

28. Cfr. A. DESDENTADO BONETE: op. cit. en nota 16, p. 362.
29. Un riguroso análisis del DLGI, en J. M. FERNANDEZ PASTRANA: "La administración de la Seguridad Social: análisis de una reforma", Revista de Seguridad Social n.º 3, 1979, p. 41 y ss.
30. Una crítica a esta opción normativa, en la op. cit. en la nota 8, p. 253.
31. El término "desagregación", sumamente expresivo, es utilizado por A. PEREDA MATEOS en el subtítulo de su agudo análisis citado en nota 17.

La integración laboral del minusválido: líneas básicas de nuestro ordenamiento

por

Joaquín García Murcia*

SUMARIO: I. El tratamiento normativo del minusválido: aspectos generales. II. El desarrollo de los aspectos laborales de la LISMI y su incidencia en la normativa anterior. III. La formación y recuperación profesional del minusválido. IV. El empleo selectivo de los minusválidos. V. El fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. VI. La colocación de los trabajadores minusválidos en los centros especiales de empleo. VII. La relación especial de trabajo de los minusválidos en los centros especiales de empleo.

I. El tratamiento normativo del minusválido: aspectos generales

El cuadro normativo que en la actualidad se ocupa de los minusválidos arranca de la Constitución de 1978 (CE). En el texto constitucional destaca a este respecto el art. 49, encuadrado entre los principios rectores de la política social y económica. En este precepto se marcan las líneas generales que debe seguir la actuación de los poderes públicos en la materia: previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, prestación de las atenciones especiales que requieran esas personas; y establecimiento de las medidas necesarias para que disfruten, como el resto de ciudadanos, de todos los derechos constitucionales. Otros preceptos constitucionales también pueden incidir en la materia, aunque con una relevancia bastante menor. Así ocurre con el art. 40.2 CE, que obliga a los poderes públicos a preocuparse de la readaptación profesional de los trabajadores y, entre ellos, de los que sufren una merma en su capacidad laboral.

* Profesor Titular de Derecho del Trabajo.
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Sevilla.

Tas la Constitución, el R.D. 620/1981, de 5 de febrero, fue la primera norma que intentó unificar el régimen jurídico de las ayudas que las distintas Administraciones públicas concedían a los minusválidos. Esta norma hacía referencia ya a las medidas de promoción profesional y de integración laboral del minusválido, con el fin de hacer efectivo su derecho al trabajo (art. 19). De esa forma, conectaba con las previsiones de los arts. 8 y 10 de la ley 51/1980 Básica de empleo (LBE), que incluían a los minusválidos entre los colectivos de población para los que el Gobierno podía dictar especiales medidas de fomento del empleo. Conectaba también con el art. 17.3 de la ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que contemplaba una autorización similar al interés en la prestación de servicios del minusválido: el derecho a no ser discriminado por esa condición (art. 4.2.c), y la obligación del empresario de tener en cuenta su capacidad real en el momento de ejercitar sus facultades de control y vigilancia (art. 20.3).

Pero la norma que se ocupó con especial detenimiento de los problemas del minusválido, después de la Constitución, fue la ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social (LISMI). Es una disposición que, según declaración propia, desarrolla el art. 49 CE y que se inspira en sus principios, así como en las Declaraciones de la ONU de 1971 y 1975 (art. 1 y 2). Se aplica a todas aquellas personas "cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se han llen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, físicamente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales", ya se trate de españoles, residentes o no en España, o de extranjeros residentes en nuestro país (art. 7).

La LISMI declara que es una obligación de todos los poderes públicos, e incluso de las asociaciones y entidades privadas, "la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la rehabilitación adecuada, la educación, la orientación, la integración laboral, la garantía de unos derechos económicos, jurídicos y sociales mínimos y la Seguridad Social" de los minusválidos (art. 3). El objetivo de todas estas medidas debe ser la integración social de los mismos, mediante su incorporación a los centros e instituciones de carácter general, excepto cuando requieran una atención peculiar por sus especiales condiciones (art. 5 y 6).

