

Categoría de medida
Enclaves laborales
[Regulación de los enclaves laborales](#)
Ámbito geográfico
Estado
Ámbito material
Empleo protegido
Tipo de medida
Estructuras específicas de trabajo
Destinatarios
Centros especiales de empleo
Empresas ordinarias
Año
2004

Marco competencial

Los enclaves laborales se regulan a nivel estatal. Esta regulación es de aplicación a todo el territorio estatal.

Definición

1. El enclave laboral es el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo –llamada empresa colaboradora– y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.
2. La dirección y organización del trabajo en el enclave corresponde al centro especial de empleo, con el que el trabajador con discapacidad mantiene plenamente, durante la vigencia del enclave, su relación laboral de carácter especial.

Objetivos

1. Los enclaves laborales tienen los siguientes objetivos:
 1. 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 y, en particular, de las que, por sus características individuales presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.
 2. Permitir a los/as trabajadores/as con discapacidad de un centro especial de empleo desarrollar su actividad laboral en una empresa del mercado ordinario de trabajo y completar su experiencia profesional previa gracias al desempeño de nuevas tareas y funciones que se realicen en tal empresa, lo cual a su vez aumenta sus posibilidades de acceso al mercado ordinario de trabajo.
 3. Conseguir que la empresa del mercado ordinario de trabajo en la que se realiza el enclave laboral tenga un mejor conocimiento de las capacidades y aptitudes reales de los/as trabajadores/as con discapacidad, como paso previo a su eventual incorporación a la plantilla de la empresa.
 4. Posibilitar el crecimiento de la actividad desarrollada por los centros especiales de empleo y, por tanto, la contratación por éstos de nuevos trabajadores con discapacidad, favoreciendo la creación de empleo estable para personas con discapacidad.

5. Facilitar a las empresas el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva legal de puestos de trabajo para personas con discapacidad, transitoriamente, como medida alternativa a la reserva propiamente dicha y, definitivamente, mediante la contratación directa de los trabajadores con discapacidad del enclave por la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo.

Requisitos de los centros especiales de empleo.

1. Para poder realizar enclaves, los centros especiales de empleo deberán cumplir los siguientes requisitos:
 1. Estar calificados e inscritos como tales en el correspondiente Registro, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los centros especiales de empleo.
 2. Llevar inscritos en dicho registro al menos seis meses.
 3. Haber desarrollado su actividad de forma continuada en los seis meses anteriores a la celebración del contrato con la empresa colaboradora.
1. El centro especial de empleo no puede tener como actividad exclusiva la derivada de uno o más enclaves determinados, sino que debe mantener una actividad propia como tal centro especial de empleo.

Requisitos de las empresas colaboradoras.

Puede actuar como empresa colaboradora cualquier empresa del mercado ordinario de trabajo que formalice con un centro especial de empleo el contrato de enclave laboral que se explica en el apartado siguiente.

Contrato entre el centro especial de empleo y la empresa colaboradora.

1. Para la realización del enclave laboral, el centro especial de empleo y la empresa colaboradora tienen que suscribir un contrato, formalizado por escrito, con el siguiente contenido mínimo:
 1. Identificación de ambas partes, haciendo constar la denominación social, domicilio, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
 2. Determinación precisa de la obra o servicio objeto del contrato y de la actividad en la que, dentro de la organización general de la empresa colaboradora, vayan a ser ocupados los/as trabajadores/as destinados al enclave.
 3. Datos identificativos del centro de trabajo donde se va a realizar la obra o prestar el servicio.
 4. Duración prevista para el enclave.
 5. Número de trabajadores/as con discapacidad que se ocuparán en el enclave.
 6. Precio convenido.
2. La duración del enclave es de un mínimo de tres meses y un máximo de tres años; los periodos contratados podrán prorrogarse por nuevos periodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar ese límite máximo de duración.
3. Transcurrido ese periodo máximo de 3 años, el enclave sólo puede prorrogarse si el centro especial de empleo acredita que la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo ha contratado con carácter indefinido a trabajadores con discapacidad con especiales dificultades para la inserción laboral procedentes del enclave, según la siguiente proporción:
 1. Cuando se trate de enclaves de hasta 20 trabajadores/as: un/a trabajador/a, como mínimo.
 2. Cuando se trate de enclaves de más de 20 trabajadores/as: dos trabajadores/as, como mínimo.

En estos casos La duración mínima de la prórroga será de tres meses y la duración máxima de tres años, y se podrá prorrogar por periodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar la indicada duración máxima. No se puede prorrogar el enclave ni iniciarse uno nuevo para la misma actividad una vez alcanzada la duración máxima total de seis años (incluido el periodo de prórroga).

1. El enclave debe estar formado como mínimo por:
 1. 5 trabajadores/as si la plantilla de empresa colaboradora es de 50 o más trabajadores;
 2. 3 trabajadores/as si dicha plantilla tiene menos de 50 trabajadores/as.

A estos efectos, no se incluye en el cómputo como trabajadores/as del enclave a los encargados, salvo que ellos mismos fueran personas con discapacidad.

