

**SOBRE LA NO REALIZACIÓN DE AJUSTES PERSONALES Y  
SOCIALES EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.  
CONVENIO APLICABLE Y GRUPOS DE EMPRESAS**

(Comentario a la Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Valencia número 314/2020  
de 28 de enero)

***ON THE NON-MAKING OF PERSONAL AND SOCIAL  
ADJUSTMENTS IN SHELTERED WORKSHOPS. COLLECTIVE  
AGREEMENT AND BUSINESS GROUPS***

*(Comment on the Sentence of the Social Chamber of the SCJ of Valencia number 314/2020,  
January 28)*

ANTONIO BORJA GARCÍA SABATER

*Abogado, Doctor en Derecho*

<https://orcid.org/0000-0002-1063-6964>

**Cómo citar este trabajo:** Antonio Borja García Sabater (2021). Sobre la no realización de ajustes personales y sociales en centros especiales de empleo. Convenio aplicable y grupos de empresas: Comentario a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia número 314/2020. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(1), 410-426. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5478>

**RESUMEN**

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, no aplica a un trabajador de Centro Especial de empleo la jurisprudencia habitual del Tribunal Supremo que determina que se debe aplicar el convenio específico Centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Determina la aplicación del convenio de limpieza, la actividad realizada por la trabajadora, en base a la inexistencia de relación laboral especial, probada por la ausencia de ajustes personales y sociales que tenía obligación de proporcionar la empresa protegida. Se cuestiona también la cesión de trabajadores de CEE dentro de grupos de empresas.

**PALABRAS CLAVE:** centros especiales de empleo, convenio colectivo, cesión ilegal, ajustes personales y sociales, relación laboral especial, empleo protegido, trabajadores con discapacidad, grupos de empresas.

#### **ABSTRACT**

The Social Chamber of the Superior Court of Justice of the Valencian Community does not apply to a worker of a Sheltered Workshop the usual jurisprudence of the Supreme Court that determines that the specific agreement Centers and care services for people with disabilities should be applied. Determines the application of the cleaning labour agreement, the activity carried out by the worker, based on the absence of a special employment relationship, proven by the absence of personal and social adjustments that the protected company was required to provide. The assignment of workers of sheltered workshops within groups of companies is also questioned.

**KEYWORDS:** sheltered workshops, collective agreement, illegal transfer, personal and social adjustments, special employment relationship, sheltered employment, workers with disabilities, groups of companies s.

#### *SUMARIO*

- I. Introducción de los hechos.*
- II. Situación jurisprudencial sobre convenio aplicable.*
- III. Falta de prestación de los ajustes personales y sociales.*
- IV. Cesión ilegal de trabajadores de CEE dentro de grupos de empresas.*
- V. Porcentaje mínimo del 70% de trabajadores con discapacidad en los CEE.*

#### *Bibliografía*

#### *Anexo*

### **I. Introducción de los hechos.**

La actora, en el momento de presentar la demanda, prestaba servicios para una mercantil calificada como Centro Especial de Empleo (CEE), con contrato de trabajo fijo-discontinuo de personas con discapacidad en CEE y con categoría profesional de operario servicios generales, realizando las funciones de limpiadora aplicándole la empresa el convenio de Centros y Servicios de atención a personas con discapacidad.

Las diferencias salariales entre las nóminas percibidas por la demandante y aquellas que debía haber percibido en caso de aplicación del Convenio Colectivo de Limpieza de

Edificios y Locales de la provincia de Valencia, en el periodo demandó de 23 meses ascendía a 3.923,58 €.

La trabajadora presenta demanda de reconocimiento de derechos en base a cesión ilegal de trabajadores, dentro del grupo de empresas y de cantidad por aplicación indebida de convenio específico, así como demandando discriminación por discapacidad. Desestimó la demanda en su integridad el Juzgado de instancia y la estimó parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora. El TSJ de la Comunidad Valenciana, en la Sentencia núm. 314/2020, de 28 de enero de 2020<sup>1</sup> determina el derecho de la trabajadora a que le sea de aplicación el Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia, en lugar del Convenio específico de los CEE y declara el derecho de la trabajadora a percibir las diferencias salariales pertinentes, pero no estima ni la cesión ilegal de trabajadores ni la discriminación por discapacidad.

En la sentencia se declara probado que la trabajadora, que tenía certificado de discapacidad, se incorporó a trabajar en una empresa ordinaria de un grupo empresarial, pero posteriormente fue subrogada al CEE que forma parte del grupo de empresas, manifestando la trabajadora su disconformidad, “*reflejando dicha disconformidad junto con su firma*”, respecto dicha subrogación.

Las empresas codemandadas forman parte de un grupo empresarial con mercantiles en toda España, algunas calificadas como CEE<sup>2</sup> y otras no. Los hechos probados relatan que la empresa matriz, denominada Eleroc, tiene por objeto social la prestación de servicios de limpieza y mantenimiento de edificios y realiza contratos con la administración pública. Las dos empresas del grupo codemandadas en este asunto, realizan los trabajos licitados por Eleroc en la Comunidad Valenciana, en este caso limpieza de colegios y le facturan a esta por el trabajo de sus empleados. Servicios Osga SL es empresa ordinaria que tiene por objeto social la limpieza y Osga Taronja, SL es la empresa que tiene calificación de CEE, y tiene como objeto social inscrito “*la integración laboral y social, asistencia y servicios sociales, para discapacitados físicos, psíquicos y/o sensoriales ... y para la obtención del objeto social se desempeñarán actividades de toda clase, entre ellas los servicios de limpieza*”.

Consta en autos que todas las entidades que forman parte del grupo empresarial, una de las cuales es una fundación, tienen suscrito un contrato de prestación de servicios, cuyo objeto es “*garantizar la flexibilidad y competitividad de las empresas del Grupo Osga en el mercado*” por el que “*establecen que la circulación de trabajadores dentro del Grupo, se podrá realizar de forma conjunta e indistintamente*” establece dicho acuerdo que “*los productos, materiales y maquinaria pueden ser adquiridos por cualquiera de las*

---

<sup>1</sup> STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala social, de 28 de enero de 2020, núm.314/2020. Rec. Supl. 255/2019. ROJ STSJ CV 934/2020.

