

LEGISLACIÓN LABORAL ACTUAL.

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, BOE de 3/09/1985. Rectificación: BOE de 03/09/1985. Modificado por el R.D. 427/1999, de 12 de marzo

PRINCIPALES ARTÍCULOS

Artículo 1.- Ámbito de aplicación y exclusiones

Uno.- El presente R.D. regula la relación laboral de carácter especial existente entre los trabajadores minusválidos y los Centros Especiales de Empleo, **previstas en el artículo 41 de la Ley 13/1982**

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 presenten sus servicios en otro tipo de empresas.

Artículo 2.-Sujetos de la relación laboral

Uno.- A los efectos del presente R.D, son **trabajadores las personas que, teniendo reconocida una minusvalía en grado igual o superior al 33 por ciento, y como consecuencia de ello, una disminución en 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 Lismi.

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 (**no mejora de empleo**)

Artículo 5.- Forma de contrato

El contrato deberá formalizarse por escrito en el modelo que se establezca.....

LEGISLACIÓN LABORAL ACTUAL.

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, BOE de 3/09/1985. Rectificación: BOE de 03/09/1985. Modificado por el R.D. 427/1999, de 12 de marzo

PRINCIPALES ARTÍCULOS

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

Artículo 7.- Modalidades del contrato

Uno.- Los contratos que concierten los Centros Especiales de Empleo **podrán ser cualquiera de las modalidades del contrato de trabajo previstas en el Estatuto de los Trabajadores**

Artículo 8. Principios generales de la organización del trabajo

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** (apartado tres redactado según el R.D 427/1999, de 12 de marzo

Artículo 9. Derecho y deberes laborales

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

LEGISLACIÓN LABORAL ACTUAL.

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, BOE de 3/09/1985. Rectificación: BOE de 03/09/1985. Modificado por el R.D. 427/1999, de 12 de marzo

PRINCIPALES ARTÍCULOS

Artículo 12.- Salario y garantías salariales (Art. Redactado según el RD 427/1999 de 12 de marzo)

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:**

- a) En el caso de que se utilicen incentivos para estimular el rendimiento del trabajador, **no podrán establecerse aquellos que puedan suponer**, un riesgo para la salud de trabajador o su integridad física o moral
- c) El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinaria al año, cuya cuantía, será, como mínimo, para cada una de ellas, de treinta días de salario
- d) Cuando las circunstancias personales del minusválido lo requieran, podrán celebrarse contrato a bajo rendimiento, entendiéndose como tal en que el trabajador minusválido, aún prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace a un rendimiento inferior al normal en un 25% , siempre que tal circunstancia sea contratada por el equipo multiprofesional correspondiente. La disminución del salario no podrá exceder del porcentaje citado

LEGISLACIÓN LABORAL ACTUAL.

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, BOE de 3/09/1985. Rectificación: BOE de 03/09/1985. Modificado por el R.D. 427/1999, de 12 de marzo

PRINCIPALES ARTÍCULOS

Artículo 13. Tiempo de trabajo (artículo redactado según el RD 427/1999 de 12 de marzo)

En materia 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:

- a) Se prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daos extraordinarios
- b) El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcioales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias **no excedan de 10 días en el semestre**

Artículo 14. Movilidad funcional y geográfica

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 E.T., así como la correspondiente aptitud del trabajador al nuevo puesto el artículo 40 del citado texto legal

LEGISLACIÓN LABORAL ACTUAL.

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, BOE de 3/09/1985. Rectificación: BOE de 03/09/1985. Modificado por el R.D. 427/1999, de 12 de marzo

PRINCIPALES ARTÍCULOS

Artículo 16. Extinción del contrato de trabajo (artículo redactado según el RD 427/1999)

Uno. Será de aplicación lo establecido en la Sección IV del Capítulo II, 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 normal 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
- 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
- c) Cuando exista la necesidad de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 del ET
- d) Por falta de asistencia al trabajo, **aun justificadas, pero intermitentes**, que alcancen el 25 por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 30% en cuatro meses discontinuos, dentro de un período de 12 meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla supere el 5%.....

LEGISLACIÓN LABORAL ACTUAL.

Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos del artículo 42 de la Ley 13/1982 de 7 de abril (LISMI)

PRINCIPALES ARTÍCULOS

Artículo 2.- Sin perjuicio de la función social que los Centros Especiales de empleo han de cumplir y de sus peculiares características, su estructura y organización se ajustará a los de las empresas ordinarias.

