

**REAL DECRETO 427/1999, de 12 de marzo (B.O.E. 26-03-1999), 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 Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, dictado en cumplimiento de lo establecido en el artículo 41.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, procedió a regular la relación laboral especial de los minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo a la que se refiere expresamente el artículo 2.1 g) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo habiendo actuado como marco jurídico que ha posibilitado el importante desarrollo que el empleo protegido ha alcanzado en nuestros días, constituyendo dicho ámbito el medio en el que aquellos minusválidos que por su discapacidad no pueden acceder al mercado ordinario de trabajo realizan una actividad productiva al tiempo que reciben los necesarios servicios de apoyo en orden a facilitar su integración en el mundo laboral no protegido.

Teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde el comienzo de la vigencia del Real Decreto 1368/1985 y a la luz de su experiencia aplicativa, debe procederse, de conformidad con la habilitación conferida al Gobierno en la disposición adicional vigésima sexta de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, a introducir aquellas modificaciones que, suponiendo un mayor grado de acercamiento al régimen jurídico de la relación laboral común, posibiliten un mejor funcionamiento de los centros especiales de empleo en el cumplimiento de su doble finalidad productiva y de apoyo a la integración laboral de los minusválidos.

Desde esta perspectiva, se abordan en la norma modificaciones en materia de modalidades de contratación, incluyendo la posibilidad de concertar contratos de trabajo a domicilio cuando ello pueda resultar útil desde el objetivo perseguido por el centro y estableciendo las oportunas garantías y cautelas que permitan asegurar el mantenimiento de la finalidad del empleo protegido en estos supuestos; en materia de jornada de trabajo, extendiendo a esta relación especial las posibilidades de distribución flexible y negociada del tiempo de trabajo previstas con carácter general para la relación laboral común; y en materia de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, permitiendo a los centros especiales de empleo abordar las situaciones económicas negativas y dificultades de funcionamiento que puedan poner en peligro su subsistencia y el cumplimiento de su finalidad.

Junto a los aspectos citados, se aborda finalmente la modificación de otras disposiciones de la norma que han quedado desfasadas como consecuencia de los cambios que en este largo período de tiempo se han producido en el resto del ordenamiento laboral.

En su virtud, de acuerdo con la habilitación contenida en la disposición adicional vigésima sexta de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, consultadas las organizaciones sindicales y

asociaciones empresariales más representativas, así como las entidades interesadas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 12 de marzo de 1999,

## **DISPONGO:**

**Artículo único.** Modificaciones que se introducen en 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 modifican los artículos 5, 7, 8.tres, 10, 11, 12, 13, 16.dos y 18 del 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 centros especiales de empleo, que quedan redactados en los términos siguientes:

«Artículo 5. Forma del 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 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:

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, pueda exceder de cuatro años.

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

c) 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.

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.

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:

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

b) 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.

c) En el contrato se harán constar expresamente las adaptaciones técnicas que resulten necesarias para la realización de la actividad laboral, así como los servicios de ajuste personal y social que el centro especial de empleo pone a disposición del trabajador discapacitado contratado a domicilio.»

«Artículo 8. Principios generales de la organización del trabajo.

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 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 tercera del capítulo segundo 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 cuarta del capítulo segundo del Título 1 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.

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 un rendimiento inferior al normal en un 25 por 100, 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 quinta del capítulo segundo del Título 1 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

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

b) 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.»

#### «Artículo 16. Extinción del contrato de trabajo.

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 10, apartado 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) 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.

d) 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 período 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 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 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».

**Disposición final única.** Facultades de aplicación y desarrollo y entrada en vigor.

1. Se autoriza al Director general del Instituto Nacional de Empleo para aprobar el modelo de contrato al que se refiere el artículo 5 del 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 centros especiales de empleo, en la redacción dada por el presente Real Decreto.

2. El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid a 12 de marzo de 1999