La LISMI recoge un amplio catálogo de medidas. Básicamente, se dirigen a la prevención y remedio de las situaciones de minusvalía, mediante la concesión de prestaciones económicas y en especie; y a la integración laboral de la persona de capacidad disminuida, mediante una preparación o readaptación profesional, la reinscripción en su puesto de trabajo, o la colocación en centros ordinarios o especiales de trabajo. Nuestra atención se va a centrar exclusivamente en este segundo tipo de medidas, las que persiguen la integración laboral del minusválido.

II. El desarrollo de los aspectos laborales de la LISMI y su incidencia en la normativa anterior

Las medidas de la LISMI que se dirigen a la integración laboral de los minusválidos han sido desarrollada prácticamente en su totalidad: el R.D. 1.451/1983, de 11 de mayo, que sustituye a los arts. 24-29 del R.D. 1.445/1982, se ocupa del empleo selectivo y del fomento del empleo del minusválido; el R.D. 2.273/1985, de 4 de diciembre, incluye el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo; y el R.D. 1.368/1985, de 17 de julio, regula la prestación de servicios de los minusválidos en dichos centros de trabajo. Junto a todo ello, el R.D. 383/1984, de 1 de febrero, se ocupa de las prestaciones sociales y económicas, entre las que se incluyen las de formación y recuperación profesional.

Pero este conjunto normativo ha venido a incidir sobre determinadas disposiciones anteriores que también se ocupaban del empleo de los minusválidos. Incide, en primer lugar, sobre la ley de Seguridad Social de 1974 (LGSS). Sus arts. 24 y siguientes, aplicables a todo el sistema, trataban de los Servicios Sociales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de Medicina Preventiva, y de Recuperación de Inválidos, que tenían algunas competencias de interés desde la perspectiva de la integración laboral del minusválido. Estos Servicios fueron suprimidos o reestructurados con el R.D.L. 36/1978 de Gestión Institucional, y sus funciones fueron asumidas después por el INSALUD o el INSERSO, que van a ser ahora los encargados de intervenir en esta materia. Los arts. 146 y siguientes de la LGSS, por otra parte, y con aplicación exclusiva al Régimen General (salvo remisión de otras normas), se ocupaban de las prestaciones económicas y recuperadoras de los trabajadores aquejados por una invalidez laboral, así como del "empleo selectivo" de los mismos. Estas previsiones no han sido derogadas por la LISMI, salvo en los aspectos que se opongan a ella (D.F. 8.ª LISMI), sino que han sido sustituidas, como sucede con las prestaciones económicas o recuperadoras, o integradas en su cuadro de medidas, como sucede con el empleo selectivo. No debe olvidarse, sin embargo, que el ámbito subjetivo de aplicación de la LISMI es más amplio.

También se ocupaba de los minusválidos, antes de aparecer el cuadro normativo actual, el Decreto 2.531/1970, de 22 de agosto, sobre Empleo de Trabajadores Minusválidos. Esta norma surgió muy conectada a las normas de Seguridad Social, como decía su preámbulo, y recogía una serie muy amplia de medidas, la mayor parte de las cuales iba dirigida a la integración laboral del minusválido, como las que se ocupaban de la formación profesional, el fomento del empleo, o la colocación en centros de empleo protegido. El Decreto 2.531/1970 no ha sido derogado de forma expresa por la normativa posterior, pero no es dudoso que desde la LBE, que reordena la política de empleo en general, y sobre todo desde la LISMI, que especialmente se ocupa del empleo de los minusválidos, ha perdido su vigencia, en virtud de las cláusulas derogatorias de carácter general de esas disposiciones.

