

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

**PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA RELACIÓN
LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD QUE TRABAJEN EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO**

19 de junio de 2026

Ministerio proponente	Ministerio de Trabajo y Economía Social	Fecha	19 de junio de 2026
Título de la norma	Proyecto de Real Decreto por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo.		
Tipo de Memoria	Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada <input type="checkbox"/>		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	La norma proyectada regula la relación laboral de carácter especial existente entre las personas trabajadoras con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo prevista en el artículo 2.1.g) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.		
Objetivos que se persiguen	<p>El objetivo esencial de la norma proyectada es actualizar el régimen jurídico de la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo de forma que se garantice su plena inclusión laboral.</p> <p>De la misma manera, la futura norma pretende asegurar que la organización del trabajo se desarrolle conforme a los principios de dignidad, igualdad de trato, no discriminación, accesibilidad universal, ajustes razonables, perspectiva de género y respeto a la autonomía personal.</p> <p>Asimismo, se incorpora la actualización terminológica necesaria para adecuar el lenguaje jurídico a la evolución del ordenamiento jurídico y a los principios del respeto a la dignidad de las personas con discapacidad, eliminando toda referencia a “minusválido” o “discapacitado”.</p>		
Principales alternativas consideradas	Se ha descartado la alternativa de no aprobar una nueva regulación, dado que la regulación vigente data de 1985, ha quedado obsoleta y requiere de una adaptación al marco normativo constitucional, internacional y legal vigente, así como a		

	<p>la evolución de las políticas de inclusión social laboral de las personas con discapacidad.</p> <p>Se ha valorado la posibilidad de modificar el 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. Se ha descartado esta alternativa por razones de técnica normativa y de seguridad jurídica.</p> <p>La alternativa adecuada es la aprobación de un real decreto que regule de forma sistemática esta relación laboral especial, lo que permite una regulación clara, actualizada y coherente con el resto del ordenamiento jurídico aplicable en este ámbito.</p>
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO	
Tipo de norma	Real decreto.
Estructura de la Norma	El proyecto de real decreto consta de una parte expositiva y de una parte dispositiva compuesta por veinte artículos, dos disposiciones adicionales, cuatro disposiciones finales, y una disposición derogatoria.

<p>Informes recabados</p> <p>(artículos 26.5, 7 y 9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno)</p>	<p>Se recaba, de conformidad con el párrafo primero del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, informe de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El Ministerio de Economía, Comercio y Empresa. - Ministerio de Hacienda - El Ministerio de Transformación Digital y Función Pública. - El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. - El Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática. - El Ministerio de Sanidad. <p>También se estima procedente obtener el informe del Consejo Nacional de Discapacidad, en cumplimiento del artículo 2.d) del Real Decreto 1855/2009, de 4 de diciembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad.</p> <p>Se recaban los informes preceptivos de la secretaría general técnica del ministerio de Trabajo y Economía Social, en aplicación de lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.</p> <p>Asimismo, se solicita el informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, en virtud del artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.</p> <p>El proyecto será dictaminado por el Consejo de Estado, en cumplimiento del artículo 26.7 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y artículo 22.Tres de la Ley Orgánica del Consejo de Estado.</p>
<p>Trámites de consulta pública y audiencia e información pública</p>	<p>De acuerdo con los artículos 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se sustanció una consulta pública previa a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, entre los días 14 y 28 de noviembre de 2025, ambos inclusive.</p> <p>De acuerdo con lo previsto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el proyecto se someterá al trámite de audiencia e información públicas, entre los días 25 de junio y 15 de julio de 2026, ambos inclusive.</p> <p>Asimismo, se solicitará informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y a las autoridades laborales de las comunidades autónomas.</p>

ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS	<p>Este proyecto de real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.1.^a y 149.1.7^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva respectivamente, para regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, y en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.</p>	
ANÁLISIS DE IMPACTOS		
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	<p>Efectos sobre la economía en general.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la economía.</p> <p><input type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la economía.</p> <p><input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la economía.</p>
	<p>Desde el punto de vista de las cargas administrativas</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> no genera nuevas cargas administrativas.</p> <p><input type="checkbox"/> supone una reducción de cargas administrativas.</p> <p><input type="checkbox"/> incorpora nuevas cargas administrativas.</p>
	<p>Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma</p> <p><input type="checkbox"/> afecta a los presupuestos de la Administración del Estado.</p> <p><input type="checkbox"/> afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.</p>	<p><input type="checkbox"/> implica un gasto</p> <p><input type="checkbox"/> implica un ingreso</p>

IMPACTO DE GÉNERO	La norma tiene un impacto de género	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS	Impacto en la infancia y en la adolescencia	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/>
	Impacto en la familia	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
	Impacto por razón de cambio climático	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/>
	Impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJEN EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

ÍNDICE

I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA.

II. CONTENIDO.

III. ANÁLISIS JURÍDICO.

IV. ADECUACIÓN DE LA NORMA AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE
COMPETENCIAS.

V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN.

VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS.

VII. EVALUACIÓN *EX POST*.

I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA.

1. Motivación.

La relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que prestan servicios en centros especiales de empleo ha sido regulada por el 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. Dicha regulación respondió al marco jurídico y social existente en aquel momento, vinculado a la entonces vigente Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, y constituyó durante décadas un instrumento relevante para favorecer el acceso al empleo protegido de las personas con discapacidad.

Sin embargo, desde 1985 se han producido transformaciones profundas en el mercado de trabajo derivados, entre otros factores, de la digitalización de los procesos productivos, la incorporación generalizada de nuevas tecnologías, la aparición de nuevas formas de organización empresarial y laboral, así como la evolución de las políticas públicas de empleo dirigidas a promover la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que exigen un marco normativo adaptado a las nuevas condiciones de acceso, permanencia, promoción profesional y participación en el mercado de trabajo.

Estas transformaciones hacen necesaria una revisión integral del régimen jurídico aplicable, con el fin de adecuarlo a la realidad actual del empleo y a las nuevas oportunidades y barreras que dicha realidad presenta.

