

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

16663

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.

El artículo 41 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, dispone que los minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en Centros Especiales de Empleo, cuando su capacidad de trabajo sea igual o superior a un porcentaje de la capacidad habitual, que se fijará por la correspondiente norma reguladora de la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en Centros Especiales de Empleo.

Esta configuración en una norma con rango de Ley de la relación de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo como relación laboral de carácter especial es coherente con el contenido del artículo 2.º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que establece la consideración como relación laboral de carácter especial de los trabajos que sean expresamente declarados por una Ley como relaciones laborales de tal carácter. Por su parte, la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, estableció como el Gobierno, en el plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de la propia Ley 32/1984, regularía el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2.º, 1, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

En cumplimiento de dicho mandato, y haciendo uso de la habilitación contenida en las normas de referencia, el presente Real Decreto regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo, norma ésta que se ha elaborado con el criterio básico de recoger un esquema de derechos y deberes laborales, lo más aproximado posible al de las relaciones laborales comunes, junto a las cuales se ha establecido una serie de peculiaridades derivadas de las específicas condiciones de los minusválidos, de forma que se cumpla el objetivo de integración laboral de los trabajadores minusválidos, propio de estos Centros Especiales.

En su virtud, consultadas las Entidades interesadas y las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de julio de 1985.

DISPONGO:

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación y exclusiones.*

Uno.-El presente Real Decreto regula la relación laboral de carácter especial existente entre los trabajadores minusválidos y los Centros Especiales de Empleo, prevista en el artículo 41 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

Dos.-Quedan excluidas de su ámbito de aplicación las relaciones laborales existentes entre los Centros Especiales de Empleo y el personal no minusválido que preste sus servicios en dichos centros y la de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en otro tipo de Empresas.

Art. 2. Sujetos de la relación laboral.

Uno.-A los efectos del presente Real Decreto son trabajadores las personas que, teniendo reconocida una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100 y, como consecuencia de ello, una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje, presten sus servicios laborales por cuenta y dentro de la organización de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos.

La disminución de la capacidad de trabajo se apreciará poniéndose ésta en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional.

La determinación del grado de minusvalía se llevará a cabo por los Equipos Multiprofesionales en resolución motivada, aplicándose los correspondientes baremos establecidos en la Orden de 8 de marzo de 1984, o en la correspondiente norma reglamentaria que pueda sustituirla.

Dos.-También a dichos efectos son empresarios las personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes que, como titulares de un Centro Especial de Empleo, reciben prestación de servicios de los trabajadores a que se refiere el número anterior.

Art. 3. Capacidad para contratar.

Podrán concertar este tipo de contratos por sí mismos, de conformidad con lo establecido en los artículos 6.º y 7.º del Estatuto de los Trabajadores, las personas que tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil, o las que, aun teniendo capacidad de obrar limitada, hubieran obtenido la correspondiente autorización, expresa o tácita, de quien ostentara su representación legal.

Art. 4. Acceso al empleo.

Uno.-Los minusválidos que deseen acceder a un empleo en un Centro Especial de Empleo, deberán inscribirse en las correspondientes Oficinas de Empleo. Estas Oficinas clasificarán a los demandantes de empleo protegidos en razón al tipo y grado de minusvalía de que estuvieran afectos y al grado de capacidad de trabajo que se les hubiera reconocido por los Equipos Multiprofesionales.

Dos.-Los titulares de los Centros Especiales de Empleo deberán solicitar de la correspondiente Oficina de Empleo los trabajadores minusválidos que pretendan emplear, describiendo detalladamente en las ofertas que formulen los puestos de trabajo que vayan a cubrir, las características técnicas de los mismos y las circunstancias personales y/o profesionales que deben reunir los trabajadores. Recibidas las ofertas, la Oficina de Empleo recabará de los Equipos Multiprofesionales informe sobre los trabajadores que, encontrándose inscritos como demandantes de Empleo, se adecuen a las características del puesto de trabajo. La Oficina de Empleo facilitará a las Empresas los trabajadores que estén en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo de que se trate.

Art. 5. Forma de contrato.

El contrato deberá formalizarse por escrito en el modelo contenido en el anexo y en cuadruplicado ejemplar y se presentará para su registro y visado en la Oficina de Empleo correspondiente, la cual, una vez diligenciado, devolverá un ejemplar a cada una de las partes y remitirá otro al Equipo Multiprofesional correspondiente.

