

REAL DECRETO 290/2004, QUE REGULA LOS ENCLAVES LABORALES COMO MEDIDA DE FOMENTO DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



ÍNDICE

REAL DECRETO 290/2004, QUE REGULA LOS ENCLAVES LABORALES COMO MEDIDA DE FOMENTO DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	1
CONCEPTO	3
OBJETIVOS DE LOS ENCLAVES LABORALES	3
REQUISITOS PARA REALIZAR ENCLAVES LABORALES	4
• Requisitos de los centros especiales de empleo	4
• Requisitos de las empresas colaboradoras.....	5
• Contrato entre el centro especial de empleo y la empresa colaboradora	5
TRABAJADORES/AS DESTINADOS/AS AL ENCLAVE.....	7
INFORMACIÓN AL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO.....	8
RELACIONES LABORALES EN EL ENCLAVE	8
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL ENCLAVE	9
OTROS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES/AS Y DE SUS REPRESENTANTES	10
MEDIDAS PARA EL TRÁNSITO DEL EMPLEO PROTEGIDO AL EMPLEO EN EL MERCADO DE TRABAJO ORDINARIO.....	10
• Incorporación a la empresa colaboradora.....	10
• Incentivos para la empresa colaboradora que contrate a trabajadores/as con discapacidad que tengan especiales dificultades para acceder al mercado ordinario de trabajo	11
• Incentivos para la empresa colaboradora que contrate a otros trabajadores/as con discapacidad del enclave	13
NORMATIVA.....	13

CONCEPTO

El objetivo de este decreto es **regular los enclaves laborales** como medida de **fomento del empleo de las personas con discapacidad**.

Un enclave laboral es el **contrato** entre una **empresa del mercado ordinario de trabajo** (llamada “empresa colaboradora”) y un **centro especial de empleo** para realizar obras o servicios.

Estas obras o servicios deben estar relacionados de forma directa con la actividad normal de dicha empresa.

Para realizar dichas obras o servicios, un grupo de **trabajadores/as con discapacidad del centro especial de empleo** se desplazan de manera temporal al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

El centro especial de empleo dirige y organiza el trabajo en el enclave.

El trabajador/a con discapacidad mantiene su relación laboral de carácter especial con el centro especial de empleo, mientras esté vigente el enclave.

OBJETIVOS DE LOS ENCLAVES LABORALES

- ✓ Favorecer el **tránsito desde el empleo en los centros especiales de empleo al empleo en empresas del mercado ordinario** de trabajo de las personas con **discapacidad**. En particular, de quienes, por sus características personales tienen **especiales dificultades** para acceder al mercado ordinario de trabajo.
- ✓ Permitir a los trabajadores/as con discapacidad de un centro especial de empleo **desarrollar su actividad laboral en una**

empresa del mercado ordinario de trabajo completando, en todo caso, su experiencia profesional mediante el desarrollo de los trabajos, tareas y funciones que se realicen en tal empresa.

Así, se facilitan sus posibilidades de acceso al mercado ordinario de trabajo.

- ✓ Conseguir que la **empresa colaboradora** conozca mejor las **capacidades y aptitudes** reales de los trabajadores/as con discapacidad, como paso previo a su eventual incorporación a la plantilla de la empresa.

- ✓ Posibilitar el **crecimiento de la actividad de los centros especiales de empleo**.

De esa forma, estos centros podrán contratar a nuevos trabajadores/as con discapacidad.

- ✓ Facilitar a las **empresas** que cumplan su **obligación de cuota de reserva legal del 2% de trabajadores/as con discapacidad**, como medida alternativa en los términos de este decreto y, de manera definitiva, mediante la contratación directa de los trabajadores/as con discapacidad del enclave por la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo.

REQUISITOS PARA REALIZAR ENCLAVES LABORALES

- **Requisitos de los centros especiales de empleo**

- ✓ Estar **calificados e inscritos** como centros especiales de empleo.

Deben llevar inscritos en el registro correspondiente, al menos, **6 meses**.

- ✓ Haber **desarrollado su actividad** de forma continuada en los **6 meses previos** a la realización del contrato (enclave laboral).

El centro especial de empleo no podrá tener como actividad exclusiva la derivada de 1 o más enclaves determinados: deberá mantener una **actividad propia** como tal centro especial de empleo.

- **Requisitos de las empresas colaboradoras**

Podrá actuar como empresa colaboradora **cualquier empresa del mercado ordinario de trabajo** que formalice el contrato del siguiente apartado con un centro especial de empleo.

- **Contrato entre el centro especial de empleo y la empresa colaboradora**

Para realizar el enclave laboral, el centro especial de empleo y la empresa colaboradora firmarán un **contrato**.

