

El futuro de los CEE: un debate abierto



Daniel Aníbal García
Secretario Finanzas
COCEMFE

Uno de los temas más candentes en el discurso jurídico sobre la discapacidad es el que se refiere al empleo protegido o empleo segregado, y más en concreto, a los centros especiales de empleo (CEE en sus siglas en castellano o CET en sus siglas en catalán).

Este potente debate se ha visto claramente amplificado tras la aprobación, por parte del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de la Observación general número 8 sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, aprobada en el 27.º período de sesiones (agosto-septiembre 2022).

Dicha observación general es una interpretación del artículo 27 de la Con-

vención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, CDPD), titulado “Trabajo y empleo”.

Antes de pasar a tratar de vislumbrar el futuro, veamos de dónde debemos partir, que no puede ser sino del propio artículo 27, que dice, entre otras cosas, lo siguiente:

“Los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adop-

tando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular, a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.
- Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás [...].
- Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias [...].”
- Se organizan en torno a determinadas actividades específicas que se considera que las personas con discapacidad pueden realizar.
- Se centran en los enfoques médicos y de rehabilitación de la discapacidad y hacen hincapié en ellos.
- No promueven efectivamente la transición al mercado laboral abierto.
- Las personas con discapacidad no reciben igual remuneración por un trabajo de igual valor.
- Las personas con discapacidad no suelen tener contratos de trabajo regulares y, por lo tanto, no están cubiertas por los regímenes de seguridad social.

A partir de este extracto del artículo y de otra normativa internacional, el Comité define, contraponiéndolo al empleo abierto, inclusivo y accesible, el empleo segregado, y dice lo siguiente:

En referencia al artículo 14: La Comisión observa que el empleo segregado, como los talleres protegidos, incluyen una variedad de prácticas y experiencias, caracterizadas por, al menos, algunos de los siguientes elementos:

- Segregan a las personas con discapacidad del empleo abierto, inclusivo y accesible.

En referencia al artículo 15: El empleo segregado, como los talleres protegidos para personas con discapacidad, no debe considerarse como una medida de la realización progresiva del derecho al trabajo, que se manifiesta únicamente mediante un empleo libremente elegido o aceptado en un mercado laboral abierto e inclusivo. Las empresas de empleo que son administradas y dirigidas por personas con discapacidad, incluidas aquellas que son de propiedad conjunta y controladas democráticamente, no pueden considerarse empleo segregado si brindan condiciones de trabajo justas y favorables, en igualdad de condiciones que los demás.

Lo primero que debemos decir, al acercarnos a esta Observación general, es que seamos conscientes, precisamente, de que es un comentario que hace el Comité a todos los Estados parte. A veces estamos pecando de pensar que esta Observación general es parte del diálogo del Comité España, pero es parte de un diálogo mucho más amplio. El Comité estaba pensando más en los “talleres protegidos” que en el modelo español del centro especial de empleo.



“Los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.”

Si vamos punto por punto, en los elementos que el Comité caracteriza como de empleo segregador, podemos ir analizando cómo estamos y, sobre todo, hacia dónde deberíamos ir.

Respecto al punto a), como bien sabemos, los CEE deben tener una plantilla compuesta por el mayor número posible de personas con discapacidad, nunca inferior al 70 %, excluido el personal dedicado a los servicios de ajuste personal y social. No obstante, en el origen del mismo se planteaba una plantilla del 100% de personas con discapacidad. Podemos comprobar una evolución clara del CEE

hacia un modelo de mayor integración de personas con y sin discapacidad, siendo quizás un posible elemento de mejora reducir el porcentaje de plantilla con discapacidad y, sobre todo, haciendo que sea en cómputo total de las plantillas y no diferenciando entre proceso productivo y servicios de ajuste personal y social, ya que, de otro modo, se plantea la siguiente pregunta: ¿las personas con discapacidad no podemos trabajar en los servicios de ajuste personal y social?

Respecto al punto b), en nuestro país hay CEE dedicados a una diversidad de actividades, y no parece fácil afirmar que los CEE estén “encasillados” en actividades predeterminadas.

Analizando el punto c), nuestro modelo pivota sobre la idea de los CEE como empresas que participan en las operaciones de mercado y que aseguran un empleo remunerado, aunque sin olvidar la necesidad de prestar estos servicios de ajuste, pero que tienen un papel subordinado en la empresa. En nuestro país hay otras instituciones, no propias del mercado laboral, sino de la prestación de los derechos sociales, que cubren una necesidad palpable, como es el caso de los talleres protegidos, que en otros países también existen.

Si confrontamos el criterio d) con nuestro modelo, debemos recordar que los CEE son un “medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen de trabajo normal”, por lo que no cabe tacha formal sobre el modelo. Lo cierto y verdad es que la transición a un trabajo general es uno de los elementos más críticos que se plantean a los CEE, ya que el porcentaje de integración a un trabajo normalizado ocurre en escasas ocasiones. En este aspecto, deberíamos tener una visión menos paternalista de las personas con discapacidad, y reconocernos la posibilidad de decidir y elegir dónde trabajar, siempre que se cumplan los criterios de trabajo justo y favorable.

No obstante, el punto e) sí debería hacernos reflexionar más y desterrar, de una vez por todas, el contrato a bajo rendimiento, que permite, previo análisis del equipo multidisciplinar, que una persona con discapacidad que trabaja a jornada completa cobre hasta un 75 % del salario mínimo interprofesional. También sobre este punto se critica la existencia de un convenio colectivo propio de los CEE, pero debemos traer aquí a colación que es un convenio colectivo perfectamente equiparable al de otros muchos sectores de actividad y, que además, a los CEE de iniciativa privada los deriva, a efectos retributivos, a los convenios específicos de sus sectores de actividad.

Finalmente, respecto al criterio f), los trabajadores con discapacidad de un CEE tienen contratos de trabajo y una relación laboral que, aunque de carácter especial, no limita ningún derecho laboral o sindical.

Además, debemos traer a colación lo que indica el punto 15 de la Observación general, que consagra la idea de la iniciativa social o emprendimiento colectivo, haciendo que los CEE de iniciativa social, siempre y cuando cumplan con estos criterios de trabajo justo y favorable, sean elementos de realización del derecho al trabajo y al empleo.

En resumen, podemos concluir que el modelo español de CEE de iniciativa social es un modelo bien



“El empleo segregado, como los talleres protegidos, para personas con discapacidad, no debe considerarse como una medida de la realización progresiva del derecho al trabajo, que se manifiesta únicamente mediante un empleo libremente elegido o aceptado en un mercado laboral abierto e inclusivo.”

alineado con la Convención y con la Observación general, aunque hay elementos de mejora que deberían ser abordados en próximas reformas normativas, como el cambio de su nombre, remarcando la idea de entornos productivos y laborales, y eliminando aquellos elementos que se encuentran más alejados del modelo ideal, con la supresión del contrato a bajo rendimiento.

Estemos orgullosos de lo que tenemos, pero cuidémoslo mejorándolo.