

REAL DECRETO 1368/1985, DE 17 DE JULIO, POR EL QUE SE REGULA LA RELACION LABORAL DE CARACTER ESPECIAL DE LOS MINUSVALIDOS 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 fijara 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 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., 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 mas 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 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.

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 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 apreciara poniéndose esta en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar calificación profesional.

La determinación del grado de minusvalía se llevara 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.-tambien a dichos efectos son empresarios las personas fisicas, juridicas o Comunidades de bienes que, como titulares de un centro especial de empleo, reciben prestacion de servicios de los trabajadores a que se refiere el numero anterior.

Artículo. 3. Capacidad para contratar.

Podran concertar este tipo de contratos por si mismos, de conformidad con lo establecido en los articulos 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 autorizacion, expresa o tacita, de quien ostentara su representacion legal.

Artículo. 4. Acceso al empleo.

Uno.-los minusvalidos que deseen acceder a un empleo en un centro especial de empleo, deberan inscribirse en las correspondientes oficinas de empleo. Estas oficinas clasificaran a los demandantes de empleo protegidos en razon al tipo y grado de minusvalia 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 deberan solicitar de la correspondiente oficina de empleo los trabajadores minusvalidos que pretendan emplear, describiendo detalladamente en las ofertas que formulen los puestos de trabajo que vayan a cubrir, las caracteristicas tecnicas de los mismos y las circunstancias personales y/o profesionales que deben reunir los trabajadores.

Recibidas las ofertas, la oficina de empleo recabara de los equipos multiprofesionales informe sobre los trabajadores que, encontrandose inscritos como demandantes de empleo, se adecuen a las características del puesto de trabajo. La oficina de empleo facilitara 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 debera formalizarse por escrito en el modelo contenido en el anexo y en cuadruplicado ejemplar y se presentara para su registro y visado en la oficina de empleo correspondiente, la cual, una vez diligenciado, devolvera un ejemplar a cada una de las partes y remitira otro al equipo multiprofesional correspondiente.

Artículo. 6. Objeto del contrato.

Uno.- El trabajo que realice el trabajador minusvalido en los centros especiales de empleo debera ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del trabajador, en orden a favorecer su adaptacion personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integracion laboral en el mercado ordinario de trabajo.

Dos.- Con el fin de garantizar que el trabajo se adecue en todo momento a las características personales y profesionales del trabajador minusvalido y valorar el grado de adaptacion profesional alcanzado, los equipos multiprofesionales lessometeran a revision, al menos con una periodicidad de dos años. Si como consecuencia de la revision los equipos multiprofesionales observaran que el trabajo que realiza el trabajador supone un grave riesgo para su salud, deberan declarar la inadecuacion 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 cesaran en la prestacion de servicios, en las condiciones previstas en el articulo 16.

En el supuesto de que el riesgo quedase constatado con anterioridad a la revision periodica del equipo multiprofesional, se procedera 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 podran ajustarse a cualquiera de las modalidades del contrato de trabajo previstas en el estatuto de los trabajadores y en sus normas de desarrollo, con excepcion del contrato de trabajo a domicilio.

Dos.- El contrato de formacion se ajustara a lo previsto en el articulo 11 del estatuto de los trabajadores y en sus normas de desarrollo, con las peculiaridades siguientes:

A)... la duracion maxima del contrato podra ampliarse previo informe favorable del equipo multiprofesional cuando, debido al grado de minusvalia y demas circunstancias personales y profesionales del trabajador, este no hubiese alcanzado el nivel minimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningun caso, pudiera exceder de seis años.

B) el plan de formacion debera ser informado favorablemente por el equipo multiprofesional.

C) el tiempo global correspondiente a la enseñanza podra alcanzar hasta el limite maximo de dos tercios.

No se requerira la fijacion de tiempo dedicado a la enseñanza cuando el contratose concierte con un minusvalido psiquico cuyo grado de minusvalia no le permita desarrollar aquella.

Cuando las circunstancias lo requieran, la empresa podra designar a un trabajador al objeto de que se realice la supervision y seguimiento del minusvalido a lo largo del proceso formativo.

D) respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicara el regimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con caracter general o especifico, resulte mas beneficiosa.

Capítulo II

Contenido de la relacion laboral

Artículo. 8. Principios generales de la organizacion del trabajo.

Uno.- El titular del centro especial de empleo, sus representantes legales y, en general, el personal directivo del centro estan obligados a tratar en todo momento al trabajador minusvalido con el respeto y consideracion debidos a su dignidad personal y profesional.

Dos.- La organizacion y los metodos de trabajo que se apliquen en los centros especiales de empleo trataran de asemejarse lo mas posible a los de la empresa ordinaria, si las condiciones personales y profesionales del trabajador lo permiten, con el fin de favorecer su futura ocupacion de un empleo ordinario.

Tres.- En los centros especiales de empleo seran de aplicacion, con caracter general, las medidas de seguridad e higiene en el trabajo previstas en la ordenanza general y demas normas especificas sobre la materia, sin perjuicio de la adecuacion necesaria de las mismas cuando a juicio del correspondiente equipo multiprofesional lo requieran las caracteristicas 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 autorizacion de la inspeccion provincial de trabajo y Seguridad Social.

Artículo. 9. Derechos y deberes laborales.

Los trabajadores minusvalidos tendran los derechos y deberes basicos previstos en el estatuto de los trabajadores.

Artículo. 10. Duracion del contrato.