A ello se suma la evolución del marco jurídico nacional e internacional. La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 y ratificada por España el 21 de abril de 2008, consagra un enfoque basado en los derechos humanos, la autonomía personal, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la accesibilidad universal y la participación efectiva en la sociedad. Este cambio de paradigma exige que la regulación laboral aplicable a las personas con discapacidad se adapte plenamente a dichos principios, avanzando hacia un modelo orientado no solo a la protección de situaciones específicas, sino también a la garantía del ejercicio efectivo de sus derechos en condiciones de igualdad, mediante la eliminación de barreras y la adopción de los apoyos y ajustes que resulten necesarios para favorecer su inclusión laboral.

En el plano interno, el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, ha configurado un marco normativo plenamente alineado con dicho enfoque. Asimismo, la reforma del artículo 49 de la Constitución Española, operada por la Ley Orgánica 1/2024, de

15 de febrero, refuerza el mandato de los poderes públicos de garantizar la autonomía personal, la inclusión social y laboral y los derechos de las personas con discapacidad en entornos universalmente accesibles.

La actualización normativa resulta también necesaria desde una perspectiva terminológica. El lenguaje jurídico debe adecuarse a los principios de dignidad, igualdad y respeto a las personas con discapacidad, sustituyendo referencias obsoletas como “minusválidos”, “trabajadores minusválidos” o “trabajadores discapacitados” por la expresión “personas trabajadoras con discapacidad”.

Por todo ello, la norma proyectada responde a la necesidad esencial de actualizar el marco jurídico previsto en el citado Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, y establecer una regulación nueva, coherente con el marco constitucional vigente, con los compromisos internacionales asumidos por España y con la realidad actual del empleo de las personas con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo.

2. Objetivos.

El objetivo principal del proyecto de real decreto es actualizar la normativa que regula la relación laboral de carácter especial entre las personas trabajadoras con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo, a la que se refiere el artículo 2.1.g) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en lo sucesivo, el Estatuto de los Trabajadores).

Además, la norma proyectada persigue los siguientes objetivos:

1. Configurar un marco jurídico que garantice de manera efectiva los derechos laborales individuales y colectivos de las personas trabajadoras con discapacidad, reforzando su acceso al empleo, permanencia, promoción profesional y participación en el mercado de trabajo.
2. Asegurar que la organización del trabajo se desarrolle conforme a los principios de dignidad, igualdad de trato, no discriminación, accesibilidad universal, ajustes razonables, perspectiva de género y respeto a la autonomía personal.
3. Favorecer la transición al empleo ordinario, mejorar la estabilidad y las condiciones de trabajo del empleo protegido y fortalecer los derechos de representación y participación de las personas trabajadoras con discapacidad.
4. Incorporar la actualización terminológica necesaria para adecuar el lenguaje jurídico a la evolución del ordenamiento jurídico y a los principios

del respeto a la dignidad de las personas con discapacidad, eliminando toda referencia a “minusválido” o “discapacitado”.

3. Análisis de alternativas.

Se ha considerado, en primer lugar, la alternativa de no aprobar una nueva regulación. Esta opción se descarta porque mantendría vigente una regulación de 1985 que resulta obsoleta en relación con el marco constitucional, internacional y legal vigente, así como respecto a la evolución de las políticas de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

La ausencia de una nueva regulación podría dificultar, además, la adecuada incorporación al régimen de esta relación laboral especial de principios y categorías hoy plenamente consolidados en el ordenamiento jurídico, como la igualdad de trato y no discriminación, la accesibilidad universal, los ajustes razonables, la adaptación de los puestos de trabajo, la formación a lo largo de la vida, la promoción de itinerarios hacia el empleo ordinario y la actualización de los derechos individuales y colectivos de las personas trabajadoras con discapacidad que prestan servicios en centros especiales de empleo. En consecuencia, esta alternativa no permitiría alcanzar los objetivos perseguidos por la norma.

Se ha valorado, en segundo lugar, la posibilidad de modificar parcialmente del citado Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio. Esta alternativa se descarta por razones de técnica normativa y de seguridad jurídica. El alcance de las modificaciones necesarias es estructural y afecta a la terminología, al ámbito de aplicación, a las fuentes, al acceso al empleo, a la forma del contrato, a los ajustes razonables, a la formación, al trabajo a distancia, a la movilidad, a la extinción y a los derechos colectivos. Una modificación parcial no produciría los resultados necesarios para la consecución de los objetivos proyectados.

En consecuencia, la alternativa idónea consiste en la aprobación de una nueva regulación de la relación laboral especial a la que se refiere el artículo 2.1.g) del Estatuto de los Trabajadores. Esta opción permite dotar al ordenamiento de una regulación clara, integrada, actualizada y coherente con el resto del ordenamiento jurídico aplicable en este ámbito.

La aprobación de una nueva norma se considera, asimismo, la opción más adecuada desde la perspectiva de los principios de buena regulación, en particular los de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia, al permitir alcanzar los objetivos perseguidos mediante una regulación integrada, comprensible y adaptada al marco jurídico vigente, sin introducir cargas innecesarias ni mantener previsiones desactualizadas.

4. Adecuación a los principios de buena regulación.

El proyecto de real decreto se adecúa a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La norma resulta necesaria, pues responde a la necesidad objetiva de actualizar el régimen jurídico aplicable a la relación laboral especial de las personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo, sustituyendo el marco normativo hasta ahora vigente por uno nuevo, alineado, en general, con el marco normativo actual y, en particular, con la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad y con el 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.

Es eficaz, ya que la aprobación de un real decreto constituye el instrumento adecuado para sustituir la regulación vigente y desarrollar el régimen jurídico de esta relación laboral especial en coherencia con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación aplicable en materia de inclusión social.

La norma proyectada es proporcional porque se limita a regular los aspectos imprescindibles para garantizar la igualdad real y efectiva, la accesibilidad, los ajustes razonables, la protección de los derechos laborales y la adaptación de la relación laboral a la naturaleza especial del vínculo, sin imponer cargas administrativas o económicas innecesarias. En este sentido, las obligaciones empresariales, tales como la realización de ajustes razonables o la accesibilidad de la información contractual, se circunscriben a lo mínimo indispensable para asegurar la igualdad real y efectiva de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma proyectada establece de manera clara los límites que han de aplicarse, y, en particular, se integra de forma coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional, garantizando un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre. Dicho principio se refuerza a través de cuatro mecanismos: la remisión expresa a la normativa laboral común en lo no regulado específicamente en la norma; la definición precisa del ámbito subjetivo y objetivo; la actualización del marco normativo de referencia mediante la modificación del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo y la derogación del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los Centros Especiales de Empleo, eliminando así duplicidades y contradicciones con la regulación vigente.