<sup>2</sup> La calificación y registro como Centro Especial de Empleo es competencia de las Comunidades Autónomas y es necesario que sean empresas distintas en cada una de ellas, no se puede tener calificación para todo el Estado. De las empresas que aparecen en hechos probados, tienen calificación de CEE además de la codemandada Osga Taronja que está calificada en la Comunidad Valenciana, también aparecen otras empresas del grupo que tienen calificación de CEE en otras comunidades autónomas como Digidoc Integración Social, SL y Osga Reintegra, SL.

*empresas del Grupo y puestos a disposición de las demás” y también que “Todo el personal irá uniformado con una uniformidad común del Grupo Osga”.*

## **II. Situación jurisprudencial sobre convenio aplicable.**

Pretendía la trabajadora en su demanda que se determinara discriminación por falta de igualdad retributiva, puesto que su condición de persona con discapacidad no debía suponerle un trato retributivo inferior como el que estaba sufriendo, e invocaba la discriminación en virtud de lo expuesto en el artículo 14 de la Constitución Española<sup>3</sup> en relación con la Ley 5/2003 de 2 de diciembre<sup>4</sup>, la Directiva 2000/78 del Consejo de la UE de 27 de noviembre<sup>5</sup> y también alegaba la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 4 de octubre de 2012<sup>6</sup>.

La trabajadora prestaba sus servicios en iguales condiciones que otras compañeras del grupo de empresas, con las que compartía trabajo de forma indistinta, y lo hacía cedido conforme el contrato de servicios firmado dentro del grupo empresarial, por lo que entendía que le era de aplicación el Convenio Colectivo de Limpieza de la Provincia de Valencia<sup>7</sup>, que en su artículo 1, incluye expresamente los CEE dedicados a la actividad de limpieza.

La cuestión sobre el convenio aplicable cuando trabajadores de un CEE realizan funciones de otros convenios, ha sido resuelta por la jurisprudencia en multitud de ocasiones, una de ellas, citada por la resolución que aquí se comenta, es la Sentencia de 2 de febrero de 2017<sup>8</sup> que reitera que en la determinación del convenio hay que estar al ámbito funcional y personal, lo cual exige atender a la “*condición de empresa empleadora*” con independencia de las tareas de los trabajadores, y puesto que existe un convenio específico que se aplica a los CEE. Afirma el Alto Tribunal, que “*la relación laboral especial que se regula por el RD 1368/1985<sup>9</sup> prima sobre la concreta actividad de limpieza*”.

Por lo que, en principio, la jurisprudencia mayoritaria establece que la naturaleza especial de la relación laboral y la singularidad de las partes contratantes, empleador calificado como CEE y trabajador con certificado de discapacidad, permitiría la inaplicación de convenios funcionalmente más ajustados a las tareas desarrolladas, y con mejores

<sup>3</sup> Constitución Española. BOE núm.311, de 29 de diciembre de 1978.

<sup>4</sup> Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2003.

<sup>5</sup> Directiva 2000/78/CE del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. BOE núm. 303, de 2 de diciembre de 2000.

<sup>6</sup> STS Sala Social Sección Primera, de 4 de octubre de 2012, núm. recurso 3163/2011, ROJ STS 6500/2012.

<sup>7</sup> Texto convenio colectivo de trabajo del sector de Limpieza de edificios y locales. BOP núm. 46 de 6 de marzo de 2018.

<sup>8</sup> STS 99/2017 Sala Social Sección Primera, de 2 de febrero de 2017, núm. recurso 2012/2015, ROJ STS 1011/2017. En el mismo sentido STS Sala Social Sección Primera, de 24 de noviembre de 2015, núm. recurso 136/14, ROJ STS 5847/2015 y STS Sala Social Sección Primera, de 9 de diciembre de 2015, núm. recurso 135/14, ROJ STS 5773/2015.

<sup>9</sup> Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo. BOE núm.189 de 8 de agosto de 1985.

retribuciones, e impedirían apreciar discriminación en relación con la aplicación de un convenio distinto al aplicado al resto de trabajadores de otros centros de trabajo.

Esta teoría jurisprudencial, debe ser aplicable sólo si, tal como finalmente determina la sala, la relación laboral es especial realmente, no debiendo aplicar un convenio específico si la relación laboral especial es una ficción contractual. A mi juicio, tampoco se debería aplicar dicha teoría cuando los trabajadores del CEE trabajen en grupos de empresas realizando las mismas funciones, con los mismos horarios y la misma productividad que los compañeros, puesto que en esas circunstancias, como más adelante expondré, hay cesión de trabajadores y sí que se podría estimar, a mi juicio, discriminación por discapacidad.

### **III. Falta de prestación de los ajustes personales y sociales.**

Pero la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, va a dar la razón a la trabajadora en este asunto, determinado su derecho a que se aplique en su relación laboral el convenio de limpieza y por lo tanto a que se le abonen las diferencias retributivas, pues aun teniendo en cuenta la jurisprudencia expuesta en el punto anterior, la empresa no demostró haber prestado ajustes personales y sociales a la demandante y por lo tanto no demostró que hubiese una relación laboral especial sino que tenía con su empleada una relación ordinaria real, enmarcada en un contrato de relación laboral especial que era meramente formal.

Afirma la Sala que si bien “*la naturaleza especial de la relación laboral de la trabajadora en su condición de persona con discapacidad del 34% y la calificación de la empleadora OSGA TARONJA SL como CEE, justifican la legalidad de las diferencias retributivas entre esta y el resto del personal ordinario empleado en la contrata*”, pero esta realidad formal, “*no exime a la empleadora de acreditar la realidad de la relación especial*” afirmando que “*solo en la medida que el vínculo real se ajuste a las previsiones del RD 1368/1985, de 17 de julio, podrá aplicarse a la actora el Convenio Colectivo de Centros especiales*”<sup>10</sup>.

