



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

**PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA RELACIÓN
LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE
TRABAJEN EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO**

19 de junio de 2026



I

La Constitución Española consagra, en sus artículos 9.2, 35 y 49, el deber de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, el deber de trabajar y el derecho al trabajo, y encomienda a los poderes públicos la realización de una política orientada a garantizar la autonomía personal, la plena inclusión social y laboral de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.

La regulación de la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad se llevó a cabo mediante 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, en desarrollo de la entonces vigente Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. Dicha norma constituyó un instrumento fundamental para favorecer el acceso al empleo de las personas con discapacidad mediante la creación de un marco jurídico específico adaptado a las circunstancias y necesidades existentes en aquel momento.

Sin embargo, los profundos cambios experimentados en el mercado de trabajo derivados, entre otros factores, de la digitalización de los procesos productivos, la incorporación generalizada de nuevas tecnologías, la aparición de nuevas formas de organización empresarial y laboral, así como la evolución de las políticas públicas de empleo dirigidas a promover la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral de las personas con discapacidad, han modificado sustancialmente las condiciones de acceso, permanencia, promoción profesional y participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Estas transformaciones hacen necesaria una revisión integral del régimen jurídico aplicable, con el fin de adecuarlo a la realidad actual del empleo y a las nuevas oportunidades y barreras que dicha realidad presenta.

A todo lo anterior se suma la profunda evolución del marco jurídico nacional e internacional en materia de discapacidad. La aprobación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 y ratificada por España el 21 de abril de 2008, ha supuesto un cambio sustancial en la concepción jurídica de la discapacidad. Dicha Convención consagra un enfoque basado en los derechos humanos, la autonomía personal, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la accesibilidad universal, la participación efectiva en la sociedad y el respeto a la dignidad inherente de las personas con discapacidad.

Dentro del marco jurídico se destaca la aprobación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, mediante el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, ha configurado un nuevo marco normativo de referencia en la materia, incorporando los principios de igualdad de oportunidades, accesibilidad universal, inclusión social y diálogo civil. La regulación de la relación laboral especial debe adaptarse a este marco jurídico, garantizando su coherencia con los derechos



reconocidos en dicha norma y con la evolución de la legislación nacional e internacional en la materia.

De la misma manera, la reforma del artículo 49 de la Constitución Española, operada por la Ley Orgánica 1/2024, de 15 de febrero, de reforma del artículo 49 de la Constitución Española, ha reforzado el mandato constitucional de protección y promoción de los derechos de las personas con discapacidad desde una perspectiva plenamente alineada con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La nueva redacción del precepto constitucional sitúa a las personas con discapacidad como titulares plenos de derechos y obliga a los poderes públicos a garantizar su autonomía personal y su inclusión social y laboral en entornos universalmente accesibles.

En este contexto, el presente real decreto tiene por objeto actualizar el régimen jurídico de la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo, para lograr su plena inclusión laboral, configurando un marco normativo que garantice de forma efectiva la protección de los derechos laborales individuales y colectivos de las personas trabajadoras.

Asimismo, la norma incorpora una actualización terminológica necesaria para adecuar el lenguaje a la evolución del ordenamiento y a los principios de respeto a la dignidad de las personas con discapacidad. En consecuencia, términos como «trabajadores minusválidos», «trabajadores discapacitados» o «personas minusválidas» se sustituyen por «las personas trabajadoras con discapacidad».

En definitiva, este real decreto responde a la necesidad de dotar a esta relación laboral especial de una regulación actualizada, coherente con la realidad actual del empleo, con el marco constitucional vigente y con los compromisos internacionales asumidos por España. Su objetivo es reforzar las condiciones que favorezcan el acceso y la permanencia en el empleo de las personas trabajadoras con discapacidad, así como su promoción profesional y participación efectiva en el mercado de trabajo, de conformidad con los principios de igualdad de trato, no discriminación, accesibilidad universal y respeto a la dignidad de la persona

II

El presente real decreto consta de veinte artículos, dos disposiciones adicionales, una disposición derogatoria única y cuatro disposiciones finales.

El artículo 1 define el objeto de la norma, esto es, regular la relación laboral de carácter especial entre las personas trabajadoras con discapacidad y los centros especiales de empleo.

El artículo 2 determina el ámbito de aplicación, identificando a las personas trabajadoras con discapacidad que pueden concertar esta relación laboral especial y delimitando las relaciones que se consideran excluidas de la norma.