Además, responde al principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias y las obligaciones contribuyen a mejorar la empleabilidad, la estabilidad laboral y la transición al empleo ordinario de las

personas trabajadoras con discapacidad. Asimismo, se ha velado por la racionalización en la gestión de los recursos públicos. En este sentido, permite un uso más coherente de los recursos existentes, entre ellos los servicios públicos de empleo, las unidades de apoyo a la actividad profesional y los servicios vinculados a la inclusión laboral.

Finalmente, cumple el principio de transparencia, al identificar con claridad los objetivos de la norma y ofrecer una explicación completa de su contenido en las diferentes fases de su tramitación, durante la cual se ha posibilitado la participación de las personas destinatarias.

5. Plan Anual Normativo.

La norma no se encuentra incluida en el Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado para 2026.

II. CONTENIDO.

El presente real decreto se estructura de una parte expositiva y de una parte dispositiva compuesta por veinte artículos, dos disposiciones adicionales, una disposición derogatoria y cuatro disposiciones finales.

El artículo 1 define el objeto de la norma, esto es, regular la relación laboral de carácter especial entre las personas trabajadoras con discapacidad y los centros especiales de empleo.

El artículo 2 determina el ámbito de aplicación, identificando a las personas trabajadoras con discapacidad que pueden concertar esta relación laboral especial y delimitando las relaciones que se consideran excluidas de la norma.

En estrecha relación con el anterior, el artículo 3 establece las fuentes de aplicación a la relación laboral de carácter especial, mientras que el artículo 4 consagra como principio general la prohibición de toda discriminación.

En materia de acceso al empleo, el artículo 5 garantiza la igualdad de condiciones y regula el sistema de acceso a través del cual las personas trabajadoras y las empresas deben articular la relación laboral, detallando los requisitos que deben cumplir las personas con discapacidad para acceder a un empleo y el papel del servicio público de empleo competente.

El artículo 6, relativo a la forma del contrato, exige la forma escrita y garantiza la libre toma de decisiones y el ejercicio de la autonomía mediante la utilización de formatos accesibles y adecuados que permitan acceder y comprender la información facilitada a la persona trabajadora.

El artículo 7, referente al objeto del contrato, recoge la obligación de adecuar el trabajo a las características personales y profesionales de la persona trabajadora; mientras que el artículo 8 concreta las modalidades contractuales permitidas en la relación laboral de carácter especial.

El artículo 9 regula el trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, con especialidades en materia de realización de ajustes razonables, formación tecnológica y seguimiento.

A través del artículo 10 se enumeran los principios generales de la organización del trabajo, entre los que se incluyen la dignidad, la igualdad, la accesibilidad y la realización de ajustes necesarios.

Los artículos 11 y 12 abordan, respectivamente, la formación en el trabajo — concretando especialidades propias de las personas trabajadoras con discapacidad en los términos del Estatuto de los Trabajadores— y el régimen de ascensos, en el marco de la clasificación profesional y la negociación colectiva.

Por su parte, el artículo 13 garantiza la progresión salarial en función del trabajo desarrollado, en los términos establecidos en convenio colectivo o contrato individual.

En materia de tiempo de trabajo, el artículo 14 aplica la normativa laboral común sobre jornada, descansos, fiestas y vacaciones, aunque con dos particularidades: limita la realización de horas extraordinarias y prohíbe las horas complementarias.

El artículo 15 reconoce permisos específicos para las personas trabajadoras con discapacidad, adicionales a los previstos en la normativa laboral general.

Los artículos 16 y 17 recogen especialidades respecto a la normativa laboral común, en el ámbito de la movilidad funcional y geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, respectivamente.

Los artículos 18 y 19 establecen singularidades propias en materia de suspensión y extinción del contrato de trabajo de las personas trabajadoras con discapacidad.

Finalmente, el artículo 20 contempla peculiaridades en materia de derechos de representación colectiva, tales como apoyos personales, medios técnicos y ajustes razonables.

Las disposiciones adicionales primera y segunda señalan, respectivamente, las adaptaciones terminológicas necesarias que deben producirse en la normativa vigente y la puesta a disposición de las empresas de un modelo de contrato de trabajo que cumpla con lo establecido en la presente norma.

La disposición derogatoria única deroga el 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.

Las disposiciones finales primera, segunda, tercera y cuarta recogen, respectivamente, la modificación del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo; el título competencial; la habilitación para el desarrollo normativo; y la entrada en vigor.

III. ANÁLISIS JURÍDICO.

1. Fundamento jurídico y rango normativo.

Desde el punto de vista formal, el proyecto se adecua a la atribución genérica al Gobierno del ejercicio de la potestad reglamentaria, prevista en el artículo 97 de la Constitución Española, concretada a favor del Consejo de Ministros en el artículo 5.1.h) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Asimismo, por el artículo 24.1.c) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se establece que deben adoptar la forma de reales decretos acordados en Consejo de Ministros las decisiones que aprueben normas reglamentarias de la competencia de este y las resoluciones que deban adoptar dicha forma jurídica.

Desde el punto de vista material, el proyecto encuentra su fundamento principal en el artículo 2.1.g) del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce esta relación laboral especial y cuya regulación reglamentaria corresponde al Gobierno en el marco de la legislación laboral estatal. La existencia de esta relación laboral especial exige una regulación específica que, respetando los derechos básicos reconocidos por la legislación laboral común, adapte su régimen jurídico a las particularidades del trabajo prestado en dichos centros y a la finalidad de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

La norma se integra asimismo en el marco de la disposición final segunda del Estatuto de los Trabajadores, que habilita al Gobierno para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo de dicho texto legal. Esta habilitación general, en conexión con el reconocimiento expreso de la relación laboral especial previsto en el artículo 2.1.g) del Estatuto de los Trabajadores, proporciona cobertura suficiente para la aprobación de una regulación reglamentaria completa de esta relación laboral especial.

El rango de real decreto resulta, además, adecuado por razones de coherencia normativa y de técnica jurídica, dado que la regulación actualmente vigente de esta relación laboral especial se contiene 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. La norma proyectada tiene por objeto sustituir íntegramente dicha regulación, mediante la aprobación de un nuevo texto reglamentario actualizado, sistemático y adaptado al marco jurídico vigente.