Por lo que establece la Sala de lo Social del TSJCV que es necesaria la constatación judicial de que la apariencia formal se corresponda con la realidad, en cada caso concreto. “*Se trata en definitiva de analizar si estamos ante una relación especial sujeta al Convenio Colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad o por el contrario la relación laboral realmente constituida es una relación ordinaria en cuyo caso y con independencia de quien fuera la empleadora la trabajadora tendría derecho a que se le aplicara el convenio de limpieza*”.

---

<sup>10</sup> En el mismo sentido que la sentencia la doctrina entiende que los servicios de ajuste personal y social deben formar parte de la estructura organizativa del CEE, y que la desatención de los ajustes personales o sociales afectarían a la finalidad de los CEE, puesto que son uno de los pilares de la relación laboral especial. GARRIDO PÉREZPÉREZ, Eva, *El trabajo de minusválidos en centros especiales de empleo*. Tirant lo Blanch. Valencia. 2000. Pág. 51.

De los hechos probados se extrae que la trabajadora demandante fue contratada por el CEE de un grupo empresarial para prestar servicios en el marco de una contrata de limpieza denominada "*Colegios Valencia*" gestionada por una de las empresas del grupo denominada ELEROC y no consta que el CEE, que era el empleador formal, ejercieran algún tipo de labor organizativa, ni tampoco que ninguna empresa realizara ninguna de las labores que *“contribuyen a definir el carácter especial de ese tipo de relaciones laborales, y justifican la aplicación de un convenio especial, tales como la concreta evaluación de su puesto de trabajo o la valoración periódica del grado de adaptación laboral y social de la trabajadora con discapacidad”*.

Menciona de forma explícita la sentencia los artículos 1, 2 y 6 del RD 1368/1985 que regula la relación laboral especial de los trabajadores con discapacidad que prestan servicios en CEE. Los dos primeros determinan el ámbito de aplicación de la relación laboral y los sujetos de la misma, y el artículo 6 en su primer apartado establece de forma explícita que *“El trabajo que realice el trabajador minusválido en los Centros Especiales de Empleo deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del trabajador, en orden a favorecer la adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo”*. También el mismo Real Decreto en su artículo 7 establece en su punto tercero *“c) En el contrato se harán constar expresamente las adaptaciones técnicas que resulten necesarias para la realización de la actividad laboral, así como los servicios de ajuste personal y social que el centro especial de empleo pone a disposición del trabajador discapacitado contratado a domicilio”*.

También es necesario tener en cuenta lo dispuesto en la Ley General de Derechos de Personas con Discapacidad 1/2003, de 29 de noviembre<sup>11</sup> (LGDPDIS), en el vigente Real Decreto 2273/1985, que aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo<sup>12</sup> y en la normativa sobre CEE de la Comunidad Autónoma Valenciana. La LGDPDIS en su art. 43. establece en su primer punto *“los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad”* y en su segundo punto determina que *“se entenderán por servicios de ajuste personal y social los que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades”* que encuentren *“en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo”* y que también deberán prestar servicios *“dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva”*. Por lo que los CEE no sólo deben generar empleo sino además junto a este tiene que proveer los ajustes que promuevan una mejor inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad.

Por su parte el RD 2273/1985, establece en su artículo primero que los CEE tienen *“como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste*

---

<sup>11</sup> Real Decreto Legislativo 1/2013, 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 289 de 3 de diciembre de 2013.

<sup>12</sup> Real Decreto 2273/1985, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo. BOE 294 de 9 de diciembre de 1985.

*personal y social” y en su artículo 3 define los servicios de ajuste personal y social como los de “rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que procuren al trabajador minusválido del Centro Especial de Empleo, una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación en su relación social”.*

La concreta evaluación de los puestos de trabajo viene establecida como una de las obligaciones de los CEE para mantener dicha calificación en el Decreto 227/2018<sup>13</sup>, de la Comunidad Valenciana, que regula la calificación e inscripción de los CEE. En su art. Art. 15.1. c) establece la obligación de *“Prestar a todo el personal con diversidad funcional o discapacidad los correspondientes servicios de ajuste personal y social que requieran según su tipo y grado de diversidad funcional o discapacidad. La prestación de dichos servicios requiere la atención individualizada de todas las personas trabajadoras con diversidad funcional o discapacidad mediante evaluaciones individuales, de carácter periódico, y el desarrollo de itinerarios individualizados de inserción y orientación Sociolaboral.”*

Por lo que la normativa en vigor, aplicable a las relaciones laborales especiales, obligaba a prestar ajustes personales y sociales y a realizar una evaluación individualizada, por lo que establece la Sala que *“De lo expuesto resulta que el hecho de que la trabajadora se haya integrado de forma permanente en el ámbito de organización de una empresa del grupo que no es centro especial de empleo (ELEROC SERVICIOS SL) y que lo haya hecho sin un programa individualizado de adaptación, prestando servicios en circunstancias y con condiciones idénticas a las de sus compañeras desvirtúa la naturaleza especial del vínculo laboral, inicialmente concertado, siéndole de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 1 del RD 1368/1985 que excluye del ámbito de aplicación del mismo las relaciones laborales de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en otro tipo de Empresas, así como lo dispuesto en el artículo 1. del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y locales de la provincia de Valencia, que permite su aplicación expresamente a los CEE que desarrollen su actividad en el citado sector”.*

De manera acertada, establece el Tribunal Valenciano que el Juzgado de instancia debió valorar todas las circunstancias concretas del trabajo de la demandante, esto es particularizar el estudio del caso analizado, puesto que las resoluciones citadas si bien deben partir de la especial protección que el empleo protegido presta a los trabajadores con discapacidad, *“el control judicial de la legalidad debe centrarse, en cada caso, en determinar con sujeción a las concretas circunstancias, si la relación laboral especial se constituye como tal en garantía de los derechos del trabajador o por el contrario se presenta como una contratación formal tras la cual concurre una relación ordinaria en la que la persona con discapacidad desarrolla su trabajo, en las mismas condiciones que el resto de trabajadores y bajo la organización efectiva de un tercero ajeno al CEE,*

---

<sup>13</sup> Decreto 227/2018, de 14 de diciembre, del Consell, por el que se regula la calificación e inscripción de los centros especiales de empleo en el Registro de centros especiales de empleo de la Comunitat Valenciana. DOGV núm. 8467 de 18 de enero de 2019.

