

EDL 1983/7883 M° de Trabajo y Seguridad Social

Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el Empleo Selectivo y las medidas de Fomento del Empleo de los Trabajadores Minusválidos

BOE 133/1983, de 4 de junio de 1983 Ref Boletín: 83/15813

Derogada las referencias a las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, por la contratación de trabajadores con discapacidad, o su incorporación como socios a cooperativas de trabajo asociado por dde.un RDL 5/2006 de 9 junio 2006

Derogada a partir de 1 de julio de 2006, las referencias a las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, por la contratación de trabajadores con discapacidad, o su incorporación como socios a cooperativas de trabajo asociado por dde.un RDL 5/2006 de 9 junio 2006

Derogada las referencias a las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, por la contratación de trabajadores con discapacidad, o su incorporación como socios a cooperativas de trabajo asociado por dde.un Ley 43/2006 de 29 diciembre 2006

ÍNDICE

PREAMBULO	2
CAPITULO PRIMERO. EMPLEO SELECTIVO	2
Artículo	
1 , 2 , 3 , 4 , 5 , 6	
CAPITULO II. MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO	4
Artículo	
7 , 8 , 10 , 11 , 12 , 13 , 14	
DISPOSICIONES ADICIONALES	5
Disposición Adicional	
Primera , Segunda	
DISPOSICION TRANSITORIA	5
Disposición Transitoria	5
DISPOSICION DEROGATORIA	5
Disposición Derogatoria	5
DISPOSICION FINAL	5
Disposición Final	5

FICHA TÉCNICA

Vigencia

Vigencia desde:5-6-1983

Versión de texto vigente Desde 15/06/2006

Documentos anteriores afectados por la presente disposición

Legislación

Ley 43/2006 de 29 diciembre 2006. Mejora del crecimiento y del empleo

Conforme dde.un

RD 1445/1982 de 25 junio 1982. Medidas de Fomento del Empleo

Deroga art.24, art.25, art.26, art.27, art.28, art.29, sec.3.2

Documentos posteriores que afectan a la presente disposición

Legislación

En relación con ini O de 13 abril 1994

Derogada las referencias a las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, por la contratación de trabajadores con discapacidad, o su incorporación como socios a cooperativas de trabajo asociado por dde.un RDL 5/2006 de 9 junio 2006

En relación con apa.1 Res. Navarra 2860/2007 de 8 octubre 2007

Derogada a partir de 1 de julio de 2006, las referencias a las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, por la contratación de trabajadores con discapacidad, o su incorporación como socios a cooperativas de trabajo asociado por dde.un RDL 5/2006 de 9 junio 2006

Derogada las referencias a las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, por la contratación de trabajadores con discapacidad, o su incorporación como socios a cooperativas de trabajo asociado por dde.un Ley 43/2006 de 29 diciembre 2006

art.4

Dada nueva redacción por dad.2 RD 27/2000 de 14 enero 2000

cap.2

En relación con dfi.12 Ley 3/2012 de 6 julio 2012

En relación con dfi.12 RDL 3/2012 de 10 febrero 2012

art.7apa.1

Dada nueva redacción por art.un RD 4/1999 de 8 enero 1999

Dada nueva redacción por art.un RD 170/2004 de 30 enero 2004

Mantenida la aplicación de las bonificaciones a la contratación, por dtr.6 RDL 20/2012 de 13 julio 2012

art.7apa.3

Dada nueva redacción por dad.2 RD 27/2000 de 14 enero 2000

art.8

Dada nueva redacción por art.un RD 170/2004 de 30 enero 2004

art.12

Dada nueva redacción por art.un RD 170/2004 de 30 enero 2004

dad.un

Renumerada como disp. adic. 1ª por art.un RD 170/2004 de 30 enero 2004

dad.2

Añadida por art.un RD 170/2004 de 30 enero 2004

Versión de texto vigente Desde 15/06/2006

Última reforma de la presente disposición realizada por Ley 43/2006 de 29 diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo EDL 2006/324694

PREAMBULO

El Gobierno entiende que es preciso realizar un esfuerzo económico y de solidaridad social para hacer efectivo respecto de los minusválidos el derecho al trabajo que para todos los españoles, sin discriminación, reconoce y garantiza el art. 35 de la Constitución Española.