Por último, este proyecto de real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.1.^a y 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva respectivamente, para regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, y en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

2. Engarce con el ordenamiento jurídico español y europeo.

El proyecto de real decreto se inserta de manera coherente en el marco constitucional y legal vigente en materia laboral.

El proyecto normativo es coherente con los artículos 9.2, 35 y 49 de la Constitución Española. En particular, se alinea con el mandato de promover la igualdad real y efectiva, con el derecho al trabajo y con el deber de garantizar la autonomía personal y la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

La regulación se adecua al texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, especialmente en lo relativo a igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal, diseño universal, ajustes razonables y diálogo civil.

El proyecto mantiene la coherencia con el Estatuto de los Trabajadores, al remitir a la normativa laboral común en lo no regulado expresamente y compatible con la naturaleza especial de la relación laboral. Esta técnica permite preservar la singularidad de la relación laboral especial y, al mismo tiempo, evitar duplicidades o contradicciones con la legislación laboral común.

La norma también resulta coherente con la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, al aplicar su régimen general con especialidades vinculadas a los ajustes razonables, la formación tecnológica y el seguimiento de la adecuación del trabajo a distancia a las características de la persona trabajadora.

La modificación del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, se justifica por la necesidad de actualizar las funciones de las unidades de apoyo a la actividad profesional en coherencia con el nuevo régimen de la relación laboral especial.

En el marco del Derecho de la Unión Europea y el Derecho Internacional, el proyecto se alinea con la Convención Internacional sobre los Derechos de las

Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 y ratificada por España el 21 de abril de 2008, especialmente con sus principios de respeto a la dignidad inherente, autonomía individual, no discriminación, participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad, igualdad de oportunidades, accesibilidad e igualdad entre mujeres y hombres.

La norma resulta congruente con el artículo 27 de la Convención, relativo al trabajo y empleo, que reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás y a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y entorno laboral abiertos, inclusivos y accesibles.

Desde la perspectiva de la Unión Europea, la norma es coherente con la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y con el deber de realizar ajustes razonables para las personas con discapacidad.

También se adecua a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, particularmente en lo relativo a dignidad humana, igualdad, no discriminación, integración de las personas con discapacidad y condiciones de trabajo justas y equitativas.

3. Entrada en vigor

La disposición final cuarta ordena la entrada en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Este plazo se considera adecuado conforme al artículo 23 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, al permitir un periodo razonable de conocimiento y adaptación a la nueva regulación.

4. Derogación normativa.

El proyecto contiene una disposición derogatoria única que deroga cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el real decreto y, en particular, deroga el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio.

La derogación expresa de la norma vigente refuerza la seguridad jurídica y evita solapamientos entre el régimen anterior y la nueva regulación.

IV. ADECUACIÓN DEL PROYECTO AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.

El proyecto de real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.1ª y 149.1.7ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva para regular, respectivamente, las condiciones básicas

que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, y en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

La doctrina constitucional ha interpretado el término legislación laboral en sentido material, comprensivo tanto de normas con rango de ley como de reglamentos de desarrollo que regulan directamente la relación laboral entre personas trabajadoras y empresas. La relación laboral especial regulada por el proyecto se inserta plenamente en dicho ámbito material.

La norma no altera las competencias de ejecución de las comunidades autónomas. Las referencias a los servicios públicos de empleo competentes, a las autoridades laborales y a los equipos de valoración y orientación se efectúan respetando el marco competencial aplicable y la ejecución autonómica de la legislación laboral cuando corresponda.

En este sentido, y respecto del concepto *legislación* en esta materia, el Tribunal Constitucional ha señalado que el término «legislación» ha de ser entendido en sentido amplio o material, comprendiendo tanto las leyes formales como los reglamentos que las desarrollan (SSTC 33/1981, 18/1982, de 4 de mayo; 39/1982, de 30 de junio; 57/1982, de 27 de julio; 7/1985, de 25 de enero; 249/1988, de 20 de diciembre; 190/2002, de 17 de octubre; 30/2003, de 18 de diciembre). Sobre la «materia laboral» reservada a la legislación estatal, ha indicado que no es la que se refiere genéricamente al mundo del trabajo, sino en un sentido concreto y restringido, la que «regula directamente la relación laboral, es decir, [...] la relación que media entre los trabajadores que presten servicios retribuidos por cuenta ajena y los empresarios en favor de los que y bajo la dirección de quienes se prestan estos servicios» (STC 35/1992, 360/1993). Por tanto, para el Tribunal Constitucional, legislación laboral la que regula el trabajo asalariado, cuyo estatuto jurídico propio surge de la existencia de un contrato de trabajo.

En cuanto a la competencia de «ejecución por los órganos de las comunidades autónomas», estas gozan, de acuerdo con esta doctrina del Tribunal Constitucional, de potestad para promulgar disposiciones administrativas *ad intra*, que afecten a la «organización de los servicios correspondientes en materia de su competencia» (SSTC 57/1982 y 360/1993, de 3 de diciembre). En consecuencia, tan solo pueden dictar las normas necesarias, para la ejecución regular de los servicios estatales que les sean transferidos, siempre que no alteren su régimen jurídico general, que es competencia del Estado.

No obstante, el proyecto de real decreto se remitirá a las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas para su informe en virtud del artículo 144.1.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN.

1. Consulta pública.

De acuerdo con los artículos 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se sustanció una consulta pública previa a la elaboración del proyecto a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, entre los días 14 de noviembre de 2025 y 28 de noviembre de 2025, ambos incluidos.

En respuesta a dicha consulta, se recibieron un total de veintiocho aportaciones, de las cuales todas, salvo una, han sido presentadas por organizaciones y entidades representativas del sector.

