

# LOS ENCLAVES LABORALES, UNA INVITACIÓN AL EMPLEO ORDINARIO



FOTOGRAFÍAS: SANTI  
OTERO. TOMADAS EN  
EL ENCLAVE LABORAL  
DE 'UBISA', BURGOS.

LOS ENCLAVES LABORALES SE HAN CONVERTIDO EN UNA DE LAS FÓRMULAS MÁS FRUCTÍFERAS Y FIRMES PARA IMPULSAR Y CONSOLIDAR EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, PERO TAMBIÉN EN LA GRAN BAZA PARA QUE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO SE ENSAMBLÉN DE MANERA EFECTIVA EN LAS EMPRESAS ORDINARIAS.

## ¿QUIÉNES COMPONEN EL CONTRATO DE UN ENCLAVE LABORAL?

- Empresa contratante: cualquier empresa que actúe en el mercado ordinario.

- Centro Especial de Empleo (CEE): es una empresa que cuenta en

su plantilla con un mínimo del 70 por ciento de trabajadores con discapacidad. Su objetivo principal es realizar un trabajo productivo. El CEE no podrá tener como actividad exclusiva la derivada de uno o más enclaves determinados.

- Personal contratado:
  - Un mínimo del 60 por

ciento será trabajadores que presenten especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario (parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por ciento; discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía

reconocido igual o superior al 65 por ciento; mujeres con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por ciento).

- El resto de trabajadores del enclave deberán tener reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.



Una nueva modalidad de relación laboral se perfila como instrumento perfecto para integrar a las personas con discapacidad en la empresa ordinaria. Se trata de los enclaves laborales, la cuarta medida alternativa del Real Decreto 27/2000, que facilita a las empresas con más de 50 empleados el cumplimiento de la cuota de reserva de un 2 por ciento de la plantilla para personas con dis-

capacidad. El pasado 20 de febrero, se aprobó el Real Decreto 290/2004, que, en su artículo primero, define el Enclave Laboral como "el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo -empresa colaboradora- y un Centro Especial de Empleo para la realización de obras o servicios que guarden la relación directa con la actividad normal de la empresa, y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del Cen-

tro Especial de Empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora".

Para Jesús Flores, presidente del Comité Español de Personas con Discapacidad, CERMI, el enclave laboral se ha revelado como un instrumento promotor del empleo: "es una fórmula que está dando unos resultados óptimos. Consiste en que un grupo de trabajadores, bajo las órdenes de un responsable de un CEE, se des- >

> plaza a una empresa para realizar una actividad secundaria respecto a la actividad principal de la propia empresa. Pero siempre bajo la tutela del CEE".

### INCONVENIENTES DEL CEE

Hasta la aparición de los enclaves laborales, los Centros Especiales de Empleo (empresas constituidas en, al menos, un 70 por ciento de profesionales con discapacidad) eran el único puente entre el trabajo protegido y el empleo ordinario. Sin embargo, presentaban diferentes obstáculos para conseguir la transición al modelo y esquema de trabajo ordinario, en concreto, lo que se presuponía como una situación transitoria, se mantenía en el tiempo, lastrando la posibilidad real de que las personas con discapacidad se integrasen laboralmente.

## LOS ENCLAVES HAN HECHO POSIBLE QUE LOS CEE SEAN FUENTE DE INTEGRACIÓN LABORAL

Para paliar esta situación, el Real Decreto que formaliza el funcionamiento de los enclaves laborales legitima la posibilidad de contratar, por parte de las empresas, actividades accesorias a la suya principal con Centros Especiales de Empleo.

Según esta concepción, el enclave cobra una importancia decisiva a la hora de mejorar las condiciones de empleo de las personas con discapacidad ya que, siguiendo la tendencia de los últimos años, las empresas han "especializado" su actividad, vinculándola al proceso esencial de fabricación de su producto y creando en paralelo una

### VENTAJAS PARA LA EMPRESA

● **Económicas:** cuando contrate a un trabajador del enclave, la empresa disfrutará de las siguientes subvenciones:

■ 7.814 € por cada contrato de trabajo

celebrado a jornada completa.