En estrecha relación con el anterior, el artículo 3 establece las fuentes de aplicación a la relación laboral de carácter especial, mientras que el artículo 4 consagra como principio general la prohibición de toda discriminación.

En materia de acceso al empleo, el artículo 5 garantiza la igualdad de condiciones y regula el sistema de acceso a través del cual las personas trabajadoras y las empresas deben articular la relación laboral, detallando los requisitos que deben cumplir las personas con discapacidad para acceder a un empleo y el papel del servicio público de empleo competente.

El artículo 6, relativo a la forma del contrato, exige la forma escrita y garantiza la libre toma de decisiones y el ejercicio de la autonomía mediante la utilización de formatos accesibles y adecuados que permitan acceder y comprender la información facilitada a la persona trabajadora.

El artículo 7, referente al objeto del contrato, recoge la obligación de adecuar el trabajo a las características personales y profesionales de la persona trabajadora; mientras que el artículo 8 concreta las modalidades contractuales permitidas en la relación laboral de carácter especial.

El artículo 9 regula el trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, con especialidades en materia de realización de ajustes razonables, formación tecnológica y seguimiento.

A través del artículo 10 se enumeran los principios generales de la organización del trabajo, entre los que se incluyen la dignidad, la igualdad, la accesibilidad y la realización de ajustes necesarios.

Los artículos 11 y 12 abordan, respectivamente, la formación en el trabajo —concretando especialidades propias de las personas trabajadoras con discapacidad en los términos del Estatuto de los Trabajadores— y el régimen de ascensos, en el marco de la clasificación profesional y la negociación colectiva.

Por su parte, el artículo 13 garantiza la progresión salarial en función del trabajo desarrollado, en los términos establecidos en convenio colectivo o contrato individual.

En materia de tiempo de trabajo, el artículo 14 aplica la normativa laboral común sobre jornada, descansos, fiestas y vacaciones, aunque con dos particularidades: limita la realización de horas extraordinarias y prohíbe las horas complementarias.

El artículo 15 reconoce permisos específicos para las personas trabajadoras con discapacidad, adicionales a los previstos en la normativa laboral general.

Los artículos 16 y 17 recogen especialidades respecto a la normativa laboral común, en el ámbito de la movilidad funcional y geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, respectivamente.



Los artículos 18 y 19 establecen singularidades propias en materia de suspensión y extinción del contrato de trabajo de las personas trabajadoras con discapacidad.

Finalmente, el artículo 20 contempla peculiaridades en materia de derechos de representación colectiva, tales como apoyos personales, medios técnicos y ajustes razonables.

Las disposiciones adicionales primera y segunda señalan, respectivamente, las adaptaciones terminológicas necesarias que deben producirse en la normativa vigente y la puesta a disposición de las empresas de un modelo de contrato de trabajo que cumpla con lo establecido en la presente norma.

La disposición derogatoria única deroga 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.

Las disposiciones finales primera, segunda, tercera y cuarta recogen, respectivamente, la modificación del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo; el título competencial; la habilitación para el desarrollo normativo; y la entrada en vigor.

III

Este real decreto cumple con los principios de buena regulación contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. La norma responde a la necesidad objetiva de actualizar y modernizar el régimen jurídico aplicable a la relación laboral de carácter especial de las personas trabajadoras con discapacidad en los centros especiales de empleo, sustituyendo el marco normativo hasta ahora vigente por uno nuevo, alineado, en general, con el marco normativo actual y, en particular, con la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad y con el 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.

Es eficaz porque identifica de forma clara los fines perseguidos para cumplir su objetivo — actualizar y modernizar régimen jurídico aplicable a la relación laboral de carácter especial de las personas trabajadoras con discapacidad—, incorporando fórmulas que permitan alcanzarlo. La regulación que se aprueba, por tanto, es el instrumento más eficaz para garantizar el fin perseguido, en coherencia con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación aplicable en materia de inclusión social.

La norma es proporcional, ya que se limita a regular los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir su objetivo, regular la relación laboral de carácter especial, sin que existan otras medidas menos restrictivas de derechos, y, sin imponer cargas administrativas o



económicas innecesarias. Las obligaciones empresariales, tales como la realización de ajustes razonables o la accesibilidad de la información contractual, se circunscriben a lo mínimo indispensable para asegurar la igualdad real y efectiva de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse y, en particular, se integra de forma coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional, garantizando un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre. Dicho principio se refuerza a través de cuatro mecanismos que evitan posibles duplicidades y contradicciones: la remisión expresa a la normativa laboral común en lo no regulado específicamente en la norma; la definición precisa del ámbito subjetivo y objetivo; la actualización del marco normativo de referencia mediante la modificación del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo; y la derogación 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.

