

Categoría de medida
Relación laboral especial en CEE
[Relación laboral de carácter especial en Centros Especiales de Empleo](#)
Ámbito geográfico
Estado
Ámbito material
Empleo protegido
Tipo de medida
Relaciones laborales especiales
Destinatarios
Personas con discapacidad
Centros especiales de empleo
Año
1985

Marco competencial

La regulación de la relación laboral de carácter especial es de competencia estatal. Es aplicable a todo el territorio estatal.

Definición de los centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad

1. Los centros especiales de empleo son aquellos cuyo objetivo principal es realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado y tienen como finalidad asegurar un empleo remunerado a las personas con discapacidad, siendo a la vez un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario.
2. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente. A estos efectos, se entiende por servicios de ajuste personal y social los que permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad de los centros especiales de empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo. Igualmente se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva.

Plantilla de los centros especiales de empleo

1. La plantilla de los centros especiales de empleo debe estar constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquella.
2. En dicho porcentaje, no debe computarse por lo tanto el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.

Para más información sobre las características de los centros especiales de empleo: *véase ficha específica sobre la regulación de los centros especiales de empleo.*

Relación laboral especial de las personas trabajadoras con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo

1. La relación laboral de las personas trabajadoras con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo es de carácter especial, conforme al artículo 2.1.g) de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. Esa relación laboral especial no es aplicable al personal sin discapacidad que preste sus servicios en los centros especiales de empleo.
3. Son sujetos de la relación laboral de carácter especial:
 1. Son personas trabajadoras con discapacidad las personas que, teniendo reconocida oficialmente una discapacidad 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; esta disminución de la capacidad de trabajo debe apreciarse comparándola con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional.

Podrán concertar este tipo de contratos por sí mismas 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.

1. 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.

Acceso al empleo

1. Las personas con discapacidad que deseen acceder a un empleo en un centro especial de empleo, deben inscribirse en las correspondientes oficinas de empleo.
2. Estas oficinas clasifican a las personas demandantes de empleo protegidas en razón al tipo y grado de discapacidad y al grado de capacidad de trabajo que se les hubiera reconocido por lo equipos multiprofesionales.
3. Los titulares de los centros especiales de empleo deben solicitar de la correspondiente oficina de empleo los trabajadores con discapacidad que pretendan emplear, describiendo detalladamente en las ofertas que formulen los siguientes extremos:
 1. los puestos de trabajo que vayan a cubrir;
 2. las características técnicas de los mismos;
 3. las circunstancias personales y/o profesionales que deben reunir las personas trabajadoras con discapacidad.
1. Recibidas las ofertas, la oficina de empleo recaba de los equipos multiprofesionales informe sobre las personas trabajadoras que, encontrándose inscritas como demandantes de empleo, se adecuen a las características del puesto de trabajo.
2. La oficina de empleo facilita entonces a las empresas los/as trabajadores/as que estén en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo de que se trate.

Forma de contrato

1. El contrato debe formalizarse por escrito en el modelo que se establezca.
2. Debe presentarse para su registro en la Oficina de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su celebración. Un ejemplar del contrato debe remitirse por la Oficina de Empleo al equipo multiprofesional correspondiente.

Objeto del contrato

1. El trabajo que realice la persona trabajadora con discapacidad en los centros especiales de empleo deberá reunir las siguientes características:
 1. ser productivo;
 2. ser remunerado;
 3. ser adecuado a las características individuales de la persona trabajadora, en orden a favorecer su adaptación personal y social y a facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.
1. Con el fin de garantizar que el trabajo se adecue en todo momento a las características personales y profesionales de la persona trabajadora con discapacidad 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 la persona supone un grave riesgo para su salud, deben 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, cesar en la prestación de servicios.

En el supuesto de que el riesgo quedase constatado con anterioridad a la revisión periódica del equipo multiprofesional, debe procederse de la misma forma, dando cuenta de ello inmediatamente al equipo multiprofesional.

Modalidades del contrato

1. Los contratos que concierten los centros especiales de empleo pueden ajustarse a cualquiera de las modalidades del contrato de trabajo previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
2. El contrato para la formación debe ajustarse a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con las peculiaridades siguientes:
 1. La duración máxima del contrato podrá ampliarse previo informe favorable del equipo multiprofesional cuando, debido al grado de discapacidad y demás circunstancias personales y profesionales de la persona trabajadora, éste no alcance el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de cuatro años.
 2. Los contenidos formativos deben ser informados favorablemente por el equipo multiprofesional.
 3. El tiempo dedicado a la formación teórica puede alcanzar hasta un límite máximo de dos tercios.
 4. No se requiere la fijación de tiempo dedicado a la formación teórica cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad psíquica cuyo grado de discapacidad no le permita realizar aquélla.
 5. Respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplica el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficioso.
1. El contrato de trabajo a domicilio debe ajustarse a lo previsto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:
 1. No se puede utilizar esta modalidad para la contratación de personas con discapacidad psíquica.
 2. El equipo multiprofesional debe informar previamente a la formalización del contrato sobre la adecuación del trabajo concreto a las características personales y profesionales de la persona trabajadora, especificando las repercusiones sobre la citada adecuación de la realización del trabajo a domicilio.

3. Asimismo, anualmente el equipo multiprofesional debe realizar el seguimiento sobre la adecuación del trabajo a las características del trabajador/a y su contribución a la mejora de la adaptación personal y social en vistas a su integración en el mercado ordinario de trabajo.
4. En el contrato deben 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 de la persona trabajadora con discapacidad contratada a domicilio.