■ Bonificación del 100 por cien de las cuotas empresariales de la Seguridad Social.

■ Ayudas para la adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos.

● **Cumplimiento de la cuota de reserva:**

■ El Real Decreto 27/2000 delimita las subcontrataciones a actividades secundarias, mientras que el enclave laboral posibilita actividades principales.



red de proveedores complementarios a dicha actividad.

Despejada suficientemente la amenaza del prestamismo laboral de los primeros momentos, los enclaves pueden ser una alternativa decisiva para las personas con discapacidad y una excelente solución para las empresas que han decidido incorporar apoyos a su proceso productivo y de forma creciente, están preocupadas por la nueva dimensión social de la empresa.

### CARACTERÍSTICAS DEL ENCLAVE

Desde su entrada en escena, los CEE se han encardinado en el tejido industrial nacional adquiriendo en algunos casos un protagonista indiscutible gracias a la eficacia y calidad de sus productos. Pero los enclaves laborales han dinamizado a los CEE, confiriéndolos de una auténtica posibilidad de integración laboral. Para optimizar sus resultados, el enclave laboral debería ajustarse a las siguientes propiedades:

## ¿CÓMO CREAR UN ENCLAVE LABORAL?

- **Transición del CEE a la empresa ordinaria:** el CEE acuerda con la empresa contratante prestar sus servicios o desarrollar sus tareas productivas en la sede de la empresa.

- **Instrumentación:** los equipos de trabajo man-

tendrán una relación jerárquica con un encargado de producción del CEE. Tanto los trabajadores como el encargado de producción serán personal del CEE, lo que representa una disminución de costes para la empresa contratante.

- **Contrato:**

- Para la realización del Enclave, el CEE y la empresa contratante suscribirán un

contrato por obra y servicio, cuya duración será de un mínimo de 3 meses y un máximo de 3 años.

- Se podrá prorrogar por un periodo mínimo de 3 meses y hasta un máximo de 3 años.

- El enclave estará formado por al menos 5 trabajadores si la plantilla de la empresa es de 50 o más. Al menos por 3 si dicha plantilla es inferior.

- **Paso al mercado ordinario:**

- La empresa contratante puede contratar a trabajadores del enclave en cualquier momento.

- No podrá concertar periodo de prueba, salvo en casos muy concretos.

- Cuando se produzca la incorporación en la empresa contratante, el trabajador pasará a situación de excedencia voluntaria en el CEE.



1 El CEE debe estar legalmente constituido, calificado como tal por la Autoridad Laboral e inscrito en el Registro Oficial correspondiente.

2 Debe dotarse de una estructura propia: ejercer una actividad empresarial como CEE y contar con un patrimonio, instrumentos y organización estables.

3 La empresa pondrá a disposición del CEE los locales e instalaciones para desarrollar el contenido del contrato.

4 Mantener el CEE, respecto de los trabajadores con discapacidad, el

poder de dirección y conservar los derechos, obligaciones, riesgos y responsabilidades inherentes a su condición de empleador; de ahí que se estime de la máxima importancia que el CEE cuente en el enclave con los mandos intermedios y personal de apoyo para que sean éstos los que ordenen y dirijan el trabajo de sus trabajadores discapacitados.

5 Deben ser objetivos específicos del contrato que la persona con disca-

pacidad, como consecuencia de su cumplimiento, mantenga relación con el personal de la empresa colaboradora, así como obtener de ésta la formación y capacitación necesaria en sus actividades y procesos productivos.

Las tasas de desempleo referido a las personas con discapacidad son muy elevadas, y el enclave laboral es una herramienta con futuro para combatir este tipo de exclusión. ■