*sin ningún tipo de trato adaptativo o integrador y percibiendo una remuneración inferior a la de sus compañeros”.*

Es muy habitual que los CEE del ámbito lucrativo, en los que trabajan mayoritariamente empleados con discapacidades no severas<sup>14</sup>, no cumplan con la prestación de servicios de ajustes, puesto que únicamente ven en el empleo protegido la oportunidad de tener mayores bonificaciones y subvenciones aseguradas, y porque sus trabajadores en realidad no necesitan tales ajustes y por lo tanto no deberían tener relaciones laborales especiales, pero también es habitual que en ningún momento pretendan integrar a los trabajadores en las empresas ordinarias sino que al revés, como en el caso de autos, los llevan del empleo ordinario al protegido, normalmente tras subrogarlos en contratos de limpieza, para tener más beneficios, y dicha inserción en empleo protegido de trabajadores que no requieren de apoyos especiales, va en contra de los derechos del trabajador, como en el caso actual que aplica un convenio menos beneficioso y también en contra de la administración pública y de la sociedad en general, que es quien paga las ayudas por medio de la última.

Los CEE son centros de trabajo insertos en el mundo laboral y deberían ser un punto intermedio, un escalón, que une los centros ocupacionales o el desempleo de las personas con discapacidad con el empleo ordinario. Por eso, el doble objetivo de asegurar un empleo remunerado y, prestar los servicios de ajuste personal y social que requieran los trabajadores con discapacidad. La prestación de estos servicios, tiene dos funciones, la primera es apoyar la incorporación al centro de los trabajadores con discapacidad al empleo, y la segunda es hacer frente a las dificultades que pueden tener estos para permanecer y progresar en los empleos que han logrado y todos los CEE deberían estar configurados de manera que deberían estar unidas, tanto la simple explotación empresarial del negocio, como las actividades propias de un servicio social<sup>15</sup>.

Si la entidad protegida no presta de forma continuada los servicios de ajuste personal y social, porque el trabajador no los precisa, lo cual sucede en la casi totalidad de los trabajadores que no tienen en discapacidades severas, lo lógico como establece la sentencia comentada es determinar que se debe aplicar la relación laboral ordinaria y no la relación laboral especial, pero también sería lógico que los trabajadores sin necesidades especiales de incorporación al mercado ordinario de trabajo no tuviesen relación laboral especial<sup>16</sup> y no estuviesen trabajando en empleo protegido.

No se puede olvidar que el todavía vigente art. 2 del RD 1368/1985 establece que además del grado de discapacidad de al menos un 33%, los trabajadores sujetos a la Relación

---

<sup>14</sup> Si bien no hay datos publicados de toda España, en Cataluña el 65% de los trabajadores con especiales dificultades trabajan en CEE de iniciativa social, aunque estos centros representan menos del 50% del empleo de los CEE. Fuente: SEGARRA, J.A.; FONTRDONA, J.; PALENCIA, L; CARRILLO, J.; POBLETE, M.J., *Libro Blanco para la formación, ocupación y empleo de las personas con discapacidad y especiales dificultades en los centros especiales de trabajo de Cataluña*, IESE, 2019. Pág 37. <https://dx.doi.org/10.15581/018.ST-498>

<sup>15</sup> ESTEBAN LEGARRETA, los denomina «servicio social impropio» en: ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo. “La relación laboral especial. Algunas cuestiones vertebradoras de su régimen jurídico”. En AA.VV. (Dir. ESTEBAN LEGARRETA. R., PÉREZ AMORÓS, F.), *La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros Especiales de Empleo*. Tirant lo Blanch. Valencia. 2009. Pág. 83

<sup>16</sup> Op. cit. ídem supra págs. 62 y 63.



laboral especial deberán tener “una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje” y dicha circunstancia tampoco es acreditada en ningún caso por las empresas. Es necesario recordar que esta relación especial estaba pensada para personas con especiales dificultades de acceso al empleo ordinario, no para personas cuyas discapacidades no les limiten su acceso al empleo ordinario, pero eso excede el objeto de este comentario<sup>17</sup>.

#### **IV. Cesión ilegal de trabajadores de CEE dentro de grupos de empresas.**

Como ya se ha expuesto, la trabajadora al principio de su relación laboral estuvo contratada en una empresa del grupo que no tenía calificación de CEE, y después, por tener certificado de discapacidad, la cambiaron al CEE en contra de su voluntad “reflejando dicha disconformidad junto con su firma”. En ambos casos, en el empleo ordinario y en la relación laboral especial, la finalidad de su contrato era su puesta a disposición en otras empresas del grupo, para prestar servicios de limpieza, desarrollando la misma labor que el resto de los trabajadores del grupo no vinculados al CEE.

Es importante destacar que aunque le hubieran respetado el salario, el grupo empresarial se lucraba con ayudas, que no beneficiaron a la trabajadora ni a su inclusión laboral ni social, esto es por dicho cambio de código de cuenta de cotización, por la inclusión de la trabajadora en la empresa calificada como CEE, el grupo empresarial conseguía beneficios adicionales: una bonificación del 100% de las cotizaciones empresariales a la seguridad social, y el ingreso de una subvención adicional equivalente al cobro del 50% del SMI por cada mes de trabajo de la empleada<sup>18</sup>.