La integración laboral y el empleo de los minusválidos, por último, eran objeto de tratamiento igualmente por las normas reguladoras del antiguo Fondo Nacional de Protección al Trabajo. Algunas de estas ayudas continuán

en la actualidad, bien en los Programas de Empleo del Ministerio de Trabajo que han sustituido a las actuaciones de dicho Fondo, bien en las acciones llevadas por las Comunidades Autónomas que han asumido competencias en la materia. Son ayudas que en unos casos se añaden y en otros se alternan con las que nacen de la LISMI y de las normas reglamentarias que la han desarrollado.

El cuadro normativo que arranca de la Constitución se completa, por otra parte, con algunas normas de carácter internacional. Entre ellas se encuentran el Convenio y la Recomendación OTT n.º 111 de 1958, que prohíben la discriminación en el empleo del minusválido y permiten la adopción de medidas especiales para su protección; y el Convenio OTT n.º 159 de 1983, aún no ratificado por España, que se ocupa del empleo y la integración social del minusválido, y que se completa con las Recomendaciones OTT n.º 99 de 1955 y n.º 168 de 1983.

III. La formación y recuperación profesional del minusválido

El art. 18 LISMI contempla la "recuperación profesional" como uno de los elementos de la rehabilitación del minusválido. Se trata, por consiguiente, de una prestación social de las previstas en el capítulo correspondiente de esa norma. No obstante, es una medida que, a diferencia de las restantes, se dirige expresamente a facilitar la inserción o la reinserción profesional. Su objetivo es la conservación o la obtención de un empleo adecuado. Se regula en los arts. 32-36 LISMI y en los arts. 10-16 del R.D. 383/1984.

Pueden beneficiarse de estas prestaciones los minusválidos que se encuentren en edad laboral y que estén afectados por una minusvalía que represente, al menos, el 33 % de la capacidad habitual para el trabajo, siempre que presenten unas posibilidades razonables de recuperación a juicio de los Equipos Multiprofesionales (EM). Quedan excluidas las personas con capacidad disminuida que sean beneficiarias de las medidas recuperadoras del sistema de Seguridad Social, en los términos de los arts. 146 y sig. LGSS. En cualquier caso, la aplicación de las medidas de recuperación de la LISMI se condiciona a que sean imprescindibles para obtener ese objetivo, y a que el coste de las mismas sea proporcional a las expectativas de colocación futura. Para ello habrá que atender a la edad y a las aptitudes profesionales del beneficiario, y a la situación del mercado de trabajo (art. 11, R.D. 383/1984).

La recuperación profesional incluye una serie de actuaciones. Incluye, en un primer paso, tratamientos de "rehabilitación médico-funcional", en las condiciones anteriores. En un segundo paso, comprende la orientación profesional, que habrá de atender a la capacidad real del minusválido (valorada por el EM), a su educación escolar, y a las posibilidades de empleo del mercado, y a las motivaciones, aptitudes y preferencias profesionales del beneficiario. Y en un tercer paso, incluye medidas de formación, readaptación y readaptación profesional (art. 33 LISMI y art. 12 R.D. 383/1984).

La formación profesional debe comprender las enseñanzas necesarias para adiestrar al minusválido en el desempeño de un puesto de trabajo, y las ense-

ñanzas sistemáticas precisas para el desarrollo de una profesión o empleo. La readaptación profesional, por su parte, comprende las actuaciones que sean precisas para la reincorporación del minusválido a su antiguo puesto de trabajo o al oficio que antes desempeñaba. La reeducación profesional, por último, integra todas aquellas medidas necesarias para proporcionar al minusválido una formación profesional que le capacite para desempeñar un puesto distinto (art. 12 R.D. 383/1984).

La ejecución de estas medidas deberá llevarse a cabo con arreglo a un programa individual preparado por el correspondiente EM, de obligatorio cumplimiento para el beneficiario. Podrá efectuarse en los centros ordinarios de formación, en los centros especiales (preferentemente de la Seguridad Social) cuando ello no sea posible, o en los centros de trabajo o en las empresas. En este caso, deberá celebrarse un contrato de formación entre la empresa y el minusválido, que se regulará en lo fundamental por el art. 11 ET y el R.D. 1.992/1984, de 31 de octubre, aunque no rige aquí el límite máximo de edad del contrato de formación ordinario (art. 34.2 LISMI y art. 13-15 R.D. 383/1984).