De igual manera, la norma cumple con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias y las obligaciones contribuyen a mejorar la empleabilidad, la estabilidad laboral y la transición al empleo ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad. Asimismo, se ha velado en todo momento por la racionalización en la gestión de los recursos públicos. En este sentido, el proyecto permite alcanzar la consecución de los objetivos con el menor número de efectos indeseados y haciendo un uso óptimo y coordinado de los recursos aplicados, entre otros, los servicios públicos de empleo, las unidades de apoyo a la actividad profesional y los servicios de prevención de riesgos laborales.

Además, cumple con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido, en las diferentes fases de su tramitación, durante la cual se ha posibilitado la participación de las personas destinatarias.

Durante su tramitación se ha facilitado la participación de los potenciales destinatarios a través del trámite de consulta pública previa, así como de los trámites de audiencia e información públicas, de conformidad con lo establecido en los apartados 2 y 6 del artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. Asimismo, durante dicha tramitación ha sido recabada la opinión de las autoridades laborales de las comunidades autónomas y de las principales organizaciones sindicales y empresariales. También han sido oídos los ministerios de Hacienda; Economía, Comercio y Empresa; Inclusión, Seguridad Social y Migraciones; Sanidad; Política Territorial y Memoria Democrática y para la Transformación Digital y de la Función Pública.

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.1.^a y 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva, respectivamente, para regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en



el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, y en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día XXX de XXX de 2026,

DISPONGO:

Artículo 1. Objeto.

El presente real decreto regula la relación laboral de carácter especial existente entre las personas trabajadoras con discapacidad y los centros especiales de empleo, a la que se refiere el artículo 2.1.g) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Este real decreto resulta de aplicación a las personas trabajadoras con discapacidad que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un centro especial de empleo.

A estos efectos, tendrán la consideración de personas trabajadoras con discapacidad las que tengan reconocida una discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, las pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran incapacidad y las pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 35.1 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

2. Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este real decreto las relaciones laborales existentes:

a) entre cualquier empresa y personas trabajadoras sin discapacidad o con discapacidad no acreditada,

b) entre personas trabajadoras con discapacidad reconocida y empresas distintas de los centros especiales de empleo.

3. Las referencias a persona trabajadora y empresa en este real decreto se entenderán referidas, respectivamente, a las personas con discapacidad y a los centros especiales de empleo, en los términos fijados en los apartados anteriores.

Artículo 3. Fuentes de la relación laboral.



La normativa laboral común resultará de aplicación en lo no previsto expresamente en este real decreto, en cuanto resulte compatible con la naturaleza especial de esta relación laboral.

Artículo 4. Prohibición de toda discriminación.

Las personas trabajadoras no podrán ser objeto de ninguna clase de discriminación, directa o indirecta y, en particular, por razón de discapacidad o por razón de sexo. Quedan igualmente prohibidas la discriminación por asociación o por error, la discriminación múltiple o interseccional y la denegación de ajustes razonables o de medidas de acción positiva.

Artículo 5. Acceso al empleo.

1. Las empresas garantizarán que las personas con discapacidad ejerzan su derecho de acceso al empleo en igualdad de condiciones, sin perjuicio de la aplicación de medidas de acción positiva, todo ello de conformidad con lo establecido en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

2. Las personas con discapacidad que deseen acceder a un empleo en una empresa deberán encontrarse inscritas como demandantes de empleo en situación de desempleo en el servicio público de empleo competente. Previo consentimiento de la persona desempleada con discapacidad, la solicitud de inscripción podrá incluir datos sobre el tipo y grado de discapacidad, a los solos efectos de su contratación laboral en este tipo de empresas y siempre con sujeción a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

3. Las empresas deberán presentar ante el servicio público de empleo competente, directamente o a través de entidades colaboradoras y agencias de colocación debidamente autorizadas, las ofertas de empleo para personas trabajadoras con discapacidad, en las que se describirán detalladamente los puestos de trabajo vacantes, sus características técnicas y las circunstancias personales y profesionales que deben reunir las personas candidatas. El servicio público de empleo competente, las entidades colaboradoras y las agencias de colocación autorizadas, previo informe de los equipos de valoración y orientación, facilitarán a las empresas un listado de las personas candidatas que reúnan las condiciones de aptitud requeridas para el puesto de trabajo ofertado.