Las organizaciones y entidades que han presentado aportaciones a través de los canales habilitados son las siguientes:

- CERMI
- ASOCIACIÓN DOWN TOLEDO
- CLN INCORPORA. Centro Especial de Empleo de iniciativa empresarial
- AGRUPCACIÓN DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN (ACEECYL)
- CONFEDERACION FIAPAS - CONFEDERACION ESPAÑOLA DE FAMILIAS DE PERSONAS SORDAS
- ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE COCEMFE
- CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FEDERACIONES Y ASOCIACIONES DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL Y AFINES (ASPACE).
- FEDERACIÓN SALUD MENTAL CASTILLA Y LEÓN
- LABORA. SERVICIO VALENCIANO DE EMPLEO Y FORMACIÓN
- DINCAT-ASSOCIACIO EMPRESARIAL D'ECONOMIA SOCIAL
- FEDERACIÓN EMPRESARIAL ESPAÑOLA DE ASOCIACIONES DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO. FEACEM
- CONFEDERACION ESPAÑOLA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FISICA Y ORGANICA.
- CONFEDERACIÓN SALUD MENTAL ESPAÑA
- ASOCIACION EMPRESARIAL PARA LA DISCAPACIDAD-AEDIS

- DIRECCIÓN GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNITAT VALENCIANA
- ASOCIACION PARA LA PROMOCION DE ACTIVIDADES DE INTEGRACION SOCIOLABORAL EN CENTOS ESPECIALES DE EMPLEO (ASPAIS)
- CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO
- SOLUCIONS DE ECONOMIA SOCIAL, S.L.
- ASSOCIACIÓ CATALANA DE CENTRES ESPECIALS DE TREBALL D'INICIATIVA PRIVADA (CETIP)
- EXTEL FACILITIES SL (LUGO)
- UNIPACK IMPRESION Y PACKAGING S.L.
- PANIFICADORA MENCER S.L.
- CONFEDERACION PLENA INCLUSION ESPAÑA
- CERMI NAVARRA
- SECRETARIA ACADÉMICA DEL INSTITUTO DE DERECHOS HUMANOS GREGORIO PECES-BARBA (P.C.G.)
- ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE ENTIDADES MADRILEÑAS EN DEFENSA DE COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES (AEMED)
- CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO. CONACEE
- CONFEDERACION ESTATAL DE PERSONAS SORDAS. CNSE

Todas ellas muestran su conformidad con la oportunidad y necesidad de aprobar una nueva regulación de esta relación laboral de carácter especial para adecuarla a la normativa vigente y a la realidad socioeconómica y laboral actual. Se presentan sugerencias para su contenido, si bien cabe destacar que se formulan aportaciones que incluyen propuestas que exceden parcialmente el objeto estricto del proyecto normativo.

Las aportaciones recibidas se centran principalmente en la necesidad de garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad que trabajan en los centros especiales de empleo, equiparándolos con el empleo ordinario, el fortalecimiento de los apoyos a las personas trabajadoras con discapacidad, la promoción del tránsito al empleo ordinario y la redefinición del papel de los centros especiales de empleo.

En particular, un elevado número de aportaciones pone de manifiesto la necesidad de avanzar hacia una mayor equiparación de las condiciones laborales de las personas trabajadoras con discapacidad empleadas en centros especiales de empleo respecto de las previstas con carácter general en la normativa laboral común. Asimismo, se insiste en la conveniencia de reforzar los mecanismos de apoyo individualizado, especialmente a través de los servicios de ajuste personal y social, con el fin de favorecer tanto la permanencia en el empleo como el desarrollo profesional de las personas trabajadoras con mayores necesidades de apoyo.

Igualmente, varias entidades destacan la importancia de que la futura regulación refuerce la función de los centros especiales de empleo como instrumentos de inclusión sociolaboral, potenciando su papel como espacios facilitadores del acceso al empleo ordinario mediante itinerarios personalizados, medidas de acompañamiento y mecanismos eficaces de transición. En este contexto, se formulan también diversas propuestas dirigidas a revisar los criterios de acceso a la relación laboral especial, de manera que tengan en cuenta no solo el grado de discapacidad reconocido, sino también las necesidades efectivas de apoyo de cada persona trabajadora.

Por otra parte, las aportaciones reflejan diferentes posiciones en relación con el papel que deben desempeñar los distintos modelos de centros especiales de empleo, especialmente en lo que respecta a la diferenciación entre los centros de iniciativa social y los de carácter empresarial. No obstante, más allá de las discrepancias existentes sobre este aspecto concreto, puede apreciarse un amplio consenso en torno a la necesidad de actualizar el marco regulador vigente para adecuarlo a la evolución experimentada por el sector, a los principios de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y a las actuales políticas de inclusión laboral y empleo digno.

Asimismo, se observa discrepancia en lo relativo al tránsito al empleo ordinario. Algunas asociaciones defienden que este tránsito debe plantearse como un proceso voluntario y como una opción para la persona con discapacidad, de modo que pueda, si así lo desea, permanecer en el centro especial de empleo o en su caso, tener garantizado el derecho de retorno al mismo.

Por el contrario, cabe destacar una serie de cuestiones recurrentes en las observaciones recibidas, entre las que figuran la eliminación del contrato de bajo rendimiento, la supresión de la causa de extinción contractual por falta de asistencia al trabajo, la prohibición de realizar horas extraordinarias, la regulación del contrato a domicilio y, con carácter general, la eliminación de aquellas especificidades consideradas innecesarias, favoreciendo, en la medida de lo posible, la remisión al Estatuto de los Trabajadores.

Finalmente, y en lo que respecta a la negociación colectiva, una gran mayoría de aportaciones recibidas incide en la necesidad de garantizar el derecho a la negociación colectiva; el derecho de sufragio activo y pasivo de las personas trabajadoras con discapacidad y la plena accesibilidad durante el desarrollo del procedimiento electoral. Asimismo, se propone la creación del asistente sindical

con el fin de facilitar los apoyos necesarios para garantizar plenamente el ejercicio de los derechos de participación sindical para las personas trabajadoras con discapacidad.

2. Audiencia e información pública.

El artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, establece que, cuando la norma afecte a los derechos e intereses legítimos de las personas, el centro directivo competente publicará el texto en el portal web correspondiente, con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades.

Asimismo, podrá recabarse directamente la opinión de las organizaciones o asociaciones reconocidas por ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieran afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto. El plazo mínimo de esta audiencia e información públicas será de 15 días hábiles.

Por ello, una vez elaborado el proyecto de real decreto y su correspondiente memoria del análisis de impacto normativo, se realizará trámite de audiencia e información públicas, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Durante el trámite de audiencia e información públicas se consultará expresamente a las siguientes organizaciones empresariales y sindicales: Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO), Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME); Confederación Intersindical Galega (CIG) y Confederación Euskal Langileen Alkartasuna (ELA), así como a las autoridades laborales de las comunidades autónomas. Todo ello de conformidad con los artículos 3.1.k) y 144.1.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

3. Informes.

Se recabará, de conformidad con el párrafo primero del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, informe de los siguientes ministerios:

- Ministerio de Economía, Comercio y Empresa.
- Ministerio de Hacienda
- Ministerio de Transformación Digital y Función Pública.
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática.
- Ministerio de Sanidad.