Principios generales de la organización del trabajo en el centro especial de empleo

1. 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 a la persona trabajadora con discapacidad con el respeto y consideración debidos a su dignidad personal y profesional.
2. La organización y los métodos de trabajo que se apliquen en los centros especiales de empleo trataran de asemejarse lo más posible a los de la empresa ordinaria, si las condiciones personales y profesionales de la persona trabajadora con discapacidad lo permiten, con el fin de favorecer su futura ocupación de un empleo ordinario.
3. 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.

Derechos y deberes laborales

Los/as trabajadores/as con discapacidad en los centros especiales de empleo los derechos y deberes básicos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Duración del contrato

1. El contrato de trabajo puede concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los supuestos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Con el fin de facilitar la adaptación profesional de la persona trabajadora con discapacidad 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, cabe la posibilidad de establecer en el contrato un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tiene 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 recurrir a un período de adaptación al trabajo y las condiciones del mismo serán determinadas por el equipo multiprofesional.

Promoción en el trabajo

En relación con la promoción en el trabajo, se aplica lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (sección tercera del capítulo segundo del Título I), pero en lo relativo a ascensos se requerirá el informe previo del equipo multiprofesional.

Salario y garantías salariales

En relación con el salario y las garantías salariales, se aplica el Estatuto de los Trabajadores (sección cuarta del capítulo segundo del Título I), con las siguientes peculiaridades:

1. En caso de que se utilicen incentivos para estimular el rendimiento en el trabajo, no pueden aplicarse incentivos que puedan suponer, a juicio de los equipos multiprofesionales, un riesgo para la salud de la persona trabajadora o su integridad física o moral.
2. La persona trabajadora tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, cuya cuantía debe ser, como mínimo, para cada una de ellas, de treinta días de salario.
3. Cuando las circunstancias personales de la persona trabajadora con discapacidad lo requieren cabe la posibilidad de celebrar el contrato a bajo rendimiento, entendiendo como tal aquel en que la persona trabajadora con discapacidad, 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 haya sido previamente constatada por el equipo multiprofesional correspondiente. En tales supuestos, la disminución del salario no puede exceder del porcentaje citado.

Tiempo de trabajo

En materia de jornada de trabajo, descansos, fiestas, vacaciones y permisos se aplica el Estatuto de los Trabajadores (sección quinta del capítulo segundo del Título I), con las siguientes peculiaridades:

1. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
2. La persona trabajadora con discapacidad puede ausentarse del trabajo, siempre que avise y justifique previamente dicha ausencia, 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.»

Movilidad funcional y geográfica

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa –que debe efectuarse sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador–, no tiene más limitaciones que las previstas en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 39), así como la correspondiente aptitud del trabajador al nuevo puesto de trabajo.
2. La movilidad geográfica queda sujeta a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.
3. En ambos casos se requiere el informe del equipo multiprofesional.

Modificación de condiciones de trabajo

En relación con la modificación de las condiciones de trabajo es de aplicación el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, siendo necesario en todo caso el informe del equipo multiprofesional.

Extinción del contrato de trabajo

1. La extinción del contrato de trabajo se rige por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (sección cuarta del Capítulo III del Título I), salvo lo previsto en relación con la extinción por causas objetivas en su artículo 52, que se regirá por lo establecido en el punto 2 de este apartado.
2. Las causas objetivas de extinción del contrato en el marco de la relación laboral de carácter especial serán las siguientes:
 1. Ineptitud de la persona trabajadora con discapacidad, conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, y constatada por el equipo multiprofesional. En cambio, la ineptitud

existente con anterioridad al cumplimiento del período de adaptación o de prueba no puede alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

2. Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, constatadas por el equipo multiprofesional, cuando dichos cambios son razonables y siempre que hayan transcurrido, como mínimo, tres meses desde que se introdujo la modificación.

El contrato queda en suspenso por el tiempo necesario y hasta un máximo de tres meses, cuando la empresa ofrece un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abona al/a la trabajador/a el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.

1. Necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 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 debe acreditar 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 tienen prioridad de permanencia en la empresa en este supuesto.
2. 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. A estos efectos, no se computan como faltas de asistencia 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.

Suspensión del contrato de trabajo

La suspensión del contrato de trabajo queda sujeta a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo cuarenta y cinco y siguientes).

Infracciones y sanciones

En esta materia de infracciones y sanciones se aplica el Estatuto de los Trabajadores (artículos 58 y 93 y siguientes).

Plazos de prescripción

En materia de prescripción de acciones derivadas del contrato y de las infracciones y faltas, se aplica el Estatuto de los Trabajadores (artículos cincuenta y nueve y sesenta).

Derechos de representación colectiva y de reunión y negociación colectiva

1. 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.

2. 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.

Fondo de garantía salarial

Los trabajadores minusválidos comprendidos en el ámbito de aplicación definido en el artículo primero, serán beneficiarios de las prestaciones del fondo de garantía salarial.

Competencia jurisdiccional

Los conflictos entre las personas trabajadoras y la empresa como consecuencia del contrato de trabajo serán competencia del orden jurisdiccional social.

Referencia normativa

- Artículo 43 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social. *BOE de 3 de diciembre de 2013.*

<http://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12632-consolidado.pdf>

- 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 8 de agosto de 1985

<https://www.boe.es/boe/dias/1985/08/08/pdfs/A25135-25139.pdf>

- 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. BOE de 26 de marzo de 1999.

<https://www.boe.es/boe/dias/1999/03/26/pdfs/A11975-11977.pdf>