produce una clara disfunción en relación a lo previsto en la nueva disposición adicional 27ª ET, que excluye precisamente la aplicación del mencionado precepto estatutario para los CEE⁷². Cabe entender, por ende, que el CEE que se haga cargo de la cobertura de aquella actividad (de limpieza, de mantenimiento, conservación de instalaciones, vigilancia...) lo hará sometido, exclusivamente, a su convenio colectivo específico y, por lo tanto, no está obligado a subrogarse en los referidos contratos de trabajo, con independencia de que sus titulares sean o no personas

⁶⁹ SAN, Cont-Admto, 30 de marzo de 2023 (rec. 156/2020).

⁷⁰ En tales supuestos rige el criterio funcional que determina la aplicación de la norma convencional de las empresas de seguridad, actividad que realizan los trabajadores, en cuyos contratos ha de subrogarse cualquier empresa que aspire a obtener la contrata en cuestión, incluso si dicha empresa fuera un CEE, puesto que, en principio, nada impide a este tipo de empresas (aunque su fin primordial sea otro: favorecer la integración de las personas con discapacidad) subrogarse en los contratos de otros trabajadores, sean estos o no personas con discapacidad, sin que todo ello entrañe trato discriminatorio alguno respecto a los trabajadores discapacitados que puedan prestar servicios en las mismas. No obstante, respecto al resto de materias sí que hay que estar a las previsiones del convenio colectivo específico. SSTs de 4 de octubre de 2011 (rec. 4597/2010), 7 de febrero de 2012 (rec. 1096/2011), 9 de abril de 2013 (rec. 304/2012) ó 28 junio 2023 (rec. 4205/2020). TUSET DEL PINO, Pedro: “Convenio colectivo de trabajo aplicable y efectos subrogatorios mediando una sucesión de contrata de servicio entre una empresa ordinaria y un centro especial de empleo. Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de octubre de 2010”, *Información Laboral*, 2011, nº 4, págs. 14 y ss.

⁷¹ GORELLI HERNÁNDEZ, Juan: “Principales problemas jurisprudenciales en la relación laboral especial de trabajadores con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo”, *Anuario de la Facultad de Derecho. Universidad de Extremadura*, 2021, nº 37, págs. 511 y ss.

⁷² PÉREZ GUERRERO, María Luisa: “La reforma de la subcontratación: una reforma de mínimos”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, monográfico 2022, pág. 174.

con discapacidad. Semejante tesis implica el abandono del criterio aplicado por el Tribunal Supremo que había apostado por la procedencia de la comentada subrogación⁷³. Queda, así, superada la disfuncionalidad que supondría para el CEE entrante la obligación de integrar trabajadores ordinarios y poder superar el porcentaje del 70 %.

En tercer lugar, cuando el contratista entrante sea una empresa ordinaria, mientras que el saliente es un CEE, el Tribunal Supremo también ha venido entendiendo que pese a que la empresa ordinaria no puede mantener relaciones especiales para personas con discapacidad, pues no son CEE, sin embargo, debe proceder a asumir a tales trabajadores con discapacidad⁷⁴, de manera que la relación laboral especial se transforma en una relación laboral común. Recientemente, sin embargo, el Alto Tribunal ha matizado que si la empresa entrante es una empresa multiservicios que no dispone de convenio colectivo propio y a la actividad desarrollada no le resulta aplicable ningún convenio colectivo sectorial, no opera el mecanismo subrogatorio⁷⁵. Y ello porque, de un lado, no puede declararse la existencia de sucesión legal, al amparo del art. 44 del ET (que traspone a nuestro ordenamiento la Directiva 2001/23/CE) al no haberse acreditado la transmisión de una unidad productiva autónoma entre la empresa saliente y la entrante y tampoco ha operado una sucesión de plantillas, pues, tratándose de una actividad “desmaterializada”, la nueva contratista no se ha hecho cargo de una parte significativa del personal que venía atendiendo el servicio. De otro lado, no procede la aplicación de la subrogación al amparo del Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, pues dicha norma colectiva se aplica exclusivamente a los CEE, condición que no reviste la empresa entrante (una empresa multiservicios), no existiendo ningún otro convenio sectorial que pueda aplicarse a la actividad objeto de la contrata, por lo que tampoco opera en este supuesto la sucesión convencional, de manera que es la empresa saliente (el CEE) la que debe hacerse cargo de las consecuencias inherentes a la declaración de improcedencia de los despidos de las trabajadoras demandantes⁷⁶.