La prestación de los servicios de recuperación y formación profesional es gratuita. El minusválido puede obtener, además, un subsidio para los gastos de manutención, alojamiento y transporte, cuya cuantía actual se recoge en el R.D. 28/1986, de 10 de enero, (art. 16 R.D. 383/1984). El art. 39 LISMI, por otra parte, encarga a las Oficinas de Empleo la colocación de los minusválidos que hayan terminado el proceso de recuperación. Con ese fin debe elaborar un Registro especial, y mantener un contacto permanente con los EM. Conviene recordar, por último, que la educación especial de los minusválidos, en la que se incluye la formación profesional especial y la adaptación de la educación permanente de adultos a sus características, se regula en el R.D. 334/1985, de 6 de marzo. La educación ha de proporcionarse en principio en centros ordinarios, aunque se prevé la creación de centros especiales para cuando ello no sea posible.

IV. El empleo selectivo de los minusválidos

La LGSS de 1974 recogía diversas previsiones sobre el "empleo selectivo" de los trabajadores afectados por una incapacidad permanente parcial (que podían ser aplicadas también a los afectados por incapacidad permanente total por el Ministerio de Trabajo), y sobre la colocación en "centros pilotos de empleo" de los afectados por incapacidad absoluta o gran invalidez. Contemplaba también otra serie de medidas, como la reserva de puestos de trabajo, las preferencias en el empleo, y la readmisión en la empresa una vez recuperada la capacidad (art. 150 y sig.). Pero estas previsiones no fueron desarrolladas. La LISMI volvió a insistir sobre todo ello, y ordenó al Gobierno la regulación del "empleo selectivo" en un plazo de 6 meses (art. 40.1). El mandato ha sido cumplimentado, aunque fuera de plazo, por el R.D. 1.451/1983, de 11 de mayo, que se ocupa de todas las medidas previstas en la LISMI para la integración laboral del minusválido. Su primer capítulo, en concreto, se de-

dica al empleo selectivo, en el que se entienden comprendidas dos tipos de previsiones: las facilidades para la reincorporación a la empresa una vez recuperada la capacidad, y las reservas de puestos de trabajo.

La reincorporación a la empresa está prevista, en primer lugar, para los afectados por una incapacidad permanente parcial. Los que se encuentran en esa situación, y acreditan un rendimiento normal, tienen derecho a ser ocupados en el mismo puesto de trabajo que ocupaban antes de la incapacidad, o en otro de igual nivel retributivo. Si únicamente pueden alcanzar un rendimiento menor, deben ser ocupados en un puesto adecuado a su capacidad residual, aunque, si ese puesto no existiera, el empresario puede mantenerlos en el anterior y reducir proporcionalmente el salario, hasta un máximo del 25 % y sin quedar nunca por debajo del salario mínimo interprofesional correspondiente al tiempo de trabajo. Si el afectado por incapacidad parcial es colocado efectivamente en un puesto inferior, y recobra totalmente su capacidad, tiene derecho a ocupar un puesto similar al originario. Para ejercitarlo, debe comunicar a la empresa y a los representantes de los trabajadores su nueva capacidad en el plazo de un mes tras la declaración del órgano competente (art. 1 R.D. 1.451/1983).

Los afectados por incapacidad permanente total o absoluta tienen plena preferencia para ocupar las vacantes de su última empresa cuando recuperen plenamente su capacidad, o las vacantes adecuadas si pasan a la situación de incapacidad parcial. En ambos casos, la cuota empresarial de Seguridad Social por contingencias comunes se reducirá en un 50 % durante dos años. El trabajador debe comunicar a la empresa y a los representantes de los trabajadores su intención de reintegrarse en la empresa, en un plazo de un mes tras la declaración de aptitud. Si el trabajador rechaza el puesto adecuado ofrecido por la empresa, perderá su derecho, aunque si el puesto implica cambio de residencia puede optar entre ocuparlo o mantener su preferencia para la siguiente vacante (art. 2 y 3 R.D. 1.451/1983).