Artículo 5.- Según su titularidad, los Centros Especiales de Empleo, podrán tener **carácter público o privado**

Atendiendo a la aplicación de sus posibles beneficios, los centros **podrán carecer o no de ánimo de lucro...**

Artículo 8.- Podrán incorporarse como trabajadores a los Centros Especiales de empleo las personas minusválidas físicas, psíquicas y sensoriales, definidas en el artículo 7 de la ley 13/1982

LEGISLACIÓN LABORAL ACTUAL.

**Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, BOE de 21/02/2004;
rectificación : BOE 07/04/2004**

PRINCIPALES ARTÍCULOS

Artículo 1.- Conceptos y régimen jurídico

2.- Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, **y un centro especial de empleo** para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora

3.- La dirección y organización del trabajo en el enclave corresponde al centro especial de empleo, con el que el trabajador con discapacidad amntendrá plenamente, durante la vigencia del enclave, su relación laboral de carácter especial de los minusválidos en los CEE

Artículo 2.- Objetivos de los enclaves laborales

- a) favorecer el tránsito desde el empleo de los CEE al empleo en empresas del mercado ordinario de trabajo de personas con discapacidad y, en particular , de aquellas que por sus características individuales presentan ciertas dificultadesexplicación
- b) Permitir a los trabajadores con discapacidad de un cee desarrollar su actividad maboral en una empresa del mercado ordinario de trabajo....
- c) Conseguir que la empresa del mercado ordinario de trabajo tenga un mejor conocimiento de las capacidades y aptitudes de las personas con discapacidad.....
- d) Posibilidar el crecimiento de la actividad desarrollada por los CEE....
- e) Facilitar a las empresas el cumplimiento de la lismi (2% personal con discapacidad-Medida alternativa)....

LEGISLACIÓN LABORAL ACTUAL.

Real Decreto 364/2005 por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad

PRINCIPALES OPORTUNIDADES PARA LOS CEE

Ante el incumplimiento manifiesto por parte de las empresas de más de 50 trabajadores de tener en su plantilla a un 2% de personal con discapacidad. Se pone en marcha dicho Real Decreto que lo que establece, son una serie de medidas alternativas para que las empresas de más de 50 trabajadores puedan acatar dicha ley mediante la realización de una serie de acciones, en lo referente a los CEE, se especifica que son:

a) **Celebración de un contrato mercantil o civil con un CEE o con un trabajador autónomo**, para el suministro de bienes o la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad principal de la empresa, por una cuantía igual a 3 veces el IPREM (Indicador público de renta de efectos múltiples), por cada trabajador con discapacidad no contratado por debajo del 2% que marca la legislación

LEGISLACIÓN LABORAL ACTUAL.

Ley 27/2009 de 30 de diciembre , de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas

PRINCIPALES ARTÍCULOS

Art. 7.- 1.- Modificación de la Ley 43/2006. Por un error de redacción del apartado 3 del artículo 2 de la ley 43/2006, cuando a un trabajador con discapacidad de un CEE, con un contrato temporal, se le convertía en trabajador indefinido, **se perdía la bonificación del 100% de cuota de seguridad social empresarial**, este artículo vino a modificar ese error

2.- Modificación de las cláusulas de pérdida de bonificación en seguridad social en la contratación de trabajadores. No se pierde la bonificación:

a) Cuando se contrate un trabajador con discapacidad que hubiera tenido un contrato temporal en otra empresa en los últimos 3 meses

b) cuando se contrate a un trabajador con discapacidad proveniente de otro centro especial de empleo, independientemente del tipo de contrato

c) Los trabajadores con especiales dificultades de contratación

Art. 8.- Ampliación de las subvenciones. Durante el ao 2010 todos los contratos de trabajadores de los centros especiales de empleo recibirán una subvención del 75% del SMI y no del 50% (desde el 10 de julio de 2009). En el ao 2011 este incremento temporal de las subvenciones del 50% al 75% del SMI irá destinado a trabajadores con especiales dificultades de inserción.

LEGISLACIÓN LABORAL ACTUAL.

Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

Disposición adicional vigésima cuarta. *Medidas dirigidas a favorecer las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad.*

1. El Gobierno procederá en el plazo de doce meses, en el marco de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad 2008-2012, a la revisión 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 los centros especiales de empleo, así como a regular las cuestiones relacionadas con los supuestos de sucesión o subrogación empresarial que afecten a los trabajadores con discapacidad o a los centros especiales de empleo.**

2. El Gobierno estudiará, en el marco de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad 2008-2012, las medidas oportunas para mejorar la empleabilidad de las personas con capacidad intelectual límite que no alcancen un grado de discapacidad mínimo del 33 por ciento.