En todo caso, la literalidad de la actual disposición adicional 27ª ET no resuelve con claridad el problema de la subrogación de los trabajadores de la contrata anterior tanto para el sector público como para el sector privado. Si, en línea con la jurisprudencia vigente hasta el momento, se considerase que el CEE hubiera de subrogarse respecto de los trabajadores no discapacitados procedentes de la anterior adjudicataria, es obligado plantearse cuál será el convenio colectivo aplicable a estos empleados, esto es, si continuarán rigiéndose por el convenio específico aplicable con anterioridad a la subrogación y, en tal caso, hasta cuándo continuará siendo vinculante dicho convenio. El

⁷³ GARATE CASTRO, Javier: “Algunas cuestiones normativas y jurisprudenciales en materia de negociación colectiva laboral”, *Documentación Laboral*, 2024, nº 133, pág. 50.

⁷⁴ SSTs, Social, 17 de abril de 2013 (rec. 710/2012) y 22 de abril de 2013 (rec. 748/2012).

⁷⁵ STS, Social, 30 de marzo de 2022 (rec. 286/2022). CAVAS MARTÍNEZ, Faustino: “Sucesión de contratas y transmisión de empresa: determinación de la empleadora que debe hacerse cargo de las consecuencias de la declaración de improcedencia del despido”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2022, nº 4.

⁷⁶ CASTRO ARGÜELLES, María Antonia: “Subcontratación laboral: nuevas reglas y cabos sueltos en el Real Decreto-ley 32/2021”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2022, nº 4, pág. 60.

art. 44.4 ET remite al convenio colectivo aplicable en el momento de la transmisión hasta la fecha de expiración de este, o bien hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo aplicable al CEE, salvo pacto en contrario establecido mediante acuerdo de empresa entre dicho centro y los representantes de los trabajadores de este, una vez consumada la sucesión, pero la cuestión queda abierta a nuevas interpretaciones judiciales⁷⁷.

No obstante estas dudas, no cabe olvidar que el art. 27 XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad establece una serie de principios favorables a la sucesión empresarial que mejoran notablemente los términos del art. 44 ET:

1.-Apuesta clara por el principio de estabilidad en el empleo a través de la oportuna obligación de subrogación. Así, “las empresas y centros de trabajo cualquiera que sea su actividad, que en virtud de contratación pública, privada, por concurso, adjudicación o cualquier otro tipo de transmisión, sustituyan en la prestación de un servicio o actividad a una empresa o entidad que, bajo cualquier forma jurídica y tanto en régimen de relación laboral ordinaria o especial, estuviera incluida en el ámbito funcional del convenio, se subrogarán obligatoriamente en los contratos de trabajo de las personas trabajadoras que estuvieran adscritos a dicho servicio o actividad con una antigüedad mínima de tres meses. La citada subrogación se producirá en la totalidad de derechos y obligaciones de las personas trabajadoras, garantizándose su continuidad en la prestación del servicio y será imperativa aun cuando ello implicará la transformación de un contrato formalizado al amparo de la relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo en un contrato y relación laboral ordinaria de personas con discapacidad”⁷⁸. Es más, “en cualquier caso la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores/as solo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación a la nueva adjudicataria”.

⁷⁷ MANEIRO VÁZQUEZ, Yolanda: “El convenio colectivo aplicable en caso de sucesión de contratas cuando una de ellas es un centro especial de empleo: una vieja cuestión abierta a nuevos interrogantes comentario a la STS 459/2023 de 28 de junio de 2023 (rec. 4205/2020)”, en *Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Huelga. Homenaje al Profesor Juan Gorelli Hernández*, MONEREO PÉREZ, José Luis y DE VAL TENA, Juan, Dir., Madrid, BOE, 2024, págs. 313-314.

⁷⁸ “A fin de instrumentar la subrogación, la empresa saliente deberá entregar a la entrante, al menos una semana antes de finalizar su servicio, la siguiente documentación: – Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social. – Fotocopia de las tres últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas. – Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses. – Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de éstos que se haya producido en los tres meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones. – Parte de Incapacidad Temporal y/o confirmación del mismo. – Justificación de licencias retribuidas. – Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente. – Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular”.