La reserva de puestos de trabajo para minusválidos, por su parte, obliga a todas las empresas de más de 50 trabajadores fijos, públicas y privadas, y alcanza al 2 % de la plantilla. Estas empresas deben enviar al INEM, dentro del primer trimestre de cada año, una relación de los puestos ocupados por los minusválidos y de las vacantes que pueden ser ocupadas por ese tipo de trabajadores. Las Oficinas de Empleo se encargan de trasladarla a los EM. Los puestos de trabajo reservados con este fin pueden ser determinados en la negociación colectiva, en cuyo caso habrá de ser reflejado este dato entre las anotaciones previstas por el R.D. 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos (art. 4-6 R.D. 1.451/1983).

Junto a estas medidas, y a pesar de que no se incluyen en el R.D. 1.451/1983, conviene tener en cuenta también que la LISMI establece una preferencia de admisión de los minusválidos en las pruebas selectivas convocadas por la Administración, siempre que exista igualdad de condiciones. La aptitud del minusválido para el desempeño del puesto correspondiente deberá ser acreditada antes por el EM (art. 38.3 LISMI).

V. El fomento del empleo de los trabajadores minusválidos

El art. 17.3 ET autoriza al Gobierno para, junto a la reserva de puestos de trabajo y a la preferencia para el empleo, regular la concesión de subvenciones y otras ayudas a las empresas con el fin de fomentar el empleo de las "personas de capacidad laboral disminuida". El art. 10 LBE insiste en ello, y enumera algunas de las medidas que el Gobierno puede adoptar, como la concesión de subvenciones directas a las empresas, la bonificación de las cuotas de Seguridad Social, o la desgravación de tipo fiscal. Por último, el art. 8.1 LBE incluye a los minusválidos entre los colectivos que tienen preferencia para la obtención de créditos para su instalación como trabajadores autónomos. El art. 38 LISMI hace referencia a todas estas medidas. Ha sido desarrollado por el capítulo segundo del R.D. 1.451/1983 (que sustituye a los art. 24-29 R.D. 1.445/1982).

El R.D. 1.451/1981 contiene, en primer lugar, unas medidas de fomento del empleo por cuenta ajena del minusválido. Con este objetivo, prevé la concesión de una subvención de 500.000 pts. a las empresas que contraten por tiempo indefinido y a jornada completa a un trabajador minusválido. Junto a ello, la empresa verá bonificada su cuota de Seguridad Social por cualquiera de las contingencias (y las cuotas que se recaudan conjuntamente) en un 75 % si el trabajador es menor de 45 años, y en un 90 % si supera esa edad (art. 7 R.D. 1.451/1981). Las empresas pueden obtener también ayudas del INEM para la formación o "reconversión" profesional de los trabajadores contratados, y subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo o para la dotación de los medios de protección personal necesarios para evitar los accidentes de trabajo del minusválido (art. 11 y 12 R.D. 1.451/1981).

En estos supuestos, las empresas deben solicitar los trabajadores a las correspondientes Oficinas de Empleo, con una descripción detallada de los puestos de trabajo que ofrecen, de sus características técnicas, y de las aptitudes que debe reunir el trabajador. Si se trata de empresas de nueva creación, deberán acompañar una "memoria" en la que se reflejen las características del proceso productivo y el número de trabajadoras de la plantilla, en la que el número de trabajadores minusválidos no podrá exceder del 51 %. El INEM debe solicitar de los EM un informe sobre la capacidad de los minusválidos inscritos en la Oficina correspondiente, y de la autoridad laboral una declaración sobre la viabilidad técnica y económica del proyecto (art. 8 R.D. 1.451/1983).

