



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

**CONSULTA PÚBLICA PREVIA A LA TRAMITACIÓN DEL PROYECTO DE REAL
DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER
ESPECIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJAN EN
CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.**



De conformidad con lo previsto en el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se sustancia, con carácter previo a la elaboración de un proyecto normativo sobre el asunto de referencia, una consulta pública al objeto de recabar la opinión de las personas interesadas y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma.

Los interesados podrán participar remitiendo sus aportaciones a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en la sección «Participación pública en proyectos normativos», subsección «Consulta pública previa», conforme a lo establecido en el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 30 de septiembre de 2016, por el que se dictan instrucciones para habilitar la participación pública en el proceso de elaboración normativa, a través de los portales web de los departamentos ministeriales, publicado por la Orden PRE/1590/2016, de 3 de octubre.

La consulta pública se sustanciará entre los días 14 de noviembre de 2025 y 28 de noviembre de 2025, ambos inclusive.

Al objeto de facilitar la participación en la consulta pública, se suministra la siguiente información sobre el proyecto normativo:

I. ANTECEDENTES DE LA NORMA

La relación especial de las personas con discapacidad que prestan servicios en centros especiales de empleo tiene su origen en lo dispuesto en artículo 41 de la ya derogada Ley 13/1982, de 7 de abril, que disponía que quienes por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus discapacidades no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en Centros Especiales de Empleo, cuando su capacidad de trabajo sea igual o superior a un porcentaje de la capacidad habitual, que se fijará por la correspondiente norma reguladora de la relación laboral de carácter especial. Con posterioridad, el artículo 43.3 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, reiteraba el carácter especial de la relación laboral de las personas con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.

La citada relación especial había sido desarrollada por 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. Según se señala en la exposición de motivos, dicha norma fue elaborada con el objetivo de facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad, mediante la adaptación de los derechos y deberes en el trabajo.



La norma reglamentaria cumplía con el mandato previsto en la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Dicho precepto estableció un plazo máximo de doce meses para que el Gobierno fijase el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial.

II. PROBLEMAS QUE SE PRETENDEN SOLUCIONAR CON LA NUEVA NORMA

Como señala el Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad, como consecuencia de los cambios normativos, sociales y tecnológicos que se han producido durante los últimos cuarenta años, la regulación reglamentaria sobre la relación especial ha envejecido y adolece de falta de sistemática jurídica y de carencias que afectan a todas las fases de este tipo de relaciones, incluyendo aspectos relacionados con el acceso, la permanencia, la calidad del empleo de las personas con discapacidad y la eficacia como cauce de integración. Entre los principales problemas se destacan: la desactualización normativa, la ambigüedad en la definición de la relación especial, las garantías de igualdad y no discriminación y la necesidad de adaptar el modelo de empleo protegido a las directrices señaladas en las nuevas políticas de inclusión laboral.

III. NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE SU APROBACIÓN

El Reglamento que regula la relación especial vigente ha cumplido su función, pero la evolución normativa, social y económica exige su sustitución por una norma actualizada, coherente y orientada a garantizar el disfrute de los derechos fundamentales. La reforma, que debe inspirarse en los contenidos y conclusiones del Libro Blanco, debe garantizar un modelo de empleo inclusivo, justo y sostenible, que coloque a las personas con discapacidad en el centro de las políticas laborales. La reforma no debe limitarse a un mero ajuste técnico, sino debe suponer una transformación estructural que consolide la plena ciudadanía laboral y la garantía efectiva del derecho al trabajo en igualdad de condiciones.

La reforma es necesaria porque la regulación vigente ha quedado obsoleta; plantea problemas de sistemática jurídica con relación al marco normativo internacional e interno y genera situaciones de precariedad laboral. El Libro Blanco evidencia la falta concordancia entre los medios y objetivos recogidos en el marco normativo vigente. Esta situación ha facilitado alcanzar un amplio consenso científico, social e institucional sobre la necesidad de acometer los cambios normativos necesarios para modernizar la regulación de la relación especial.

IV. OBJETIVOS DE LA NORMA

En línea con lo señalado en el Libro Blanco, la reforma debe facilitar la mejora de los derechos laborales, de los medios de inclusión social, de la sostenibilidad económica



del sistema y colaborar en el cambio cultural. Se espera un refuerzo de la igualdad de oportunidades, una mayor participación en el empleo y el tránsito desde un modelo asistencial a otro basado en la plena ciudadanía laboral. En términos más concretos, se trataría de actualizar el marco normativo, reforzar el principio de igualdad y no discriminación, favorecer la inclusión y transición al empleo ordinario, mejorar la estabilidad y las condiciones de trabajo del empleo protegido y fortalecer los derechos de representación sindical.

V. POSIBLES ALTERNATIVAS REGULATORIAS Y NO REGULATORIAS

La reforma 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 carece de alternativas, tanto en el ámbito regulatorio como no regulatorio. Como se ha señalado más arriba, la norma que regula la relación especial debe ser operada mediante sustitución de dicha norma jurídica.