También se estima procedente obtener el informe del Consejo Nacional de Discapacidad, en cumplimiento del artículo 2.d) del Real Decreto 1855/2009, de 4 de diciembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad.

Se recaban los informes preceptivos de la secretaría general técnica del ministerio de Trabajo y Economía Social, en aplicación de lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

Se recabará informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, en virtud del artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y del artículo 2.1 del Real Decreto 1081/2017, de 29 de diciembre, por el que se establece el régimen de funcionamiento de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa.

Por último, el proyecto será dictaminado por el Consejo de Estado, en cumplimiento del artículo 26.7 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y artículo 22. Tres de la Ley Orgánica del Consejo de Estado.

VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS.

1. Impacto económico.

El artículo 26.3.d) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, así como el artículo 2.1.d).1º del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la memoria del análisis del impacto normativo, establecen la obligatoriedad de incorporar un apartado sobre impacto económico. De acuerdo con el artículo 2.1 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, el impacto económico debe evaluar las consecuencias de la aplicación de la norma sobre los agentes afectados por la propuesta de norma, incluido el efecto sobre la competencia, la unidad de mercado, la competitividad y su encaje con la legislación vigente en cada momento en relación con estas materias.

El proyecto tiene por objeto actualizar la regulación reglamentaria de la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo, en sustitución del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio. Por tanto, no se crea una nueva relación laboral ni se introduce un régimen jurídico completamente inexistente hasta la fecha, sino que se actualiza y sistematiza una regulación ya vigente, adaptándola al marco constitucional, internacional, europeo y legal actualmente aplicable, así como a la evolución de las políticas públicas en materia de empleo, discapacidad e inclusión laboral.

Desde esta perspectiva, no se prevé que la norma produzca un impacto significativo sobre la economía en general. La disposición proyectada incide sobre un ámbito sectorial delimitado, constituido por las personas trabajadoras con discapacidad que prestan servicios en centros especiales de empleo y por

dichos centros como entidades empleadoras. Sus efectos económicos se circunscriben, por tanto, a la ordenación de esta relación laboral especial y a la mejora de la seguridad jurídica de los sujetos afectados.

La nueva regulación puede producir efectos económicos indirectos positivos, en la medida en que dota de mayor claridad, coherencia y certeza al régimen jurídico aplicable. La actualización de la norma permite facilitar su aplicación por empresas, personas trabajadoras, administraciones públicas y órganos jurisdiccionales, y favorecer una gestión más homogénea de las relaciones laborales en los centros especiales de empleo.

Asimismo, la norma puede contribuir a reforzar la calidad del empleo de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, al incorporar de forma más adecuada los principios de igualdad de trato y no discriminación, accesibilidad, ajustes razonables, adaptación del puesto de trabajo, formación y promoción profesional. Estos elementos pueden favorecer una mayor estabilidad, empleabilidad y participación laboral de las personas trabajadoras afectadas, sin que ello suponga la imposición de un régimen económico nuevo o ajeno al actualmente existente.

En relación con los centros especiales de empleo, el proyecto no altera la naturaleza de estas entidades ni modifica su régimen económico general o de financiación. El proyecto se limita a regular el régimen laboral especial aplicable a las personas trabajadoras con discapacidad que prestan servicios en dichos centros, actualizando sus contenidos y adaptándolos al marco jurídico vigente. En consecuencia, no se aprecia un impacto económico relevante derivado directamente de la aprobación de la norma.

Tampoco se prevé que la norma tenga efectos negativos sobre la competencia. El proyecto no introduce nuevas restricciones de acceso al mercado, limitaciones a la libertad de empresa o reservas de actividad. Por el contrario, una regulación más clara y homogénea puede favorecer la igualdad de condiciones en la aplicación del régimen laboral especial por parte de los distintos operadores afectados.

En cuanto a la unidad de mercado, la norma proyectada se dicta con vocación de aplicación general en todo el territorio del Estado, en el marco de la competencia estatal en materia de legislación laboral. Ello contribuye a garantizar un régimen jurídico laboral común para las personas trabajadoras con discapacidad que prestan servicios en centros especiales de empleo, sin perjuicio de las competencias de ejecución que correspondan a las comunidades autónomas. En consecuencia, no se aprecia afectación negativa a la unidad de mercado.

Por todo ello, se concluye que el impacto económico general de la norma es limitado. La disposición no comporta una incidencia significativa sobre la economía en su conjunto, ni produce efectos negativos apreciables sobre la

competencia, la unidad de mercado o la competitividad, sin perjuicio de los efectos positivos que puedan derivarse de la actualización normativa, la mejora de la seguridad jurídica y el refuerzo de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

2. Impacto presupuestario.

En cumplimiento del artículo 26.3.d) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y del artículo 2.1.d). 2.º del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, las memorias de análisis de impacto normativo contendrán un análisis del impacto presupuestario.

El proyecto no comporta incremento del gasto público ni disminución de los ingresos públicos. Su objeto es la aprobación de una nueva regulación reglamentaria de la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo, sustituyendo la normativa vigente por un texto actualizado, sistemático y coherente con el ordenamiento jurídico actual.

Asimismo, el proyecto no establece nuevas prestaciones económicas, subvenciones, ayudas públicas, bonificaciones, incentivos o beneficios económicos con cargo a los Presupuestos Generales del Estado. Tampoco modifica por sí mismo el régimen de financiación de los centros especiales de empleo ni el marco presupuestario de las políticas activas de empleo o de las medidas de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

La regulación proyectada se limita a ordenar el régimen jurídico laboral especial aplicable a las personas trabajadoras con discapacidad que prestan servicios en centros especiales de empleo. En consecuencia, su aplicación no requiere créditos presupuestarios adicionales ni genera obligaciones económicas nuevas para la Hacienda Pública estatal.

Por todo ello, se considera que el impacto presupuestario de la norma es nulo, al no implicar aumento del gasto público, reducción de ingresos públicos, creación de nuevas estructuras administrativas ni necesidad de dotación adicional de medios personales o materiales.