Por otra parte, el Gobierno, en coherencia con el espíritu que inspira la Ley 13/1982 de 7 abril, de Integración Social de los Minusválidos, considera que la integración laboral de éstos debe realizarse fundamentalmente a través del sistema ordinario de trabajo y anuncia que a tal fin irá encaminada la política de empleo que desarrollará en favor de los minusválidos.

Pues bien, favorecer la incorporación de los minusválidos, tanto originarios como sobrevenidos, a puestos de trabajo en la Empresa ordinaria es lo que se persigue con las medidas que se contemplan en el presente Real Decreto que se dicta tanto para dar cumplimiento al mandato legislativo que se contiene en el art. 40 Ley de Integración Social de los Minusválidos respecto del empleo selectivo, cuanto para introducir determinadas modificaciones en las medidas de fomento del empleo de los minusválidos que hasta ahora venían rigiendo, y al propio tiempo, aprovechando estas circunstancias, para proceder a la unificación de ambos tipos de medidas en una sola disposición.

En el presente Real Decreto aparecen, pues, claramente diferenciados dos tipos de medidas. De una parte, las relativas al empleo selectivo, estableciendo las condiciones en que se han de producir la reincorporación o readmisión de los trabajadores afectos de una incapacidad permanente parcial, reconocida originariamente o como consecuencia de un expediente de revisión, por parte de las Empresas en las que venían prestando sus servicios con anterioridad al reconocimiento de la invalidez permanente; se concretan, asimismo, determinados aspectos relativos al cupo de reserva de plantilla que la Ley de Integración Social de los Minusválidos impone a las Empresas con más de 50 trabajadores fijos y se abre, en fin, la posibilidad para que, a través de la negociación colectiva, pueda llegarse a establecer la reserva de ciertos puestos de trabajo para los minusválidos. De otra parte, como ya se ha dicho, se incorporan las medidas de fomento del empleo de minusválidos que estaban reguladas anteriormente en el RD 1445/1982 de 25 junio.

Las modificaciones más importantes que se introducen respecto de este tipo de medidas son básicamente dos: una, se eleva la cuantía de la subvención que se concede por la contratación de trabajadores minusválidos para diferenciarla claramente de las que se conceden por las contrataciones por tiempo indefinido de trabajadores que no tienen disminuida su capacidad funcional; otra, la posibilidad de, sin límite de edad, poder concertar contratos de formación con los minusválidos que servirán, sin duda, para conseguir una mejor adaptación o readaptación profesional de aquéllos al puesto de trabajo que con carácter estable vayan a ocupar.

CAPITULO PRIMERO. EMPLEO SELECTIVO^[1]

Artículo 1

Los trabajadores que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial, tienen derecho a su reincorporación en la empresa, en las condiciones siguientes:

1. Si la incapacidad permanente parcial no afecta el rendimiento normal del trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse deberá el empresario reincorporarlo al mismo puesto o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo. En el supuesto de que el empresario acredite la disminución en el rendimiento, deberá ocupar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducir proporcionalmente el salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25 por 100 ni que los ingresos sean inferiores al salario mínimo interprofesional cuando se realice jornada completa.

2. Los trabajadores que hubiesen sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional recobran su total capacidad para su profesión habitual, tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que viniesen ocupando fuese de categoría inferior, siempre que no hubiesen transcurrido más de tres años en dicha situación. La reincorporación se llevará a efecto previa la comunicación a la empresa, y a los representantes del personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.

Artículo 2

1. Los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por haberseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional.^[2]

2. Los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por haberseles reconocido una invalidez permanente y después de haber recibido las prestaciones de recuperación profesional continuarán afectos de una incapacidad permanente parcial, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a su capacidad laboral.^[3]

3. Las readmisiones que lleven a efecto las empresas, en los supuestos previstos en este artículo, darán derecho a reducciones del 50 por 100 de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante un período de dos años.