Todo ello sin olvidar que la obligación de subrogación será vinculante “para las partes...: empresa cesante, nueva adjudicataria y persona trabajadora, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando la persona trabajadora siga vinculada a la empresa cesante por una parte de su jornada... No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados y las empleadas que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichas personas trabajadoras tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa”.

2.-Amplia extensión del ámbito subjetivo de la subrogación. En concreto, se producirá respecto del siguiente personal: “a) Las personas trabajadoras en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los tres últimos meses, sea cual fuere la naturaleza de la relación laboral y la modalidad contractual. b) Las personas trabajadoras que en el momento de cambio de titularidad de la contrata, servicio o actividad se encuentren en estado de incapacidad temporal, enfermos, accidentados o en situación de excedencia o mediante cualquier permiso, si hubieran estado adscritos a la misma al menos tres meses. c) Las personas trabajadoras que sustituyan a alguno de los trabajadores o trabajadoras mencionados en el apartado anterior, hasta la extinción del contrato por la causa legal que figura en el mismo”. Únicamente, como excepción, “no tendrán la consideración de personas trabajadoras y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria, los socios cooperativistas y los trabajadores y trabajadoras autónomos aun cuando vinieran prestando servicios, directa y personalmente, en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista”.

3.- Limitación cuantitativa en la subrogación de personas trabajadoras con discapacidad en aras a evitar la desnaturalización como CEE. Así, “cuando la nueva empresa adjudicataria sea un CEE podrá asumir con el proceso de subrogación hasta el número máximo de personas trabajadoras sin relación laboral de carácter especial que la propia regulación legal de constitución y mantenimiento de un centro especial de empleo permita y, todo ello, atendiendo al cumplimiento legal y reglamentario de creación y funcionamiento de los centros especiales de empleo. No obstante, con carácter excepcional, mientras ese CEE mantenga la adjudicación de la citada contrata podrá subrogarse en la totalidad de la plantilla de las personas trabajadoras de la empresa saliente”. Ahora bien, esta cautela tiene un expreso carácter excepcional, “pues, en todos los demás supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, —así como, respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas—, que lleven a cabo la actividad de que se trate, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritas a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada”.

4.- Cumplimiento del deber formal de entrega de la documentación en el plazo establecido, que “será de cinco días hábiles contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios”, si bien “en ningún caso se podrá oponer ... a la subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear”.

5.- Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a las personas trabajadoras entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio, a saber: “a) Las personas trabajadoras percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente. b) Las personas trabajadoras que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, siempre que la actividad subrogada lo permita. c) Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que una persona trabajadora realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa”.

6.- Vetos a la rescisión del contrato de adjudicación, pues “en caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación de un servicio con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio en el plazo de un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa”. Por su parte, “en el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de que se trate, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio, pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a las personas trabajadoras afectadas de la empresa hasta el momento prestadora de dicho servicio”.

Bibliografía

ÁLVAREZ CUESTA, Henar: “Un intento más para aclarar la concurrencia de convenios colectivos: la reforma de la prioridad del convenio de empresa”, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, Vol. 27, 2002.

ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel: “La regulación especial del trabajo de los minusválidos (I y II)”, *Relaciones Laborales*, Vol. 1, 1987.

BOHIGUES ESPARZA, María Desamparados: “El enclave y los CEE en la descentralización productiva”, en *Desafíos emergentes de la descentralización productiva laboral*, MOLNOGUERA, Rafael, Dir., Valencia, Tirant Lo Blanch, 2025.

CASTRO ARGÜELLES, María Antonia: “Subcontratación laboral: nuevas reglas y cabos sueltos en el Real Decreto-ley 32/2021”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2022, nº 4.

CAVAS MARTÍNEZ, Faustino: “Instrumentos para la promoción del empleo ordinario de las personas con discapacidad intelectual”, en *La inclusión social de las personas con discapacidad intelectual*, FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier, Dir., Tirant Lo Blanch, 2021.

CAVAS MARTÍNEZ, Faustino: “Sucesión de contratas y transmisión de empresa: determinación de la empleadora que debe hacerse cargo de las consecuencias de la declaración de improcedencia del despido”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2022, nº 4.