Art. 6. Objeto del contrato.

Uno.-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 su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

Dos.-Con el fin de garantizar que el trabajo se adecúe en todo momento a las características personales y profesionales del trabajador minusválido y valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, los Equipos Multiprofesionales les someterán a revisión, al menos con una periodicidad de dos años. Si como consecuencia de la revisión los Equipos Multiprofesionales observaran que el trabajo que realiza el trabajador supone un grave riesgo para su salud, deberán declarar la inadecuación del mismo, debiendo pasar en ese caso el trabajador a ocupar otro puesto adecuado a sus características dentro del propio Centro y de no ser ello posible cesarán en la prestación de servicios, en las condiciones previstas en el artículo 16.

En el supuesto de que el riesgo quedase constatado con anterioridad a la revisión periódica del Equipo Multiprofesional, se procederá de la misma forma, dando cuenta de ello inmediatamente al Equipo Multiprofesional.

Art. 7. Modalidades del contrato.

Uno.-Los contratos que concierten los Centros Especiales de Empleo podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades del contrato de trabajo previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con excepción del contrato de trabajo a domicilio.

Dos.-El contrato de formación se ajustará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con las peculiaridades siguientes:

a) La duración máxima del contrato podrá ampliarse previo informe favorable del Equipo Multiprofesional cuando, debido al grado de minusvalía y demás circunstancias personales y profesionales del trabajador, éste no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pudiera exceder de seis años.

b) El Plan de formación deberá ser informado favorablemente por el Equipo Multiprofesional.

c) El tiempo global correspondiente a la enseñanza podrá alcanzar hasta el límite máximo de dos tercios.

No se requerirá la fijación de tiempo dedicado a la enseñanza cuando el contrato se concierte con un minusválido psíquico cuyo grado de minusvalía no le permita desarrollar aquella.

Cuando las circunstancias lo requieran, la Empresa podrá designar a un trabajador al objeto de que se realice la supervisión y seguimiento del minusválido a lo largo del proceso formativo.

d) Respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficioso.

CAPITULO II**Contenido de la relación laboral****Art. 8. Principios generales de la organización del trabajo.**

Uno.-El titular del Centro Especial de Empleo, sus representantes legales y, en general, el personal directivo del Centro están obligados a tratar en todo momento al trabajador minusválido con el respeto y consideración debidos a su dignidad personal y profesional.

Dos.-La organización y los métodos de trabajo que se apliquen en los Centros de Empleo tratarán de asemejarse lo más posible a los de la Empresa ordinaria, si las condiciones personales y profesionales del trabajador lo permiten, con el fin de favorecer su futura ocupación de un empleo ordinario.

Tres.-En los Centros Especiales de Empleo serán de aplicación, con carácter general, las medidas de seguridad e higiene en el trabajo previstas en la Ordenanza General y demás normas específicas sobre la materia, sin perjuicio de la adecuación necesaria de las mismas cuando a juicio del correspondiente Equipo Multiprofesional lo requieran las características del centro de trabajo y, en su caso, las especiales circunstancias de los trabajadores que en las mismas presten servicios, siendo preceptivo en estos casos la correspondiente autorización de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 9. Derechos y deberes laborales.

Los trabajadores minusválidos tendrán los derechos y deberes básicos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 10. Duración del contrato.

Uno.-El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada con arreglo a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Dos.-Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador minusválido para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, en los contratos podrá pactarse un periodo de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de periodo de prueba y cuya duración no podrá exceder de seis meses.

La necesidad de que el trabajador minusválido pase por un periodo de adaptación al trabajo y las condiciones de éste serán determinadas por el Equipo Multiprofesional.

Art. 11. Promoción en el trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la sección tercera del capítulo segundo del título I del Estatuto de los Trabajadores, si bien en lo relativo a trabajos de superior e inferior categoría y ascensos se requerirá el informe previo del Equipo Multiprofesional.

Art. 12. Salario y garantías salariales.