Artículo 6. Forma del contrato.

1. El contrato de trabajo deberá formalizarse por escrito y asegurar el cumplimiento de los principios de accesibilidad y diseño universal establecidos en el artículo 2, letras k) y l) del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. De no observarse la exigencia de forma escrita, se considerará que la relación laboral es de carácter común y el contrato de trabajo se ha celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter temporal o a tiempo parcial de los servicios.

2. Para asegurar el derecho de las personas con discapacidad a la libre toma de decisiones, se garantizará fehacientemente que la persona trabajadora accede y comprende la información sobre el contenido del contrato y las condiciones de trabajo. A tal fin, la



información deberá facilitarse en formatos accesibles y adecuados a sus circunstancias personales y a su capacidad para la toma de decisiones, proporcionando los ajustes razonables y los apoyos necesarios para hacer efectivo el ejercicio de su autonomía.

3. La empresa está obligada a comunicar al servicio de empleo competente, en el plazo no superior a diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebre o sus prórrogas.

4. En el mismo plazo, la empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras una copia básica del contrato de trabajo, que se remitirá posteriormente a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras, también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

Artículo 7. Objeto del contrato.

1. El trabajo que realice la persona trabajadora deberá resultar adecuado a sus características individuales, en orden a favorecer su adaptación personal y social y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo. Con el fin de garantizar que el trabajo se adecúe en todo momento a las características personales y profesionales de la persona trabajadora con discapacidad y para valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, los equipos multiprofesionales revisarán y adaptarán anualmente los ajustes que resulten necesarios, tanto de tipo personal como social.

Artículo 8. Modalidades del contrato.

1. Los contratos que concierten las empresas podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades previstas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las empresas también podrán celebrar contratos temporales de fomento del empleo para las personas con discapacidad, en los términos previstos en la disposición adicional primera de Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

3. Los contratos formativos se regularán por sus normas específicas, con las especialidades previstas para su celebración con personas trabajadoras con discapacidad, sin perjuicio de lo establecido en este real decreto.

Artículo 9. Trabajo a distancia.

Las personas trabajadoras con discapacidad podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, con las siguientes especialidades:

a) La empresa garantizará la prestación de servicios de ajuste personal y social y la ejecución de los ajustes razonables que resulten procedentes en cada caso.

b) La empresa deberá realizar directamente o asumir el coste de la realización de los programas de formación adecuados a las características de la persona trabajadora en competencias tecnológicas y digitales que sean precisos para la ejecución de la prestación laboral.

c) Anualmente, las unidades de apoyo a la actividad profesional realizarán el seguimiento de la adecuación del trabajo a distancia a las características de la persona trabajadora.

Artículo 10. Principios generales de la organización del trabajo.



La organización del trabajo en las empresas se regirá por los siguientes principios:

- a) Respeto y consideración a la dignidad personal y profesional de la persona trabajadora, mediante el establecimiento de condiciones de trabajo equitativas y favorables y la eliminación de todo comportamiento que atente contra su derecho a la igualdad y a la no discriminación.
- b) Prohibición de toda discriminación directa o indirecta, en los términos previstos en el artículo 4.
- c) Integración de la perspectiva de género en las políticas antidiscriminatorias de la empresa, con especial atención al impacto de la discriminación en las mujeres con discapacidad en el acceso al empleo, la formación o el derecho a una vida libre de violencias, entre otros.
- d) Inclusión en los planes de igualdad de medidas de acción positiva específicas a favor de las mujeres con discapacidad.
- e) Establecimiento de un entorno accesible, mediante la implementación de apoyos y adaptaciones personales, técnicas y tecnológicas, así como de ajustes en el puesto de trabajo que faciliten el desempeño y el desarrollo profesional y personal de la persona trabajadora.

Artículo 11. Formación en el trabajo.

Las empresas garantizarán a las personas con discapacidad el ejercicio efectivo del derecho a la promoción y a la formación en el trabajo en los términos del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes especialidades:

- a) Las empresas adoptarán las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva de las personas trabajadoras con discapacidad en los programas de formación precisos para el adecuado desarrollo de su actividad, al menos, al inicio de la relación de trabajo, cuando se acuerde la realización de trabajo a distancia, cuando se produzca un cambio de puesto de trabajo y cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas. A tales efectos, las Unidades de Apoyo elaborarán los planes individuales de formación que sean necesarios.
- b) Las empresas adoptarán las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas con discapacidad que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios presenciales, debiendo acomodar el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de la prestación de servicios a distancia.
- c) La formación correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de lo previsto en la normativa sobre formación profesional para el empleo. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 12. Promoción profesional.