CORDERO GORDILLO, Vanesa: “Consideraciones acerca de la especialidad de la relación laboral de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo», en *El trabajo por cuenta ajena y sus fronteras*, AGUSTÍ JULIÁ, Joan y PUMAR BELTRÁN, Nuria, Coords., Albacete, Bomarzo, 2009.

CORDERO GORDILLO, Vanesa: *Régimen jurídico del empleo de las personas con discapacidad*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2012.

DE LA PUEBLA PINILLA, Ana: “Subrogación contractual a través de la negociación colectiva. Resumen ejecutivo”, en *Informes y Estudios Relaciones Laborales*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2024.

DE LA VILLA GIL, Luis Enrique y SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio: “El derecho al trabajo de los minusválidos”, *Revista de Trabajo*, 1985, nº 79.

DE LORENZO GARCÍA, Rafael y DE MIGUEL VIJANDI, Beatriz: “Factores determinantes de la dignidad y ciudadanía de las personas con discapacidad: La relevancia de la inserción laboral”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2016, nº 43.

DOLERA SEVILLA, Isabel: *Las entidades de economía social en la contratación pública*, tesis doctoral, Universidad de Murcia, 2025.

ESCUDERO PRIETO, Azucena y SERRANO ARGÜELLO, Noemí: “El acceso al empleo de las personas discapacitadas en el derecho internacional, derecho interno y derecho comparado. Tratamiento especial de los centros ocupacionales”, en *Empleo y Minusvalía. Marco jurídico de la integración laboral de los minusválidos*, Valladolid, Feclaps, 1998.

ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo: “La relación laboral especial de los minusválidos”, *Tribuna Social*, 1998, nº 91.

ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo: “Relación laboral ordinaria de las personas con discapacidad. Reserva de empleo y medidas alternativas”, en *Trabajo y protección social del discapacitado*, ROMERO RODENAS, María José, Coord., Albacete, Bomarzo, 2003.

ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo: “El preparador laboral: una figura clave en el empleo con apoyo”, en *La discapacidad intelectual en el ámbito laboral. Hacia la accesibilidad universal*, FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier, Dir., Murcia, Laborum, 2021.

ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo: “Propuestas para el relanzamiento y la consolidación del empleo con apoyo en España”, *Temas Laborales*, 2023, nº 67.

FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier: “Acciones positivas en las condiciones laborales de las personas con discapacidad para un nuevo Estatuto de los Trabajadores”, en *El Estatuto de los Trabajadores. 40 años después*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Informes y Estudios, nº 24, Madrid, 2020.

FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier: “Cuotas de reserva y ajustes razonables para trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral ordinario”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2017, nº 195.

FERNÁNDEZ PROL, Francisca: “Políticas de empleo estable para las personas con discapacidad. Especial referencia al contrato de fomento del empleo para las personas con discapacidad”, *Revista de Derecho Social*, 2025, nº 109.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José: “Cláusulas sociales en la contratación pública a partir de su evolución en la Unión Europea”, *Revista Justicia & Trabajo*, 2025, nº 4.

FERRANDO GARCÍA, Francisca y RODRÍGUEZ ECÍO, María Montserrat: “Las cláusulas sociales en la contratación pública a la luz de la doctrina del TJUE: un ejemplo de la controversia entre las libertades económicas y la protección frente al dumping social”, en *Innovación social en la contratación administrativa: las cláusulas sociales*, GARCÍA ROMERO, Belén; PARDO LÓPEZ, María Magnolia y ÁLVAREZ DE EULATE BARA, Leire Dirs., Pamplona, Aranzadi, 2017.

GALA DURÁN, Carolina: “La relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en centros especiales de empleo”, *Temas Laborales*, 2000, nº 55.

GALA DURÁN, Carolina: “Responsabilidad social empresarial, derecho a la libre prestación de servicios y contratación pública de obras o servicios”, *Relaciones Laborales*, 2010, nº 13.

GALLEGO CORCOLES, Isabel: “Cláusulas sociales y contratación pública: la experiencia del Derecho de la Unión Europea”, *Ius et Veritas*, 2021, nº 62.

GARATE CASTRO, Javier: “Algunas cuestiones normativas y jurisprudenciales en materia de negociación colectiva laboral”, *Documentación Laboral*, 2024, nº 133.