Se estará a lo dispuesto en la sección cuarta del capítulo segundo del título I del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

a) En el caso de que se utilicen incentivos para estimular el rendimiento en el trabajo, no podrán establecerse aquellos que puedan suponer, a juicio de los Equipos Multiprofesionales, un riesgo para la salud del trabajador o su integridad física o moral.

b) El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, cuya cuantía será, como mínimo, para cada una de ellas, de treinta días de salario base incrementado con el complemento personal de antigüedad.

c) Cuando las circunstancias personales del minusválido lo requieran, podrá celebrarse el contrato a bajo rendimiento, entendiéndose como tal aquel en que el trabajador minusválido, aun prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con el rendimiento inferior al normal en un 25 por 100, siempre que tal circunstancia la haya constatado el Equipo Multiprofesional correspondiente. En todo caso, la disminución del salario correspondiente a la categoría y puesto de trabajo a desempeñar no podrá exceder del porcentaje citado.

Art. 13. Tiempo de trabajo.

En materia de jornada de trabajo, descansos, fiestas, vacaciones y permisos se estará a lo dispuesto en la sección quinta del capítulo segundo del título I del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

a) En ningún caso se podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.

b) Se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

c) El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

CAPITULO III**Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo****Art. 14. Movilidad funcional y geográfica.**

Uno.-La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las previstas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, así como la correspondiente aptitud del trabajador al nuevo puesto de trabajo. Respecto a la movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del citado texto legal.

Dos.-En ambos casos se requerirá el informe del Equipo Multiprofesional.

Art. 15. Modificación de condiciones de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo cuarenta y uno del Estatuto de los Trabajadores, siendo necesario en todo caso el informe del Equipo Multiprofesional.

Art. 16. Extinción del Contrato de Trabajo.

Uno.-Será de aplicación lo establecido en la sección cuarta del capítulo III, del título I del del Estatuto de los Trabajadores, salvo en cuanto a lo dispuesto en el artículo cincuenta y dos, sobre extinción del contrato por causas objetivas, respecto de las que serán de aplicación las normas contenidas en el apartado siguiente.

Dos.-El contrato podrá extinguirse:

a) Por ineptitud del trabajador, conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, y que deberá ser constatada por el Equipo Multiprofesional. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento del periodo de adaptación o de prueba, previsto en el artículo décimo, número dos, no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, constatadas por el Equipo Multiprofesional, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido, como mínimo, tres meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del Organismo Oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.

c) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 25 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 30 por 100 en cuatro meses discontinuos, dentro de un periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos periodos de tiempo.

No se computará como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal, por el tiempo de duración de la misma, al ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidentes de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

Art. 17. Suspensión del Contrato de Trabajo

El Contrato de Trabajo podrá suspenderse en los supuestos previstos en el artículo cuarenta y cinco y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18. Infracciones y sanciones.

En esta materia se estará a lo dispuesto en los artículos cincuenta y siete y cincuenta y ocho del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 19. Plazos de prescripción.

En la materia relativa a la prescripción de acciones derivadas del contrato y de las infracciones y faltas, se estará a lo dispuesto en los artículos cincuenta y nueve y sesenta del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV**De la representación de los trabajadores en la Empresa y de la negociación colectiva****Art. 20. De los derechos de representación colectiva y de reunión.**

El ejercicio de los derechos de representación colectiva y reunión de los trabajadores minusválidos que presten servicios en los Centros Especiales de Empleo, se ajustará a lo previsto en la normativa laboral común.

Art. 21. De la negociación colectiva.

En materia de negociación colectiva se estará a lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, con la única salvedad de que en los Convenios de ámbito superior a la Empresa, estarán legitimadas para la negociación las asociaciones que pudieran contar con idéntico grado de representación en el sector correspondiente al exigido en el ámbito laboral común por el artículo ochenta y siete del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-La Administración Laboral ejercerá en el ámbito de la presente relación laboral de carácter especial cuantas competencias le vienen atribuidas por la Legislación Laboral común.

Segunda.-Los trabajadores minusválidos comprendidos en el ámbito de aplicación definido en el artículo primero, serán beneficiarios de las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

Tercera.-Los conflictos que surjan entre los trabajadores y empresas, comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto, como consecuencia del contrato de trabajo, serán competencia del orden jurisdiccional social.

DISPOSICION TRANSITORIA

En tanto se regule la constitución y funcionamiento de los Equipos Multiprofesionales, serán las actuales Unidades de Valoración las que asuman las funciones que en el presente Real Decreto se encomienda a aquéllos.

DISPOSICION FINAL

Se faculta al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo del presente Real Decreto, que entrará en vigor el día 1 de octubre de 1985.

Dado en Madrid a 17 de julio de 1985.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,
JOAQUIN ALMUNIA AMANN