3. Análisis del impacto sobre las cargas administrativas.

De acuerdo con el artículo 26.3.e) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se procederá a identificar las cargas administrativas que conlleva la propuesta. En

este sentido, se consideran cargas administrativas todas aquellas tareas de naturaleza administrativa que deben llevar a cabo las empresas y la ciudadanía para cumplir con las obligaciones derivadas de la norma.

Con el fin de determinar la posible generación de estas cargas por parte del proyecto normativo planteado, este debe someterse a una detección y medición de dichas cargas administrativas, tal y como establece el artículo 2.1.e) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo.

El proyecto tiene por objeto aprobar una nueva regulación de la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo, en sustitución del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio. Por tanto, la norma no crea una nueva relación laboral ni introduce un ámbito de intervención administrativa inexistente, sino que actualiza, ordena y sistematiza el régimen jurídico de una relación laboral especial ya regulada en el ordenamiento.

Desde esta perspectiva, no se aprecia que el proyecto genere cargas administrativas significativas adicionales para las empresas, los centros especiales de empleo o las personas trabajadoras afectadas. Las obligaciones formales que puedan derivarse de la aplicación de la norma se corresponden, con carácter general, con las exigencias propias de cualquier relación laboral, tales como la formalización del contrato, la información a la persona trabajadora sobre sus condiciones laborales, la documentación de determinadas decisiones empresariales o el cumplimiento de las obligaciones ya previstas en la normativa laboral, de Seguridad Social y de prevención de riesgos laborales.

En particular, las posibles actuaciones documentales vinculadas a la contratación, la adaptación del puesto de trabajo, la formación, la movilidad, la suspensión o extinción del contrato y el ejercicio de derechos individuales y colectivos no constituyen, en términos generales, cargas administrativas nuevas, sino manifestaciones ordinarias de la gestión de la relación laboral y de las obligaciones ya existentes para las entidades empleadoras.

Asimismo, la sustitución íntegra del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, evita la acumulación de reformas parciales sobre una norma que responde a un contexto jurídico y social antiguo, lo que contribuye a una mejor comprensión del régimen aplicable y a una aplicación más homogénea de la relación laboral especial.

En consecuencia, se concluye que el proyecto no introduce cargas administrativas nuevas o significativas para las empresas ni para la ciudadanía. Las obligaciones formales que puedan derivarse de la norma se integran en el cumplimiento de deberes ya existentes en el ordenamiento jurídico laboral. Por ello, no procede realizar una cuantificación específica de nuevas cargas administrativas, al no identificarse cargas adicionales relevantes derivadas directamente de la aprobación del proyecto.

4. Impacto por razón de género.

El artículo 26.3.f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, así como el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el artículo 2.1.f) del Real decreto 931/2017, de 27 de octubre, establecen la obligatoriedad de incorporar un apartado sobre el impacto por razón de género, que deberá analizar y valorar los resultados que se puedan seguir de la aprobación de la norma desde la perspectiva de la eliminación de desigualdades y de su contribución a la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Según lo dispuesto en el Libro Blanco de Empleo y Discapacidad y la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Art. 6), las mujeres con discapacidad sufren una doble discriminación denominada interseccional, por su género y por su discapacidad, que se traduce en mayores barreras para acceder a un empleo, peores salarios, más temporalidad y segregación en tareas de menor valor añadido, incluso dentro de los Centros Especiales de Empleo.

De conformidad con el último Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad (2025) del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), la evolución de la tasa de empleo de las personas con discapacidad en España entre 2015 y 2023 mostró una tendencia de crecimiento moderado. No obstante, la distribución de la población con discapacidad ocupada según el género evidencia que las mujeres enfrentan una doble barrera en el mercado laboral, la diferencia con los hombres de su colectivo es mayor que la que resulta entre las mujeres ocupadas sin discapacidad. En 2024 había mayor proporción de hombres con discapacidad contratados (59,11 %) que mujeres (40,89 %). Las proporciones señaladas están alejadas de las registradas en el conjunto del mercado de trabajo, donde el porcentaje de contratación fue del 53,10 % para los hombres y del 46,90 % para las mujeres.

En adición, según los últimos datos del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET), la relación de las mujeres con discapacidad y el mercado de trabajo viene marcada fundamentalmente por el alto porcentaje de inactividad detectado entre ellas (en torno a un 64,9%). Sobre el total de mujeres con discapacidad, de las mujeres activas (35,1 %), el 28,3% están ocupadas y un 6,8% no tiene empleo. El acceso al empleo es escaso y limitado, más complicado incluso que el de los hombres con discapacidad y notablemente más dificultoso que el de las mujeres sin discapacidad.

El nuevo texto, al incluir la perspectiva de género e interseccionalidad como uno de los principios generales que deben regir la organización del trabajo en las empresas, contribuye a prevenir y combatir la doble discriminación, interseccional, que sufren las mujeres con discapacidad.

En este sentido, el apartado c) del artículo 10 prevé la integración obligatoria de la perspectiva de género en las políticas antidiscriminatorias de la empresa, en

especial en relación con el acceso al trabajo, la formación, y el derecho a una vida libre de violencias por parte de las mujeres con discapacidad.

De igual forma, el apartado d) del citado artículo 10 establece la obligación de incluir en los planes de igualdad medidas de acciones positivas específicas a favor de las mujeres con discapacidad.

Así pues, la nueva norma implementa políticas activas que favorecen la empleabilidad de las mujeres, considerando sus necesidades específicas y garantizando ajustes razonables en sus puestos de trabajo. Esta previsión contribuye a que las mujeres con discapacidad puedan desarrollarse profesionalmente en condiciones de igualdad aumentando su autonomía personal y empoderamiento.

En definitiva, el nuevo texto refuerza el principio de igualdad y no discriminación, favorece la inclusión y transición al empleo ordinario y mejora la estabilidad y las condiciones de trabajo eliminando las desigualdades, en especial, por razón de género. Por todo ello, los resultados esperados, atendiendo al impacto de género de la norma, son positivos, permitiendo una mayor integración en el mercado de trabajo a las mujeres con discapacidad.

5. Impacto en la infancia y en la adolescencia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en la redacción dada por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, así como en el artículo 2.1.f) del Real decreto 931/2017, de 27 de octubre, las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la infancia y en la adolescencia.