GARCÍA MARTÍN, Lidia y FERNANDO PABLO, Marcos: “La reserva de contratos públicos a centros especiales de empleo y empresas de inserción”, en *La economía social y el desarrollo sostenible*, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana y ÁLVAREZ CUESTA, Henar Dirs., Madrid, Colex, 2024.

GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos: “El concepto jurídico laboral de discapacitado”, en *Relaciones laborales de las personas con discapacidad*, VALDÉS DAL-RE, F., Dir., Madrid, Biblioteca Nueva, 2013.

GARCÍA VALVERDE, María Dolores: “Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad ¿ase están percibiendo cambios?”, *Temas Laborales*, 2023, nº 168.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio: “Subcontratación y convenio colectivo aplicable. El nuevo art. 42.6 del Estatuto de los Trabajadores a la luz de tres previas sentencias de la sala de lo social del Tribunal Supremo”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2022, nº 5.

GARRIDO PÉREZ, Eva: “El trabajo de discapacitados en centros especiales de empleo: replanteamiento sobre la necesidad de una relación laboral especial”, en *Trabajo y protección social del discapacitado*, ROMERO RODENAS, María José, Coord., Albacete, Bomarzo, 2003.

GARRIDO PÉREZ, Eva: *El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2000.

GORDO GONZÁLEZ, Luis: “El convenio colectivo aplicable en el marco de contrata y subcontratas”, en *El impacto de la reforma de 2021 en la negociación colectiva*, GORDO

GONZÁLEZ, Luis (Dir.), Madrid, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2024.

GORELLI HERNÁNDEZ, Juan: "Principales problemas jurisprudenciales en la relación laboral especial de trabajadores con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo", *Anuario de la Facultad de Derecho. Universidad de Extremadura*, 2021, nº 37.

LAHERA FORTEZA, Jesús: "Acceso al mercado laboral y contratación de los discapacitados", en *Relaciones laborales de las personas con discapacidad*, VALDÉS DAL-RE, Fernando, Dir., Madrid, Biblioteca Nueva, 2013.

LLANO SÁNCHEZ, Mónica: "El enclave laboral. Puntos críticos de una nueva herramienta de responsabilidad social corporativa", en *Relaciones laborales de las personas con discapacidad*, VALDÉS DAL-RE, Fernando, Dir., Madrid, Biblioteca Nueva, 2013.

MANEIRO VÁZQUEZ, Yolanda: "El convenio colectivo aplicable en caso de sucesión de contratas cuando una de ellas es un centro especial de empleo: una vieja cuestión abierta a nuevos interrogantes comentario a la STS 459/2023 de 28 de junio de 2023 (rec. 4205/2020)", en *Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Huelga. Homenaje al Profesor Juan Gorelli Hernández*, MONEREO PÉREZ, José Luis y DE VAL TENA, Juan, Dir., Madrid, BOE, 2024.

MANTECA VELARDE, Victor: "El derecho a ser contratista", en *Contratación Administrativa Práctica*, 2005, nº 40.

MEDINA ARNÁIZ, Teresa: "La sostenibilidad social en la contratación pública: entre la estrategia europea y la práctica nacional", *Ciriec-España. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 2025, nº 49.

MEDINA ARNAIZ, Teresa: "Las cláusulas sociales en la contratación pública: su consolidación en el ordenamiento español tras el impulso europeo", en *Innovación social en la contratación administrativa: las cláusulas sociales*, GARCÍA ROMERO, Belén; PARDO LÓPEZ, María Magnolia y ÁLVAREZ DE EULATE BARA, Leire, Dirs., Pamplona, Aranzadi, 2017.

MEILÁN CHINEA, Laura María: *El sistema de negociación colectiva y sus reglas*, Pamplona, Aranzadi, 2020.

MENDOZA JIMÉNEZ, Javier; ROMÁN CERVANTES, Cándido Antonio y HERNÁNDEZ LÓPEZ, Montserrat: "Los contratos reservados: una herramienta para el fortalecimiento de las entidades sociales". *CIRIEC: Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 2018, nº 33.

MIRANDA BOTO, José María: "Contratación pública y cláusulas de empleo y condiciones de trabajo en el Derecho de la Unión Europea", *Lex Social*, vol. 6, 2016, nº 2.

MOLEÓN ALBERDI, María Elena: "Los contratos reservados (1 y 2)", *Gabilex*, 2024, nº 37 y 38.