Dicho contrato debe formalizarse por **escrito** y tener el siguiente **contenido mínimo**:

- ✓ **Identificación de ambas partes:** denominación social, domicilio, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- ✓ **Determinación precisa de la obra o servicio** objeto del contrato y de la **actividad** en la que serán ocupados/as los trabajadores/as del enclave.
- ✓ **Datos identificativos del centro de trabajo** donde se va a realizar la obra o prestar el servicio.
- ✓ **Duración prevista del enclave.**
- ✓ **Número de trabajadores/as con discapacidad** que se ocuparán en el **enclave**.
- ✓ **Precio convenido.**

La **duración mínima** del enclave será de **3 meses** y la **duración máxima** será de **3 años**.

El enclave se podrá **prorrogar por periodos de 3 meses**, como mínimo, hasta alcanzar la duración máxima (3 años).

Al pasar los 3 años de duración máxima, el enclave sólo podrá prorrogarse si el centro especial de empleo acredita que la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo han contratado con carácter indefinido a trabajadores/as con discapacidad del enclave, según la siguiente proporción:

- A. En enclaves que ocupen **hasta 20** trabajadores/as, **un trabajador/a**, como mínimo.
- B. En enclaves que ocupen a **más de 20** trabajadores/as, **2 trabajadores/as**, como mínimo.

La duración mínima de esta prórroga será de 3 meses y la duración máxima será de 3 años.

Además, se podrá prorrogar por periodos de 3 meses, como mínimo, hasta alcanzar la duración máxima.

No podrá prorrogarse el enclave ni iniciarse uno nuevo para la misma actividad, si se llega a la duración máxima total de **6 años**, incluido el periodo de prórroga del párrafo anterior.

El **enclave** estará **formado por**:

- ✓ Al menos, **5 trabajadores/as**, si la plantilla de la empresa colaboradora es de **50 o más** trabajadores/as.
- ✓ Al menos, **3 trabajadores/as**, si dicha plantilla es de menos de **50** trabajadores/as.

Los encargados/as no se incluyen en el cómputo anterior como trabajadores/as del enclave, excepto si ellos/as mismos/as son trabajadores/as con discapacidad.

Si alguna cláusula del contrato prohíbe que la empresa colaboradora contrate al trabajador/a con discapacidad que esté prestando servicios en el enclave (o que los haya prestado antes), será nula.

El enclave laboral podrá **comenzar su actividad** desde la fecha en que se **firmé el contrato**.

TRABAJADORES/AS DESTINADOS/AS AL ENCLAVE

El enclave estará formado por trabajadores/as con discapacidad del centro especial de empleo.

Estos trabajadores/as serán seleccionados/as por el centro especial de empleo, respetando lo establecido en este apartado.

Como mínimo, el **60% de los trabajadores/as del enclave** deberá tener **especiales dificultades** para el acceso al mercado ordinario de trabajo.

En este decreto, se consideran **trabajadores/as con discapacidad que tienen especiales dificultades** para acceder al mercado ordinario de trabajo:

- A. Personas con **parálisis cerebral**, con **enfermedad mental** o con **discapacidad intelectual**, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al **33%**.
- B. Personas con **discapacidad física o sensorial**, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al **65%**.
- C. **Mujeres con discapacidad no incluidas en los apartados anteriores** con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al **33%**.

Este grupo podrá alcanzar hasta un 50% del porcentaje mencionado de trabajadores/as del enclave (60%).

Los demás trabajadores/as del enclave deberán ser trabajadores/as con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al **33%**.

Al menos, el **75% de los trabajadores/as del enclave** deberá tener una **antigüedad mínima de 3 meses** en el centro especial de empleo.

INFORMACIÓN AL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

La empresa colaboradora y el centro especial de empleo enviará al **servicio público de empleo** (u órgano competente) el **contrato** y sus prórrogas, en el plazo de **un mes** desde su firma.

El servicio público de empleo u órgano competente podrá solicitar **informe de control** a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En este decreto, se considera órgano competente el del lugar donde esté el centro de trabajo en el que se vaya a ubicar el enclave.

RELACIONES LABORALES EN EL ENCLAVE

Los trabajadores/as con discapacidad del enclave laboral **mantendrán su relación laboral de carácter especial con el centro especial de empleo** durante la vigencia del enclave.

El centro especial de empleo y la empresa colaboradora cumplirán sus obligaciones laborales y de Seguridad Social.

Para la dirección y organización del trabajo del enclave, el centro especial de empleo tendrá **encargados/as** responsables del equipo de producción en el enclave.

El centro especial de empleo tendrá la potestad para corregir disciplinariamente las infracciones que cometa el personal a su servicio.

Una vez creado el enclave, el centro especial de empleo sólo podrá **sustituir a los trabajadores/as** de dicho enclave cuando haya **causa justificada**.

