

**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.**

(Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica 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.)

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 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 cómo 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 2.1 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 esta 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:

## CAPÍTULO I. 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.

### **Artículo 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 % 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.

**Artículo 3.** Capacidad para contratar.

Podrán concertar este tipo de contratos por si mismos, de conformidad con lo establecido en los artículos 6 y 7 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.

**Artículo 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 lo 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 adecúen a las características del puesto de trabajo. La oficina de empleo facilitará a las empresas los trabajadores que esten en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo de que se trate.

**Artículo 5.** Forma de contrato.

El contrato deberá formalizarse por escrito en el modelo que se establezca y se presentará para su registro en la Oficina de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su celebración. Un ejemplar del contrato se remitirá por la Oficina de Empleo al equipo multiprofesional correspondiente.

**Artículo 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.

#### **Artículo 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.

Dos. El contrato para la 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:

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, pueda exceder de cuatro años.

Los contenidos formativos deberán ser informados favorablemente por el equipo multiprofesional.

El tiempo dedicado a la formación teórica podrá alcanzar hasta un límite máximo de dos tercios. No se requerirá la fijación de tiempo dedicado a la formación teórica cuando el contrato se concierte con un minusválido psíquico cuyo grado de minusvalía no le permita realizar aquélla.

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.

Tres. El contrato de trabajo a domicilio se ajustará a lo previsto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

No se podrá utilizar esta modalidad para la contratación de minusválidos psíquicos.

El equipo multiprofesional deberá informar previamente a la formalización del contrato sobre la adecuación del trabajo concreto a las características personales y profesionales del trabajador, en los términos recogidos en el artículo 6 de este Real Decreto, especificando las repercusiones sobre la citada adecuación de la realización del trabajo a domicilio.

Asimismo, anualmente el equipo multiprofesional realizará el seguimiento sobre la adecuación del trabajo a las características del trabajador y su contribución a la mejora de la adaptación personal y social en vistas a su integración en el mercado ordinario de trabajo.

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.

## CAPÍTULO II. CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL.

**Artículo 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 especiales 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 será de aplicación con carácter general la normativa vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo y en especial la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo.

**Artículo 9.** Derechos y deberes laborales.

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

**Artículo 10.** Duración del contrato.

Uno. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los supuestos previstos 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, podrá establecerse en el contrato un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos, no pudiendo exceder en ningún caso de seis meses.

La necesidad de que el trabajador minusválido pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de éste serán determinadas por el equipo multiprofesional.

**Artículo 11.** Promoción en el trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la Sección III del Capítulo II del Título I del Estatuto de los Trabajadores, si bien en lo relativo a ascensos se requerirá el informe previo del equipo multiprofesional.

**Artículo 12.** Salario y garantías salariales.

Se estará a lo dispuesto en la Sección IV del Capítulo II del Título I del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

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.

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.

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 un rendimiento inferior al normal en un 25 %, siempre que tal circunstancia la haya constatado el equipo multiprofesional correspondiente. La disminución del salario no podrá exceder del porcentaje citado.

**Artículo 13.** Tiempo de trabajo.

En materia de jornada de trabajo, descansos, fiestas, vacaciones y permisos se estará a lo dispuesto en la Sección V del Capítulo II del Título I del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

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

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.

**CAPÍTULO III. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

**Artículo 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 el artículo 40 del citado texto legal .

Dos.- En ambos casos se requerirá el informe del equipo multiprofesional.

**Artículo 15.** Modificación de condiciones de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, siendo necesario en todo caso el informe del equipo multiprofesional.

**Artículo 16.** Extinción del contrato de trabajo.

Uno. Será de aplicación lo establecido en la Sección IV del Capítulo III, del Título I del Estatuto de los Trabajadores, salvo en cuanto a lo dispuesto en el artículo 52, 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.

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 período de adaptación o de prueba, previsto en el artículo 10, apartado dos, no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

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.

Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en número inferior al establecido en el mismo. siendo necesario en todo caso el informe del equipo multiprofesional. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en este supuesto.

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

**Artículo 17.** Suspensión del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse en los supuestos previstos en el artículo 45 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores

**Artículo 18.** Infracciones y sanciones.

En esta materia se estará a lo dispuesto en los artículos 58 y 93 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 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 59 y 60 del Estatuto de los Trabajadores .

#### CAPÍTULO IV. DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

**Artículo 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.

**Artículo 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 87 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 1 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.

**DISPOSICIÓN 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 aquellos.

**DISPOSICIÓN 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,  
Joaquín Almunia Amánn.