Estas ayudas son incompatibles con las que pueda conceder el Ministerio de Trabajo con cargo a sus Programas de apoyo al empleo, antes desarrollados por el antiguo FNPT, y gestionados ahora en algunos casos por las Comunidades Autónomas, como la de Andalucía (R.D. 1.058/1984, de 9 de mayo). La OM de 12 de marzo de 1985, que ha regulado estos programas para 1985, establece la concesión de subvenciones de hasta el 50 % del salario mínimo interprofesional por puesto de trabajo ocupado por un minusválido con jornada normal, la concesión de una bonificación en la cuota empresarial de Seguridad Social de un 75 %, y la concesión de una subvención máxima de

300.000 pts. por puesto para la adaptación del mismo y la supresión de barreras arquitectónicas. Por su parte, el Fondo de Solidaridad para el empleo, creado por R.D. 180/1985, de 13 de febrero y regulado por OM de 21 de febrero de 1985 (cuya actuación ha sido prorrogada para 1986 por el R.D. 27/1986, de 10 de enero), podía conceder también ayudas para formación profesional de minusválidos y para cubrir hasta el 15 % de los costes salariales y de Seguridad Social de los mismos.

Las ayudas previstas en el R.D. 1.451/1983 pueden ir encaminadas, en segundo lugar, a facilitar la instalación del minusválido como trabajador autónomo, como declaran los art. 8.1 LBE y 38.4 LISMI. A este respecto, el art. 7 R.D. 1.451/1983 se limita a señalar que los beneficios concedidos a las empresas para la contratación de minusválidos pueden ser obtenidos también por ellas. El art. 17 de la OM de 12 de marzo de 1985, por su parte, preveía la concesión de una subvención de 300.000 pts. como máximo, para inversión como capital fijo, a los minusválidos que pretendieran instalarse como autónomos.

VI. La colocación de los trabajadores minusválidos en los centros especiales de empleo

El art. 151.2 LGSS hablaba de la creación de "centros piloto" para la colocación de los trabajadores afectados por una incapacidad permanente absoluta o una gran invalidez. Esa previsión no fue desarrollada, pero la LISMI ha contemplado la creación de "centros especiales de empleo" (CEE) para dar ocupación a los minusválidos que no puedan prestar su actividad en condiciones "habituales", y que tengan una capacidad igual o superior al 33 % de la "habitual" (art. 41 LISMI y art. 2 R.D. 1.368/1985). La decisión sobre la capacidad del minusválido y sobre sus posibilidades de colocación pertenece a los EM, sustituidos en tanto no se constituyen por las Unidades de Valoración de las Incapacidades (Disp. Trans. R.D. 1.368/1985). Estos organismos están encargados, además, de efectuar revisiones periódicas de la capacidad de los minusválidos empleados en estos centros. El minusválido que no alcance aquella capacidad mínima, podrá ser ocupado en los "centros ocupacionales", previstos en el art. 53 LISMI y regulados en el R.D. 2.274/1985, de 4 de diciembre.

El Reglamento de los CEE ha sido aprobado con el R.D. 2.273/1985, de 4 de diciembre. Se definen como aquellos centros cuyo objetivo principal es el de "realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal". Como servicios de "ajuste personal y social" se entienden los de rehabilitación, los terapéuticos, los de integración social, y todos aquellos culturales y deportivos que procuren al minusválido una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación en su relación social (art. 1 y 3 R.D. 2.273/1985).

La estructura y la organización de estos centros, sin perjuicio de sus especiales características y la peculiar función que cumplen, debe ajustarse a las de una empresa ordinaria. Los CEE vienen obligados a realizar una gestión similar a la de cualquier empresa del sector (art. 2 y 9 R.D. 2.273/1985). No obstante, la totalidad de la plantilla, excepto los puestos en los que ello sea imprescindible para el desarrollo de la actividad, debe estar constituida por trabajadores minusválidos que no puedan prestar sus servicios en las empresas o centros ordinarios de trabajo, pero que tengan una capacidad superior al 33 % de la habitual en su profesión u oficio (art. 1 y 8 R.D. 2.273/1985). Se trata de trabajadores con una minusvalía similar a la incapacidad permanente parcial del sistema de Seguridad Social, pero que no necesariamente deben traer esa disminución de la realización de un trabajo anterior.