La pretensión inicial de la trabajadora era, no sólo la aplicación del convenio de limpieza, sino también que se declarase la existencia de cesión ilegal de trabajadores entre las empresas codemandadas. Pretendía que se declarara la infracción de lo dispuesto en el artículo 43.2 del Estatuto de los Trabajadores, por considerar que su empleadora formal, la contrató únicamente para ponerla a disposición de otra empresa sin que existiese relación efectiva con ella, pero ni el Juzgado de instancia lo estimó, ni tampoco la Sala de lo Social lo hace, pese a que a mi juicio es evidente, no sólo el perjuicio para la trabajadora por la aplicación de un convenio con un salario inferior, sino también la finalidad especulativa empresarial que, por medio de dicha subrogación del empleo ordinario al protegido realiza un fraude a la seguridad social y a la Generalitat Valenciana, en este caso, que es quien abonaba las subvenciones por contratar a trabajadores con

---

<sup>17</sup> GARCIA SABATER, Antonio, “Centros especiales de empleo de iniciativa social. Avances legislativos y ajustes necesarios”. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa. Núm. 35. 2019.

<sup>18</sup> Por los 23 meses de trabajo por las que la trabajadora consiguió finalmente el reconocimiento de 3.923,58€, la empresa se embolsó subvenciones de mantenimiento de empleo pagadas por la Generalitat Valenciana que corresponden al 50% del SMI por un total aproximado de 8.840,45€ por el pago de las ayudas de dichos meses que según la sentencia abarcan desde el 4 de octubre de 2.016 y 30 de septiembre de 2.018. Este cálculo permite comprobar que durante dichos meses que la empresa obligó a estar a la trabajadora en empleo protegido, le generaron al grupo empresarial un beneficio muy superior a las diferencias salariales, que la empresa negó a la trabajadora y que se dan teóricamente para compensar la falta de productividad de los trabajadores.

relación laboral especial, puesto que la trabajadora no requería dicha especialidad y además no le prestaron los servicios obligatorios.

El art. 43 del Estatuto de los Trabajadores establece que *“se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en este artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario”*.

Y basándose en la literalidad de parte de dicho artículo, afirma la sentencia del TSJ Valenciano que *“En el caso que nos ocupa no se dan los elementos que definen el concepto estatutario de cesión ilegal, en tanto tal y como consta en los hechos probados de la sentencia cada una de las empresas integrantes del grupo Osga, cuenta con su propia estructura y autonomía”*, no teniendo en cuenta que la el objeto del contrato de la trabajadora era la puesta a disposición de esta del CEE a la empresa ELERCOC, ni tampoco que el CEE no ejercía las funciones de empresario.

No sólo en el caso de empresas aparentes, sin patrimonio relevante puede darse la cesión, como fenómeno interpositorio de carácter jurídico, esta puede actuar completamente al margen de la realidad o solvencia de las empresas<sup>19</sup>, esto es ,el hecho de que la empresa contratista cuente con organización propia no impide la concurrencia de cesión ilícita de mano de obra<sup>20</sup>. El Tribunal Supremo ya ha asentado jurisprudencia, estimando que se puede apreciar cesión ilegal de trabajadores independientemente de que cedente y/o cesionario, tengan o no estructura propia afirmando que *“pese a la defectuosa redacción del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, que, al regular la cesión, se refiere a la contratación de trabajadores para cederlos, no es necesario que el personal se contrate ya inicialmente con la finalidad de ser cedido; para que haya cesión basta que se produzca un fenómeno interpositorio en virtud del cual aparece en la posición contractual propia del empresario alguien que no tiene en realidad esa posición, es decir, quien se apropia efectivamente de los frutos del trabajo, dirige éste y lo retribuye no es formalmente empresario, porque su lugar está ocupado por un titular ficticio”*<sup>21</sup>.

Pero si bien es cierto que parte de la doctrina es reacia a entender que hay no puede producirse cesión ilegal dentro de grupos de empresas<sup>22</sup>, estimando que *“los fenómenos*

---

<sup>19</sup> STS Sala de lo Social Sección Primera, de 14 de septiembre de 2001, núm. recurso 2142/2000. ROJ STS 6784/2001, STS Sala de lo Social Sección Primera, de 17 de enero de 2002, núm. recurso 3863/2000. ROJ STS 9355/2002, STS Sala de lo Social Sección Primera, de 17 de diciembre de 2001, núm. recurso 244/2001. ROJ STS 9880/2001.

<sup>20</sup> En este sentido MUNÍN SANCHEZ, Lara, “La cesión ilegal de trabajadores y su delimitación de las legítimas contrataciones”. Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña. Núm. 15. 2011.

<sup>21</sup> STS Sala de lo Social Sección Primera, de 20 de julio de 2007, núm. recurso 76/2006. ROJ STS 5913/2007

<sup>22</sup> TODOLI SIGNES, Adrián, “¿Existe cesión ilegal de trabajadores si las empresas pertenecen a un mismo grupo mercantil?”. En página web “Argumentos en derecho laboral”

de circulación dentro del grupo no suelen perseguir la finalidad de crear un mecanismo interpositorio”<sup>23</sup> y que por lo tanto la circulación de trabajadores dentro de un grupo es “en principio, lícita siempre que se establezcan las necesarias garantías para el trabajador”<sup>24</sup>, como apunta otra parte de la doctrina, “ello no quiere decir que, como mecanismo de garantía, no pueda aplicarse lo previsto en el art. 43 ET para el supuesto de cesión prohibida de trabajadores”<sup>25</sup>.

Por lo que teniendo en cuenta la literalidad del art. 43.1 ET, que únicamente permite ceder trabajadores de unas empresas a otras a través de las empresas de trabajo temporal, siguiendo el principio jurídico que establece “donde la ley no distingue no cabe distinguir”, no está permitida por lo tanto la cesión dentro de los grupos de empresas y por lo tanto en determinados casos, como el aquí analizado, en los que se pruebe la existencia de una finalidad especulativa o de un ánimo defraudatorio, a la Seguridad Social y al pagador de las subvenciones, esto es a la administración pública en ambos casos, debería concluirse que existe cesión ilegal de trabajadores, puesto que evidencia que dentro del grupo algunas empresas se dedican al reclutamiento de trabajadores con certificado de discapacidad, para cederlos a las restantes empresas del grupo, sin formar parte de los centros especiales de empleo más que formalmente<sup>26</sup> y poder lucrarse las empresas de los beneficios de contratar personas con certificado de discapacidad sin pretender prestar ninguna de las obligaciones que tenía como CEE para promocionar a los trabajadores con relación laboral especial.