Artículo 3

1. Los trabajadores que, con arreglo al artículo anterior, tengan derecho a ser readmitidos, deberán comunicarlo a la empresa, y a los representantes del personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente. La empresa deberá poner en conocimiento de los trabajadores que se encuentren en tal situación las vacantes que existan de igual o inferior categoría, quedando liberada de su obligación desde el momento en que el trabajador rechace un puesto de trabajo de igual categoría a la que ostentaba en la empresa o de categoría inferior si no hubiese obtenido la plena recuperación para su profesión habitual, que no implique cambio de residencia.

2. Cuando la empresa tenga varios centros de trabajo y la vacante que exista implique cambio de residencia, el trabajador podrá optar entre ocuparla o esperar a que exista plaza en el centro de trabajo donde tenga establecida su residencia. En el primer supuesto mantendrá su preferencia para ocupar la primera vacante de su categoría o grupo profesional que se produzca en el centro de trabajo originario.

Artículo 4

Conforme a lo dispuesto en el art. 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores minusválidos. No obstante lo anterior, las empresas responsables podrán excepcionalmente quedar exentas de tal obligación en los términos previstos en la referida Ley 13/1982, así como en lo dispuesto en su normativa de desarrollo.

[4]

Dada nueva redacción por dad.2 RD 27/2000 de 14 enero 2000

Artículo 5

Dentro del primer trimestre de cada año, con conocimiento de los representantes del personal, las empresas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50, deberán enviar a la oficina de empleo del INEM de la provincia en que tengan su sede social, así como a las de las provincias donde tengan centros de trabajo, relación detallada de los puestos de trabajo ocupados por trabajadores minusválidos y de aquellos que por sus características queden reservados a los mismos.

[1] Téngase en cuenta el siguiente título de la Ley 13/1982, de integración social de los minusválidos:

[2] Véase art. 48.2 ET.

[3] Véase art. 48.2 ET.

[4] Téngase en cuenta el art. 38 Ley 13/1982, de integración de los minusválidos, desarrollado por el RD 364/2005 y, en lo que no se oponga a éste, en la O de 24 julio 2000.

Las oficinas de empleo darán traslado de estas relaciones a los equipos multiprofesionales.

Artículo 6

1. En los convenios colectivos las partes podrán establecer los puestos de trabajo reservados a minusválidos.

2. Los modelos de la hoja estadística que figuran en los anexos del RD 1040/1981 de 22 mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos quedan modificados en el sentido de incorporar los siguiente datos:

a) Relación de puestos de trabajo que puedan destinarse preferentemente a minusválidos.

b) Acuerdos recogidos en Convenio por los que se establezca, como medida de empleo selectivo, la reserva con preferencia absoluta, de determinados puestos de trabajo a los minusválidos.

CAPITULO II. MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO

En relación con dfi.12 Ley 3/2012 de 6 julio 2012

En relación con dfi.12 RDL 3/2012 de 10 febrero 2012

Artículo 7

1. Las empresas que contraten por tiempo indefinido y a jornada completa a trabajadores minusválidos tendrán derecho a una subvención de 3.907 euros por cada contrato de trabajo celebrado.

3. Los beneficios aquí previstos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60 por 100 del coste salarial anual correspondiente al contrato que da derecho a los mismos.

apa.1 Dada nueva redacción por art.un RD 4/1999 de 8 enero 1999

apa.1 Dada nueva redacción por art.un RD 170/2004 de 30 enero 2004

apa.1 Mantenido la aplicación de las bonificaciones a la contratación, por dtr.6 RDL 20/2012 de 13 julio 2012

apa.3 Dada nueva redacción por dad.2 RD 27/2000 de 14 enero 2000

Artículo 8

Las empresas deberán solicitar los trabajadores minusválidos de la correspondiente oficina de empleo, con descripción detallada de los puestos que se quieran cubrir, sus características técnicas, así como capacidad que debe tener el trabajador para cubrir dicho puesto. La presentación del contrato en modelo oficial y por ejemplar cuadruplicado, acompañado de la solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social y del certificado que acredite el grado de minusvalía, expedido por el organismo competente, surtirá los efectos de solicitud de las subvenciones y bonificaciones a que hace referencia el artículo anterior.