Los CEE pueden ser privados o públicos, y pueden ser creados, por tanto, por las Administraciones públicas o por personas o entidades privadas, siempre que tengan capacidad de obrar suficiente para figurar como empresarios. Pueden tener o no ánimo de lucro, entendiéndose que carecen del mismo cuando dedican todos los beneficios obtenidos en la gestión del centro a la propia institución. La creación de un CEE exige la realización de unos trámites administrativos, entre los que se encuentran la calificación e inscripción del centro en el Registro correspondiente de la Administración estatal o autonómica (art. 5-7 R.D. 2.273/1985).

La financiación de los CEE puede venir de las aportaciones de los titulares o de terceros, y de los beneficios que obtengan en su gestión, pero también puede derivar de los programas de fomento del empleo de las Administraciones públicas, que pueden consistir en subvenciones por puesto de trabajo creado, bonificaciones en la cuota de Seguridad Social, y subvenciones para adaptación de puestos de trabajo. Las Administraciones públicas pueden conceder, además, mediante convenio con los propios centros, "compensaciones económicas destinadas a equilibrar su presupuesto", cuando sean declarados de "utilidad pública". La concesión de ayudas conlleva la facultad de la Administración correspondiente de fiscalizar la gestión (art. 11-13 R.D. 2.273/1981).

VII. La relación especial de trabajo de los minusválidos en los centros especiales de empleo

Según el art. 44 LISMI, los trabajadores minusválidos empleados en los CEE quedan incluidos en el régimen correspondiente de Seguridad Social, y quedan sometidos a las normas específicas que dicte el Gobierno sobre sus condiciones de trabajo y de Seguridad Social, en atención a las peculiaridades de su actividad laboral. En este sentido, la Disp. F. 6.ª LISMI calificó como "especial" la relación de trabajo de estas personas, añadiéndola a las recogidas en el art. 2 ET. Esa relación especial ha sido regulada por el R.D. 1.368/1985, de 17 de julio. Dentro de dicha regulación especial destacan algunos aspectos, que analizamos a continuación.

La colocación de los trabajadores minusválidos en los CEE debe efectuarse a través de las Oficinas de Empleo, que deben clasificarlos a estos efectos de acuerdo con el grado de minusvalía declarado por los EM y con su capacidad efectiva. Los CEE deben solicitar estos trabajadores a dichas Oficinas, con una descripción detallada de los puestos de trabajo que ofrecen, y de las "circunstancias personales y/o profesionales que deben reunir los trabajadores" (art. 4 R.D. 1.368/1985). El contrato debe celebrarse por escrito, en modelo normalizado (art. 5).

El trabajo asignado al minusválido debe ser productivo y remunerado, adecuado a sus características, e idóneo para favorecer su integración profesional y social, y su posterior incorporación al mercado ordinario de trabajo. Esas condiciones deben ser controladas cada dos años por los EM. En caso de grave riesgo para la salud del minusválido debe ser trasladado de puesto de trabajo, o cesar en su prestación de servicios. La organización y los métodos de trabajo deben asemejarse en la medida de lo posible a los de una empresa ordinaria, para preparar aquella integración (art. 6 y 8.2 R.D. 1.368/1985). Puede utilizarse cualquier modalidad de contrato de trabajo de las previstas en la legislación laboral ordinaria, aunque existen algunas peculiaridades a este respecto. En primer lugar, puede pactarse un período de prueba o de "adaptación", con una duración máxima de 6 meses, independientemente de la cualificación del trabajador, aunque con el informe del EM (art. 10.2). En segundo lugar, el contrato para la formación puede tener una duración mayor que la prevista con carácter general, si es que es necesario para que el trabajador adquiera efectivamente los correspondientes conocimientos. El tiempo global dedicado a la enseñanza puede alcanzar hasta los 2/3 de la jornada, y el plan de formación ha de ser visado por el EM (art. 7.2). En tercer lugar, puede celebrarse un contrato denominado "a bajo rendimiento", siempre que el rendimiento del trabajador sea inferior en un 25 % al "normal" (se entiende que en ese ámbito), con la reducción proporcional, y hasta ese límite como máximo, del salario. Es preciso que el EM haya constatado el menor rendimiento del trabajador (art. 12.c).