Cuando **termine el contrato** entre la empresa colaboradora y el centro especial de empleo, todos los trabajadores/as con

discapacidad que hayan prestado servicios en el enclave laboral **mantendrán su relación laboral con el centro especial de empleo**, excepto quienes sean contratados/as para trabajar en el enclave bajo la modalidad de obra o servicio determinado.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL ENCLAVE

La empresa colaboradora y el centro especial de empleo cooperarán para aplicar la normativa sobre prevención de riesgos laborales de los trabajadores/as que formen el enclave.

No podrá crearse un enclave laboral para realizar las siguientes actividades y trabajos:

- Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas.
- Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad aguda de categoría 1, 2 y 3, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de categoría 1A y 1B.
- Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo.
- Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4.
- Actividades de fabricación, manipulación y uso de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
- Actividades en inmersión bajo el agua.
- Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.

- Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
- Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
- Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.
- Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

OTROS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES/AS Y DE SUS REPRESENTANTES

Los trabajadores/as con discapacidad del centro especial de empleo ocupados en el enclave tienen **derechos de representación colectiva y reunión**, según lo establecido en la normativa laboral común.

La empresa colaboradora y el centro especial de empleo (en su condición de empresa principal y contratista, respectivamente) deben cumplir las **obligaciones de información a los trabajadores/as y a sus representantes**.

MEDIDAS PARA EL TRÁNSITO DEL EMPLEO PROTEGIDO AL EMPLEO EN EL MERCADO DE TRABAJO ORDINARIO

• **Incorporación a la empresa colaboradora**

La empresa colaboradora podrá **contratar a trabajadores/as del enclave en cualquier momento**, de forma preferente con carácter indefinido, aunque se podrán firmar contratos de otras modalidades.

No podrá haber período de prueba, excepto si el trabajador/a va a realizar funciones completamente distintas de las que realizaba en el enclave.

Al ingresar en la empresa colaboradora, el trabajador/a pasará a la situación de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo.

- **Incentivos para la empresa colaboradora que contrate a trabajadores/as con discapacidad que tengan especiales dificultades para acceder al mercado ordinario de trabajo**

Las empresas colaboradoras que contraten con carácter indefinido a un **trabajador/a del enclave** con discapacidad que **tenga parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual**, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al **33%**, o **discapacidad física o sensorial** con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al **65%**, tendrán derecho a **estas ayudas**:

- ✓ **Subvención de 7.814€ por cada contrato de trabajo firmado a jornada completa.**
Si el contrato es a **tiempo parcial**, la subvención se reducirá de forma proporcional, según la jornada de trabajo.
La empresa colaboradora podrá usar esta subvención, de forma total o parcial, para **servicios de apoyo del trabajador/a**.
- ✓ **Bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social**, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las de recaudación conjunta durante toda la vigencia del contrato.
- ✓ **Subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos.**

Para tener derecho a dichas ayudas, la **contratación** de los trabajadores/as deberá realizarse:

- Sin interrupción, de forma **continua**.
- **Pasados, como mínimo, 3 meses desde el inicio del enclave** o desde la incorporación del trabajador/a, si ésta es posterior al inicio del enclave.

Para obtener dichas ayudas, la empresa deberá presentar ante la oficina de empleo:

- El contrato de trabajo en modelo oficial y por ejemplar cuadruplicado.
- La solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.
- El certificado que acredite el grado de discapacidad.

Al **presentar los documentos anteriores**, se consideran **solicitadas las subvenciones y bonificaciones** mencionadas en este apartado.

El servicio público de empleo competente comunicará a las empresas la concesión de las subvenciones o bonificaciones en el plazo de un mes, desde la fecha de presentación de los documentos.

Si transcurre dicho plazo sin que haya resolución expresa, las ayudas están denegadas.

Para lo que no esté previsto en este apartado, se aplicará a las empresas colaboradoras y a estos contratos el **régimen sobre requisitos, exclusiones y obligaciones** (incluida la de mantenimiento de la estabilidad en el empleo de los trabajadores) que sea aplicable a las ayudas del capítulo II del [Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo](#).

No se aplicará la exclusión por finalización en los últimos 3 meses de la relación laboral de carácter indefinido del trabajador/a con discapacidad con el centro especial de empleo.

- **Incentivos para la empresa colaboradora que contrate a otros trabajadores/as con discapacidad del enclave**

La empresa colaboradora tendrá derecho a las **ayudas** del [Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo](#), si el trabajador/a con discapacidad del enclave que se incorpora con carácter indefinido a la empresa colaboradora **no tiene**:

- ✓ **Parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual**, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al **33%**.
- ✓ **Discapacidad física o sensorial** con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al **65%**,

El **procedimiento** para obtener las ayudas será el mismo que el del apartado anterior, “[Incentivos para la empresa colaboradora que contrate a trabajadores/as con discapacidad que tengan especiales dificultades para acceder al mercado ordinario de trabajo](#)”.

No se aplicará la exclusión de las ayudas por finalización en los últimos 3 meses de la relación laboral de carácter indefinido del trabajador con discapacidad con el centro especial de empleo.

NORMATIVA

- [Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.](#)
- [Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.](#)