Las empresas garantizarán que las personas con discapacidad puedan participar, en condiciones de igualdad y no discriminación, en los procedimientos de promoción profesional y ascenso previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Los ascensos de las personas trabajadoras con discapacidad dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, en



acuerdo colectivo entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras, o contrato individual, previo informe de la Unidad de Apoyo.

Artículo 13. Promoción económica.

Las empresas garantizarán el ejercicio efectivo del derecho de la persona trabajadora a la promoción económica, en función del trabajo desarrollado, en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual, sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

Artículo 14. Tiempo de trabajo.

En materia de jornada de trabajo, descansos, fiestas y vacaciones se estará a lo dispuesto en la normativa laboral común. Las personas trabajadoras con discapacidad no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios, ni horas complementarias

Artículo 15. Permisos.

Las empresas garantizarán a las personas con discapacidad el ejercicio efectivo del derecho a los permisos regulados en la normativa laboral común, con las siguientes especialidades:

a) La persona trabajadora con discapacidad tiene derecho a un permiso remunerado para asistir a tratamientos de rehabilitación médicos y funcionales prescritos por personal sanitario, previa información y posterior justificación, siempre que dichos tratamientos deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

b) La persona trabajadora con discapacidad tiene derecho a un permiso remunerado para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, previa información y posterior justificación, siempre que dichas acciones deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

La duración total de los permisos previstos en este artículo no podrá exceder de veinte días al año, salvo que se establezca un límite superior por convenio colectivo o pacto individual.

Artículo 16. Movilidad funcional y geográfica.

La movilidad funcional y la movilidad geográfica se regirán por la normativa laboral común.

No obstante, cuando la movilidad funcional o geográfica pueda afectar a la adecuación del puesto de trabajo, a las condiciones de accesibilidad o a la compatibilidad entre las nuevas funciones o destino y la situación de discapacidad de la persona trabajadora, la empresa recabará, con carácter previo, informe de la Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional.

Artículo 17. Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo se regirá por la normativa laboral común.

No obstante, cuando la modificación sustancial de las condiciones de trabajo pueda afectar a la adecuación del puesto de trabajo, a las condiciones de accesibilidad o a la compatibilidad entre las nuevas funciones o destino y la situación de discapacidad de la persona trabajadora, la empresa recabará, con carácter previo, informe de la Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional.



Artículo 18. Suspensión del contrato de trabajo.

1. En materia de suspensión del contrato de trabajo se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en las demás normas laborales que resulten de aplicación.

2. Sin perjuicio de lo anterior, cuando se introduzcan modificaciones técnicas razonables en el puesto de trabajo y la empresa ofrezca a la persona trabajadora con discapacidad un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional, orientado a capacitarla para la adaptación requerida, el contrato podrá quedar en suspenso por el tiempo necesario para la realización de dicha formación, con el límite máximo de tres meses.

Durante el periodo de realización del curso, la empresa abonará a la persona trabajadora el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.

La suspensión regulada en este apartado se entiende sin perjuicio del derecho a la formación necesaria para la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, previsto en el artículo 23.1.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Extinción del contrato de trabajo.

1. Las empresas garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad en materia de extinción del contrato de trabajo, de conformidad con lo previsto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral aplicable.

2. En el supuesto de extinción por ineptitud de la persona trabajadora, conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, el equipo multiprofesional de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad deberá constatar que dicha situación tiene carácter permanente y que resulta imposible revertirla mediante programas de formación o ajustes razonables.

3. En el supuesto de falta de adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, estas deberán ser remitidas para su valoración al equipo multiprofesional de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad. Asimismo, deberán ser razonables, se haya realizado el correspondiente programa de formación y hayan transcurrido, como mínimo, tres meses desde que se finalizó dicho programa.

Artículo 20. Derechos sindicales y de participación.