En virtud de los hechos probados, que determinan que la trabajadora fue contratada para ser cedida dentro del grupo de empresas podría haberse estimado la cesión ilegal, ya que el acuerdo marco denominado "Contrato de prestación de servicios" permite, o más bien promociona, “la libre circulación de trabajadores y su adscripción a las contrataciones gestionadas por otras empresas del grupo”. Y la finalidad de este acuerdo según refleja el mismo es “garantizar la flexibilidad y competitividad de las empresas en el mercado”, incluso afirma la redacción del acuerdo interno empresarial que “la circulación de trabajadores dentro del Grupo, se podrá realizar de forma conjunta e indistintamente”.

Además, pudo el Tribunal haber tenido en cuenta cómo funciona el entramado del grupo empresarial que describen los hechos probados: la empresa Eleroc que es quien consigue la contrata y factura a la Consellería por la prestación del servicio de limpieza “Colegios Valencia” a esta le facturó la empresa Osga Levante SL con periodicidad mensual y también lo hizo el CEE donde estaba dada de alta la demandante Osga Taronja SL por la prestación de este mismo servicio de limpieza y con la misma periodicidad. Además, en este caso consta también en autos que pese a que el Secretario Autonómico de Empleo de

---

<https://adriantodoli.com/2019/12/12/existe-cesion-ilegal-de-trabajadores-si-las-empresas-pertenecen-a-un-mismo-grupo-mercantil/> (Visto el 20/10/2020)

<sup>23</sup> STS Sentencia de 26 noviembre 1990 RECU 645/1990.

<sup>24</sup> STS Sentencia de 26 noviembre 1990 RECU 645/1990.

<sup>25</sup> MARTIN VALVERDE, A. y GARCIA MURCIA, J., *Tratado práctico de Derecho del Trabajo. Volumen I*. Editorial Aranzadi SA, Cizur Menor, 2008.

<sup>26</sup> STS Sala de lo Social Sección Primera, de 19 de enero de 1994, núm. recurso 3400/1992. ROJ STS 104/1994, y STS Sala de lo Social Sección Primera, de 12 de diciembre de 1997, núm. recurso 3153/1996. ROJ STS 7630/1997.

Valencia dictó Resolución acordando el archivo de las actuaciones, en febrero de 2015, Inspección de Trabajo había levantado Acta de Infracción al considerar que la empresa Servicios Osga S.L (anterior nombre de la mercantil Osga Taronja) había contratado a los trabajadores del CEE del grupo para ser cedidos ilegalmente dentro del mismo para presentar el servicio de limpieza, en dicho caso en las dependencias del I.N.S.S, sancionando a dichas empresas.

Declarando la cesión ilegal dentro de un grupo de empresas con trabajadores con relación laboral especial, se pronunció el TSJ de Cataluña en su Sentencia del 24 de febrero de 2010, determinando que sí puede existir cesión ilegal entre empresas del grupo, aun cuando uno sea CEE y las otras empresas ordinarias, si la prestación laboral se realiza *“aprovechándose de que una de ellas tiene una normativa especial con todo género de facilidades y beneficios otorgados por la ley para fomentar la ocupación de personas discapacitadas con lo que de hecho se utiliza a estas para favorecer los fines productivos de la segunda, que no tiene derecho a privilegio legal alguno, pues no es un centro de ocupación de discapacitados, pero que en la práctica se beneficia de las facilidades que se conceden a la primera por su especial condición”*.

De forma distinta se pronunció la Sentencia del TSJ de Madrid de 2 de abril de 2008<sup>27</sup>, que entendió que *“no ha existido una cesión ilegal, al ser ambas empleadoras de la demandante, por lo que no cabe esa cesión, ... que no puede tener lugar cuando las empresas ocupan solidariamente la posición de empleadoras, en una relación laboral única con el trabajador”*. En dicho pronunciamiento judicial consta que con identidad de situaciones de trabajo indistintamente prestados por personal con relación laboral especial y de relación laboral común el Juzgado de Instancia si entendió que existía cesión ilegal de trabajadores entre el CEE y la empresa ordinaria puesto que incluso estaba probada la identidad de caja y coincidían los trabajadores de ambas empresas en el mismo lugar de prestación de servicios, pero pese a ello el TSJ de Madrid revisó la sentencia de instancia y, estableció que no podía haber cesión ilegal, cuando las empresas ocupan solidariamente la posición de empleadoras.

La Sentencia del TSJ Valenciano, que debo alabar por la apreciación de la falta de especialidad de la relación laboral, concluye que no hay cesión porque *“cada una de las empresas integrantes del grupo Osga, cuenta con su propia estructura y autonomía, con objeto social definido, y en el caso de OSGA TARONJA SL, diferenciado del resto por la labor social de integración”*. Se basa en que el CEE tiene un objeto social diferente de las demás empresas porque consta inscrito que realiza una labor social de integración, y me resulta chocante que se de veracidad a lo determinado en el registro mercantil, pero no acreditado, cuando si consta que obligaron a la trabajadora a cambiar de empresa *“transitándola”*<sup>28</sup> desde el empleo ordinario al protegido, en contra de las obligaciones y

---

<sup>27</sup> STSJ Madrid Sala de lo Social, de 2 de abril de 2008, núm. Rec. Supl. 1060/2008.

<sup>28</sup> El art. 6 del RD 1368/1985 establece que el objeto del contrato es *“facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo”*. El RDLeg 1/2013 en su art. 43.1 afirma que los CEE *“son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario”* como también lo establece el RD 2273/1985 en su exposición de motivos y en su artículo primero.

la labor social de los CEE, y cuando la sentencia reconoce que no se realizó la función de integración por medio de los ajustes sociales que corresponde al CEE.