1. Si se incluyera en el contrato una cláusula que prohíba la contratación por la empresa colaboradora del trabajador/a con discapacidad que esté prestando servicios en el enclave o los haya prestado con anterioridad, esa cláusula será nula.
2. El enclave laboral puede comenzar su actividad desde la fecha de celebración del contrato entre el centro especial de empleo y la empresa colaboradora.

Trabajadores/as destinados al enclave.

1. El enclave debe estar constituido por trabajadores/as con discapacidad del centro especial de empleo.
 2. Es el propio centro especial de empleo quien selecciona a los/as trabajadores/as del enclave y al hacerlo, debe garantizar que el 60 por cien, como mínimo, de las personas seleccionadas son personas con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.
 3. A estos efectos, se considera que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo:
 1. Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por cien.
 2. Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por cien.
 3. Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por cien. Este grupo podrá alcanzar hasta un 50 por cien del porcentaje referido en el punto 2 del presente apartado.
-
1. Los/as demás trabajadores/as del enclave deben ser trabajadores con discapacidad con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por cien.
 2. El 75 por cien, como mínimo, de los/as trabajadores/as seleccionados para el enclave debe tener una antigüedad mínima de tres meses en el centro especial de empleo.

Información al servicio público de empleo.

1. La empresa colaboradora y, subsidiariamente, el centro especial de empleo deben remitir al servicio público de empleo u órgano competente en materia de registro de los centros especiales de empleo el contrato establecido entre ambas partes para la constitución del enclave, así como sus prórrogas, en el plazo de un mes desde su firma.
2. El servicio público de empleo u órgano competente en materia de registro de los centros especiales de empleo puede solicitar informe de control a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. A estos efectos, se considera que es competente el órgano del lugar en que se encuentre el centro de trabajo donde se vaya a ubicar el enclave, es decir, el centro donde se va a realizar el trabajo, con independencia de la Comunidad Autónoma en la que se encuentre registrado el centro especial de empleo.

Relaciones laborales en el enclave.

1. Los/as trabajadores/as con discapacidad del enclave laboral mantienen, a todos los efectos, su relación laboral de carácter especial con el centro especial de empleo durante la vigencia del enclave, rigiéndose dicha relación laboral por lo establecido en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajan en los centros especiales de empleo.

El centro especial de empleo y la empresa colaboradora deben responder de sus obligaciones laborales y de Seguridad Social conforme a lo prescrito en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en los artículos 104.1 y 127.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y en sus normas de desarrollo.

1. Para la dirección y organización del trabajo del enclave el centro especial de empleo debe contar en el enclave con encargados responsables del equipo de producción.
2. La facultad disciplinaria corresponde al centro especial de empleo.
3. Una vez constituido el enclave, el centro especial de empleo sólo puede sustituir a los/as trabajadores/as destinados a dicho enclave cuando exista causa justificada, y al proceder a dicha sustitución debe respetar lo indicado en el apartado sobre “trabajadores/as destinados al enclave”.
4. Una vez finalizado el contrato entre la empresa colaboradora y el centro especial de empleo, todo los/as trabajadores/as con discapacidad que hayan desempeñado sus funciones en el enclave mantienen su relación laboral con el centro especial de empleo, salvo quienes hayan sido contratados para trabajar en el enclave bajo la modalidad de obra o servicio determinado.
5. Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de las posibilidades de tránsito del empleo protegido a al empleo en el mercado ordinario mediante la contratación directa de personas con discapacidad del enclave por parte de la empresa colaboradora (*véase ficha sobre ayudas a la contratación en el mercado ordinario de trabajo de trabajadores/as con discapacidad procedentes de un enclave*).

Prevención de riesgos laborales en el enclave.

1. La empresa colaboradora y el centro especial de empleo deben cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en relación con los trabajadores que formen el enclave, en los términos previstos en los artículos 24 y 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
2. Por otra parte, está prohibido constituir un enclave laboral para la realización de las actividades y los trabajos que se determinan en el anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, a saber:
 1. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
 2. Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según Real Decreto

363/1995, de 10 de enero, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, así como Real Decreto 1078/1993, de 2 de julio, sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos y las normas de desarrollo y adaptación al progreso de ambos.

3. Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 886/1988, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.
4. Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.
5. Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
6. Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
7. Actividades en inmersión bajo el agua.
8. Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
9. Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
10. Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
11. Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.
12. Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

Otros derechos de los/as trabajadores/as y de sus representantes.

En los enclaves laborales, se aplica a los trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo lo dispuesto en el capítulo VI del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.

Opción por la aplicación de los enclaves como medida alternativa.

Los enclaves laborales pueden constituirse como medida alternativa a la obligación de reserva de puestos de trabajo que tienen las empresas de 50 o más trabajadores/as, en el caso de las empresas que hayan quedado exentas del cumplimiento directo de la obligación de reserva de puestos de trabajo en favor de los trabajadores con discapacidad (*véase ficha sobre medidas alternativas a la reserva de puestos de trabajo*).

Referencia 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. *BOE de 21 de febrero de 2004.*

<http://www.boe.es/boe/dias/2004/02/21/pdfs/A08386-08391.pdf>

- Artículo 46 del 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. *BOE de 3 de diciembre de 2013.*

<http://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12632-consolidado.pdf>