En materia de derechos de representación colectiva, se estará a lo dispuesto en el título II del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las siguientes especialidades:

a) En las elecciones a representantes de las personas trabajadoras en las empresas las personas trabajadoras con discapacidad contarán con una persona de apoyo de su elección, para garantizar el ejercicio de sus derechos sindicales y de participación, que deberá actuar con respeto a la confidencialidad, neutralidad y demás garantías aplicables.



b) Las empresas garantizarán la plena accesibilidad y los ajustes razonables para las personas trabajadoras que lo necesiten, en el ejercicio de sus derechos sindicales y de participación en la empresa y, en el caso de ser elegidas, para el ejercicio de sus responsabilidades durante el mandato como representante legal de las personas trabajadoras.

c) Las empresas garantizarán la plena accesibilidad a las personas trabajadoras a toda la información y documentación relativa a sus condiciones de trabajo, las modificaciones de las mismas, la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo, el plan de igualdad, el protocolo de acoso laboral y sexual, los canales de denuncia y cualquier otra información comunicada a la representación de las personas trabajadoras. Para ello, deberán proporcionarse, cuando resulten necesarios, formatos accesibles, apoyos personales, medios técnicos y ajustes razonables, con respeto a la normativa sobre protección de datos personales, a los deberes de confidencialidad y sigilo profesional y a los límites aplicables a la información reservada.

d) Las empresas garantizarán la plena accesibilidad de las personas trabajadoras a los locales de la representación de las personas trabajadoras y a la información trasladada a la plantilla mediante tablones de anuncios, intranet, correo electrónico corporativo, plataformas digitales internas o cualesquiera otros canales físicos o electrónicos de comunicación interna.

Disposición adicional primera. Adaptación terminológica.

1. Las referencias a los trabajadores minusválidos, trabajadores discapacitados o personas minusválidas contenidas en las disposiciones vigentes, del mismo o inferior rango que esta norma, relativas a la relación laboral especial regulada en este real decreto, se entenderán realizadas a las personas trabajadoras con discapacidad.

2. Las referencias a los centros especiales de empleo contenidas en las disposiciones definidas en el apartado anterior se entenderán realizadas a las empresas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, sin perjuicio de las especialidades, requisitos y régimen jurídico que establezca la normativa aplicable.

Disposición adicional segunda. Modelo de contrato de trabajo.

Sin perjuicio de la entrada en vigor de las obligaciones previstas en esta norma en los términos de la disposición final tercera, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en un plazo máximo de 6 meses desde la entrada en vigor de este real decreto, pondrá a disposición de las empresas modelos de contratos de trabajo que cumplan con lo establecido en este real decreto.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

1. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto.

2. En particular, queda derogado 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.



Disposición final primera. Modificación del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.

El artículo 2 del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo, queda redactado como sigue:

«Artículo 2. Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional.

1. El personal integrado en las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional definidas en el artículo anterior desarrollará las siguientes funciones:

a) Detectar y determinar, previa valoración de capacidades de la persona y análisis del puesto de trabajo, las necesidades de apoyo para que la persona trabajadora con discapacidad pueda desarrollar su actividad profesional.

b) Establecer las relaciones precisas con el entorno familiar y social de las personas trabajadoras con discapacidad, para que este sea un instrumento de apoyo y estímulo al trabajador en la incorporación a un puesto de trabajo y en la estabilidad en el mismo.

c) Desarrollar cuantos programas de formación sean necesarios para la adaptación de la persona trabajadora al puesto de trabajo, así como a las nuevas tecnologías y procesos productivos.

d) Establecer apoyos individualizados para cada persona trabajadora con discapacidad en el puesto de trabajo.

e) Favorecer y potenciar la autonomía e independencia de las personas trabajadoras con discapacidad, principalmente, en su puesto de trabajo.

f) Favorecer la integración de nuevas personas trabajadoras con discapacidad en el centro especial de empleo mediante el establecimiento de los apoyos adecuados a tal fin.

g) Asistir a la persona trabajadora con discapacidad del centro especial de empleo en el proceso de incorporación a Enclaves Laborales y al mercado ordinario de trabajo.

h) Detectar e intervenir en los posibles procesos de deterioro evolutivo de las personas trabajadoras con discapacidad a fin de evitar y atenuar sus efectos.

2. Estos servicios podrán ser complementados, en su caso, con otras medidas adicionales que faciliten a la persona trabajadora con discapacidad el logro del máximo nivel de desarrollo personal y profesional que deben favorecer su plena inclusión, participación y su accesibilidad en la empresa».

Disposición final segunda. Habilitación competencial.

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.1.^a y 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva, respectivamente, para regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, y en materia



de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final tercera. Facultades de desarrollo.

Se faculta a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y aplicación de este real decreto.

Disposición final cuarta. Entrada en vigor.

El presente real decreto entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.