El servicio público de empleo competente solicitará el informe de los equipos multiprofesionales sobre la adecuación del puesto de trabajo a la minusvalía de los trabajadores que, teniendo acreditada tal circunstancia, se encuentren inscritos en la oficina de empleo.

Completada la documentación, el servicio público de empleo competente notificará a las empresas la resolución sobre la concesión de las subvenciones en el plazo de un mes a partir de la fecha de la presentación. Transcurrido dicho plazo sin resolución expresa, se entenderán denegadas.

Dada nueva redacción por art.un RD 170/2004 de 30 enero 2004

Artículo 10

Las empresas beneficiarias están obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados al amparo de la presente disposición por un tiempo mínimo de tres años, no pudiendo despedir sin causa justificada a estos trabajadores, y, en caso de despido procedente, deberán sustituirles por otros trabajadores minusválidos.

El incumplimiento por las empresas beneficiarias de estas condiciones supondrá la obligación de reintegrar al Tesoro las cantidades percibidas.

Artículo 11

Las empresas podrán solicitar del Instituto Nacional de Empleo la formación o reconversión profesional de los trabajadores de nuevo ingreso o readmitidos.

Las empresas y el Instituto Nacional de Empleo concertarán los términos en los que se hayan de desarrollar las acciones de formación.

Artículo 12

Las empresas que contraten trabajadores minusválidos mediante un contrato indefinido podrán solicitar subvenciones con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal, que serán compatibles en su caso con los beneficios establecidos en los artículos anteriores, destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador minusválido contratado o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los trabajadores minusválidos. La necesidad de adaptación o de medios especiales de protección personal deberá contar con el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si la empresa no solicitase esta ayuda, podrá hacerlo el propio trabajador.

Dada nueva redacción por art.un RD 170/2004 de 30 enero 2004

Artículo 13

1. Las empresas podrán celebrar contratos de formación con minusválidos con objeto de lograr su mejor adaptación al puesto de trabajo o cuando así lo exijan las condiciones de éste. Estos contratos se registrarán hasta tanto se desarrolle reglamentariamente el contrato especial de formación profesional previsto en el art. 34,2 Ley 13/1982, de 7 abril, de integración social de los minusválidos, por las normas contenidas en la secc. 3ª capítulo II Real Decreto 1445/1982, de 25 junio, excepto en lo relativo al límite máximo de edad para concertar el contrato, que no existirá en este caso.

2. No se aplicarán a estos contratos la subvención prevista en el art. 7 del presente Real Decreto, sino a partir del momento en que el trabajador minusválido se incorpore a la empresa con carácter indefinido y en jornada completa.

Artículo 14

Los contratos a que se refiere este Real Decreto se formalizarán en el modelo oficial que al efecto se establezca.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera

Las subvenciones previstas en este Real Decreto serán financiadas con cargo a los recursos del INEM.

Disposición Adicional Segunda

Lo dispuesto en el art. 12 será aplicable también a las empresas que celebren contratos temporales de fomento del empleo para minusválidos de acuerdo con lo establecido en el art. 44.dos.1 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, o, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses, contratos en prácticas o para la formación regulados en el art. 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o contratos de duración determinada al amparo del art. 15 del citado texto refundido.

Añadida por art.un RD 170/2004 de 30 enero 2004

DISPOSICION TRANSITORIA

Disposición Transitoria

Hasta tanto no se apruebe el modelo oficial de contrato a que se refiere el art. 14 del presente Real Decreto, dichos contratos se formalizarán en el modelo oficial que se hubiera venido utilizando a la entrada en vigor del presente Real Decreto.

DISPOSICION DEROGATORIA

Disposición Derogatoria

1. Queda derogado lo dispuesto en la sec. 2ª capítulo III Real Decreto 1454/1982 de 25 junio EDL 1982/9408.

2. No obstante la derogación expresa del número anterior, las normas a las que sustituye el presente Real Decreto seguirán siendo de aplicación a los contratos que se hubiesen celebrado al amparo de las mismas.

DISPOSICION FINAL

Disposición Final

Se faculta al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar cuantas normas sean necesarias para el desarrollo y aplicación del presente Real Decreto, que entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».