Atendiendo al objeto de la norma, centrado en la actualización del régimen jurídico de la relación laboral especial de las personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo, no se aprecia un impacto directo y específico sobre la infancia.

No obstante, la norma puede producir un impacto positivo indirecto y limitado sobre la adolescencia con discapacidad, en particular respecto de aquellas personas jóvenes que, conforme a la legislación laboral aplicable, puedan incorporarse al mercado de trabajo. En este sentido, las previsiones dirigidas a reforzar la igualdad de trato, la no discriminación, la accesibilidad universal, la realización de ajustes razonables, la información contractual accesible, la formación en el trabajo y la promoción profesional pueden favorecer una transición más inclusiva desde las etapas formativas hacia el empleo.

En consecuencia, el impacto de la norma en la infancia y en la adolescencia puede considerarse nulo pero con cierto impacto positivo indirecto respecto de la adolescencia en relación con su acceso al empleo en los centros especiales de empleo.

Por otra parte, cabe destacar la norma proyectada promueve un modelo de sociedad más inclusivo y respetuoso con los derechos de las personas con discapacidad, alineado con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y con el principio de igualdad de oportunidades. La actualización terminológica y el reconocimiento expreso de derechos laborales adaptados a las necesidades de estas personas contribuyen a combatir estereotipos y situaciones de discriminación, generando efectos positivos sobre la protección, el bienestar y el pleno desarrollo de la infancia y la adolescencia con discapacidad.

6. Impacto sobre la familia.

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, introducida por la disposición final quinta de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, así como en el artículo 2.1.f) del Real decreto 931/2017, de 27 de octubre, las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la familia.

La protección social, económica y jurídica de la familia constituye un principio rector reconocido en el artículo 39 de la Constitución Española. Esta protección adquiere una dimensión específica en el ámbito de la discapacidad, en la medida en que las necesidades de apoyo, tratamiento, rehabilitación, seguimiento médico o asistencia terapéutica pueden incidir de forma relevante en la organización personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras con discapacidad y de sus unidades familiares.

Desde esta perspectiva, el proyecto normativo tiene un impacto positivo en la familia, en particular respecto de aquellas unidades familiares en las que exista una persona trabajadora con discapacidad. La previsión de un permiso retribuido para la asistencia a tratamientos médicos, rehabilitación o terapias vinculadas a la discapacidad favorece la continuidad en el empleo de personas con necesidades terapéuticas o de apoyo continuadas, reduce el riesgo de pérdida de ingresos asociado a dichas necesidades y facilita una mejor ordenación de los tiempos de trabajo, autocuidado y vida familiar.

Asimismo, la norma contribuye a reforzar la estabilidad económica y social de las familias en las que existe una persona con discapacidad, al favorecer su acceso, permanencia y promoción en el empleo en condiciones de igualdad y con las adaptaciones necesarias. La mejora de las garantías laborales, el

reconocimiento expreso de derechos específicos y la eliminación de barreras que dificultan la participación efectiva en el mercado de trabajo repercuten positivamente en la autonomía personal y económica de estas personas, reduciendo situaciones de dependencia y fortaleciendo la capacidad de las unidades familiares para desarrollar su proyecto de vida en condiciones de mayor seguridad, bienestar e inclusión social.

En consecuencia, el impacto de la norma en la familia se considera positivo.

7. Impacto por razón de cambio climático.

De acuerdo con lo establecido en la letra h) del artículo 26.3.h de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, introducida por la disposición final quinta de la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, así como el artículo 2.1.g) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, debe incluirse una referencia expresa al impacto de la ley por razón de cambio climático, valorado en términos de mitigación y adaptación al mismo.

No se prevé que el contenido de la norma tenga impacto sobre el cambio climático.

8. Impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

De conformidad con el artículo 26.3 in fine de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el artículo 2.1.g) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, la disposición adicional quinta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, así como por el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, procede valorar el impacto de la norma proyectada en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad «cuando dicho impacto sea relevante».

El impacto de la norma en esta materia se considera positivo, directo y relevante, en la medida en que la actualización del régimen jurídico de la relación laboral especial de las personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo tiene como finalidad reforzar el ejercicio efectivo de sus derechos laborales en condiciones de igualdad. La actualización del régimen jurídico de la relación laboral de carácter especial se alinea expresamente con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y con el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, incorporando de manera transversal los

principios de igualdad de trato, no discriminación, accesibilidad universal y ajuste razonable como ejes estructurales de la regulación.

En particular, la norma incide de forma directa en la eliminación de barreras de acceso y permanencia en el empleo, al garantizar la igualdad de condiciones en el acceso al trabajo, la adecuación del puesto a las características personales y profesionales de la persona trabajadora, la obligación de utilizar formatos accesibles en la formalización del contrato y la previsión de apoyos y ajustes razonables en el desarrollo de la actividad laboral. Asimismo, la regulación del trabajo a distancia con especialidades adaptadas, la limitación de determinadas modalidades de tiempo de trabajo y el reconocimiento de permisos específicos contribuyen a asegurar condiciones laborales compatibles con las necesidades de las personas con discapacidad, favoreciendo su autonomía y participación efectiva en el mercado de trabajo.

En consecuencia, la norma contribuye de manera significativa a la consolidación de un modelo de empleo inclusivo, basado en la igualdad real y efectiva de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal, superando un enfoque meramente formal de igualdad para avanzar hacia la plena integración laboral y social de las personas con discapacidad en condiciones de dignidad, autonomía y participación activa.

Por todo ello, el impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad se considera positivo.

VII. EVALUACIÓN EX POST

De conformidad con lo previsto en el artículo 2.1.j) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, y en el artículo 3 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por el que se regulan el Plan Anual Normativo y el Informe Anual de Evaluación Normativa de la Administración General del Estado y se crea la Junta de Planificación y Evaluación Normativa, se ha valorado la no procedencia de someter la norma a evaluación ex post.

La propuesta no figura en el Plan Anual Normativo entre las normas susceptibles de evaluación posterior. Asimismo, atendiendo a la naturaleza y alcance de la regulación proyectada, no se aprecia la concurrencia de los criterios previstos en el artículo 3.1 del citado Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por cuanto no se aprecia que la norma introduzca impactos económicos, presupuestarios, organizativos o administrativos de entidad suficiente que justifiquen un mecanismo singular de evaluación.