La cesión de un trabajador con relación laboral especial dentro de un grupo de empresas va en contra de la especialidad del empleo protegido que debería promover el empleo hacia la empresa ordinaria y no al revés como en este y en muchos otros casos. Pero dicha transición del ordinario hacia el especial, realizado por empresas mercantiles tiene en cuenta los intereses económicos y no los del trabajador. Pasan a embolsarse mensualmente el 50% del SMI de cada empleado y estos intereses monetarios muestran que la dualidad de prestación de servicio social y empleo remunerado no puede ser prestado por empresas cuya finalidad es lucrativa y por ello la parte de servicio social, habitualmente, no forma parte de su lógica empresarial. Es evidente que para evitar dicha situación de conflicto de intereses, el económico empresarial frente al de promoción del trabajador, el resto de países de la UE no permite que empresas con ánimo de lucro desarrollen empleo protegido, España es diferente, también en eso, y es legal constituir CEE dentro de grupos de empresas ordinarias, lo que genera que diariamente sucedan fraudes como el que se evidencia en esta sentencia y evidencia la necesidad de un cambio legislativo.

En situaciones como estas, además de declarar la cesión como ilegal, debería estimarse la relación laboral especial como fraudulenta, ya que se ha desarrollado una relación laboral especial únicamente de manera formal, con el fin de lograr ayudas indebidas dentro de un grupo de empresas. Además, como se verá en el punto siguiente, por medio de la integración de los trabajadores del CEE dentro del grupo laboral se superaron los porcentajes mínimos del 70% de personas con discapacidad que deben tener los empleadores protegidos.

## **V. Porcentaje mínimo del 70% de trabajadores con discapacidad en los CEE.**

El art. 1 del Reglamento de los CEE, Real Decreto 2273/1985 establece que “*La totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores minusválidos, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no minusválido, imprescindible para el desarrollo de su actividad*”. Pero esta obligación de que toda la plantilla fue modificada por la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, y este porcentaje es el que establece la vigente LGDPDIS Ley 1/2003, en su art. 43.2 afirmando que “*La plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla*”.

En asuntos como el estudiado, en el que se establece probado que el personal de un grupo empresarial presta servicios indistintamente para todas las empresas del grupo, donde además de tener una “*circulación de trabajadores dentro del Grupo, [que] se podrá realizar de forma conjunta e indistintamente*” entre todas las empresas y donde “*Todo el personal irá uniformado con una uniformidad común del Grupo Osga*”. Es evidente que

no hay diferencia alguna entre los trabajadores del CEE y los demás empleados del grupo, por lo que, a mi juicio, no se cumple en ningún caso el porcentaje mínimo del 70% de trabajadores contratados en el CEE.

Dentro de los grupos empresariales pueden darse varios tipos de circulación de trabajadores, como la de los trabajadores en misión que, a mi juicio, cabría de forma legal con trabajadores con relación laboral especial. Pero la situación expuesta en los hechos probados debe ser incluida dentro de las que la doctrina califica como “*prestación sucesiva de servicios, al tratarse de un trabajador que presta sus servicios sucesivamente para las diferentes empresas que integran el grupo y, en particular, se trata de una cesión definitiva del trabajador afectado entre diferentes empresas integrantes del grupo, puesto que la posición empresarial como titular del contrato de trabajo pasa a ser ocupada por el empresario receptor de los servicios, es decir, por otra empresa distinta a la de procedencia, pero también integrante del grupo*”<sup>29</sup> y ello vulnera la legislación cuando los CEE ceden sus trabajadores por la disolución de estos dentro de las demás empresas.

Para saber si el CEE cumple la obligación del 70% mínimo debería contarse todo el personal del grupo empresarial para el que los trabajadores prestan servicios. Podría usarse, por analogía, la obligación de mostrar las cuentas en empresas de grupo cuando se alegan causas económicas objetivas en procedimientos de despido colectivo. Afirma la jurisprudencia que esta obligación tiene como finalidad “*conocer la verdadera situación de la empresa*”<sup>30</sup>, de forma similar para conocer el verdadero cumplimiento del 70% deberían tenerse en cuenta las plantillas de las demás empresas de los grupos que tienen CEE y las relaciones laborales cruzadas entre ellas, y así comprobar el grado de observancia de cumplimiento de dicho mínimo.

Resulta chocante que el CERMI solicite que se rebaje dicha obligación mínima del 70 a 50 por cien<sup>31</sup>, mientras por medio de la creación de CEE en grupos de empresas con la misma actividad, se elude dicha norma, confundiendo plantillas y beneficiándose de las bonificaciones y subvenciones del empleo protegido, además de realizar una transición inversa a la pretendida por la norma, generando un fraude de ley.

Las situaciones descritas en los Autos que aquí se han comentado, suceden diariamente y ha sido denunciadas anteriormente<sup>32</sup>. Están relatada de forma similar en otras sentencias,

---

<sup>29</sup> MORENO GENÉ, Josep, “La cesión definitiva de trabajadores en el marco de un grupo de empresas: novación modificativa versus novación extintiva del contrato de trabajo” Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 1/2008. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2008.

<sup>30</sup> STS Sala Social, de 25 de septiembre de 2018, Rec. núm. 43/2018, en relación con lo dispuesto en el artículo 4.5 del Reglamento de los de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado mediante Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

<sup>31</sup> COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. *Estrategia Global de acción para el empleo de personas con discapacidad. 2007-2008. Propuesta CERMI*. Ediciones Cinca. Madrid. 2007. Pág. 148

<sup>32</sup> Véase GARCÍA SABATER, Antonio, *Necesidades especiales de apoyo laboral en colectivos con discapacidad: en particular, el empleo protegido*. Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi, 2018. Págs. 289 a 291.

por ejemplo la STSJ de Andalucía, de 2 de mayo de 2002<sup>33</sup> establece sobre un grupo empresarial: “*ambas sociedades mercantiles vienen funcionando como una sola empresa, precisándose que, aparte de otras circunstancias de carácter más general, aunque no por ello menos significativas, como son que las dos tienen el mismo objeto social, el administrador de ambas es la misma persona, que tienen el mismo domicilio social o que tiene un encargado común, el actor ha prestado servicios indistintamente en centros cuya limpieza estaba contratada a uno u otra de tales sociedades con el mismo material y con el mismo vehículo*”. Es por lo tanto constante observar que muchos grupos de empresas, que empezaron siendo CEE mercantiles que después crearon empresas ordinarias, o al revés, empresas ordinarias que crearon CEE en busca de subvenciones, consiguen contratar y ponen a trabajar a sus empleados con relación especial o relación común en los mismo puestos de trabajo sin distinción alguna, y cuando subrogan trabajadores aquellos con certificado de discapacidad los llevan a los CEE y los que no tienen certificado a sus empresas ordinarias.