El trabajador minusválido tiene en su relación de trabajo los mismos derechos y deberes básicos que el Estatuto de los Trabajadores prevé para el resto de trabajadores (art. 9). Tienen derecho, en concreto, al respeto y consideración debida a su dignidad (art. 8.1), y a que sean adoptadas las necesarias medidas de seguridad e higiene, tanto las de carácter general, como las que requiera el centro de trabajo por sus especiales características, o por las peculiaridades de los trabajadores, en opinión del EM (art. 8.3). Tiene derecho también a la promoción en el trabajo, aunque para los cambios de categoría profesional y los ascensos se requiere informe previo del EM (art. 11).

El trabajador minusválido, previo aviso y con la justificación debida, puede ausentarse del trabajo para asistir a los tratamientos de rehabilitación y para participar en acciones de formación, readaptación y reeducación profesional, con derecho a remuneración durante ese tiempo, siempre que no exceda de diez días al semestre (art. 13.c). En materia de tiempo de trabajo y descansos, rige, por lo demás, lo previsto en la legislación general, aunque quedan prohibidas las horas extraordinarias que no tengan como finalidad prevenir o reparar siniestros (art. 13).

En materia de movilidad funcional y geográfica, modificación de condiciones sustanciales de trabajo, suspensión del contrato y extinción de la relación laboral, rigen las reglas del Estatuto de los Trabajadores, aunque para el minusválido se requiere en alguno de estos supuestos el informe del EM (art. 14 y sig. R.D. 1.368/1985). No obstante, a propósito de la extinción del contrato existen algunas disposiciones muy peculiares cuando la causa de la misma es alguna de las que el art. 52 ET llama "circunstancias objetivas". En primer lugar, desaparece la amortización de un puesto de trabajo en las empresas de menos de 50 trabajadores como causa de despido. En segundo lugar, la inaptitud y la falta de adaptación del trabajador minusválido han de ser constatadas por el EM, y en este segundo caso, han de transcurrir tres meses al menos (y no dos) desde la modificación técnica para decidir el despido. Y en tercer lugar, las faltas de asistencia al trabajo han de alcanzar el 25 % o el 30 % (y no el 20 % o el 25 %), en dos meses consecutivos o cuatro discontinuos, respectivamente, para que pueda efectuarse el despido (art. 16 R.D. 1.368/1985).

Los minusválidos en CEE gozan de los derechos de representación unitaria y de reunión en la empresa en los términos establecidos en el título II de la ley 8/1980. En materia de negociación colectiva también se aplica el Título III de esa ley. En la negociación de los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa, quedan legítimadas las asociaciones sindicales o empresariales que cuenten en el sector correspondiente con los requisitos de audiencia o de afiliación, respectivamente, que exige el art. 87.2 ET con carácter general (art. 20 y 21 R.D. 1.368/1985). Se entiende que esta regla es aplicable cuando se trate de la negociación de convenios de sector aplicables únicamente a los CEE, puesto que si el convenio es de aplicación a todas las empresas del sector, los anteriores requisitos habrán de acreditarse en el conjunto de ese ámbito.

Los conflictos que se originen en el seno de estas relaciones especiales de trabajo, son competencia de la jurisdicción de trabajo. Los trabajadores minusválidos tienen derecho, asimismo, a recibir la protección del Fondo de Garantía Salarial para el cobro de sus salarios e indemnizaciones (Diss. Ad. 2.ª R.D. 1.368/1985).