Uno.- El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante podran celebrarse contratos de trabajo de duracion determinada con arreglo a lo dispuesto en el articulo 15 del estatuto de los trabajadores.

Dos. Con el fin de facilitar la adaptacion profesional del trabajador minusvalido para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formacion necesaria para el mismo, en los contratos podra pactarse un periodo de adaptacion al trabajo que, a su vez, tendra el caracter de periodo de prueba y cuya duracion no podra exceder de seis meses.

La necesidad de que el trabajador minusvalido pase por un periodo de adaptacion al trabajo y las condiciones de este seran determinadas por equipo multiprofesional.

Artículo. 11. Promocion en el trabajo.

Se estara a lo dispuesto en la seccion tercera del capitulo segundo del Titulo I del estatuto de los trabajadores, si bien en lo relativo a trabajos de superior e inferior categoria y ascensos se requerira el informe previo del equipo multiprofesional.

Artículo. 12. Salario y garantias salariales.

Se estara a lo dispuesto en la seccion cuarta del capitulo segundo del Titulo 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 podran establecerse aquellos que puedan suponer, a juicio de los equipos multiprofesionales, un riesgo para la salud del trabajador o su integridad fisica o moral.

B) el trabajador tendra derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, cuya cuantia sera, como minimo, para cada una de ellas, de treinta dias de salario base incrementado con el complemento personal de antigüedad.

C) cuando las circunstancias personales del minusvalido lo requieran, podra celebrarse el contrato a bajo rendimiento, entendiendo como tal aquel en que el trabajador minusvalido, 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 disminucion del salario correspondiente a la categoria y puesto de trabajo a desempeñar no podra exceder del porcentaje citado.

Artículo. 13. Tiempo de trabajo.

En materia de jornada de trabajo, descansos, fiestas, vacaciones y permisos se estara a lo dispuesto en la seccion quinta del capitulo segundo del Titulo I del estatuto de los trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

A)... en ningun caso se podran realizar mas de ocho horas diarias de trabajo efectivo.

B) se prohíbe la realizacion de horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

C) el trabajador, previo aviso y justificacion, podra ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitacion medico-funcionales y para participar en acciones de orientacion, formacion y readaptacion profesional, con derecho a remuneracion siempre que tales ausencias no excedan de diez dias en un semestre.

Capítulo III

Modificacion, suspension y extincion del contrato de trabajo

Artículo. 14. Movilidad funcional y geografica.

Uno.- La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuara sin perjuicio de los derechos economicos y profesionales del trabajador, no tendra otras limitaciones que las previstas en el articulo 39 del estatuto de los trabajadores, asi 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.

Artículo. 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.

Artículo. 16. Extinción del contrato de trabajo.

Uno.- Será de aplicación lo establecido en la sección cuarta del Capítulo III, del Título I 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 período de adaptación o de prueba, previsto en el artículo decimo, 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 abonara 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 habiles en dos meses consecutivos o el 30 por 100 en cuatro meses discontinuos, dentro de un periodo de doce meses, siempre que el indice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos periodos de tiempo.

No se computara como faltas de asistencia, a los efectos del parrafo Anterior, las ausencias debidas a huelga legal, por el tiempo de duracion de la misma, al ejercicio de actividades de representacion 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 duracion de mas de veinte dias consecutivos.

Artículo. 17. Suspension del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo podra suspenderse en los supuestos previstos en el articulo cuarenta y cinco y siguientes del estatuto de los trabajadores.

Artículo. 18. Infracciones y sanciones.

En esta materia se estara a lo dispuesto en los articulos cincuenta y siete y cincuenta y ocho del estatuto de los trabajadores.

Artículo. 19. Plazos de prescripcion.

En la materia relativa a la prescripcion de acciones derivadas del contrato y de las infracciones y faltas, se estara a lo dispuesto en los articulos cincuenta y nueve y sesenta del estatuto de los trabajadores.

Capítulo IV

De la representacion de los trabajadores en la empresa y de la negociacion colectiva

Artículo. 20. De los derechos de representacion colectiva y de reunion.

El ejercicio de los derechos de representacion colectiva y reunion de los trabajadores minusvalidos que presten servicios en los centros especiales de empleo, se ajustara a lo previsto en la normativa laboral comun.

Artículo. 21. De la negociacion colectiva.

En materia de negociacion colectiva se estara a lo dispuesto en el Titulo III del estatuto de los trabajadores, con la unica salvedad de que en los convenios de ambito superior a la empresa, estaran legitimadas para la negociacion las asociaciones que pudieran contar con identico grado de representacion en el sector correspondiente al exigido en el ambito laboral comun por el articulo ochenta y siete del estatuto de los trabajadores.

Disposiciones adicionales

Primera.- La administracion laboral ejercera en el ambito de la presente relacion laboral de caracter especial cuantas competencias le vienen atribuidas por la legislacion laboral comun.

Segunda.- Los trabajadores minusvalidos comprendidos en el ambito de aplicacion definido en el articulo primero, seran veneficiarios de las prestaciones del fondo de garantia salarial.

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

Disposicion transitoria

En tanto se regule la constitucion y funcionamiento de los equipos multiprofesionales, seran las actuales unidades de valoracion las que asuman las funciones que en el presente Real Decreto se encomienda a aquellos.

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 entrara en vigor el día 1 de octubre de 1985.

Dado en Madrid a 17 de julio de 1985.- Juan Carlos I- El ministro de trabajo y Seguridad Social, Joaquin Almunia Amann.

(anexo omitido)