MOLL NOGUERA, Rafael: "Ámbito de aplicación del convenio colectivo y empresas vinculadas por la subrogación empresarial", en *Subrogación contractual a través de la negociación colectiva, Informes y Estudios Relaciones Laborales*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2024.

MONEREO PÉREZ, José Luis: "La subcontratación como instrumento de descentralización productiva y su nueva regulación en el derecho del trabajo", *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, Vol. 27, 2002.

MONTOYA MEDINA, David: "Discapacidad y género: el reto del empleo", en *Medidas para la inserción laboral de mujeres con discapacidad*, MONTOYA MEDINA, David, Dir., Valencia, Tirant Lo Blanch, 2023.

MORATALLA SANTAMARÍA, Pablo: “Centros Especiales de Empleo”, *Ciriec-España. Revista Jurídica*, 2016, nº 19.

NAVALPOTRO BALLESTEROS, Tomás: “La reserva de contratos en los centros especiales de empleo y empresas de inserción: su tratamiento en la doctrina administrativa y judicial española”, *Ciriec-España. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 2025, nº 49.

NICOLÁS MARTÍNEZ, María Josefa: *Centros Especiales de Empleo: marco jurídico y políticas públicas. Especial referencia a la Región de Murcia*, Murcia, Laborum, 2025.

NIETO ROJAS, Patricia: “Rediseño y modernización de la estructura de la negociación colectiva: ¿el nivel sectorial como nuevo centro de gravedad?”, en *El impacto de la reforma de 2021 en la negociación colectiva*, GORDO GONZÁLEZ, Luis (Dir.), Madrid, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2024.

PALACIOS VERDINI, Elías: “Las personas discapacitadas psíquicas y el trabajo: los centros ocupacionales”, en *Educación e inserción socio-laboral de personas con discapacidades*, ALBERTE CASTIÑEIRAS, José Luis, Dir., Universidad, Santiago de Compostela, 1999.

PÉREZ CAPITÁN, Luis: “La reforma laboral de 2021 y los cambios en la negociación colectiva”, *Revista de Estudios Latinoamericanos*, Vol. 1, 2022, nº 13.

PÉREZ GUERRERO, María Luisa: “La reforma de la subcontratación: una reforma de mínimos”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, monográfico 2022.

PÉREZ PÉREZ, Jorge: *Contratación laboral de las personas con discapacidad: incentivos y cuotas de reserva*, Valladolid, Lex Nova, 2015.

PÉREZ REY, Joaquín: “Panorámica de las especialidades e incentivos en la contratación laboral ordinaria de trabajadores con discapacidad”, en *Trabajo y protección social del discapacitado*, ROMERO RODENAS, María José, Coord., Albacete, Bomarzo, 2003.

QUIRÓS HIDALGO, José Gustavo: “El fomento del empleo de los minusválidos a través de la cuota de reserva”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 2004, nº 5.

QUIRÓS HIDALGO, José Gustavo: “Los centros especiales de empleo como empresas de economía social y su potencial para la integración laboral de las personas con discapacidad en el ámbito rural”, en *La economía social como palanca para la sostenibilidad en los territorios rurales*, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana y ÁLVAREZ CUESTA, Henar, Dirs., Valencia, Tirant Lo Blanch, 2021.

QUIRÓS HIDALGO, José Gustavo: “La igualdad y la integración laboral de las personas con discapacidad a través de los centros especiales de empleo como entidades de economía social en el marco de la agenda de los objetivos de desarrollo sostenible”, en *La economía social y el desarrollo sostenible*, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana y ÁLVAREZ CUESTA, Henar, Dirs., Madrid, Colex, 2022.

QUIRÓS HIDALGO, José Gustavo: “La empleabilidad de las personas con discapacidad ante el reto de la transición ecológica, con especial referencia al ámbito rural”, en *Hacia una transición ecológica justa: los empleos verdes como estrategia frente a la despoblación*, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana y ÁLVAREZ CUESTA, Henar, Dirs., Madrid, Colex, 2024.