Afirma el TSJ Valenciano que el acuerdo firmado entre las empresas del grupo “*Se trata de una figura que debe ajustarse a las exigencias legales, que no puede diluir el objeto social propio de las CEE que lo suscriben ...*”. La inclusión de los trabajadores del CEE dentro de una estructura empresarial y de empleados mayor provoca que de forma directa se incumpla el porcentaje mínimo de trabajadores con certificado ya que debería computarse toda la plantilla del grupo y por lo tanto no se ajusta a lo dispuesto en el art. 43.2 de la LGDPDIS, Ley 1/2003, que establece que al menos debe ser de al menos el 70 por 100. Por lo que, a mi juicio, pese a que la empresa CEE hubiese demostrado, que formalmente prestaba los ajustes personales y sociales, al incluir a todos sus trabajadores en un grupo empresarial debería estimarse que no cumple con el mínimo legal y ello debería conducir a su descalificación como CEE por incumplir dicha obligación de forma fraudulenta.

Con la legislación actual vigente es necesario mucho más control sobre los CEE y sus vinculaciones con otras empresas, en particular sobre aquellos centros dependientes de sociedades mercantiles o de grupos de empresas. Se evidencia la falta de interés de las administraciones autonómicas para limitar dichas prácticas fraudulentas<sup>34</sup>. En este caso el grupo empresarial tiene CEE en varias comunidades autónomas actuando de la misma forma, e igual que este grupo, lo hacen muchos otros, muy conocidos, perjudicando la imagen de los CEE que si son integradores y que contratan a trabajadores con necesidades especiales.

Es evidente, que “sobre el papel”, que en la pura teoría documental y formal, estos grupos sí que cumplen los requisitos, pero esa forma de trabajo incumple la norma. La habitualidad de la situación de cesión de trabajadores dentro de grupos y la dificultad de

---

<sup>33</sup> STSJ de Andalucía, Sala de lo Social, de 2 de mayo de 2002, número 1397/2002. Recurso suplicación 290/2002. ROJ STSJ AND 6717/2002 y con hechos muy similares la STSJ de Galicia, Sala de lo Social de 16 de febrero de 2002, Recurso Suplicación 6588/2001. ROJ STSJ GAL 1274/2002.

<sup>34</sup> En el caso de autos se relata que la misma empresa ya había tenido un acta de infracción por cesión ilegal, pero que Secretario Autonómico de Empleo de Valencia dictó Resolución acordando el archivo de las actuaciones.

control e inspección, muestra la conveniencia de determinar la imposibilidad legal de que entidades mercantiles puedan tener dentro del grupo empresarial la misma actividad llevada a cabo por CEE y por empresas ordinarias al mismo tiempo, también sería conveniente una concreción legal que determine que esta actuación es fraudulenta para que inspección actúe con mayor seguridad.

Las situaciones de estos grupos de empresas lucrativos demuestran que muchos CEE en lugar de fomentar la transición de los trabajadores con discapacidad a empresas ordinarias, generan el movimiento contrario, y con ello un gasto en ayudas que, puesto que estas no son infinitas, perjudica el derecho de los trabajadores con especiales dificultades de acceso al empleo de acceder a puestos de trabajo.

## Bibliografía

ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo, “La relación laboral especial. Algunas cuestiones vertebradoras de su régimen jurídico”. En AA.VV. (Dir. ESTEBAN LEGARRETA. R., PÉREZ AMORÓS, F.), *La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros Especiales de Empleo*. Tirant lo Blanch. Valencia. 2009.

GARCIA SABATER, Antonio, “Centros especiales de empleo de iniciativa social. Avances legislativos y ajustes necesarios”. *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*. Núm. 35. 2019.

GARCIA SABATER, Antonio, *Necesidades especiales de apoyo laboral en colectivos con discapacidad: en particular, el empleo protegido*. Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi, 2018.

GARRIDO PÉREZPÉREZ, Eva, *El trabajo de minusválidos en centros especiales de empleo*. Tirant lo Blanch. Valencia. 2000.

MARTIN VALVERDE, A. y GARCIA MURCIA, J., *Tratado práctico de Derecho del Trabajo. Volumen I*. Editorial Aranzadi SA, Cizur Menor, 2008.

MORENO GENÉ, Josep, “La cesión definitiva de trabajadores en el marco de un grupo de empresas: novación modificativa versus novación extintiva del contrato de trabajo” *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 1/2008. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2008.

MUNÍN SANCHEZ, Lara, “La cesión ilegal de trabajadores y su delimitación de las legítimas contrataciones”. *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*. Núm. 15. 2011.

SEGARRA, J.A.; FONTRDONA, J.; PALENCIA, L; CARRILLO, J.; POBLETE, M.J., *Libro Blanco para la formación, ocupación y empleo de las personas con discapacidad y especiales dificultades en los centros especiales de trabajo de Cataluña*, IESE, 2019. <https://dx.doi.org/10.15581/018.ST-498>



TODOLI SIGNES, Adrián. “¿Existe cesión ilegal de trabajadores si las empresas pertenecen a un mismo grupo mercantil?”. En página web “Argumentos en derecho laboral” <https://adriantodoli.com/2019/12/12/existe-cesion-ilegal-de-trabajadores-si-las-empresas-pertenecen-a-un-mismo-grupo-mercantil/> (Visto el 20/10/2020)

### **Anexo**

COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, *Estrategia Global de acción para el empleo de personas con discapacidad. 2007-2008. Propuesta CERMI*. Ediciones Cinca. Madrid. 2007.