RAMOS MORAGUES, Francisco: “Convenio colectivo aplicable cuando la empresa empleadora tiene la condición de centro especial de empleo: prevalencia del principio de especialidad y ausencia de discriminación. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 969/2022, de 20 de diciembre”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, 2023, nº 476.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana: “La perspectiva social en el marco de la colaboración público-privada. Especial referencia a la contratación del sector público”,

en *Estado actual y perspectivas de la colaboración público-privada*, QUINTANA LÓPEZ, Tomas, Dir., Valladolid, Colección Estudios, Cescyl, 2011.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana: “Reservas en la legislación de contratos del sector público a favor de los Centros Especiales de Empleo: enjuiciamiento a la luz de los principios de Derecho Comunitario”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2021, nº 10.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana: “El empleo de las personas con discapacidad en España desde la entrada en vigor de la ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público”, en *Revista de Contratación Pública*, 2022, nº 8.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana: “Hacia una contratación pública estratégica: claves para fortalecer la economía social”, *Ciriec-España. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 2025, nº 49.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana: “La empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual: claves jurídicas, puntos críticos y propuestas”, en *Sostenibilidad social y territorial. Oportunidades de empleo desde la economía social*, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana y ÁLVAREZ CUESTA, Henar, Dirs., Madrid, Colex, 2025.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel: “Centros especiales de empleo y cuota de reserva para trabajadores con minusvalía”, *Relaciones Laborales*, 2000, nº 5.

ROJAS RIVERO, Gloria Pilar: “Personas trabajadoras con discapacidades”, *Justicia & Trabajo*, 2023, nº extraordinario.

ROJO TORRECILLA, Eduardo: “La reforma laboral de 2021. Negociación colectiva, flexibilidad interna y subcontratación”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, 2022, nº 467.

ROMERO RODENAS, María José y GARCÍA RÍOS, Juan Luis: “El tratamiento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el actual marco normativo y su necesaria transformación”, en *La discapacidad intelectual en el ámbito laboral. Hacia la accesibilidad universal*, FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier, Dir., Murcia, Laborum, 2023.

RUBIDO DE MEDINA, María Dolores: “El contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad: dificultando la integración laboral”, *Revista Actualidad Jurídica Aranzadi*, 2006, nº 718.

RUBIO ARRIBAS, Francisco Javier: “La construcción social del empleo protegido: los Centros Especiales de Empleo”. *Nómadas: Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 2003, nº 8.

RUÍZ CASTILLO, María del Mar: *Igualdad y no discriminación. La proyección sobre el tratamiento laboral de la discapacidad*, Albacete, Bomarzo, 2010.

SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, José Manuel y SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, José Manuel: *Los trabajadores discapacitados: contratación, incentivos, centros especiales de empleo, prestaciones sociales, fiscalidad*, Valencia, Ciss-Praxis, 2000.

SERRANO ARGÜELLO, Noemí: “El contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad. A propósito del incuestionable mantenimiento contraccorriente de la temporalidad para los discapacitados”, en *Claves en el empleo de personas con discapacidad intelectual*, FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier, Dir., Valencia, Tirant Lo Blanch, 2025.

TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo: “Posibilidades de nacimiento y desarrollo de la economía social en el medio rural”, en *Hacia un desarrollo sostenible, cohesionado e inclusivo de los territorios rurales y despoblados: empleo de calidad desde la economía social y solidaria*, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana y ÁLVAREZ CUESTA, Henar, Dirs., Pamplona, Aranzadi, 2022.

TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo: “Marco teórico sobre la responsabilidad social corporativa en las entidades de economía social”, en *Sostenibilidad social y territorial. Oportunidades desde la economía social*, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana y ÁLVAREZ CUESTA, Henar, Dirs., Madrid, Colex, 2025.

THIBAUT ARANDA, Javier: “Las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores empleados en las contratas”, *Revista Trabajo y Empresa*, Vol. 1, 2022.

TUSET DEL PINO, Pedro: “Convenio colectivo de trabajo aplicable y efectos subrogatorios mediando una sucesión de contrata de servicio entre una empresa ordinaria y un centro especial de empleo. Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de octubre de 2010”, *Información Laboral*, 2011, nº 4.

UBERO CABRAL, María del Rosario: *Los derechos de los trabajadores en la externalización de servicios*, Madrid, Colex, 2023.

VALDÉS DAL-RE, Fernando: “Derechos en serio y personas con discapacidad: una sociedad para todos, en *Relaciones laborales de las personas con discapacidad*, VALDÉS DAL-RE, Fernando, Dir., Madrid, Biblioteca Nueva, 2013.